

УДК 376

Особенности психологических защит сотрудников отдела охраны исправительного учреждения, зачисленных в резерв кадров на выдвижение

Соболев Николай Гургенович,

кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела разработки методологий социальной, психологической, воспитательной и педагогической работы с осужденными центра исследования проблем исполнения уголовных наказаний и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников УИС,

ФКУ НИИ ФСИН России. Россия, г. Москва.

E-mail: sobolev-nikolay@mail.ru

ORCID: 0000-0001-6101-7437

Аннотация. В современных отечественных и зарубежных исследованиях прямо отмечается, что профессиональная деятельность обуславливает возникновение деструктивных переживаний в личности сотрудника пенитенциарного учреждения. При этом, как показывают исследования, профессиональная успешность работника в новой должности обусловлена наличием психологически важных личностных особенностей, позволяющих адаптироваться и решать поставленные задачи. Изучение феномена психологических защит, с одной стороны, дает возможность предвосхитить деструктивные неадаптивные поведенческие реакции в ситуациях служебной деятельности, а с другой – актуализирует значимость психологической компетентности руководящих кадров.

В результате проведенного эмпирического исследования удалось установить и описать, что к числу доминирующих типов психологических защит работников, включенных в кадровый резерв исправительного учреждения, можно отнести следующие: «компенсация», «интеллектуализация» и «проекция».

Ключевые слова: психологическая защита, сотрудник, отдел охраны, исправительное учреждение, резерв кадров, компенсация, интеллектуализация, проекция.

Актуальность организации и подготовки кадрового резерва ФСИН России обусловлена необходимостью комплексной работы с конкретными группами сотрудников с целью их последующего выдвижения на вышестоящие должности в учреждениях уголовно-исполнительной системы [1, с. 13–17].

Прогнозирование успешной адаптации сотрудника в новой для себя должности предполагает, в том числе изучение психологических особенностей личности кандидата, его готовности к исполнению должностных обязанностей с большим объемом и ответственностью [2, с. 318–319]. Представляется, что одним из показателей готовности работника к управленческой деятельности, предполагающей высокую степень стрессоустойчивости личности, является адаптивная и гибкая система психологической защиты.

Психологическая защита – адаптивная поведенческая стратегия, обеспечивающая целостность и психическую устойчивость личности, адекватную самооценку в новых условиях деятельности, позволяет минимизировать риск возникновения психических деструкций, блокирующих адаптационные ресурсы и возможности работника [3].

В настоящее время как в отечественной, так и в зарубежной психологии уделяется достаточное внимание к исследованию работников, состоящих в резерве

кадров на выдвижение [4]. В отечественной психологии вопросам изучения особенности лиц, состоящих в резерве кадров, посвящены публикации таких авторов, как В. Г. Асеев, В. А. Бодров, К. М. Гуревич, Э. Ф. Зеер, Е. М. Иванова, Е. А. Климов, Б. Ф. Ломов, К. К. Платонов, Н. С. Пряжников, В. М. Русалов и др.

В зарубежной психологии различные проблемы изучения и профессионального обучения персонала, включенного в кадровый резерв, представлены в публикациях Д. Мертенс, Дж. Холланд, Т. Шеридан и др. [5, с. 21–35].

С целью анализа доминирующих механизмов психического реагирования у работников, состоящих в резерве кадров, обладающих управленческим потенциалом и состоящих в резерве кадров, использовалась методика «LSI» (Р. Плутчик) [6].

Для этого мы сравнили значения, полученные по методике «LSI», между двумя группами сотрудников отдела охраны, включенных в резерв кадров, и не состоящих в кадровом резерве (таблица 1).

Таблица 1

Сравнение средних значений, полученных по методике «LSI» (Р. Плутчик)
у респондентов, включенных в первую и вторую группы

Типы психологической защиты	Сотрудники, включенные в кадровый резерв	Сотрудники, не состоящие в кадровом резерве	U-критерий значимости Манна-Уитни
Отрицание	7.1	5.9	---
Вытеснение	4.8	4.2	---
Регрессия	4.9	6.0	---
Компенсация	6.9	4.5	$p \leq 0,01$
Проекция	6.4	5.1	$p \leq 0,05$
Замещение	2.8	3.6	---
Интеллектуализация	6.1	4.7	$p \leq 0,01$
Реактивное образование	4.1	4.7	---

Анализ эмпирических данных, представленных в таблице 1, позволяет отметить наличие значимых различий в выборе наиболее типичных механизмов психического реагирования между двумя выборками опрошенных респондентов по таким шкалам, как «Компенсация» ($p < 0,01$), «Интеллектуализация» ($p < 0,01$) и «Проекция» ($p < 0,05$).

Выявленные различия, полученные по шкале «Интеллектуализация» ($p < 0,01$), вероятно, указывают на стремление респондентов, включенных в первую группу, к отстранению от негативных переживаний и аффективных состояний, либо к дистанцированию от них. Отметим, что реагирование по типу «интеллектуализация» позволяет сотруднику посредством разработки конструктивных стратегий, направленных на преодоление объективных трудностей служебной деятельности, оптимизации процесса профессионального общения и взаимодействия с коллегами по службе.

Также значимые различия наблюдаются у сотрудников, включенных в первую и вторую группы, по таким типам психологической защиты, как «компенсация» ($p < 0,01$) и «проекция» ($p < 0,05$), позволяют отметить, что сотрудники, включенные в резерв кадров на выдвижение, способны адекватно реагировать на деструктивное воздействие стресс-факторов (эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, определенная функциональную обособленность сотрудников отдела охраны от иных отделов и служб исправительного учреждения и т. п.).

Сотрудники, включенные в резерв кадров, предпочитают использовать механизмы реагирования, основанные на коррекции либо блокировке негативной информации, представляющей для них субъективно значимую угрозу или объективно существующие затруднения в ситуациях служебной деятельности при помощи логических установок и манипуляций. В качестве психологических условий,

определяющих выбор сотрудниками конкретных механизмов психического реагирования, следует отметить влияние организационной культуры отдела охраны, предполагающей жестко ролевую систему профессиональной коммуникации и внутригрупповых способов поведения.

Таким образом, описывая содержательные особенности доминирующих механизмов психологических защит специалистов, включенных в кадровый резерв, следует указать, что они характеризуются адаптивностью и способностью конструктивно преодолевать трудности профессиональной деятельности. При этом актуализация таких психологических защит, как «Компенсация» и «Проекция» предполагает наличие механизмов компенсации профессиональной неуспешности, оптимизирующих вхождение работника в новую для себя должность и выбора профессиональной позиции, с учетом накопленных знаний и опыта службы в отделе охраны учреждения.

Список литературы

1. Кисилева, Р. Н. Практика психологического сопровождения резерва кадров уголовно-исполнительной системы на современном этапе // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – № 10 (173). – 2016. – С. 13–17.
2. Прикладная юридическая психология: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. 639 с.
3. Сочивко, Д. В., Гаврина, Е. Е., Молоствов, А. В. Долг и преступление: психологические портреты. Рязань: АПУ ФСИН России, 2007. – 252 с.
4. Тавилова, Н. Н. Кадровый резерв сотрудников УИС: особенности личностного роста, карьеры, психологического сопровождения. Рязань: АПУ ФСИН России, 2020. – 202 с.
5. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности. М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.
6. Романова, Е. С., Гребенников, Л. Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. Мытищи, 1996. – 139 с.