

ПОЛЯКОВА Янина Николаевна

**СОДЕРЖАНИЕ И СПЕЦИФИКА
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ
К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(на материале исследования подразделений режима и надзора
исправительных учреждений)

Специальность 19.00.03 – психология труда,
инженерная психология, эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2017

Работа выполнена на кафедре общей психологии психологического факультета федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»

Научный руководитель

Аксёнова Галина Ивановна

доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры общей психологии ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (Академия ФСИН России)

Официальные оппоненты

Степнова Людмила Анатольевна

доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Сперанская Александра Владимировна

кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры общей психологии ФКОУ ВО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний» (ВИПЭ ФСИН России)

Ведущая организация

ФГКОУ ВО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Защита состоится «30» июня 2017 г. в «12» часов на заседании диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ФГБОУ ВО Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, Полушкина роща, д. 1а и на официальном сайте ФГБОУ ВО Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова: <http://www.rd.uniyar.ac.ru/>

Автореферат размещен на сайте ВАК РФ: <http://vak.ed.gov.ru/>

Автореферат разослан «__» _____ 2017 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Маркова Елена Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Проблема психологической готовности к деятельности является одной из фундаментальных в современной психологической науке. В исследованиях выделяется два основных подхода к определению содержания понятия «готовность к деятельности»: функциональный (Е. П. Ильин, О. М. Краснорядцева, Е. С. Кузьмин, Н. Д. Левитов, В. Н. Мясищев, Л. С. Нерсисян, В. Н. Пушкин, Д. Н. Узнадзе, А. Э. Штейнмец, В. А. Ядов и др.) и личностный (Б. Г. Ананьев, М. И. Дьяченко, Э. Ф. Зеер, Л. А. Кандыбович, А. В. Карпов, А. К. Маркова, А. М. Павлова, Л. М. Попов, В. А. Сластенин, В. Д. Шадриков и др.). Вместе с тем феномен психологической готовности к деятельности, в том числе профессиональной и служебной, остается предметом научных дискуссий.

Исследователи определяют особенности психологической готовности в соответствии с видом деятельности. Также отмечается, что высокий уровень психологической готовности к профессиональной деятельности обеспечивает эффективность процесса профессионального становления человека. Однако психологическая готовность, в зависимости от вида профессиональной деятельности, имеет свою специфику, которая остается недостаточно изученной. Некоторые аспекты формирования психологической готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) к служебной деятельности освещены в работах Б. Б. Казака, О. Г. Ковалева, И. В. Михалевой, А. В. Наприса, В. М. Позднякова, В. А. Семенова, Д. В. Сочивко, А. Н. Сухова, А. И. Ушатикова и др. Также в исследованиях по вопросам психологической готовности к служебной деятельности указывается, что уровень психологической готовности сотрудников определяется степенью развития их профессионально важных качеств (Г. И. Аксенова, В. Г. Деев, И. В. Горлинский, А. М. Киселев, В. М. Литвишков, С. А. Лузгин, С. Н. Пономарев, А. М. Столяренко, М. П. Стурова, Н. А. Тюгаева и др.). Вместе с тем остаются не решенными проблемы формирования и поддержания психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности, в том числе и вопросы формирования их психологической готовности к служебной деятельности в период первоначального профессионального обучения.

Служебная деятельность в УИС характеризуется высокой динамичностью, эмоциональной напряженностью, интенсивностью, стрессогенностью, а иногда и повышенной опасностью для жизни сотрудников. Данные обстоятельства предъявляют высокие требования к личностным качествам сотрудников и, как следствие – к их профессионально важным качествам (далее – ПВК).

При поступлении на службу кандидаты проходят профессиональный кадровый и психологический отбор, задачей которого является определение их личностной предрасположенности к будущей профессиональной деятельности. Несмотря на организованный профессиональный отбор, отмечается высокая текучесть персонала данной категории, что связано как с неудовлетворенностью деятельностью, так и с несоответствием требованиям, предъявляемым к сотрудникам. Также существует ряд проблем психологического характера, препятствующих эффективному исполнению сотрудниками обязанностей по должности. Одна из причин возникающих проблем состоит в том, что не уделяется должного внимания психологическим аспектам профессиональной подготовки молодых сотрудников. В существующей системе первоначального обучения в учебных центрах Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России) в основном решаются задачи получения сотрудниками необходимых профессиональных знаний, и не уделяется должного

внимания психологической стороне процесса обучения. Отсутствие психологического сопровождения обучающихся и сокращение периода первоначального обучения до одного месяца обозначило ряд проблем, связанных с дальнейшей адаптацией сотрудников к служебной деятельности, а также с адекватным восприятием сотрудниками пенитенциарной среды и ее субъектов.

В связи с этим актуальным является проведение специального теоретического и эмпирического исследования, специфика которого определяется своеобразием системы первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС. Важная специфическая особенность первоначального обучения состоит в том, что за короткий промежуток времени (один месяц) необходимо решить задачу по повышению психологической готовности сотрудников к профессиональной деятельности в процессе их обучения.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Область диссертационного исследования соответствует требованиям паспорта научной специальности 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика»: п. 15. «Психологические основы изучения, разработки методов, процедур оценки, аттестации, диагностики профессиональной компетентности и профессионально важных качеств специалистов, повышения их квалификации, в том числе разработка концепций соответствующих учебных центров на основе психологического моделирования деятельности специалистов по решению ими трудовых задач (включая деятельность с использованием компьютерных технологий); изучение этапов, стадий развития, формирования человека как субъекта труда на разных возрастных этапах (включая вопросы кризисов профессионального развития, в частности, и в возрасте «отставки», ухода от привычной активной трудовой деятельности)», п. 28. «Исследование духовных основ профессионализма в интересах формирования человека как субъекта труда, осуществление профессиональной психологической подготовки, формирование морально-психологической готовности персонала (личного состава) к деятельности в повседневных и экстремальных условиях; оценка, классификация и оптимизация приемов и методов психологического воздействия в руководстве людьми, изучение и оптимизация явлений мотивации в труде, разработка систем психологически обоснованного стимулирования трудовой деятельности в разных профессиях и на разных стадиях развития профессионалов».

Степень разработанности темы исследования. В настоящее время накоплен значительный опыт исследования различных аспектов феномена психологической готовности к профессиональной деятельности. Исследования Б. Г. Ананьева, М. И. Дьяченко, Е. П. Ильина, Е. С. Кузьмина, Н. Д. Левитова, В. Н. Мясищева, Л. С. Нерсесяна, Д. Н. Узнадзе и др. содержат фундаментальные основы изучения психологической готовности к деятельности.

В рамках концепции системогенеза профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков, А. В. Карпов, Ю. П. Поваренков, Н. В. Нижегородцева и др.) психологическая готовность к профессиональной деятельности находит свое отражение в уровне развития профессионально важных качествах. В других исследованиях психологическая готовность рассматривается как компонент психологической структуры профессиональной деятельности (Г. М. Зараковский, А. В. Карпов, Е. А. Климов, А. К. Маркова, В. И. Медведев, Г. В. Суходольский, В. Д. Шадриков и др.).

Особое внимание проблеме психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности уделено в исследованиях А. Н. Баламута, Б. Б. Казака, А. М. Киселева, О. Г. Ковалева, И. В. Михалевой, А. В. Наприса, Е. В. Овчаровой, А. И. Папкина, В. М. Позднякова, Р. В. Пузыревского, А. М. Столяренко, О. В. Стариковой, А. Н. Сухова, А. И. Ушатикова и др. Авторы в своих трудах определяют психологическую готовность как набор некоторых качеств субъекта деятельности и связывают ее с экстремальностью профессии. Однако в данных исследованиях не выявляется содержание психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности.

Вместе с тем исследование проблем формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников УИС в настоящее время остается актуальным. Особенно важным является выявление содержания и специфики психологической готовности к служебной деятельности сотрудников различных категорий, в том числе сотрудников подразделений режима и надзора.

Цели и задачи исследования. Целью исследования является определение содержания и специфики психологической готовности к служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора, а также условий ее формирования в процессе первоначального обучения. Цель, объект, предмет определили следующие **задачи исследования**:

1. Проанализировать основные теоретико-методологические подходы к изучению феномена психологической готовности к служебной деятельности.

2. Определить специфику психологической готовности к служебной деятельности и условия ее формирования в процессе первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

3. В ходе психологического анализа служебной деятельности выявить систему ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

4. Провести эмпирическую проверку значимости выявленных ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, определяющих их психологическую готовность к служебной деятельности.

5. Исходя из полученных эмпирических данных, разработать программу психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

6. Осуществить эмпирическую верификацию эффективности разработанной программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Научная новизна исследования заключается в следующих основных результатах теоретической и эмпирической работы. Впервые описаны психологические свойства и психологическая структура служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений с использованием метода системогенетического исследования профессиональной деятельности.

Установлено, что повышение уровня психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения происходит за счет высокой интенсивности развития ПВК.

Впервые определены ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений с использованием метода системогенетического исследования профессиональной деятельности.

Установлено, что интенсификация развития ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений подчиняется общим закономерностям системогенеза, однако данный процесс имеет особенности в связи со спецификой пенитенциарной деятельности.

Выявлена, не рассматривавшаяся ранее, зависимость повышения психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений от степени организованности структуры ПВК.

Изучена и описана структура ПВК успешных и неуспешных сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Эмпирически установлено, что обязательным условием повышения психологической готовности сотрудников к служебной деятельности является психологическое сопровождение в период первоначального обучения.

Выявлены ПВК, уровень развития которых является показателем психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Выявлено, что способность человека к решению служебных задач в условиях повышенной эмоциональной напряженности является структурообразующим качеством для системы ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, состоящих из следующих блоков: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организационные способности.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Результаты проведенного исследования развивают основные положения концепции системогенеза профессиональной деятельности в отношении системогенеза служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений. Уточнено содержание понятия «психологическая готовность к служебной деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС». Расширено представление о методах оценки психологической готовности к служебной деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС. Подтверждена гипотеза о том, что интенсификация развития ПВК сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, в период первоначального обучения способна обеспечить формирование их психологической готовности к служебной деятельности. Расширено представление о феномене психологического сопровождения сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, в период первоначального обучения как интегративного, многофункционального процесса, способствующего интенсификации развития ПВК.

Обоснован комплекс психодиагностических методик для изучения ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, обеспечивающих формирование их психологической готовности к служебной деятельности. Внедрена в учебный процесс программа по психологическому сопровождению сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, разработанная на основе полученных эмпирических данных и способствующая повышению психологической готовности к служебной деятельности.

Методология и методы исследования. Методологическими основами исследования явились: принцип системности (П. К. Анохин, Д. Н. Завалишина, Б. Ф. Ломов, В. С. Тюхтин, Б. С. Украинцев, Э. Г. Юдин и др.); принцип единства

сознания и деятельности (Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.); принцип активности личности в жизнедеятельности (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, Б. Ф. Ломов, А. В. Петровский, В. И. Слободчиков, Е. В. Шорохова и др.); принцип развития личности в профессиональной деятельности (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, А. В. Карпов, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, Т. В. Кудрявцев, В. Д. Шадриков, А. Р. Фонарев и др.).

Для решения поставленных задач использован комплекс методов исследования: теоретические методы (изучение и системный анализ научной литературы по проблеме исследования, моделирование); эмпирические методы (анкетирование, опрос, тестирование, беседа); методы статистической обработки эмпирических данных (факторный анализ, кластерный анализ для k-переменных, ф-угловое преобразование Фишера, Т-критерий Вилкоксона, U-критерий Манна – Уитни, метод структурно-психологического анализа).

Использовались следующие методики. 1. «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО) (А. Г. Маклаков, С. В. Черемянин). 2. Оценка нервно-психической устойчивости «Прогноз» (Санкт-Петербургская военно-медицинская академия имени С. М. Кирова). 3. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ имени В. М. Бехтерева). 4. «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл). 5. «Шкала совестливости» (В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольский).

Методы обработки эмпирических данных. Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования послужили пакеты программ «Psychometric Expert 8.7.0» (для УИС), SPSS 18.0, Statistica 8.

Характеристика выборки. В исследовании принял участие 191 сотрудник УФСИН России по Краснодарскому краю, в том числе 87 слушателей первоначального обучения межрегионального учебного центра УФСИН России по Волгоградской области и Южного межрегионального учебного центра ФСИН России (г. Краснодар). Формирующий эксперимент исследования проведен на базе учебного центра УФСИН России по Волгоградской области, в котором приняли участие 36 слушателей (две группы: 18 слушателей – экспериментальная группа, 18 слушателей – контрольная группа).

Положения, выносимые на защиту:

1. Ключевая особенность формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения определяется организационной спецификой самого процесса обучения и состоит в интенсификации развития ПВК обучающихся.

2. Процесс формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений характеризуется синтезом как общих закономерностей системогенеза профессиональной деятельности, так и частных особенностей, вытекающих из специфики служебной деятельности. К общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности относятся следующие: принцип прогрессирующей интегрированности системы, принцип одновременности закладки компонентов системы и обеспечения минимального эффекта. Частные особенности связаны с формированием функционального блока ПВК, в процессе которого выявляются качества, детерминирующие эффективность служебной деятельности и как следствие – психологическую готовность к ней.

3. Основным компонентом психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных

учреждений является система ПВК, состоящая из шести блоков: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организационные способности.

4. Ведущая роль в формировании ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений принадлежит способности к эффективным действиям в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Данная способность является интегрированным образованием, которое базируется на симптомокомплексе ПВК сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора. В целом система ПВК сотрудников подразделений режима и надзора, обуславливающая их психологическую готовность к служебной деятельности, определяется на двух уровнях: аналитическом и структурном. На аналитическом уровне показатель психологической готовности к служебной деятельности сотрудников (высокий, средний и низкий) детерминирован степенью развития их ПВК. На структурном уровне психологическая готовность сотрудников к служебной деятельности определяется степенью организованности структуры их ПВК (когерентность, дивергентность, организованность структуры).

5. Вся совокупность результатов, полученных в ходе исследования, является информационным источником для разработки программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, содержащей два модуля (инвариантный и вариативный). Программа реализуется поэтапно (диагностический, развивающий, результативный этап) и способствует повышению уровня психологической готовности сотрудников к служебной деятельности за счет интенсификации развития их ПВК.

Общая гипотеза исследования. Главной специфической особенностью формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является интенсификация развития профессионально важных качеств обучающихся, которая обусловлена организационными условиями первоначального обучения.

Общая гипотеза конкретизирована в частных гипотезах:

1. Процесс формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений подчинен общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности, но вместе с тем существуют частные факторы, детерминированные спецификой их служебной деятельности.

2. Важным условием формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений к служебной деятельности является интенсификация развития их ПВК.

3. Организованное психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения способствует интенсификации развития их ПВК.

Объект исследования: психологическая готовность к профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений.

Предмет исследования: содержание и специфика психологической готовности к служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора.

Личный вклад соискателя определяется рассмотрением актуальной проблемы формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности. Расширено представление о методах оценки психологической готовности сотрудников к служебной деятельности. На основании полученных эмпирических результатов уточнены теоретические представления о специфике психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности, разработана программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения, внедрение которой в учебный процесс позволяет повысить уровень их психологической готовности к служебной деятельности. Также внесен научный вклад в развитие основных положений концепции системогенеза профессиональной деятельности в отношении системогенеза служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений.

Степень достоверности и апробация результатов обеспечивались исходными теоретическими концепциями, реализацией принципов и положений современной психологической науки, комплексом теоретических и эмпирических методов исследования, репрезентативностью выборки, использованием валидного и надежного психологического инструментария, корректным проведением качественного анализа и статистической обработки полученного эмпирического материала.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в публикациях автора, обсуждались на заседаниях кафедры общей психологии Академии ФСИН России, методологическом семинаре факультета психологии ФБГОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова» и освещались в докладах на научно-практических конференциях и семинарах: Первом Международном пенитенциарном форуме «Преступление, наказание, исправление» (г. Рязань, 2013 г.), Втором Международном пенитенциарном форуме «Преступление, наказание, исправление» (г. Рязань, 2015 г.), Международном семинаре молодых ученых и аспирантов «Тамбовская научная психологическая школа: итоги 20-летия ТГУ имени Г. Р. Державина» (г. Тамбов, 2015 г.), II Международных педагогических чтениях, посвященные памяти профессора С.И. Злобина (г. Пермь, 2016 г.), Международной научно-практической межведомственной конференции «Уголовно-исполнительная система на современном этапе: взаимодействие науки и практики» (г. Самара, 2016 г.) и др.

Результаты исследования внедрены в практику профессиональной подготовки сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения в ФКОУ ДПО ЮМУЦ ФСИН России, ФКОУ ДПО МУЦ УФСИН России по Волгоградской области, ФКОУ ДПО УФСИН России по Московской области, в практику психологической работы с сотрудниками в период их адаптации к служебной деятельности в исправительных учреждениях УФСИН России по Волгоградской области, УФСИН России по Краснодарскому краю, УФСИН России по Республике Калмыкия.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и приложений. Общий объем диссертации составляет 261 с. Список литературы включает 297 наименований, в том числе 27 – на иностранном языке. Приложения – на 54 с.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определены проблема, объект, предмет, цель, гипотеза, задачи, охарактеризованы методы и этапы

исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы изучения психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности»** освещены теоретические и методологические основы исследования, раскрыты основные используемые понятия и термины.

В первом параграфе *«Основные теоретические подходы к проблеме формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности»* рассматривается понятие, структура и условия формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности.

Формирование готовности человека к определенным видам деятельности имеет свои особенности и закономерности. Готовность как сложное качество, состоящее из структурных элементов, определяется уровнем подготовки человека к тому или иному виду деятельности, а также уровнем развития качеств личности, детерминирующих эффективность этой деятельности.

Проведенный теоретический анализ понятия «психологическая готовность к деятельности» и ее структуры показал, что большинство исследователей (Н. В. Нижегородцева, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов, М. М. Кашапов, Ю. П. Поваренков и др.) указывают, что структура психологической готовности к деятельности основывается на системе ПВК, обеспечивающих успешность осуществления определенного вида деятельности. Служебная деятельность сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, зачастую происходит в сложных, конфликтных ситуациях, порой сопряженных с опасностью для жизни и здоровья. Одним из характерных условий служебной деятельности сотрудников, является повышенная эмоциональная напряженность. Поэтому под психологической готовностью сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС мы будем понимать устойчивое психологическое образование, формирующееся на основе системы ПВК, и обеспечивающее эффективную служебную деятельность в условиях повышенной эмоциональной напряженности.

Формирование психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения носит специфический характер в силу кратковременности такого обучения. В связи с этим условиями формирования психологической готовности в процессе первоначального обучения являются следующие:

- интенсификация развития ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений;
- организованное психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения.

Во втором параграфе *«Система профессионально важных качеств сотрудников исправительных учреждений как компонент их психологической готовности к служебной деятельности»* анализируется понятие «профессионально важные качества», рассматриваются основные подходы к изучению ПВК, а также выявляется сущность процесса интенсификации развития ПВК.

Анализ научных источников позволяет выделить основные подходы к определению и содержанию ПВК личности, а именно: как соотношение психологических, психофизиологических, соматических качеств (Е. А. Климов, А. К. Маркова, И. В. Бабичев, И. И. Агатий, Ю. А. Дежкина и др.), как качества

субъекта, влияющие на эффективность и продуктивность деятельности (А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, А. В. Карпов, Н. В. Кузьмина, Ю. П. Поваренков, В. Д. Шадриков и др.). Помимо указанных подходов, ряд ученых выделяют группы ПКВ в зависимости от периода профессиональной деятельности: учебно-важные качества, влияющие на эффективность учебной деятельности (Н. В. Нижегородцева, В. Д. Шадриков), ПКВ освоения деятельности и ПКВ выполнения деятельности (А. В. Карпов), ПКВ для соответствующей формы профессиональной активности, обеспечивающих становление субъекта труда (Ю. П. Поваренков).

Вопросы развития ПКВ сотрудников силовых структур на этапе профессионального становления освещены в исследованиях И. В. Бабичева, И. И. Баишева, С. Н. Болткова, А. А. Грачева, Ю. А. Дежкиной, М. Г. Захарченко, И. И. Илипаева, Б. Б. Казака, Л. С. Качкиной, Д. А. Кузнецова, Е. М. Николаевой, А. В. Осипова, М. С. Полянского, Ю. Н. Сопильняка, Ю. И. Тараканова, О. Н. Тымчук, А. И. Ушатикова, О. В. Хлудовой и др.

В ходе теоретического анализа исследований выявлены ведущие ПКВ сотрудников УИС, а именно: коммуникативная компетентность, эмпатия, самоконтроль, рефлексия, толерантность, организаторские способности, высокий уровень профессиональной адаптации.

В третьем параграфе *«Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения как условие формирования их психологической готовности к служебной деятельности»* рассматривается понятие «психологическое сопровождение», научные подходы к проблеме психологического сопровождения, анализируются модели психологического сопровождения различных категорий обучающихся, выявлены особенности психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения с целью формирования психологической готовности к служебной деятельности.

Понятие «психологическое сопровождение» в образовательном пространстве в психолого-педагогической литературе появилось сравнительно недавно, поэтому еще не получило устойчивого определения. Однако идеи психологического воздействия на педагогический процесс находят свое отражение уже в работах К. Д. Ушинского, П. Ф. Каптерева, С. Т. Шацкого, Л. С. Выготского, П. П. Блонского и др. На основе анализа научных подходов было сформулировано определение понятия «психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России» как целостного и непрерывного субъект-субъектного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса, направленного на изучение личности сотрудников и формирование психологической готовности к служебной деятельности.

Из трех основных моделей организации и деятельности психологической службы в высшем образовании (1 тип – консультационный психологический пункт; 2 тип – служба психологического сопровождения учащихся; 3 тип – научно-психологический центр или лаборатория) для исследования наиболее приемлема модель 2 типа – служба психологического сопровождения слушателей.

Основываясь на анализе существующих систем и моделей психологического сопровождения, а также в соответствии с методологическими принципами определена структура программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России. Структурно программа состоит из трех

взаимосвязанных этапов: диагностический, развивающий и прогностический. В каждом этапе выделяется психологический, педагогический и оценочно-прогностический компонент. Ожидаемый результат психологического сопровождения - повышение уровня психологической готовности к служебной деятельности сотрудников в период первоначального обучения.

Представленные в первой главе материалы указывают на необходимость исследования проблемы формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников УИС в период их первоначального обучения.

Вторая глава «Анализ результатов эмпирического исследования формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе «*Структура эмпирического исследования формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности*» описывается процедура организации и проведения исследования по выявлению ПВК, являющихся показателем психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности, обосновывается выбор психодиагностического инструментария, показаны методы математико-статистической обработки данных, применяемые на различных этапах эмпирического исследования.

Во втором параграфе «*Психологический анализ деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений*» осуществлен психологический анализ деятельности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС на основе компонентно-целевого, структурно-функционального и информационного уровня с целью выявления ПВК, определяющих психологическую готовность к служебной деятельности.

Для осуществления этапов информационного и компонентно-целевого анализа деятельности был проведен опрос сотрудников-экспертов (7 человек) и сотрудников подразделений режима и надзора исправительных колоний и следственных изоляторов УФСИН России по Краснодарскому краю (53 человека), а также использован собственный опыт служебной деятельности в исправительных учреждениях. Опрос сотрудников проведен с целью определения содержания и специфики служебной деятельности. В ходе проведенного психологического анализа деятельности с привлечением экспертов были выявлены 28 качеств сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, которые необходимы для эффективного исполнения обязанностей по должности. Затем методом факторизации качества были объединены в следующие блоки профессионально важных качеств: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организаторские способности.

Для исследования индивидуальных личностных качеств были подобраны следующие методики: «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО) (А. Г. Маклаков, С. В. Черемянин), оценка нервно-психической устойчивости «Прогноз» (Санкт-Петербургская военно-медицинская академия имени С. М. Кирова), методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ имени В. М. Бехтерева), «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл), «Шкала совестливости» (В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольский).

В третьем параграфе «*Эмпирическая проверка системы профессионально важных качеств сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений*» рассматриваются результаты эмпирической проверки значимости ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, интенсификация

развития которых обеспечивает повышение психологической готовности к служебной деятельности, и параметров эффективности деятельности.

Проведен опрос 31 сотрудника, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, со сроком службы в должности не более 5 лет для установления значимости выявленных ПВК и параметров эффективности деятельности. Параметры эффективности деятельности опрошенных сотрудников оценены их непосредственными руководителями, а также с использованием анализа отчетной служебной документации.

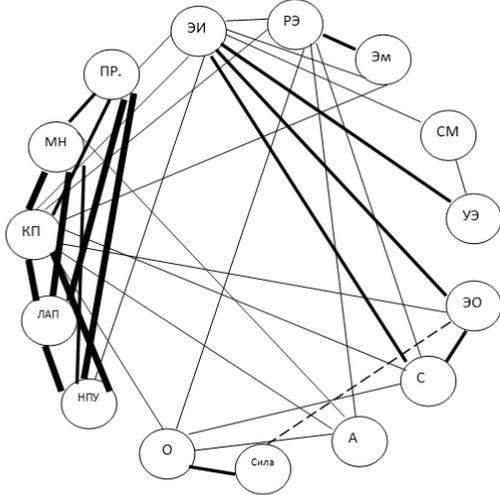


Рис. 1. Структурограмма ПВК в группе успешных сотрудников

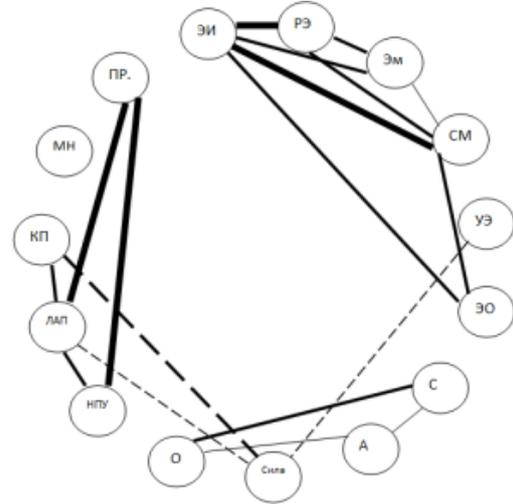


Рис. 2. Структурограмма ПВК в группе неуспешных сотрудников

Условные обозначения:

Качества по методике МЛО:

МН – морально-нравственная нормативность,
 ЛАП – личностный адаптационный потенциал,
 КП – коммуникативный потенциал,
 ПР – поведенческая регуляция.

Качества по методике «Личностный потенциал»:

О – оценка, А – активность, СЛ – сила.

Качества по методике «Эмоциональный интеллект»:

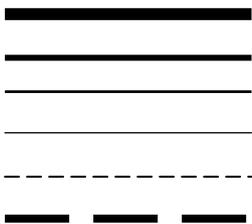
РЭ – распознавание эмоций, Эм – эмпатия,
 СМ – самомотивация, УЭ – узнавание эмоций,
 ЭО – эмоциональная осведомленность,
 ЭИ – уровень эмоционального интеллекта.

Качество по методике «Нервно-психическая устойчивость»:

НПУ – нервно-психическая устойчивость

Качество по методике «Шкала совестливости»:

С – совестливость.



положительная связь $p = 0,001$
 положительная связь $p = 0,01$
 положительная связь $p = 0,05$
 положительная связь $p = 0,1$
 отрицательная связь $p = 0,05$
 отрицательная связь $p = 0,001$

Опрошенные сотрудники были разделены по уровню параметров эффективности деятельности на «успешных» с высокими параметрами

эффективности деятельности и «неуспешных» с низкими параметрами эффективности деятельности. Проведенный корреляционный анализ позволил построить структурограммы ПВК в двух группах сотрудников.

Таблица 1

Весовые коэффициенты ПВК в группе успешных и неуспешных сотрудников

ПВК	Группа успешных сотрудников	Группа неуспешных сотрудников
Коммуникативный потенциал (КП)	26	0
Общий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ)	19	14
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	17	6
Личностный потенциал социально-психологической адаптации (ЛПА)	16	8
Морально-нравственная нормативность (МН)	15	0
Поведенческая регуляция (ПР)	15	8
Распознавание эмоций других (РЭ)	13	10
Совестливость (С)	12	5
Шкала «оценки» (OLD)	10	5
Эмпатия (Эм)	7	7
Эмоциональная осведомлённость (ЭО)	6	6
Шкала «активности» (ALD)	6	4
Управление своими эмоциями (УЭ)	5	-2
Самомотивация (СМ)	2	11
Шкала «силы» (CLD)	-2	-7

* полужирным шрифтом выделены ведущие качества

Сравнение структур ПВК в группе успешных и неуспешных сотрудников на однородность по методу «экспресс – χ^2 » показало, что структуры обладают качественным своеобразием (гетерогенностью) – $r_{\text{эмпирическое}} = 0,287$ при $r_{\text{критическое}} = 0,66$ ($p = 0,01$). Анализ весовых коэффициентов ПВК (таблица 1) в группах успешных и неуспешных сотрудников показал, что из ведущих качеств (*совестливость, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность*) одновременно базовыми в группе успешных сотрудников являются *совестливость, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, самооценка, нервно-психическая устойчивость* (то есть все кроме *активности*), а в группе неуспешных сотрудников базовыми из списка ведущих качеств являются лишь *общий уровень эмоционального интеллекта и распознавания эмоций*. При этом базовыми качествами в группе успешных сотрудников являются коммуникативный потенциал, нервно-психическая устойчивость, личностный потенциал социально-психологической адаптации, морально-нравственная нормативность, поведенческая регуляция, совестливость, самооценка. В группе неуспешных сотрудников базовыми качествами определены: общий уровень эмоционального интеллекта, распознавание эмоций других и самомотивация. Следует отметить, что такие качества как *уровень эмоционального интеллекта, распознавание эмоций* других являются и ведущими и базовыми как в группе успешных, так и в группе неуспешных сотрудников.

Структурные индексы в группе успешных и неуспешных сотрудников

Структурный индекс	Группа успешных сотрудников	Группа неуспешных сотрудников
Индекс когерентности структуры	74	45
Индекс дивергентности структуры	2	7
Индекс организованности структуры	72	38

Структурные индексы, представленные в табл. 2, показывают, что индекс когерентности в группе успешных сотрудников выше в 1,6 раза, чем аналогичный показатель в группе неуспешных сотрудников, а индекс дивергентности – меньше в 3,5 раза соответственно. Данные различия определяют превышение наиболее важного показателя – индекса организованности структуры – почти в 2 раза – в группе успешных сотрудников. Таким образом, в группе успешных сотрудников преобладает тенденция к интеграции структуры ПВК.

Структура ПВК успешных сотрудников обладает большим количеством значимых положительных связей. Следовательно, способность к эффективным действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности, которая базируется на симптомокомплексе качеств, являющихся базовыми и ведущими в структуре ПВК, отражена большим количеством значимых связей в структуре ПВК успешных сотрудников. В группе неуспешных сотрудников такие связи практически отсутствуют, значит, способность к эффективным действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности у них не сформирована.

Таким образом, выявленные нами качества являются показателями успешности и эффективности служебной деятельности, а, значит, и показателями психологической готовности сотрудников к служебной деятельности. Эмпирически выявленные качества являются профессионально важными качествами сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Третья глава «Программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Разработка программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения» приводится обоснование необходимости разработки программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, рассматривается структура и содержание программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Программа разработана на основе результатов теоретического исследования, представленных в первой главе, совокупности результатов, полученных в ходе эмпирического исследования, анализа форм и средств обучения слушателей учебных центров ФСИН России. Также для разработки программы проведено исследование ПВК сотрудников, прибывших на обучение в межрегиональный учебный центр

УФСИН России по Волгоградской области и филиал Южного межрегионального учебного центра ФСИН России (г. Тихорецк Краснодарского края). Диагностика ПВК проводилась на выборке 51 человек (слушатели программы первоначального обучения).

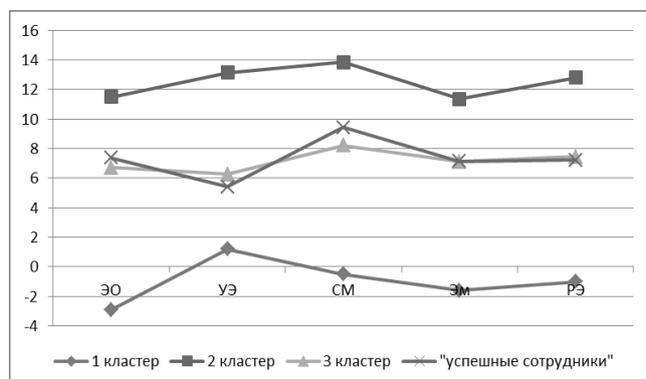


Рис. 3. Сравнение результатов кластерного анализа и показателей «успешных сотрудников» по методике «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл)

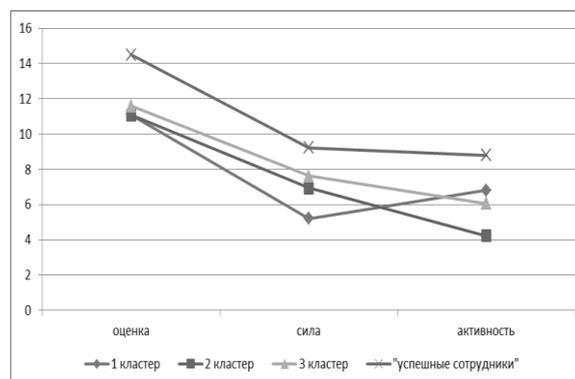


Рис. 4. Результаты кластерного анализа показателей «успешных сотрудников» по методике «Определение личностного дифференциала» (НИИ им. В.М. Бехтерева)

Анализ результатов диагностики с помощью кластеризации показал, что у сотрудников, прибывших на первоначальное обучение, наибольшие различия наблюдаются в качествах, способствующих формированию способности к эффективным действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности – эмпатии, самомотивации, эмоциональной осведомленности, управлении своими эмоциями, распознавании эмоций других (рис. 3), а также по таким параметрам, как самооценка, сила, активность (рис. 4).

Исходя из выявленных различий, были определены типы сотрудников, прибывших на обучение: «сотрудники с низким уровнем готовности» (1 кластер), «сотрудники с высоким уровнем готовности» (2 кластер), «сотрудники со средним уровнем готовности» (3 кластер). Различия в уровне готовности в трех группах сотрудников в основном определяются уровнем развития качеств, детерминирующими способность эффективно действовать в условиях высокой эмоциональной напряженности.

Сравнение весовых коэффициентов структуры ПВК в трех группах сотрудников и группе успешных сотрудников (таблица 3) показало, что лишь одно качество из списка качеств, определенных как ведущие (общий уровень эмоционального интеллекта), является базовым в трех структурах. Из ранее определенных ведущих качеств (совестливость, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность), во второй группе (сотрудники с высоким уровнем психологической готовности) базовыми являются все выявленные ведущие качества; в третьей группе (сотрудники со средним уровнем психологической готовности) – общий уровень эмоционального интеллекта, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность.

Весовые коэффициенты ПВК в группах испытуемых

ПВК	Вес качеств			
	1 групп а	2 групп а	3 групп а	Успешные сотрудник и
Общий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ)	12	11	13	19
Эмпатия (Эм)	8	8	-5	7
Шкала "активности" (ALD)	0	15	16	6
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	2	17	17	17
Эмоциональная осведомлённость (ЭО)	7	5	-2	6
Личностный потенциал социально-психологической адаптации (ЛПА)	6	21	18	16
Совестливость (С)	1	10	3	12
Самомотивация (СМ)	6	0	9	2
Шкала "оценки" (OLD)	0	14	16	10
Распознавание эмоций других (РЭ)	4	7	-1	13
Управление своими эмоциями (УЭ)	-2	3	13	5
Шкала "силы" (CLD)	4	15	19	-2
Коммуникативный потенциал (КП)	2	8	12	26
Поведенческая регуляция (ПР)	3	16	16	15
Морально-нравственная нормативность (МН)	0	10	8	15

Анализ структурных индексов в трех группах сотрудников и в сравнении с группой успешных сотрудников (таблица 4) показал, что высокий уровень психологической готовности обеспечен отсутствием значимых отрицательных связей в структуре (ИДС=0).

Следовательно, структура ПВК в группе сотрудников с высоким уровнем готовности является высокоинтегрированной, и значения индексов превышают аналогичные значения в группе успешных сотрудников. Несмотря на то, что в 3 группе (сотрудники со средним уровнем готовности) степень интегрированности структуры выше, чем во 2 группе (сотрудники с высоким уровнем готовности) и группе успешных сотрудников, и индекс организованности соразмерен с таким же показателем в группе успешных сотрудников, степень дифференцированности их структуры ПВК (индекс дивергентности) превышает такой же показатель в 8,5 раз по сравнению с группой успешных сотрудников.

Таблица 4

Структурные индексы в группах испытуемых

Структурный индекс	1 группа	2 группа	3 группа	Успешные сотрудники
Индекс когерентности структуры:	30	80	91	74
Индекс дивергентности структуры:	4	0	17	2
Индекс организованности структуры:	27	80	74	72

На основе сформулированных выводов о наиболее значимых ПВК, которые определяют психологическую готовность к служебной деятельности, понимания сущности психологического сопровождения сотрудников, описанной структуры программы психологического сопровождения было разработано содержание программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центра ФСИН России. Программа представляет собой поэтапное осуществление мероприятий психологического характера (диагностический, развивающий, результативный этапы), основной целью которых является интенсификация развития ПВК сотрудников. Главным условием эффективности программы является вовлеченность всех субъектов учебно-воспитательного процесса в организацию психологического сопровождения.

Во *втором* параграфе «Анализ результатов по апробации программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения» представлены результаты апробации программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

Апробация программы была проведена на базе межрегионального учебного центра УФСИН России по Волгоградской области. Психодиагностические замеры проведены в двух учебных группах сотрудников, прибывших на курсы первоначального обучения в учебный центр. В обследовании приняли участие 36 слушателей (по 18 человек в контрольной и экспериментальной группе). Экспериментальная и контрольная группы создавались с учетом наличия в каждой из них типов сотрудников выделенных нами в ходе исследования. Сравнительный анализ особенностей развития ПВК у сотрудников был проведен по итогам участия/неучастия в реализации программы по психологическому сопровождению.

В группе «*сотрудники с высоким уровнем готовности*» произошли некоторые изменения по исследуемым признакам. Изначально у сотрудников этой группы были наиболее выражены ПВК, обеспечивающие эффективность осуществления служебной деятельности (рис. 5).



Рис. 5. Изменения в уровне компонентов ПВК слушателей-сотрудников с высокой готовностью

В группах «*сотрудники с низким уровнем*» и «*сотрудники со средним уровнем готовности*» произошел рост показателей эмпатийных способностей. Причем в группе «*сотрудники с низким уровнем готовности*» уровень эмпатийных способностей сочетается с большей динамикой роста уровня адаптационного

потенциала и поведенческой регуляции, чем в группе «сотрудники со средним уровнем готовности» (рис. 6, 7).



Рис. 6. Изменения в уровне компонентов ПВК слушателей-сотрудников с низкой готовностью

Анализ приведенных результатов исследования ПВК слушателей в период первоначального обучения позволяет сделать вывод о том, что элементы эмоционального интеллекта являются внутренним ресурсом личности сотрудников для интенсификации развития их ПВК. В целом можно говорить о процессе интенсификации развития ПВК, являющихся показателем готовности к служебной деятельности, посредством психологического сопровождения.



Рис. 7. Изменения в уровне компонентов ПВК слушателей-сотрудников со средним уровнем готовности

Для проведения объективной оценки сдвигов в развитии профессионально важных качеств в выделенных группах слушателей был использован Т-критерий Вилкоксона. Наибольшая интенсивность увеличения показателей по ПВК у слушателей в экспериментальной группе наблюдается по следующим качествам: уровень эмоционального интеллекта, самоуважение и волевые качества.

Значимость интенсивности отрицательных сдвигов при $p=0,05$

Значимость	Эмоциональный интеллект	Поведенческая регуляция	Моральная нормативность	Коммуникативный потенциал	Личностный адаптационный потенциал	Нервно-психическая устойчивость	Оценка в личностном дифференциале	Сила в личностном дифференциале	Адаптивность в личностном дифференциале	Совестливость
р для экспериментальной группы	0,000 ^a	0,012 ^a	0,017 ^a	0,017 ^a	0,012 ^a	0,109^a	0,002 ^a	0,003 ^a	0,007 ^a	0,017 ^a
р для контрольной группы	0,191 ^a	0,740^b	0,585 ^a	0,305 ^a	0,842 ^a	0,078 ^a	0,410 ^a	0,052 ^a	0,669 ^a	0,072 ^a

a – использованы отрицательные ранги, *b* – использовались положительные ранги

Для контрольной группы интенсивность уменьшения измеренных признаков превосходит интенсивность увеличения их значений при $p>0,05$ (табл. 5). Сравнительный анализ данных, полученных по итогам обследования слушателей экспериментальной и контрольной группы, показал, что значимые изменения в развитии ПВК у слушателей контрольной группы отсутствуют, что позволило утверждать, что предложенная нами программа психологического сопровождения сотрудников в период первоначального обучения способствует интенсификации развития ПВК обучающихся.

Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что в процессе первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС формирование психологической готовности к служебной деятельности обусловлено интенсификацией развития их ПВК.

В **Заключении** обобщена совокупность всех, полученных в исследовании результатов, а также сформулированы основные выводы:

1. Формирование психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения имеет специфические особенности. Главная особенность первоначального обучения заключается в организационной структуре данного процесса, а именно в его краткосрочности (один месяц) и ведомственной принадлежности. В связи с этим формирование психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС детерминировано в период первоначального обучения интенсификацией развития их ПВК.

2. Процесс формирования психологической готовности к служебной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС в период первоначального обучения обусловлен синтезом общих и частных факторов.

Данный процесс подчиняется общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности. Вместе с тем условия первоначального обучения и специфика служебной деятельности сотрудников определяют ряд особенностей процесса формирования их психологической готовности. В первую очередь, психологическая готовность к служебной деятельности определяется системой ПВК, в процессе формирования которой на первый план выступают качества, детерминирующие эту готовность.

3. Психологическая готовность сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений представляет собой устойчивое психологическое образование, формирующееся на основе системы ПВК, и обеспечивающее эффективную служебную деятельность в условиях повышенной эмоциональной напряженности.

4. Формирование психологической готовности к служебной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений обусловлено уровнем развития ПВК, объединенных в блоки: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организаторские способности. Уровень развития ПВК определяет степень психологической готовности сотрудников к служебной деятельности.

5. Служебная деятельность сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений характеризуется высокой эмоциональной напряженностью. Способность сотрудников эффективно действовать в условиях повышенной эмоциональной напряженности определяется уровнем развития таких качеств как эмпатия, управление своими эмоциями, эмоциональный самоконтроль, распознавание эмоций других, нервно-психическая устойчивость, активность. В свою очередь способность сотрудников эффективно действовать в условиях повышенной эмоциональной напряженности является структурообразующим качеством для формирования их психологической готовности к служебной деятельности.

6. Различия в уровне психологической готовности сотрудников к служебной деятельности (высокий, средний, низкий) в большей степени определяются их способностью к эффективной деятельности в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Ведущими и базовыми качествами в структурах ПВК сотрудников с разным уровнем готовности являются качества, на основе которых формируется способность к эффективной деятельности в условиях высокой эмоциональной напряженности.

7. Психологическая готовность сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений к служебной деятельности формируется на основе развития системы ПВК. Уровень развития ПВК и степень организованности структуры ПВК (когерентность, дивергентность, организованность структуры) определяют уровень сформированности психологической готовности сотрудников к служебной деятельности.

8. Необходимым условием формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в процессе первоначального обучения является интенсификация развития их ПВК, являющихся показателем психологической готовности к служебной деятельности. Интенсификация развития ПВК в процессе первоначального обучения достигается путем организованного психологического

сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

9. Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения представляет собой целостное и непрерывное субъект-субъектное взаимодействие участников учебно-воспитательного процесса, направленное формирование их психологической готовности к служебной деятельности посредством интенсификации развития их профессионально важных качеств, обусловленных спецификой служебной деятельности.

10. Программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России разработана на основе эмпирических данных, полученных в ходе исследования. Программа обеспечивает оптимальную организацию сопровождения, поскольку она имеет поэтапную реализацию (диагностический, развивающий и результативный этапы) процесса психологического сопровождения, и учитывает уровень сформированности психологической готовности сотрудников, прибывших на обучение.

11. Программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России прошла положительную апробацию в условиях формирующего эксперимента. Анализ показателей служебной деятельности у сотрудников, входивших в экспериментальную группу, показал, что в течение года не зарегистрировано случаев нарушений ими служебной дисциплины и увольнений на первом году службы, а у сотрудников, входивших в контрольную группу, возникали проблемы в адаптации, выразившиеся в случаях нарушения служебной дисциплины и увольнения на первом году службы.

Основные материалы исследования отражены в 18 научных публикациях, общим объемом 17,2 п. л. (из них в соавторстве 2,02 п. л.).

Публикации в журналах перечня ВАК РФ:

1. Полякова, Я. Н. Исследование профессионально важных личностных особенностей сотрудников уголовно-исполнительной системы в рамках теории ведущих тенденций / Я. Н. Полякова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013.– № 7/2. – с. 149 - 152.

2. Полякова, Я. Н. Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы в экспертных оценках и представлениях сотрудников / Я. Н. Полякова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки.– 2014.– № 4. – с. 275 - 278.

3. Полякова, Я. Н. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначального обучения учебных центров Федеральной службы исполнения наказаний как условие формирования профессионально важных качеств / Я. Н. Полякова // Прикладная юридическая психология.–2014.–№3.– с. 87 - 98.

4. Полякова, Я. Н. Мотивационная структура личности оперативных сотрудников уголовно-исполнительной системы в период вхождения в должность / А. В. Поляков, Я. Н. Полякова // Научно-образовательный журнал «Вестник Владимирского юридического института». – 2016. – № 2 (39). – с. 31 - 35.

5. Полякова, Я. Н. Специфика психологической готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности /

Я. Н. Полякова, А. В. Новиков, Д. Н. Слабкая // Успехи современной науки и образования. – 2016. – Т. 4. – № 7. – с. 90 - 96.

Другие публикации:

6. Полякова, Я. Н. Психолого-педагогические аспекты развития профессионально значимых качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография / Я. Н. Полякова, Т. А. Симакова, В. В. Фомин. – Рязань: Академия ФСИН России, 2015. - 160 с.

7. Полякова, Я. Н. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России: учеб.-метод. пособие / Я. Н. Полякова, Г. И. Аксенова, А. В. Поляков. – Краснодар: Изд. дом «Юг», 2014. - 118 с.

8. Полякова, Я. Н. Формирование профессионально важных качеств антикоррупционной направленности у сотрудников уголовно-исполнительной системы в период прохождения первоначальной подготовки в учебных центрах ФСИН России / Я. Н. Полякова / Актуальные проблемы противодействия коррупции: монография / Под ред. Ю.И. Миронова – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2013. – с. 158 - 168.

9. Полякова, Я. Н. Формирование профессионально важных качеств сотрудников УИС в условиях учебных центров ФСИН России / Г. И. Аксенова, Я. Н. Полякова / Законодательное и методическое обеспечение образовательного процесса в России: монография / Под ред. Ю. И. Миронова, Г. Г. Егорова. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2014. – с. 223 - 233.

10. Полякова, Я. Н. Модель психолого-педагогического сопровождения слушателей учебных центров ФСИН России / Я. Н. Полякова //Современные проблемы и перспективы развития педагогики и психологии : сб. материалов 5 - й Междунар. науч.-практ. конф. (Махачкала, 21 сент. 2014 г.). – Махачкала: ООО «Апробация», 2014. с. 53 - 60.

11. Полякова, Я. Н. Психологические возможности использования пословиц, поговорок и афоризмов в процессе первоначального обучения слушателей учебных центров ФСИН России / Я. Н. Полякова // Актуальные исследования гуманитарных, естественных, общественных наук: материалы IV Всерос. с междунар. участием науч.-практ. (заоч.) конф. (Новосибирск, нояб. 2014 г.). – Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2014. – с. 108 - 115.

12. Полякова, Я. Н. Психологическое сопровождение слушателей учебных центров ФСИН России как фактор активизации развития профессионально важных качеств / Я. Н. Полякова // Тамбовская научная психологическая школа: итоги 20-летия ТГУ имени Г. Р. Державина: материалы VII Международного семинара молодых ученых и аспирантов 17 апреля 2015 г.; Мин-во обр. и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Тамб. гос. ун-т имени Г. Р. Державина.– Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2015. – с. 150 - 157.

13. Полякова, Я. Н. Психологическое сопровождение слушателей, проходящих первоначальное обучение в учебных центрах ФСИН России, как фактор активизации развития их личностного потенциала / Я. Н. Полякова // Ведомости УИС, 2015. – № 10. – с. 15 - 18.

14. Полякова, Я. Н. Актуальные вопросы психологического сопровождения сотрудников УИС / Я. Н. Полякова // Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право: матер. Всерос. научно-практ. конф., Томск 14-15 апреля 2016 г. / Под общ. ред. Заслуженного юриста РФ, д.ю.н., проф. В.А.Уткина. Выпуск 4;

Томский ИПКР ФСИН России. – Томск: Изд-во ООО «Офсет ЦЕНТР», 2016. – с. 271 - 220.

15. Полякова, Я. Н. Психологические условия активизации развития профессионально важных качеств слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России / Я. Н. Полякова // II Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (К 60-летию принятия Минимальных стандартных правил обращения с заключенными (Рязань, 25–27 нояб. 2015 г.): в 8 т. Т. 5: Материалы Международной научно-практической конференции «Совершенствование воспитательной, социальной и психологической работы в УИС интеграция теории и практики». – Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – с. 266 - 269.

16. Полякова, Я. Н. Психологическое сопровождение сотрудников УИС как фактор развития их профессионально важных качеств / Я. Н. Полякова // Уголовно-исполнительная система на современном этапе: взаимодействие науки и практики: материалы Международной научно-практической межведомственной конференции (16–17 июня 2016 г.) / под общ. ред. А. А. Вотинова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. – с. 482- 484.

17. Полякова, Я. Н. Особенности психологического анализа деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Я. Н. Полякова, С. В. Кулакова // Новая наука: Проблемы и перспективы. – Уфа: ООО «Агентство международных исследований», 2016. – № 7 – 2 (91). – с. 117 -120.

18. Полякова, Я. Н. Формирование профессионально важных качеств сотрудников подразделений безопасности исправительных учреждений УИС / Я. Н. Полякова // Альманах научных трудов ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Выпуск 1: сборник докладов научно-практических мероприятий. – Киров: ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России, 2016. – с. 205 - 208.