

ИОНОВА М. С., РАМАЕВА Э. Р.

**ОСОБЕННОСТИ ОБЩИТЕЛЬНОСТИ И ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТЕ
СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей общительности и стилей поведения в конфликтных ситуациях сотрудников уголовно-исполнительной системы. Обосновывается необходимость организации и проведения на базе психологических лабораторий УИС тренингов общения и преодоления конфликтов.

Ключевые слова: профессионально важные качества, уголовно-исполнительная система, общительность, стиль поведения в конфликте.

IONOVA M. S., RAMAEVA E. R.

**CORRECTIONAL SYSTEM EMPLOYEES' SOCIABILITY FEATURES AND
BEHAVIOUR IN CONFLICTS**

Abstract. The article presents the results of an empirical study of sociability and behaviour styles of Russian correctional system employees in conflict situations. The authors prove the need to organize and hold a special training for the correctional system employees. The training will be aimed at developing communicative and conflict management skills among the professional group regarded. The authors suggest that the training should be based on the premises of the correctional system psychological laboratories.

Keywords: professionally important qualities, correctional system, communicative behaviour style in conflict.

К профессионально важным качествам сотрудников уголовно-исполнительной системы предъявляются особые требования. Все без исключения сотрудники УИС должны обладать высоким уровнем правосознания, честностью, принципиальностью, гражданским мужеством, чувством долга, совестливостью. В своей работе они сталкиваются с большими нагрузками, напряженными, даже конфликтными ситуациями, противоборством. Поэтому должны обладать достаточным уровнем самоконтроля и эмоциональной устойчивости. Не менее важными являются комплексные деловые качества (дисциплинированность, ответственность, обязательность, аккуратность и др.). Такие качества, как устойчивая адекватная самооценка, гибкость в поведении и мышлении, высокие способности к адаптации позволяют сотруднику приспособиться к жестким и не всегда благоприятным условиям служебной деятельности, избежать негативных для психики последствий и сохранить относительное личное благополучие. Кроме того, современный сотрудник УИС должен быть образованным

человеком, с широким кругозором, интересующимся всем, что происходит вокруг, осознающим важность выполняемой им работы [4].

Исследования А. В. Дулова, М. И. Еникеева, В. Л. Васильева, А. Д. Глоточкина, В. Ф. Пирожкова и других авторов посвящены профессионально важным качествам сотрудников правоохранительных органов [1-2; 5-6]. Авторы рассматривают также иерархию профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы, анализируют психологические особенности их профессиональной деятельности. Ученые приходят к выводу, что профессиональная деятельность в системе исполнения наказаний предъявляет достаточно серьезные требования не только к профессиональным знаниям и умениям сотрудников, которые приобретаются в учебных заведениях и развиваются в процессе профессиональной деятельности, но и к их личностным качествам. Несмотря на значительное количество работ, посвященных данной проблеме, она все еще недостаточно разработана в психологии. Дальнейшие исследования в этом направлении необходимы в первую очередь для того, чтобы избежать приема на службу кандидатов с недостаточным уровнем сформированности необходимых профессиональных и личностных качеств.

Учитывая вышесказанное, нами было организовано и проведено исследование профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы на базе ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Республике Мордовия. В нем приняли участие 30 человек в возрасте от 19 до 40 лет (28 мужчин и 2 женщины). Далее подробнее остановимся на результатах исследования уровня общительности сотрудников УИС и особенностей их поведения в конфликтных ситуациях.

Результаты применения теста В. Ф. Ряховского «Оценка уровня общительности» представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Уровень общительности сотрудников уголовно-исполнительной системы

№ п/п	Уровень общительности	Количество сотрудников	
		Абс.	%
1	Очень низкий	1	3
2	Низкий	1	3
3	Средний	8	27
4	Нормальный	9	30
5	Высокий	6	20
6	Очень высокий	3	10
7	Слишком высокий	2	7

Полученные данные свидетельствуют о том, что у сотрудников, участвовавших в эксперименте, преобладают средний и нормальный уровни общительности (27 % и 30 % соответственно). Высокий и очень высокий уровни в сумме характерны для трети респондентов (20 % и 10 % соответственно). В целом указанные показатели можно считать удовлетворительными. Однако у 7 % сотрудников выявлен слишком высокий уровень общительности. По определению В. Ф. Ряховского, они чрезмерно коммуникабельны, говорливы, многословны. Такие люди склонны вмешиваться в чужие дела, судить о проблемах, в которых не компетентны. Вспыльчивые и обидчивые, они нередко бывают причиной конфликтов в своем окружении. К категории «проблемных» также можно отнести сотрудников с низким (3 %) и очень низким (3 %) уровнями общительности. Они явно некоммуникабельны, замкнуты, неразговорчивы, предпочитают одиночество. Выполняемая работа и постоянная необходимость новых контактов надолго выводят их из равновесия. В результате страдают не только они сами, но и окружающие. Следует отметить, что замкнутость, необщительность, так же как и чрезмерная коммуникабельность успешно поддаются коррекции.

К профессионально важным качествам сотрудников УИС относят также умение предотвращать и разрешать конфликты. Данные качества нами выявлялись при помощи методики К. Н. Томаса «Оценка особенностей реагирования в конфликтной ситуации». Полученные эмпирические данные представлены в таблице 2.

Таблица 2. – Способ реагирования сотрудников уголовно-исполнительной системы в конфликтной ситуации

№ п/п	Способ реагирования в конфликтной ситуации	Кол-во сотрудников	
		Абс.	%
1	Компромисс	12	40
2	Избегание	3	10
3	Сотрудничество	6	20
4	Приспособление	4	13
5	Соперничество	5	17

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что для сотрудников уголовно-исполнительной системы, участвовавших в эксперименте, наиболее характерен такой тип реагирования в конфликтной ситуации как компромисс (40 % испытуемых). В конфликтной ситуации такие люди предлагают среднюю позицию, дают возможность оппоненту остаться

при своих интересах, если он также идет навстречу. Они стараются найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон, не волнуются из-за возникающих разногласий. Их поведение не отличается планомерностью. Они импульсивны, непостоянны, испытывают трудности при организации своего времени и порядка действий [3].

Сотрудничество выбирают 20 % сотрудников. Люди с таким типом реагирования в конфликтной ситуации стремятся прийти к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Они пытаются найти поддержку у другого человека, определить то, в чем состоят все спорные вопросы и совместно добиться успеха. Склонность к сотрудничеству выражена при наличии таких личностных характеристик, как низкая ориентированность на собственные интересы, ригидность установок, упорство в достижении цели, повышенное чувство справедливости в сочетании с убежденностью в собственной правоте, непосредственность и прямолинейность в высказываниях. Такие люди хорошо контролируют свои эмоции и отличаются рациональностью поведения в конфликте.

Несколько меньше испытуемых, предпочитающих соперничество (17 %). К характерным особенностям данной группы относится стремление добиться удовлетворения своих интересов, отстаивать собственную точку зрения. Это выражается в попытках убеждения другого в преимуществах своей позиции, в старании показать другому логику и преимущество своих взглядов. Люди с таким типом реагирования неохотно идут на компромисс, на сотрудничество с оппонентами. Для них характерны доминантность, активность, решительность в поступках, независимость, склонность к конфликтным проявлениям, низкая подчиняемость, завышенный уровень притязаний и самооценки, чувство собственного превосходства над окружающими, проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе.

Такой способ реагирования в конфликтной ситуации как приспособление характерно для 13 % сотрудников уголовно-исполнительной системы, участвовавших в исследовании. Данный тип реагирования проявляется в жертвовании собственными интересами ради интересов другого, в стремлении не задеть чувств оппонента, сохранить с ним хорошие отношения. Приспособление характерно для людей с низкой враждебностью и подозрительностью по отношению к окружающим; высокой интрапунитивностью поведения; конформностью; невысокой ориентацией на себя и свои интересы.

Избегание как тип реагирования преобладает лишь у 10 % сотрудников, участвовавших в исследовании. Люди с преобладанием данного типа поведения предоставляют другим возможность брать на себя ответственность за решение спорного вопроса, стремятся сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности и конфликта. Иногда это выражается в стремлении отложить решение спорного вопроса. Ситуация конфликта не является для них фрустрирующей. Она рассматривается как нечто неизбежное, преодолимое со временем.

Наиболее существенными индивидуальными характеристиками лиц, выбирающих этот способ поведения, являются неуверенность, низкая настойчивость в достижении цели и невысокая поведенческая активность в группе [3].

Полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства сотрудников уголовно-исполнительной системы преобладает недостаточно эффективный стиль поведения в конфликтных ситуациях – компромисс. Процентная доля испытуемых, предпочитающих сотрудничество (наиболее эффективный способ), оказалась вдвое меньше. Значительная часть сотрудников тяготеет к соперничеству, а наименьшее количество участников эксперимента характеризуется преобладанием таких способов реагирования как приспособление или избегание конфликтов.

Учитывая полученные в ходе исследования результаты, мы считаем целесообразным организацию и проведение на базе психологических лабораторий уголовно-исполнительной системы регулярных тренингов общения и преодоления конфликтов. В ходе тренинговых занятий сотрудники смогут не только развить собственные навыки общения, но и овладеть способами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильев В. Л. Юридическая психология. – СПб., 2009. – 608 с.
2. Глоточкин А. Д., Пирожков В. Ф. Исправительно-трудовая психология. – Рязань, 1985. – 309 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта. – СПб. : Питер, 2008. – 544 с.
4. Даниличева Т. П. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Шуя, 2005. – 20 с.
5. Дулов А. В. Судебная психология. – Минск : Высшая школа, 1975. – 464 с.
6. Еникеев М. И. Общая и юридическая психология. – СПб. : Питер, 2004. – 320 с.