

УДК 159.9

**Изучение психологических факторов профессиональной  
успешности сотрудников уголовно-исполнительной системы.  
Экспертные оценки, выводы и заключение**

**Нилова Лариса Алексеевна**

Майор внутренней службы,  
научный сотрудник,  
Научно-исследовательский институт ФСИН России,  
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Навская, 15а;  
e-mail: lar.nilova2014@yandex.ru

**Новиков Алексей Валерьевич**

Доктор педагогических наук, кандидат юридических наук,  
доцент, главный научный сотрудник,  
Научно-исследовательский институт ФСИН России,  
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Навская, 15а;  
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

**Кулакова Светлана Владимировна**

Майор внутренней службы,  
начальник отдела,  
Научно-исследовательский институт ФСИН России,  
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Навская, 15а;  
e-mail: centr2nii@yandex.ru

**Аннотация**

Статья посвящена описанию организации и результатов проведенного авторами исследования факторов профессиональной успешности сотрудников уголовно-исполнительной системы. В исследовании принимали участие 273 сотрудника исправительных учреждений и следственных изоляторов России. Авторами рассматривается понятие успешности во взаимосвязи внешней оценки результата деятельности сотрудника с его личностными особенностями, выявленными с помощью анкеты и блока из 7 диагностических методик. Выявленные таким образом психологические

и социально-демографические особенности сотрудников различных отделов и служб рассматриваются с точки зрения влияния на оценку их профессиональной деятельности. Математико-статистическая обработка позволила выявить ряд закономерностей, способствующих росту эффективности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Авторами выявлены и описаны факторы, которые могут учитываться заинтересованными службами при осуществлении отбора и подбора кадров на службу в уголовно-исполнительную систему в современных условиях, а также определен ряд вопросов, которые требуют более глубокого изучения.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Нилова Л.А., Новиков А.В., Кулакова С.В. Изучение психологических факторов профессиональной успешности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Экспертные оценки, выводы и заключение // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Том 6. № 3А. С. 59-68.

#### **Ключевые слова**

Успешность, сотрудники, непосредственный начальник, психолог, уголовно-исполнительная система, специалист, деятельность, оценка.

## **Введение**

Успешность – одна из наиболее важных характеристик профессиональной деятельности. Е.А. Климов при определении профессиональной успешности указывает на то, что она включает как внешнюю оценку результата, достигнутого в ходе профессиональной деятельности (например, непосредственным руководителем), так и внутреннюю оценку специалистом своей профессиональной деятельности [Климов, 2003].

Наше исследование проводилось в рамках изучения психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) [Коржова, 2011] и стало начальным этапом в сложном процессе выделения профессионально важных качеств сотрудников разных отделов и служб для проведения качественного отбора и подбора кадров на различные должности в учреждениях УИС.

Для изучения условий успешности профессиональной деятельности сотрудников учреждений УИС нами в 2016 г. было обследовано 273 сотрудника исправительных учреждений и следственных изоляторов ГУФСИН (УФСИН) России по Красноярскому краю, Астраханской, Владимирской, Вологодской, Ивановской, Калужской, Кировской, Липецкой, Омской, Рязанской, Самарской, Саратовской, Смоленской, Челябинской, Ярославской областям и г. Москве.

## Эксперимент

В выборку вошли по 8 сотрудников старшего и среднего начальствующего состава (за исключением руководящего состава и психологов) и по 4 сотрудника младшего начальствующего состава учреждения, причем были отобраны различные по рейтинговой оценке служебной деятельности учреждения УИС.

В выборку были включены сотрудники, прослужившие в УИС от 1 года до 15 лет, из отделов (групп) охраны, безопасности (режима), оперативного, воспитательной работы с осужденными, имеющие разные успехи в служебной деятельности. Каждый сотрудник заполнил анкету и блок из 7 диагностических методик.

1. «Определение ролевых позиций в межличностных отношениях (по Э. Берну)» [Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002, 13]. Теория транзактного анализа Э. Берна исходит из того, что транзакция – единица акта общения, в течение которой собеседники находятся в одном из трех состояний «Я». В процессе взаимодействия могут в большей или меньшей мере проявляться такие состояния человека, как «родитель», «взрослый», «ребенок». Эти три состояния сопровождают человека всю жизнь.

2. Экспресс-диагностика доверия (по шкале Розенберга) [Там же, 113] позволяет оценить общее доверие респондента к людям и обществу. Она совмещает в себе два подхода к измерению доверия: во-первых, она содержит суждения, оценивающие честность и способность к альтруизму у респондента; во-вторых, в ней есть пара суждений, в которых говорится о доверии. Таким образом, данная методика представляет собой совокупность суждений, которые в сумме дают определенный коэффициент уровня доверия, а с другой стороны – оценивает доверие как наблюдаемую переменную. Доверие, по мнению Ф.Н. Ильясова, представляет собой «совокупность представлений и настроений субъекта отображающих его ожидания, что объект будет реализовывать некоторые функции, способствующие увеличению или сохранению ресурсов субъекта, выражающиеся в готовности субъекта делегировать объекту реализацию этих функций» [Ильясов, 2014, 34].

3. Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности [Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002, 68]. Методологической основой данной методики служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ее более современные интерпретации. Основные шкалы – достижение успеха, стремление к власти, тенденция к аффилиации. Зная ведущие потребности и исходные моменты самомотивации сотрудников и используя соответствующие стимулы, можно не только оценить, но и повысить субъектно-деятельностную мотивацию.

4. Определение правового сознания на основе пословиц и поговорок (методика «Пословицы») [Полякова, Симакова, Фомин, 2015, 112]. Правосознание – это субъективное восприятие правовых явлений людьми. Оно необходимо для успешного выполнения работы в качестве сотрудника правоохранительных органов.

5. Тест FFI (60) (пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка» Р. Мака, П. Косте). Тест измеряет 5 основных личностных переменных по 5 шкалам: нейротизм (N), экстраверсия (E), открытость опыту (O), сотрудничество (A), добросовестность (C) [Орел, Сенин, 2008].

6. Тест EIS (тест на эмоциональный интеллект Н. Холла). Данный тест учитывает разные стороны эмоционального интеллекта: отношение к себе, к другим и способности к общению, отношение к жизни и поиски гармонии [Коржова, 2011].

7. Тест ССП (методика изучения стилевой саморегуляции поведения В.И. Моросановой, Е.М. Коноз). Методика определяет типичные для данного человека особенности регуляторных процессов, реализующие основные звенья системы саморегуляции и регуляторно-личностные свойства (планирование, программирование, моделирование, оценивание результатов, самостоятельность, гибкость), а также общий уровень саморегуляции [Моросанова, Коноз, 2000]. Различия заключаются в первую очередь в наборе ситуаций, которые используются в утверждениях опросника, предлагаемых с учетом специфики различных видов деятельности профессионала.

8. Для получения информации об успешности деятельности сотрудника непосредственный начальник каждого выбранного сотрудника заполнил «Опросник экспертов» ЭОЛС-2. Данный опросник предполагает оценивание экспертом как личностных особенностей сотрудника, так и результатов его профессиональной деятельности [Маклаков, 2016]. Также в опросник включена оценка социометрического статуса сотрудника.

## Экспертные выводы

Были получены следующие результаты.

1. Средняя статистическая оценка непосредственного руководителя составляет 3,56 баллов (из 5 возможных), где «5» обозначает «взял бы в новый отдел при его формировании без всякого сомнения», а «1» – «в любом случае не взял бы». В результате количество сотрудников, безусловно принимаемых руководителем (с оценкой «5» – 80 чел. (29%)), в выборке оказалось значительно больше, чем получивших другие оценки: «4» – 77 чел. (28%), «3» – 55 чел. (20%), «2» – 37 чел. (14%), «1» – 24 чел. (9%).

2. Средняя оценка работы сотрудника непосредственным руководителем несколько выше (3,65 балла). При этом оценка «5» обозначает «работой удовлетворен», а оценка «1» – «неудовлетворен в значительной степени». Положительно оцениваемых руководителем сотрудников в выборке оказалось еще больше: с оценкой «5» – 80 чел. (29%), «4» – 85 чел. (31%); другие оценки получили: «3» – 57 чел. (21%), «2» – 32 чел. (12%), «1» – 19 чел. (7%).

3. Математико-статистическая обработка данных, в частности корреляционный анализ по Пирсону, позволила выявить ряд закономерностей, влияющих на успешность деятельности

сотрудников в УИС, которые могут быть учтены психологами в процессе отбора и подбора кадров в учреждениях УИС [Масленников, 2015]:

1) оценка деятельности сотрудника непосредственным начальником больше всего зависит от степени личностного принятия данного сотрудника, выражающегося в его социометрическом статусе. Чем больше личной симпатии, тем выше оценка его деятельности [Шульц, Шульц, 2003]. Это говорит о необходимости учета мнения непосредственного начальника при подборе сотрудников в отдел;

2) отношение подчиненного к работе, прежде всего, отражается на отношении к результатам его деятельности и к нему самому как члену рабочего коллектива [Мельников, Ларионов, 2001];

3) оценка начальником отношения сотрудника к работе тесно связана с его умением управлять собой (шкала «Общий уровень саморегуляции» теста ССП) [Никифоров, Дмитриева, Снетков, 2001] и особенно с его самостоятельностью (шкала «Самостоятельность» теста ССП);

4) следует отметить, что «Открытость опыту» (шкала теста FFI) имеет жесткую отрицательную корреляцию (с высокой степенью достоверности) с успешностью сотрудника в глазах непосредственного начальника (чем выше готовность к освоению нового, тем ниже его деятельность оценивается руководителем);

5) вместе с тем шкала «Открытость опыту» (тест FFI) положительно коррелирует со всеми шкалами теста EIS, особенно со шкалами «Распознавание эмоций других» и «Эмоциональная осведомленность»; кроме того, прослеживается связь с деятельностью сотрудника (чем ближе контакт сотрудника с осужденными, тем меньше ценятся названные качества личности сотрудника) [Петрунько, 2009];

6) при общем низком уровне активизации состояния «Ребенка» (определение ролевых позиций в межличностных отношениях (по Э. Берну)) именно оно (с высокой степенью достоверности) имеет положительную корреляцию с успешностью сотрудника (чем больше «Ребенка» в общей структуре личности сотрудника, тем лучше он справляется со своими обязанностями);

7) среди мотиваторов социально-психологической активности личности (по теории Д. Макклелланда) в тех границах, которые выявлены у испытуемых в результате нашего исследования (среднее значение – 17,1), стремление к власти играет достаточно большую роль в успешности сотрудника. С ним положительно коррелируют (с высокой достоверностью) большинство шкал теста EIS и шкала «Самостоятельность» теста ССП, которая имеет в целом низкое выражение внутри нашей выборки. Определенно, некоторое повышение значимости власти для сотрудника активизирует его и стимулирует способности [Зверев, 2013], так как реализация властных полномочий в условиях учреждений УИС возможна и даже необходима для успешного выполнения сотрудником своих обязанностей.

## Заключение

Успешность сотрудника связана с отношением к нему непосредственного начальника, что говорит о необходимости учитывать мнение непосредственного начальника и его отношение, проявляемое к кандидату при отборе и подборе кадров в учреждении. Положительное отношение сотрудника к предыдущей деятельности, его умение управлять собой, самостоятельность и развитие эмоционального интеллекта являются важными условиями для становления его как успешного профессионала в УИС. При общей тенденции к экстравертированности и развитию сознательности для успешной деятельности в УИС важно преобладание состояния «Взрослый» (шкала теста на определение ролевых позиций в межличностных отношениях (по Э. Берну)), а также необходимо понимание сотрудником того, что ему обеспечен профессиональный и служебный рост.

При этом надо понимать, что чем ближе контакт сотрудника с осужденными, тем меньше ценятся такие качества личности сотрудника, как открытость опыту, распознавание эмоций других и эмоциональная осведомленность. Такая тенденция связана, скорее всего, с увеличением риска попасть под влияние осужденных. При этом активное состояние внутреннего «Ребенка» в общей структуре личности сотрудника играет важную роль в достижении им успеха: чем больше выражено это состояние, тем лучше специалист справляется со своими обязанностями. Очень осторожно надо подходить к определению выраженности у сотрудника стремления к власти. При общей тенденции к низким значениям ее рост играет достаточно большую роль в повышении успешности сотрудника в рамках существующих условий деятельности учреждений УИС.

Таким образом, исследование выявило ряд вопросов, которые требуют более глубокого изучения. Требуется уточнения вопрос о приемлемых границах выраженности стремления к власти у сотрудников. Важно изучить тенденцию негативного влияния такого качества, как открытость опыту, в деятельности сотрудников УИС и т. д. Работа в этом направлении продолжается.

## Библиография

1. Зверев А.В. Организационный механизм реализации правового статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Рязань, 2013. 25 с.
2. Ильясов Ф.Н. Типы шкал и анализ распределений в социологии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 4. С. 24-40.
3. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. М.: Московский психолого-социальный институт, 2003. 456 с.
4. Коржова О.В. Психологические детерминанты успешности профессиональной деятельности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний на разных этапах профессионального становления: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 25 с.

5. Кулакова С.В., Фадеева К.Ф., Чурилова И.А. Влияние семейной сферы на служебную деятельность сотрудника уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2015. № 4. С. 17-19.
6. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб.: Питер, 2016. 480 с.
7. Масленников Е.Е. Проблемы отбора кадров в подразделения охраны уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2015. № 4. С. 15-16.
8. Мельников О.Н., Ларионов В.Г. Руководитель и подчиненный // Российское предпринимательство. 2001. № 11 (23). С. 52-59.
9. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. 2000. № 2. С. 118-127.
10. Никифоров Г.С., Дмитриева М.А., Снетков В.М. (ред.) Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Речь, 2001. 448 с.
11. Орел В.Е., Сенин И.Г. Личностные опросники NEO-Pi-R и NEO-FFI. Руководство по применению. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2008. 40 с.
12. Петрунько О.В. Множественные защиты социализации в условиях медиасреды // Психология человека в современном мире. Т. 5. Личность и группа в условиях социальных изменений. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 162-168.
13. Полякова Я.Н., Симакова Т.А., Фомин В.В. Психолого-педагогические аспекты развития профессионально значимых качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы. Рязань: Академия ФСИН России, 2015. 160 с.
14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Институт Психотерапии, 2002. 339 с.
15. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003. 685 с.

**The study of psychological factors influencing  
the professional success of correctional officers.  
Expert assessments, findings and conclusions**

**Larisa A. Nilova**

Internal Services Major, Researcher,  
Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia,  
125130, 15a Navskaya st., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: lar.nilova2014@yandex.ru

**Aleksei V. Novikov**

Doctor of Pedagogy, PhD in Law,  
Docent, Chief Researcher,  
Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia,  
125130, 15a Navskaya st., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

**Svetlana V. Kulakova**

Internal Services Major,  
Department Head,  
Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia,  
125130, 15a Navskaya st., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: centr2nii@yandex.ru

**Abstract**

The article aims to describe the results of the research on psychological factors influencing the professional success of correctional officers, which was carried out by the authors (273 correctional officers from the correctional institutions and pre-trial detention centres located in the Russian Federation participated in the research). The authors consider the concept of success, taking into account the interrelationship between the external evaluation of the results of correctional officers' activities and their personal characteristics identified with the help of questionnaires and 7 diagnostic techniques. The identified psychological and socio-demographic characteristics of correctional officers from different departments and services are considered from the point of view of their influence on the evaluation of correctional officers' professional activities. Mathematical and statistical processing allows the authors to reveal a number of regularities contributing to increasing the efficiency of correctional officers' professional activities in the penitentiary system. Having analysed the results of the research, the authors identify and describe the factors that might be taken into account by interested parties in the process of selecting and recruiting personnel for subdivisions of the penitentiary system under modern conditions and point out that there are a number of issues that require further research with a view to improving the situation in the penitentiary system.

**For citation**

Nilova L.A., Novikov A.V., Kulakova S.V. (2017) Izuchenie psikhologicheskikh faktorov professional'noi uspeshnosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy. Ekspertnye otsenki, vyvody i zaklyuchenie [The study of psychological factors influencing the professional success of correctional officers. Expert assessments, findings and conclusions]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 6 (3A), pp. 59-68.

## Keywords

Success, staff, immediate supervisor, psychologist, penitentiary system, specialist, activities, assessment.

## References

1. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. (2002) *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups]. Moscow: Institute of Psychotherapy.
2. Il'yasov F.N. (2014) Tipy shkal i analiz raspredelenii v sotsiologii [Types of scales and analysis of distributions in sociology]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [The monitoring of public opinion: economic and social changes], 4, pp. 24-40.
3. Klimov E.A. (2003) *Psikhologiya professionala: izbrannye psikhologicheskie trudy* [The psychology of professionals: selected psychological works]. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute.
4. Korzhova O.V. (2011) *Psikhologicheskie determinanty uspehnosti professional'noi deyatel'nosti sotrudnikov federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii na raznykh etapakh professional'nogo stanovleniya. Doct. Diss. Abstract* [The psychological determinants of the success of correctional officers' professional activities at different stages of professional development. Doct. Diss. Abstract]. Rostov-on-Don.
5. Kulakova S.V., Fadeeva K.F., Churilova I.A. (2015) Vliyaniye semeinoi sfery na sluzhebnyuyu deyatel'nost' sotrudnika ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [The influence of the family sphere on correctional officers' official activities]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pravo, ekonomika, upravlenie* [The penitentiary system: law, economics, administration], 4, pp. 17-19.
6. Maklakov A.G. (2016) *Professional'nyi psikhologicheskii otbor personala. Teoriya i praktika* [Professional psychological selection of personnel. Theory and practice]. St. Petersburg: Piter Publ.
7. Maslennikov E.E. (2015) Problemy otbora kadrov v podrazdeleniya okhrany ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Problems of selecting personnel for security subdivisions in the penitentiary system]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pravo, ekonomika, upravlenie* [The penitentiary system: law, economics, administration], 4, pp. 15-16.
8. Mel'nikov O.N., Larionov V.G. (2001) Rukovoditel' i podchinenniye [Managers and staff]. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo* [Russian journal of entrepreneurship], 11 (23), pp. 52-59.
9. Morosanova V.I., Konozy E.M. (2000) Stilevaya samoregulyatsiya povedeniya cheloveka [Stylistic self-regulation of human behaviour]. *Voprosy psikhologii* [Issues of psychology], 2, pp. 118-127.
10. Nikiforov G.S., Dmitrieva M.A., Snetkov V.M. (eds.) (2001) *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional'noi deyatel'nosti* [A tutorial on the psychology of management and professional activities]. St. Petersburg: Rech' Publ.

11. Orel V.E., Senin I.G. (2008) *Lichnostnye oprosniki NEO-Pi-R i NEO-FFI. Rukovodstvo po primeneniyu* [The NEO-Pi-R and NEO-FFI. An application guide]. Yaroslavl: Psikhodiagnostika Publ.
12. Petrun'ko O.V. (2009) Mnozhestvennye zashchity sotsializatsii v usloviyakh mediasredy [Multiple protection of socialisation in the media environment]. In: *Psikhologiya cheloveka v sovremennom mire. T. 5. Lichnost' i gruppy v usloviyakh sotsial'nykh izmenenii* [Human psychology in the modern world, Vol. 5: The individual and the group under conditions of social change]. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, pp. 162-168.
13. Polyakova Ya.N., Simakova T.A., Fomin V.V. (2015) *Psikhologo-pedagogicheskie aspekty razvitiya professional'no znachimykh kachestv sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy* [Psycho-pedagogical aspects of the development of professionally important qualities in correctional officers]. Ryazan: Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia.
14. Schultz D., Schultz S. (1998) *Psychology and work today: an introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Prentice Hall. (Russ. ed.: Schultz D., Schultz S. (2003) *Psikhologiya i rabota*. St. Petersburg: Piter Publ.)
15. Zverev A.V. (2013) *Organizatsionnyi mekhanizm realizatsii pravovogo statusa sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy Rossiiskoi Federatsii. Doct. Diss. Abstract* [An organisational mechanism for the realisation of the legal status of correctional officers in the Russian Federation. Doct. Diss. Abstract]. Ryazan.