

**ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ КОГНИТИВНОГО КОМПОНЕНТА
КОНТРОЛЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО – ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТАЖА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И ТРУДОВОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛА БЕЗОПАСНОСТИ И
ОТДЕЛА ОХРАНЫ)**

DOI: 10.25629/НС.2019.10.05

Кадочникова И.В., Красник В.С.

Челябинский государственный университет

Челябинск, Россия

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию особенностей когнитивного компонента контроля поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы с позиций системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко. Под когнитивным контролем понимается возможность интеграции, координации и обеспечения работы всех психических познавательных процессов с целью решения познавательных задач для максимального достижения результата в служебно-профессиональной деятельности персонала уголовно-исполнительной системы. При этом, особенности когнитивной стороны в контроле поведения имеют свою специфику в зависимости от трудовой специализации, а также от стажа служебной деятельности сотрудников. В результате исследования выявлено, что у сотрудников, имеющих профессиональный контакт с осужденными (сотрудники отдела безопасности исправительных учреждений), наблюдается увеличение уровня способности к быстрой оценке ситуации и выработки программ действий, в то время, как у сотрудников, не имеющих контакта с осужденными и несущих службу с огнестрельным оружием (сотрудники отдела охраны), выявлено усиление способности к концентрации внимания. Наряду с этим, отмечено понижение способности к принятию ответственности за правильный анализ возникающих служебно-профессиональных ситуаций, а также за конструктивное построение основных программ деятельности. В эмпирическом исследовании в рамках заявленной проблемы автор принимает позиции системно-субъектного подхода к пониманию личности сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: системно-субъектный подход, субъект, контроль поведения, когнитивный компонент контроля поведения, сотрудник уголовно-исполнительной системы.

Введение

Когнитивная составляющая контроля поведения сотрудников уголовно – исполнительской системы (далее – УИС) во многом предопределяет правильность и эффективность выполнения личным составом пенитенциарных учреждений своей профессиональной деятельности.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что сотрудники исправительных учреждений несут службу в напряженных и «агрессивных» условиях, и к ним, как к субъектам труда, предъявляются повышенные требования. Когнитивный компонент контроля поведения приобретает особую важность в профессиях экстремального типа, так как от степени его выраженности зависит способность осуществлять профессиональную деятельность в неопределенных и стрессогенных условиях.

Е.А. Сергиенко, акцентируя внимание на том, что контроль поведения является регулятивной функцией субъекта (наряду с коммуникативной и когнитивной), выделяет в конструкте контроля поведения три основных составляющих: когнитивный контроль, эмоциональный контроль, волевой контроль [7, 8, 10].

Когнитивный контроль осуществляет функцию понимания на различных этапах протекания деятельности, обуславливает способность субъекта к непрерывному мониторингу постоянно изменяющихся условий внешней среды с целью демонстрации гибкости своего функционирования, направленной, в конечном итоге, на адаптацию к гетерогенной среде [1, 8, 9, 10].

Так, когнитивный контроль выполняет функцию управления познавательными процессами, интеллектуальными способностями субъекта [10]. Когнитивный контроль также ответственен за важные функции – осуществление обратной связи и корректировку программы деятельности в процессе осознания того, насколько реальный результат соответствует запланированному.

Как отмечает М.А. Холодная [11], когнитивный контроль не может быть сведен к простой сумме познавательных операций, характеризующих субъекта тем или иным образом, напротив, когнитивный контроль, в первую очередь, механизм управления при познавательном анализе и переработке воспринимаемой субъектом информации.

Когнитивный компонент контроля поведения выступает как системная и многоуровневая детерминанта в служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы по выдвижению целей и управлению их достижением.

В проведенном исследовании основное внимание сконцентрировано в области сотрудников отдела безопасности и сотрудников отдела охраны. Сотрудники отдела безопасности отвечают главным образом за обеспечение режимных условий на территории исправительного учреждения, непосредственно функционируя при этом в среде спецконтингента [3]. Сотрудники отдела охраны осуществляют функции охраны объектов и территории исправительных учреждений; основной спецификой их служебной деятельности, при этом, является постоянный «контакт» с огнестрельным оружием.

Методы (методики) исследования

Данное исследование было проведено на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Челябинской и Курганской областям. Общее количество принявших участие – 207 сотрудников младшего начальствующего состава исправительных колоний строгого режима; мужчины в возрасте от 19 до 44 лет.

Процедура распределения испытуемых была реализована двумя способами: 1) по специализации трудовой деятельности – 104 сотрудника отделов безопасности и 103 сотрудника отделов охраны исправительных учреждений; 2) по стажу служебной деятельности: до трех лет в УИС; от трех лет до семи лет в УИС; более семи лет в УИС.

Объектом нашего исследования выступил контроль поведения сотрудников УИС. Предметом – особенности когнитивного компонента контроля поведения сотрудников УИС в зависимости от стажа служебной деятельности и трудовой специализации.

Гипотеза нашего исследования заключалась в предположении, что особенности когнитивной стороны в контроле поведения имеют свою специфику в зависимости от трудовой специализации, а также от стажа служебной деятельности сотрудников УИС.

В качестве психодиагностического инструментария были выбраны следующие методики: опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой [6] и «Краткий отборочный тест», или «КОТ» Э.Ф. Вандерлика, представленный в нашей работе в адаптации В.Н. Бузина [2].

Операции математического анализа были осуществлены на базе SPSS (версия 22.0; SPSS Inc., США).

Результаты и их обсуждение

Результаты, полученные при использовании «Опросника саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, позволили изучить саморегуляцию как регуляторный процесс, обеспечивающий соответствие уровня осознанно-проявляемой активности сотрудника поставленным целям, субъективной значимости последних, а также условиям предметной реальности (служебной деятельности).

Мы проанализировали результаты с двух точек зрения:

- 1) с точки зрения развитости самих регуляторных процессов (планирование, моделирование, программирование, оценка результатов);
- 2) с точки зрения выраженности регуляторных свойств субъекта (самостоятельность и гибкость).

Как у сотрудников отдела безопасности, так и сотрудников отдела охраны, на первоначальных этапах служебной деятельности не было выявлено качественных различий по представленным шкалам данного опросника (рисунок 1, 2). Отсутствие различий в представленных выборках может свидетельствовать о незавершенном адаптационном процессе молодых сотрудников, о невысоком уровне профессиональной ответственности. Однако, по мере увеличения стажа службы (уже в группах сотрудников со стажем деятельности от трех до семи лет) были обнаружены принципиальные различия (рисунок 1, 2).

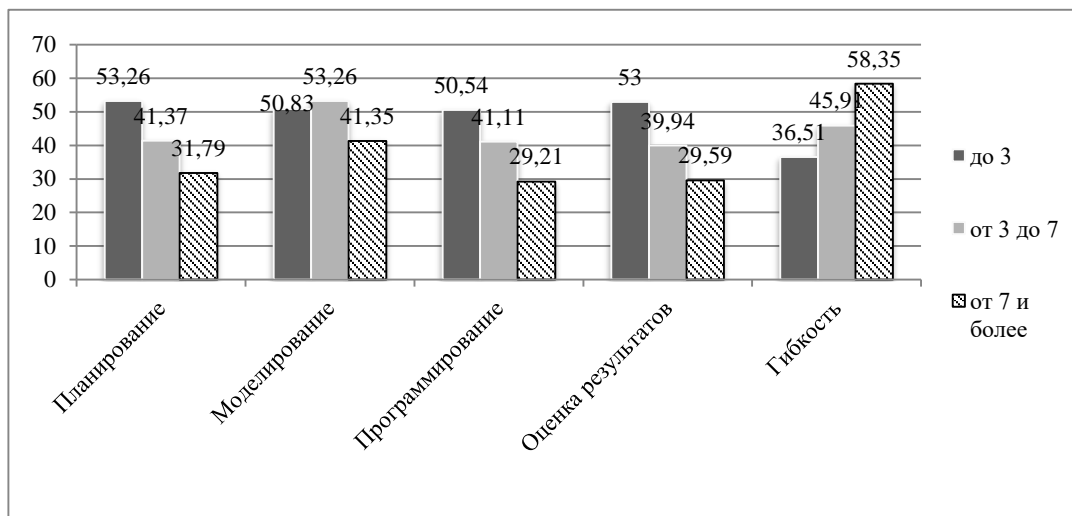


Рисунок 1 – Результаты исследования сотрудников отдела безопасности («Опросник саморегуляции поведения» В.И. Морсановой) с использованием средних значений

Таблица 1 – Результаты дискриминантного анализа независимых выборок сотрудников отдела безопасности («Стиль саморегуляции поведения», В.И. Морсанова)

| | Лямбда Уилкса | F | p |
|--------------------|---------------|--------|-------|
| Планирование | 0,104 | 40,631 | 0,000 |
| Программирование | 0,080 | 40,590 | 0,004 |
| Оценка результатов | 0,067 | 38,945 | 0,001 |
| Моделирование | 0,059 | 36,558 | 0,003 |
| Гибкость | 0,052 | 34,992 | 0,000 |

Так, у сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы от трех до семи лет в УИС, отмечено повышение по шкале «гибкость», в то время, как по шкалам «планирование», «программирование» и «оценка результатов» было обнаружено понижение показателей.

Более того, у сотрудников отдела безопасности с выслугой более семи лет в УИС, отмечается дальнейшее понижение показателей по ранее указанным шкалам, в том числе, по шкале «моделирование».

Предположительно, данная тенденция обусловлена тем, что специфика профессиональной деятельности сотрудников отдела безопасности заключается в постоянном взаимодействии с осужденными, осуществляется в нестабильных и неопределенных условиях. Личный состав отдела безопасности демонстрирует хорошую способность к быстрой перестройке имеющейся

программы деятельности в ответ на часто меняющиеся условия службы. В ситуациях неопределенности сотрудники не демонстрируют растерянности за счет оперативной оценки сложившейся ситуации.

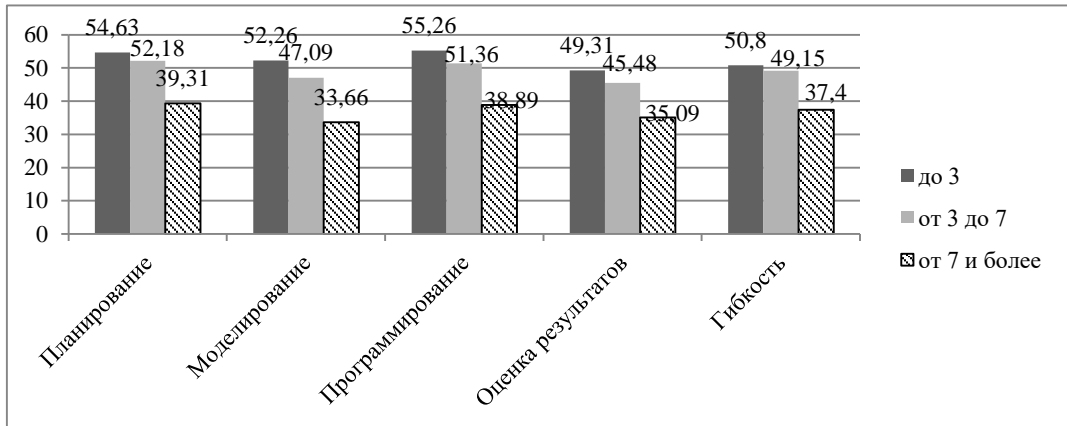


Рисунок 2 – Результаты исследования сотрудников отдела охраны («Опросник саморегуляции поведения» В.И. Моросановой) с использованием средних значений

Таблица 2 – Результаты дискриминантного анализа независимых выборок сотрудников отдела охраны («Стиль саморегуляции поведения», В.И. Моросанова)

| | Лямбда Уилкса | F | p |
|-------------------|---------------|--------|-------|
| Планирование | 0,459 | 58,845 | 0,000 |
| Моделирование | 0,3 | 40,899 | 0,001 |
| Программирование | 0,221 | 36,822 | 0,004 |
| Гибкость | 0,165 | 35,456 | 0,001 |
| Самостоятельность | 0,13 | 33,98 | 0,001 |

Как правило, данные сотрудники (порой моментально, чаще импульсивно) переходят к конкретным действиям, при этом, без предварительного обдумывания плана деятельности и вероятностной оценки последствий (о чем свидетельствует понижение показателей по шкале «оценка результатов»).

Нужно добавить, что понижение показателей эффективности таких регуляторных процессов, как планирование, прогнозирование и моделирование на этапе профессиональной деятельности в диапазоне более семи лет может быть обусловлено тем, что в начале своей карьеры сотрудники видят больше положительных моментов в деятельности, но впоследствии ситуация усугубляется субъективным осознанием сотрудников бессмысленности проработки будущей деятельности в силу неопределенного характера службы и авторитарного стиля руководства, предопределяющего поведение личного состава на командном уровне.

У сотрудников отдела охраны, имеющих стаж служебной деятельности более трех лет в УИС, наблюдается понижение по всем представленным шкалам «Опросника саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, и достигает своего максимального понижения в субвыборке сотрудников, имеющих выслугу более семи лет в УИС. Соразмерно увеличению лет, отработанных в системе, у сотрудников отдела охраны снижаются способности целеполагания и осознанного планирования своей профессиональной деятельности, согласно полученным результатам. Данная тенденция в указанном структурном подразделении может быть связана также

со спецификой профессиональной деятельности – жесткие алгоритмизированные условия, отсутствие нестандартных ситуаций в деятельности. Более того, на фоне вышеуказанных тенденций, соразмерно увеличению лет службы в УИС, у сотрудников роты охраны выявлено понижение показателей по шкалам «гибкость», «самостоятельность». Указанные тенденции свидетельствуют о регулятивном профиле с низким уровнем саморегуляции. Сотрудники испытывают сложности в принятии волевого решения, особенно, в условиях дефицита информации. Оценка таких условий занимает много времени, принятие решения сопровождается демонстрацией несамостоятельности, нарастанием состояния тревоги, чувства напряженности, ощущения неподконтрольности возникшей ситуации.

Статистическая обработка результатов, полученных с помощью «Краткого отборочного теста» Э.Ф. Вандерлика в адаптации Б.Н. Бузина, на первоначальных этапах служебной деятельности не показала значимых изменений как в отделе безопасности, так и в отделе охраны.

По мере увеличения стажа службы в указанных отделах проявляется понижение практически по всем шкалам теста (рисунок 3, 4), что достигает своего максимального понижения у сотрудников представленных отделов, имеющих наибольшую выслугу. Несмотря на это, имеется качественное различие между сотрудниками отдела безопасности и сотрудниками отдела охраны.

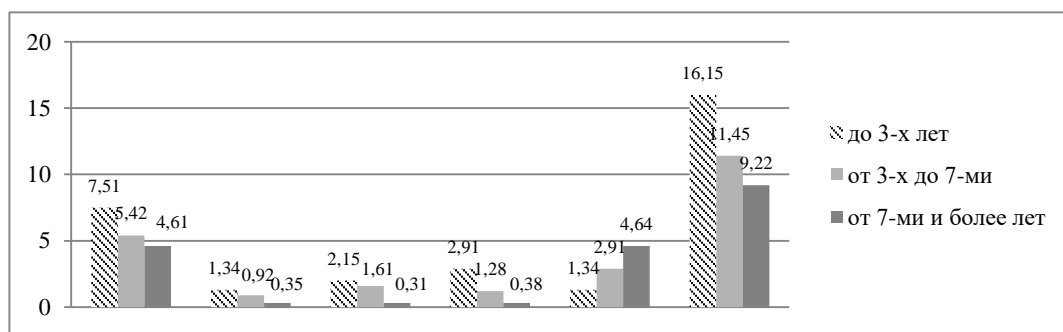
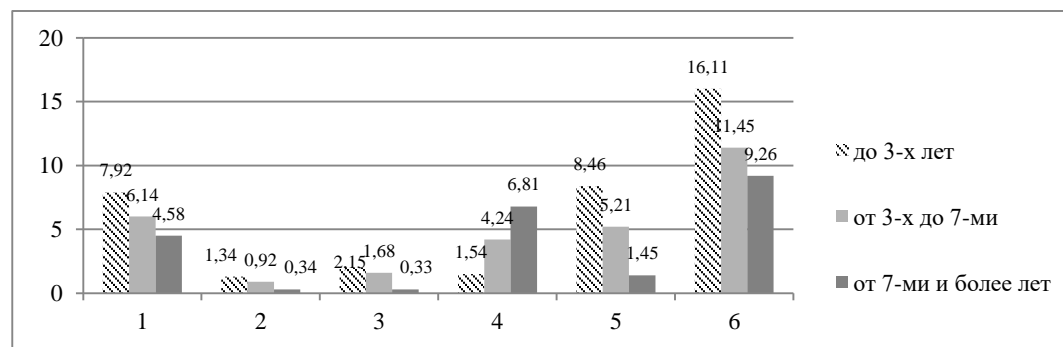


Рисунок 3 – Результаты исследования в отделе безопасности (по критерию стажа служебной деятельности) (Анализ результатов «КОТа» с использованием средних значений)



1 – способность к обобщению и анализу информации; 2 – пространственное мышление; 3 – отсутствие эмоциональной деструкции; 4 – способность к концентрации внимания; 5 – гибкость мыслительных процессов; 6 – интегральный показатель

Рисунок 4 – Результаты исследования в отделе охраны (по критерию стажа служебной деятельности) (Анализ результатов «КОТа» с использованием средних значений)

У сотрудников отдела безопасности отмечено повышение показателей по шкале «гибкость мыслительных процессов», в то время, как у сотрудников отдела охраны повышение показателей по шкале «способность к концентрации внимания» (рисунок 3, 4).

Сотрудники отдела охраны демонстрируют стеничность взглядов, установок, неспособность распознавать определенные профессиональные ситуации с различных точек зрения, находить как положительную, так и отрицательную аргументацию последних, проявляют признаки когнитивной ригидности, которая, в свою очередь, связана и с недостаточной скоростью, гибкостью умственных процессов, некоторой заторможенностью мыслительных операций. Однако, повышение показателей по шкале «способность к концентрации внимания» у сотрудников отдела охраны также может быть обусловлена особенностями служебных функций (служба на наблюдательном посту, предупреждение побегов осужденных).

У персонала отдела безопасности данных тенденций не выявлено. Наоборот, повышение показателей по шкале «гибкость мыслительных процессов» может быть обусловлено спецификой профессиональной деятельности сотрудников отдела безопасности: необходимостью «лабиринтовать» в профессиональных ситуациях при взаимодействии с осужденными, а также потребность в развитии навыков гибкости поведения.

Более того, проведенное нами исследование контроля поведения сотрудников УИС [4, 5] свидетельствует о том, что когнитивный компонент контроля поведения определенным образом связан с эмоциональным компонентом. Рассматривая особенности эмоционального компонента в контроле поведения сотрудников отдела безопасности, попадающих в диапазон срока службы от трех до семи лет, мы констатировали, что субъекты труда демонстрируют повышенный уровень эмоционального реагирования, высокую лабильность протекания эмоциональных процессов, выражающиеся в импульсивных реакциях. Указанные тенденции сопровождаются расстройством внимания, ослаблением памяти, отсутствием собранности и снижением способности к аналитико-синтетической деятельности.

Выводы

Таким образом, мы видим определенные изменения в когнитивном компоненте контроля поведения. С одной стороны, в рассмотренных нами подгруппах (для каждой в отдельности) выделены специфические особенности. Так, в отделе безопасности наблюдается увеличение уровня способности к быстрой оценке ситуации и выработки программ действий, в отделе охраны – усиление способности к концентрации внимания. С другой стороны, нами отмечено понижение в большинстве оцененных параметров, являющихся ответственными за правильный анализ возникающих служебно-профессиональных ситуаций, а также за конструктивное построение основных программ деятельности.

Литература

1. Брушлинский А.В. Психология субъекта. СПб.: Алетейя, 2003. 270 с.
2. Бузин В.Н. Краткий отборочный тест. М., Смысл (Психодиагностическая серия, выпуск. 4). 1998.
3. Глоточкин А.Д., Пирожков В.Ф. Исправительно-трудовая психология / Под ред.: Платонов К.К. М.: Изд-во Акад. МВД СССР, 1974. 426 с.
4. Красник В.С., Кадочникова И.В. Особенности контроля поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности (на примере отдела безопасности) // Современные атрибуты теории и практики психологии и педагогики: сборник научных трудов, посвященный 20-летию юбилею Факультета психологии и педагогики Челябинского государственного университета / под общ.ред. С.А. Репина, И.В. Пономаревой. Челябинск: Изд-во Печатный двор, 2017. С. 155-161.
5. Красник В.С., Кадочникова И.В. Сравнительный анализ особенностей контроля поведения сотрудников отдела безопасности и охраны исправительных колоний // Коченовские чтения «Психология и право в современной России». Сборник тезисов участников Всероссийской конференции по юридической психологии с международным участием. М.: МГППУ, 2018. 345 с.

6. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 44 с.
7. Сергиенко Е.А. От когнитивной психологии к психологии субъекта // Психологический журнал. 2007. Т. 28. №1. С. 17–27.
8. Сергиенко Е. А. Проблема соотношения понятий субъекта и личности // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 2. С. 5–16.
9. Сергиенко Е. А. Системно-субъектный подход: обоснование и перспектива // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 1. С. 120–132.
10. Сергиенко Е.А., Виленская Г.А., Ковалева Ю.В. Контроль поведения как субъектная регуляция. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2010. 352 с.
11. Холодная М.А. Когнитивные стили: О природе индивидуального ума. СПб.: Питер, 2004. 384 с.

Кадочникова Ирина Владимировна. E-mail: irishechkadraga@mail.ru

Красник Вадим Семенович

Дата поступления: 07.08.2019

Дата принятия к публикации 10.10.2019

RESEARCH OF FEATURES OF THE COGNITIVE COMPONENT OF CONTROL OF BEHAVIOR OF EMPLOYEES OF THE CRIMINAL EXECUTIVE SYSTEM DEPENDING ON EXPERIENCE OF OFFICIAL ACTIVITY AND LABOR SPECIALIZATION (ON THE EXAMPLE OF THE SECURITY DEPARTMENT AND SECURITY DEPARTMENT)

DOI: 10.25629/HC.2019.10.05

Kadochnikova I.V., Krasnik V.S.

Chelyabinsk State University

Chelyabinsk, Russia

Abstract. This article is devoted to the study of the cognitive component of the control of the behavior of employees of the penal system from the perspective of a system-subjective approach. Cognitive control refers to the ability to integrate, coordinate, and ensure the functioning of all mental cognitive processes in order to solve cognitive tasks to maximize the result in the professional work of the penitentiary system personnel. Moreover, the features of the cognitive side in the control of behavior have their own specifics depending on labor specialization, as well as on the length of service of employees. The study revealed that employees who have professional contact with prisoners (employees of the security department of correctional institutions) have an increase in their ability to quickly assess the situation and develop action programs, while employees who do not have contact with prisoners service with firearms (employees of the security department), an increased ability to concentrate was revealed. Along with this, a decrease in the ability to accept responsibility for the correct analysis of emerging professional and professional situations, as well as for the constructive construction of the main programs of activity, was noted. In an empirical study within the framework of the stated problem, the author takes the position of a system-subjective approach to understanding the personality of an employee of the penitentiary system.

Keywords: system-subjective approach, subject, behavior control, cognitive component of behavior control, employee of the penal system.

Kadochnikova Irina Vladimirovna. E-mail: irishechkadraga@mail.ru

Date of receipt 07.08.2019

Date of acceptance 10.10.2019