

4. Вестн. Моск. Ун-та. Сер.14. Психология. 2005.№2 стр33-44
5. Романова Е.С. Психология профессионального становления: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 1992.

Краснощеков А.С., Берлейн Е.В.

г.Саратов, СГСЭУ, МПЛ

Психологические условия повышения эффективности труда и профессиональной карьеры начальников отряда исправительных учреждений

Одной из задач современного реформирования уголовно-исполнительной системы Минюста России стала разработка мер по совершенствованию организационного обеспечения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров органов и учреждений, оказания помощи при вхождении сотрудников в должность и овладении ими должностной позицией.

Таким образом, с целью подготовки психологически обоснованных рекомендации по совершенствованию труда начальников отрядов и повышению престижа их деятельности, разработки комплекса коррекционно-развивающих программ по повышению их психолого-педагогической и коммуникативной компетентностей было проведено исследование в подразделениях УИС Саратовской, Оренбургской и Пензенской областей 154 мужчин - начальников отрядов из 27 подразделений.

В качестве методов сбора эмпирического материала были использованы следующие методы:

- изучение и анализ нормативных и документально-отчетных источников;
- экспертные опросы (в качестве экспертов выступали как сотрудники учреждений (заместители начальников учреждений по кадрам и воспитательной работе, начальники воспитательных отделов учреждений, психологи, сами начальники отрядов и, в зависимости от конкретной ситуации, некоторые другие сотрудники), так и осужденные (члены самодеятельных организаций, председатели секций, имеющих представление о всех начальниках отрядов конкретного учреждения));
- анкетные опросы;
- социально-биографический анкетный опрос начальников отрядов;
- структурированные интервью с начальниками отрядов;
- анализ практических ситуаций, встречающихся в повседневной деятельности начальника отряда;
- психодиагностическое обследование начальников отрядов по методикам «тест Шмишек», «Сонди», «Ханд-тест»; «МУСЦД», «КОС», «Решение ситуаций для начальников отрядов».

По результатам анализа объективных и субъективных критериев эффективности профессиональной деятельности были выделены группа успешных начальников отрядов – 20 мужчин ($33 \pm 1,03$ года) и неуспешных – 24 мужчины ($28 \pm 0,89$ лет).

Успешные начальники отрядов достоверно старше неуспешных (соответственно $33 \pm 1,03$; $28 \pm 0,89$; $T=3,02$; $p<0,01$).

Успешные начальники отрядов имеют достоверно больший стаж службы в органах ФСИН ($8,58 \pm 1,02$; $3,62 \pm 0,6$; $T=4,08$; $p<0,001$) и стаж работы в должности ($6,16 \pm 0,64$; $1,52 \pm 0,4$; $T=5,77$; $p<0,001$).

М-УСЦД: На грани с достоверностью уровень общей внутренней конфликтности (ОВК) выше у успешных начальников отрядов по сравнению с

неуспешными (соответственно $22,74 \pm 1,3$ и $19,17 \pm 1,25$; $T=1,93$; $p>0,05$). Показатель ОВК характеризует степень эмоциональной напряженности. Чем больше значение ОВК, тем больше дезинтеграция ценностно-мотивационной сферы личности.

Среди успешных начальников отрядов исследуемых I типа меньше, чем среди неуспешных ($\chi^2=7,38$; $p<0,05$). I тип характеризуется сочетанием низкой общей конфликтности и высоким запасом уверенности в себе. У успешных начальников отрядов на первый план выдвигается ценность семьи, у неуспешных – активной жизни. Дисциплинированность не ценна для успешных начальников отрядов, а уверенность для них недоступна. В то же время уверенность неценна для неуспешных начальников отрядов, доступной ценностью является дисциплинированность, недоступной ценностью - материально обеспеченная жизнь.

Hand-test: У успешных начальников отрядов достоверно меньше ответов категории «Ex» ($0,7 \pm 0,17$; $1,6 \pm 0,3$; $T=2,38$; $p<0,05$).

Тест Шмишека: У успешных начальников отрядов достоверно выше показатели шкалы застревающего типа акцентуации, чем у неуспешных (соответственно $13,14 \pm 0,78$; $11,15 \pm 0,6$; $T=2,14$; $p<0,05$). Кроме того, им так же характерна тенденция к застреванию ($\chi^2=5,41$; $p<0,05$). Среди неуспешных начальников отрядов больше исследуемых с акцентуацией по гипертимному типу ($\chi^2=5,95$; $p<0,05$). Успешным начальникам отрядов, в отличие от неуспешных, характерна лишь тенденция к гипертимности. ($\chi^2=3,62$; $p<0,05$).

Тест «Решения ситуаций»: Показатели шкалы «О» (ориентация на субординацию) у успешных начальников отрядов на грани с достоверным ниже, чем у неуспешных ($3,33 \pm 0,4$; $4,55 \pm 0,34$; $T=2,09$; $p>0,05$).

КОС: Коммуникативные способности у успешных начальников отрядов достоверно ниже ($12 \pm 0,9$; $15,5 \pm 0,36$; $T=3,48$; $p<0,01$).

С целью выделения типов деловой карьеры и изучения причин увольнений было проведено анкетирование начальников отрядов подразделений Саратовской области, а также анализ биографических и социальных данных. По результатам исследования можно сделать вывод, что на успешность деятельности начальника отряда положительно влияет служба в армии, юридическое образование и опыт работы в подразделениях УИС на других должностях. В настоящее время среди успешных сотрудников собираются уходить/переходить на другую должность 35,3% успешных начальника отряда и 38% неуспешных. В качестве основной причины возможного увольнения со службы успешные и неуспешные сотрудники назвали низкую заработную плату, указывались также такие причины как «не удовлетворяют льготы», «задержка с выплатой зарплаты». Примечателен тот факт, что количество сотрудников, указывающих в качестве возможных причин своего увольнения со службы «отсутствия перспективы служебного роста», и/или «личные, семейные причины» «болезнь, ограниченное состояние здоровья» значительно больше среди неуспешных начальников отрядов. Успешные же начальники отрядов чаще указывают такие причины как «пенсия» и «работа не соответствует специальности». Среди причин возможного увольнения также указываются «не устраивают должностные обязанности», «распорядок рабочего дня», «большой объем документации», «работа в выходные дни и ночные дежурства».

Анализ полученных результатов позволил подготовить психологически обоснованные рекомендации по совершенствованию труда начальников отрядов и повышению престижа их деятельности. Были подтверждены гипотезы о том, что психологические условия повышения эффективности труда и профессиональной карьеры начальников отряда исправительных учреждений детерминированы особенностями как объективных (внешних), так и субъективных (внутренних)

факторов. К объективным факторам относятся: особые условия труда, недостатки в организации работы и профессионально-психологического сопровождения начальников отрядов в процессе службы; к субъективным: отсутствие представлений об особенностях работы; трудности в психологической адаптации; слабая развитость профессионально важных качеств личности.

Повышение эффективности труда начальников отряда возможно при следующих условиях: улучшение профессионально-психологического отбора кандидатов на работу в качестве начальников отряда ИУ, основанного на учете специальных способностей, необходимых для работы в условиях ФСИН; использование социально-психологических тренингов при подготовке начальников отряда и психокоррекционной работе с неуспешными начальниками отрядов; проведение первоначальной и дополнительной подготовки (обучения) начальников отрядов по проблемам юридической (пенитенциарной) психологии; повышение эффективности мотивационных механизмов начальников отрядов; повышение престижа их деятельности и расширения возможностей для карьерного роста, путем расширения возможностей постепенного карьерного роста в воспитательном аппарате исправительных учреждений и управление карьерой сотрудников.

Проведенное исследование является по сути первым исследованием психологических условий повышения эффективности деятельности начальников отрядов, динамики их профессионального становления. Исследование позволило конкретизировать представления о психологических механизмах приводящих к повышению эффективности труда и профессиональной карьеры начальников отрядов. Полученные выводы способствуют психологически грамотной и эффективной разработке превентивной стратегии, направленной на оптимальное разрешение конфликтов в стенах пенитенциарных учреждений и на предупреждение негативных явлений в сфере взаимоотношений персонала и осужденных. Психологические обоснованные рекомендации по совершенствованию труда начальников отрядов, материалы исследования, полученные в рамках экспериментальных тренингов по развитию социально психологической компетентности персонала УИС, являются одним из способов повышения эффективности деятельности начальников отрядов, что в итоге позволит улучшить управление в учреждениях и принять меры по оптимизации социально-психологических явлений в среде осужденных.

Кружилиной Е. В., Лопес Е. Г.
г. Екатеринбург, РГПШУ

Психологические особенности профессионального выгорания педагогов

Профессиональной деятельности принадлежит существенное место в жизни человека. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к личности. Одним из таких негативных последствий является появление синдрома профессионального выгорания, снижающего эффективность профессиональной деятельности и пагубно влияющего на личность и здоровье.

Профессия педагога относится к профессиям типа «человек – человек», спецификой которых является наличие большого количества ситуаций с высокой эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью межличностного общения, а это требует от специалиста значительного личного вклада в установление доверительных отношений и умения управлять эмоциональной напряжённостью делового общения.