

Научная статья

УДК 159.9

doi: 10.46741/sjournal.2023.8.1.006

К вопросу о стратегиях поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в конфликтных ситуациях

НИКОЛАЙ ГУРГЕНОВИЧ СОБОЛЕВ

Научно-исследовательский институт ФСИН России, Москва, Россия, sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

Аннотация. В настоящее время исследование и коррекция стратегий поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы выступают в качестве одной из узловых проблем, требующих своего решения как на уровне научно-методического обеспечения, так и на уровне внедрения практических знаний в работу пенитенциарных психологов с сотрудниками практических органов. Высокий уровень социальной напряженности и конфликтный характер межличностного взаимодействия между персоналом и лицами, содержащимися в местах лишения свободы, фрустрируют личность и дезорганизуют деятельность сотрудников СИЗО. Изучение и учет особенностей стратегий поведения в конфликтных ситуациях следует рассматривать как одно из важнейших направлений психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: сотрудники; стратегия поведения; межличностные конфликты; фрустрация; конфликтологическая компетентность.

5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Для цитирования: Соболев Н. Г. К вопросу о стратегиях поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в конфликтных ситуациях // Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований. 2023. № 1 (8). С. 38–43. doi: 10.46741/sjournal.2023.8.1.006.

Original article

Considering Behavior Strategies Applied by Russian Penal System Employees in Conflict Situations

NIKOLAI G. SOBOLEV

Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia, sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

Abstract. Currently, the study and correction of behavior strategies of employees of the penitentiary system are among crucial problems to be solved both at the level of

scientific and methodological support and at the level of introducing practical knowledge into the work of penitentiary psychologists with employees of practical bodies. A high level of social tension and a conflicting nature of interpersonal interaction between staff and persons held in places of deprivation of liberty frustrate the personality and disorganize activities of the prison staff. The study and consideration of characteristics of behavior strategies in conflict situations should be considered as one of critical directions of psychological support for employees of the penal system.

Key words: employees; behavior strategy; interpersonal conflicts; frustration; conflictological competence.

5.3.9. Legal psychology and security psychology.

For citation: Sobolev N.G. On the issue of strategies of behavior of employees of the penitentiary system of the Russian Federation in conflict situations. *All-Russian Research and Practice Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 2023, no. 1 (8), pp. 38–43. doi: 10.46741/sjournal.2023.8.1.006.

Межличностные конфликты на современном этапе развития социума, безусловно, представляют собой один из самых часто встречающихся вариантов конфликтного поведения, с которым вынуждены сталкиваться практически каждый день в той или иной форме сотрудники уголовно-исполнительной системы. Отметим, что профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы напрямую связана с большими нервно-психическими нагрузками, перенапряжением, конфликтными ситуациями, необходимостью общения с различными категориями граждан, ориентированных на совершение противоправных действий [1, с. 3]. Следовательно, сотрудники СИЗО должны обладать конфликтологической компетентностью, навыками преодоления конфликтного противоборства, способностью противостоять деструктивным устремлениям со стороны граждан, содержащихся в СИЗО [2, с. 86]. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 г. прямо указывает на необходимость подготовки работников, способных обеспечить качественное функционирование органов и учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, в строгом соответствии с международными правилами обращения с осужденными [3].

Согласимся с позицией Н. В. Гришиной о том, что межличностный конфликт следует рассматривать как противостояние заинтересованных субъектов конфликтной ситуации взаимодействия, оцениваемое ими как настоящая психологическая проблема, которая требует своего преодоления и побуждает участвующие стороны к активности [4, с. 135]. Ситуации межличностного конфликта составляют естественную часть профессиональной деятельности сотрудников отдела режима СИЗО в условиях непосредственного взаимодействия с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными, содержащимися в условиях социальной изоляции.

Целью нашего исследования выступило изучение особенностей стратегий поведения сотрудников СИЗО в конфликтных ситуациях. Оно было проведено на базе СИЗО-3 УФСИН России по Вологодской области. Общий объем выборки составил 40 человек (сформированы две экспериментальные группы по 20 сотрудников мужского и женского пола, реализующих профессиональную деятельность в условиях непосредственного взаимодействия с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными, содержащимися в условиях социальной изоляции).

В качестве инструмента, позволяющего исследовать особенности стратегий поведения в конфликтных ситуациях, нами была избрана «Методика рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга, ориентированная на изучение стратегий поведения субъекта в потенци-

ально конфликтной ситуации и имеющая стандартизованную процедуру обработки результатов [5, с. 386–408].

Далее более подробно рассмотрим результаты эмпирического исследования в первой и второй экспериментальных группах в ситуациях фрустрации. Результаты изучения направленности фрустрационных реакций представлены на рисунке:

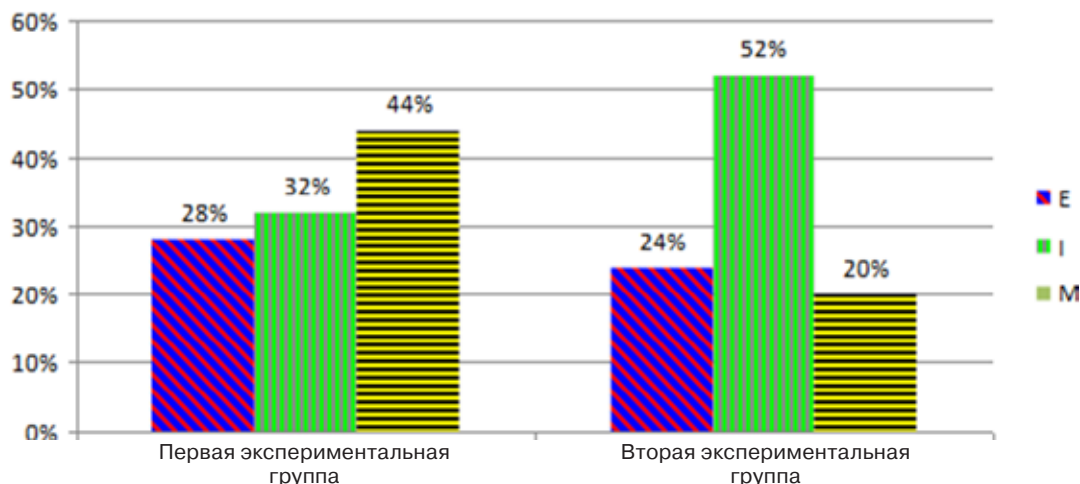


Рис. Направления фрустрационных реакций у респондентов, входящих в состав первой и второй экспериментальных групп, по «Методике рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга

Следует отметить, что сотрудники, включенные в первую группу, чаще всего в конфликтной ситуации предпочитают реакции по типу «М» – импунитивные (44 %), в отличие от сотрудников, включенных во вторую группу, для которых этот показатель составляет только 20 %. Возможно предположить, что сотрудники, включенные в первую группу, стремятся к критичному восприятию ситуаций служебного взаимодействия, предпочитая активному поведению в конфликте защитную тактику, ориентируясь на то, кто выступает субъектом противоборствующей стороны и какие могут быть последствия выхода из конфликта. Зачастую такая позиция базируется на суждении о том, что конфликтная ситуация может со временем быть обесценена участниками конфликта и разрешиться.

Респонденты, входящие в состав второй экспериментальной группы (52 %) и первой экспериментальной группы (32 %), во фрустрирующих ситуациях склонны использовать интрапунитивный тип реакции «I». Поэтому испытуемые, включенные во вторую экспериментальную группу, ориентированы на взвешенную, адекватную оценку собственных действий в ситуациях служебной деятельности, проявляют способность к самоконтролю и рефлексии, оказавшись в стрессовых ситуациях служебного взаимодействия. Они адекватно оценивают конфликты, в том числе возникающие при общении с коллегами или лицами, содержащимися в условиях социальной изоляции, стремясь при этом более ответственно относиться к организации и планированию социального взаимодействия.

При необходимости преодоления психологических барьеров в профессионально-служебной деятельности респонденты, включенные во вторую экспериментальную группу, преимущественно ориентированы на поиск выхода из конфликтной ситуации, зачастую находящейся в плоскости эмоциональных переживаний и в меньшей степени обусловленной смысловыми или мотивационными факторами.

Представляется, что наименьшие показатели, полученные по экстрапунитивному типу реакции «Е», среди респондентов, входящих в первую (28 %) и вторую (24 %) экспериментальные группы, свидетельствуют о том, что в стрессовых обстоятельствах эти лица склон-

ны открыто проявлять недовольство, озабоченность, гнев, вовлекать в свои переживания окружающих людей, ориентируясь на поиск смысловых или мотивационных факторов в качестве причин конфликтных ситуаций, участниками которых они являются.

Далее было выяснено, существуют ли статистически значимые различия между респондентами, входящими в состав первой и второй экспериментальных групп, по направленности реакций во фрустрирующих ситуациях с помощью Т-критерия Стьюдента (табл.).

Таблица

Сводная таблица средних значений у респондентов,
входящих в состав первой и второй экспериментальных групп,
по «Методике рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга

Фактор	Первая экспериментальная группа		Вторая экспериментальная группа		Значимость различий по Т-критерию Стьюдента
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	
Е	41	65	45	38	–
І	25	45	32	34	0,05
М	35	45	24	16	0,01

Статистические значимые различия по фактору «І» ($p \leq 0,05$) позволяют утверждать, что сотрудники из второй группы, оказавшись в ситуации конфликтного взаимодействия в процессе исполнения служебных обязанностей, преимущественно реагируют по типу принятия ответственности на себя, акцентируя внимание на неизбежности возникающих ситуаций, и поиска конструктивного решения проблемы.

Кроме того, можно отметить, что респонденты, входящие в состав первой экспериментальной группы (фактор «М» ($p \leq 0,01$)), оказавшись во фрустрирующей ситуации, склонны реагировать по типу импунитивных реакций, мотивированных преимущественно социально. При этом импунитивное поведение респондентов, включенных в первую группу, может быть реализовано либо посредством обесценивания предмета конфликта, либо через оправдание собственных поступков требованиями служебной необходимости или профессиональными обязанностями.

Итак, сотрудники мужского пола, реализующие профессиональную деятельность в условиях непосредственного взаимодействия с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными, в конфликтных ситуациях преимущественно ориентированы на выбор таких стратегий импунитивного поведения, как настойчивость, контроль эмоций, сдержанность в межличностных контактах. Сотрудники же женского пола преимущественно ориентированы на выбор интрапунитивных реакций, что выражается в склонности приписывать ответственность за результативность межличностного взаимодействия самим себе и не дистанцироваться от устранения причин, породивших конфликтную ситуацию.

С учетом выявленных особенностей стратегий поведения в конфликтных ситуациях, характерных для сотрудников мужского и женского пола, представляется необходимым реализовать комплекс мероприятий, направленных, с одной стороны, на повышение профессионально-психологической компетентности персонала, а с другой – на создание требуемых условий для конструктивного межличностного взаимодействия с различными категориями граждан. В этой связи отметим, что сотруднику важно уметь конструктивно применять техники и приемы для разрешения и профилактики конфликтов. В процессе освоения различных техник раскрывается феноменология конфликта, прорабатываются характерологические установки субъекта и картина мировосприятия процесса общения как важнейшего социально-психологического явления.

Основываясь на выявленной в нашем исследовании предрасположенности сотрудников мужского пола отдела режима СИЗО к выбору импунитивной стратегии поведения в конфликте, считаем возможным предложить в рамках организации их психологического сопровождения использование рефлексивного тренинга. Целью проведения рефлексивного тренинга с сотрудниками мужского пола является развитие возможностей осознания субъектом себя и своей ситуации извне, с позиции наблюдателя, а также умения более качественно интерпретировать причины поступков других людей, понимать их психическое состояние и чувства. Задачами рефлексивного тренинга могут выступать:

- 1) развитие навыков рефлексии – осознание своих переживаний, чувств, поступков;
- 2) выработка или коррекция навыков осознанного управления поведением в конфликтных ситуациях;
- 3) развитие чувства интернальности, ответственности за происходящее с собой (интернальность осуществляется на основе сложной структуры контроля и предполагает гибкое использование оптимальных атрибутивных стратегий в процессе принятия решений в конфликтных ситуациях);
- 4) развитие представлений о содержании и механизмах формирования конфликтов и их предупреждения в условиях СИЗО.

Представляется, что, используя возможности психологического (конфликтологического) консультирования при организации психологического сопровождения сотрудников женского пола отдела режима СИЗО, необходимо учитывать их ориентированность на выбор интрапунитивных реакций и факторов при поиске выхода из ситуации конфликта. Это требует, с одной стороны, учета личностных особенностей респондентов и объективного анализа ситуации, а с другой – субъективной интерпретации происходящего. Вступление в конфликт зачастую рассматривается сотрудником через субъективное ощущение неразрешимости ситуации, что, в свою очередь, является обязательным условием его дальнейшего развития по пути напряжения и эскалации. В этой связи невозможность классификации сотрудником фрустрационной ситуации по степени важности и опасности может являться следствием наличия иррациональной установки. Вероятно, интрапунитивный тип реагирования коррелирует с уровнем рациональной оценки себя, своих возможностей и ресурсов по преодолению конфликта.

В целях повышения конфликтологической компетентности данной категории сотрудников посредством выработки навыков объективной оценки конфликтной ситуации и оппонента следует учитывать уровень рациональности при принятии решений, так как выявлена положительная связь рациональности с проявлением соперничества в конфликтном взаимодействии [6, с. 264]. В случае недостаточно высокого уровня рациональности и наличия установки долженствования, характерной для интрапунитивного типа реагирования в большей мере в отношении себя, чем в отношении других, более вероятен уклон в конфронтационное взаимодействие без достаточного стремления отстаивать собственные интересы в целях конструктивного разрешения затруднительной ситуации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пашукова А. Д. Формирование профессиональной компетентности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний в системе служебной подготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Рязань, 2022. 25 с.
2. Зарубин С. П. Теоретические основы возникновения и разрешения конфликтов в следственных изоляторах // Человек: преступление и наказание. 2009. № 3 (66). С. 86–88.
3. Об утверждении концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от

- 29.04.2021 № 1138-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 20. Ст. 3397.
4. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб., 2008. 544 с.
5. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. Самара, 1998. 672 с.
6. Литвин В. В., Таллибулина М. Т. Стратегии поведения личности в конфликте и их связь с когнитивными установками и стилем принятия решений // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Педагогика. Психология». 2022. № 3. С. 256–267.

REFERENCES

1. Pashukova A.D. *Formirovanie professional'noi kompetentnosti sotrudnikov Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii v sisteme sluzhebnoi podgotovki: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Formation of professional competence of employees of the Federal Penitentiary Service in the system of service training: Candidate of Sciences (Pedagogy) dissertation abstract]. Ryazan, 2022. 25 p.
2. Zarubin S.P. Theoretical foundations of the emergence and resolution of conflicts in pre-trial detention facilities. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie = Man: Crime and Punishment*, 2009, no. 3 (66), pp. 86–88. (In Russ.).
3. On approval of the Concept for the development of the penal system of the Russian Federation for the period up to 2030: Decree of the Government of the Russian Federation No. 1138-r of April 29, 2021. In: *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii* [Collection of Legislation of the Russian Federation]. 2021. No. 20. Art. 3,397. (In Russ.).
4. Grishina N.V. *Psikhologiya konflikta* [Psychology of conflict]. Saint Petersburg, 2008. 544 p.
5. Raigorodskii D.Ya. *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy: ucheb. posobie* [Practical psychodiagnosics. Methods and tests: teaching aid]. Samara, 1998. 672 p.
6. Litvin V.V., Tallibulina M.T. Conflict behavior strategies in relation to cognitive attitudes and decision-making style. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya "Filosofiya. Pedagogika. Psikhologiya"* = *Bulletin of Udmurt University. Series Philosophy. Pedagogy. Psychology*, 2022, no. 3, pp. 256–267. (In Russ.).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

НИКОЛАЙ ГУРГЕНОВИЧ СОБОЛЕВ – кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела разработки методологий социальной, психологической, воспитательной и педагогической работы с осужденными центра исследования проблем исполнения уголовных наказаний и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников Научно-исследовательского института ФСИН России, Москва, Россия, sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

NIKOLAI G. SOBOLEV – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor, Senior Researcher at the Department for the Development of Methodologies for Social, Psychological, Educational and Pedagogical Work with Convicts of the Center for the Study of Problems of Execution of Criminal Penalties and Psychological Support of Professional Activity of Employees of the Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia, sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

Статья поступила 29.11.2022