

УДК 159.99

DOI: 10.17223/17267080/64/3

**Э.И. Мещерякова<sup>1</sup>, О.Ю. Горчакова<sup>1</sup>, А.В. Ларионова<sup>2</sup>,  
Н.В. Козлова<sup>1</sup>, А.А. Грднева<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Томский государственный университет (Томск, Россия)*

<sup>2</sup>*Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники  
(Томск, Россия)*

### **Особенности саморегуляции руководящего состава сотрудников пенитенциарной службы**

В статье использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта (№ 8.1.78.2015) в рамках Программы повышения конкурентоспособности ТГУ.

*Рассматривается проблема актуального направления в зарубежной и отечественной психологической науке – саморегуляция профессионала в экстремальных условиях деятельности. Приведены результаты эмпирического исследования, показывающие на примере профессиональной деятельности руководителей пенитенциарных учреждений различия индивидуально-психологических и управленческих качеств сотрудников в зависимости от уровня саморегуляции.*

**Ключевые слова:** саморегуляция; руководитель; профессиональные компетенции; экстремальная профессия; пенитенциарная служба.

Проблема саморегуляции и саморегуляционной деятельности – одна из наиболее актуальных и перспективных направлений исследования современной психологии, как отечественной [1–5], так и зарубежной [6–9]. Острота и сложность проблемы саморегуляции, которая является необходимым психологическим средством профессиональной активности субъекта и выступает предиктором успешности в ней, детерминируется ее ролью в изучении смежных предметных областей психологической науки. В литературе обнаруживается широкий спектр методологических и методических подходов к исследованию личности профессионала, их объединяет рассмотрение профессионала как субъекта метасистемы «профессиональная среда–личность–социум» [1].

Развитие современной психологической мысли способствовало расширению взглядов на понятие, функционирование и характеристики саморегуляции в структуре системного, структурно-функционального, дифференциального и индивидуально-стилевого подходов [2, 3, 10]. В обобщенном виде саморегуляцию можно охарактеризовать как целенаправленную организацию и управление человеком всеми видами и формами внешней и внутренней активности с целью оптимизации взаимодействия с факторами внешней и внутренней среды. Согласно представлениям, развиваемым лабораторией психологии саморегуляции Психологического института РАО,

под психической саморегуляцией понимается многоуровневый процесс по инициации и управлению психической активностью для достижения осознанно выдвинутых и принятых субъектом целей, моделирования значимых условий их достижения, программирования конкретных действий, оценивания и корректирования деятельности и ее результатов [2, 11–12]. Рассмотрение многоуровневой системы саморегуляции не только позволяет определить уровень сформированности саморегуляции, но и выявить, какой из компонентов системы нуждается в целенаправленном развитии с целью нивелирования слабых сторон субъекта и повышения продуктивности его деятельности [3].

Психология профессиональной деятельности как одна из ведущих предметных областей психологического знания выводит проблему саморегуляции на новый концептуальный уровень, связанный с повышением надежности, эффективности и продуктивности деятельности человека в трудовой сфере, особенно в связи с работой в экстремальных условиях и ростом стрессогенных ситуаций, когда регуляция психического состояния человека выступает в качестве важнейшего условия эффективности его деятельности. Интерес к этой проблеме определяется объективными причинами, в том числе расширением диапазона стрессоров, влияющих на человека, а также повышением силы и частоты их воздействия [13]. Отсутствие сформированной саморегуляции в системе «деятельность–состояние–личность» приводит к увеличению вероятности возникновения профессиональных рисков (эмоциональное выгорание, ошибки в выполнении непосредственных служебных обязанностей, профдеформация, профдевиация). Отмечается, что саморегуляция в ситуации риска играет первостепенную роль при принятии решений и выборе стратегий поведения в условиях неопределенности [14]. Саморегуляция активности субъекта в ситуациях риска является не только рациональным процессом, реализуемым когнитивными средствами, но и эмоциональным, включающим отношение субъекта к ситуации. Рассмотрение процесса саморегуляции требует учета нескольких факторов, включающих непосредственно саму деятельность, успешность в ее осуществлении и психоэмоциональное состояние субъекта данной деятельности в процессе ее реализации.

Проблема саморегуляции в профессиях экстремального профиля как необходимой составляющей профессионально-личностных компетенций была затронута в ряде работ [1–2, 11], однако рассмотрения особенностей саморегуляции руководящего звена в профиле профессий экстремального типа в отечественной литературе практически не представлено. На необходимость такого изучения указывает тот факт, что руководящая должность в экстремальном профиле деятельности является дополнительным фактором риска. Так, И.Ю. Кобозев провел серию исследований на определение особенностей профессионального стресса руководителей экстремального профиля (на примере ОВД) и показал, что уровень стресса руководителей ОВД в целом более высокий, чем у сотрудников ОВД, не занимающих руководящие посты [15].

Система саморегуляции является важнейшей составляющей психологического портрета современного руководителя. В акмеологической литературе описаны ключевые управленческие компетенции руководителя, учитывающие возможности и уровни саморегуляции, сопряженные с управленческими компетенциями [16–17]. Ими являются, например, умение управлять временем (тайм-менеджмент), толерантность к стрессу, самомотивация, развитие навыков управления эмоциями, выявление, определение и решение проблем, управление конфликтами, способность поставить себя на место другого человека, наставничество, эффективная межличностная коммуникация, способность принимать решения, стимулирование и мотивация других лиц и др.

Несмотря на широкий спектр исследований в области психологии саморегуляции, проблема профессиональной, управленческой компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, связанная с проблемой саморегуляции, разработана недостаточно, поэтому требует более глубокого анализа и уточнения. Особое значение эта система приобретает в деятельности руководства пенитенциарных учреждений в силу потенциальной экстремальности поведения осужденных за преступления. К основным экстремальным факторам пенитенциарной службы, помимо вероятности экстремальных ситуаций, следует отнести «трудный» контингент осужденных, изоляцию условий профессиональной деятельности и низкую престижность профессии. Профессиональное функционирование руководства пенитенциарных учреждений является эмоционально напряженным видом социальной активности и входит в группу профессий с постоянным присутствием негативно выраженных стрессоров. Хроническая эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности требует от пенитенциариев наличия больших резервов самообладания и навыков саморегуляции. В исследованиях проблемы саморегуляции, связанной с взаимодействием руководителя с социумом экстремального характера, как правило, ищется ответ на ключевой вопрос: какие психологические и ситуативные факторы обуславливают достаточный уровень саморегуляции для успешной деятельности в этих условиях. При этом фокус внимания на рисках и угрозах провоцирует постановку вопроса в направлении противопоставления «нормативного» и «патологического» в личностных и коммуникативных особенностях руководителей [18].

Разработанные теоретические основания исследования позволили сформулировать цель исследования – анализ системы саморегуляции руководителей пенитенциарной службы. Центральным для данной работы является предположение, что структура индивидуальных особенностей саморегуляции (стиля саморегуляции) и его уровней детерминируется личностными особенностями человека и профессионально-средовыми факторами. Задачи исследования были сформулированы как выявление взаимосвязи уровня саморегуляции, общего психического состояния и управленческого потенциала руководителей экстремального профиля деятельности – пенитенциарной службы, психологических факторов, обеспечивающих оптимизацию

управленческих компетенций в условиях экстремальной профессиональной деятельности, определение основных трудностей и несформированных компетенций с целью последующего коррекционного и психотерапевтического воздействия.

**Выборка и методы исследования.** В соответствии с целью исследования была сформирована выборка, ее составили группы респондентов – сотрудников руководящего звена ФСИН, которые позволили изучить качественные особенности саморегуляции в условиях экстремальной деятельности. Пенитенциарная служба расценивалась нами как среда с повышенным уровнем профессиональных рисков, где высокая концентрация стрессогенных факторов приводит к деструкциям личности и дезорганизации профессиональной деятельности. В исследовании приняли участие 93 сотрудника ФСИН, из них 72 (77%) сотрудника мужского пола, 21 (23%) – женского. Асимметричность выборки по полу обусловлена кадровой спецификой профессиональной деятельности ФСИН. Возраст участников исследования от 27 до 52 лет (средний возраст 38,2 года). Все испытуемые на момент исследования занимали руководящие должности среднего и высшего звена.

Для изучения особенностей саморегуляции и психического состояния сотрудников ФСИН, а также для определения управленческого потенциала руководящего состава применялось 6 методик с 29 переменными, которые составили, по нашим представлениям, предметное семантическое поле исследуемой проблемы.

1. Методика «Стиль саморегуляции поведения» (ССП), авторы В.И. Моросанова, Е.М. Коноз. Методика позволяет диагностировать степень развития осознанной саморегуляции и ее индивидуальные профили, компонентами которых являются частные регуляторные процессы. Методика состоит из 6 шкал, выделенных в соответствии с основными регуляторными процессами: планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность, и единой шкалы общего уровня саморегуляции [10, 12].

2. Методика «Определение психического выгорания» (ОПВ) в адаптации А.А. Рукавишникова. Опросник направлен на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности: психоэмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональная мотивация [19. С. 249].

3. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (ЛАК), авторы Е.П. Ильин и П.А. Ковалев. Методика предназначена для выявления в качестве личностной характеристики склонности субъекта к конфликтности и агрессивности, для определения дифференцированного уровня агрессивности по двум полюсам – позитивной и деструктивной агрессивности [19. С. 150].

4. Опросник экспресс-оценки управленческого потенциала руководителя (ОПР), авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Опросник предназначен для выявления степени развития управленческого потенциала,

актуального уровня управленческих способностей, который дифференцируется в трех диапазонах – низкий, средний, высокий [19. С. 183].

5. Методика «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС), авторы В.В. Сиявский и Б.А. Федоришин. Методика предназначена для диагностики потенциальных возможностей людей в развитии их коммуникативных и организаторских способностей [20. С. 97].

6. Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (СПДО), авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Предназначена для определения доминирующего ориентационного стиля (ориентация на действие, на процесс, на людей или на перспективу, будущее) в профессионально-деятельностном общении [19. С. 203].

**Процедура проведения исследования.** Тестирование проводилось индивидуально в бланковом режиме на бумажных и электронных носителях. У респондентов предварительно устно спрашивали согласие участвовать в исследовании, информировали участников о том, что они могут завершить тестирование в любой момент. Участникам исследования пояснялись процедура тестирования, цель исследования; инструкция к каждой методике предъявлялась в устной и письменной форме. Время выполнения тестовых методик не ограничивалось. Для обработки полученных данных применялась программа STATISTICA 6.0.

**Результаты.** Для определения уровня развития саморегуляции руководящего состава ФСИН использовался иерархический кластерный анализ наблюдений (испытуемых) с использованием метода Уорда на основе евклидовых метрик, в качестве переменных использовались шкалы методики «Стиль саморегуляции поведения». По результатам кластерного анализа (рис. 1) было выделено 4 группы испытуемых в зависимости от уровня саморегуляции.

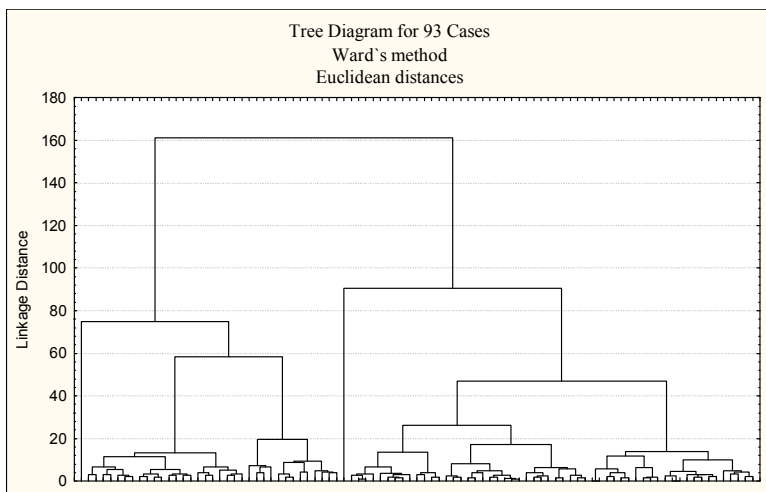


Рис. 1. Иерархическая кластеризация испытуемых

Для выявления и анализа различий между выделенными группами обратимся к гистограмме нормального распределения по шкале «Общий уровень саморегуляции» (рис. 2). В первую группу (кластер) вошли респонденты со средним уровнем саморегуляции ( $N = 22$ ), во вторую – респонденты с низким уровнем саморегуляции ( $N = 13$ ), в третью – с показателем выше среднего ( $N = 33$ ), в четвертую – с высокими показателями ( $N = 22$ ).

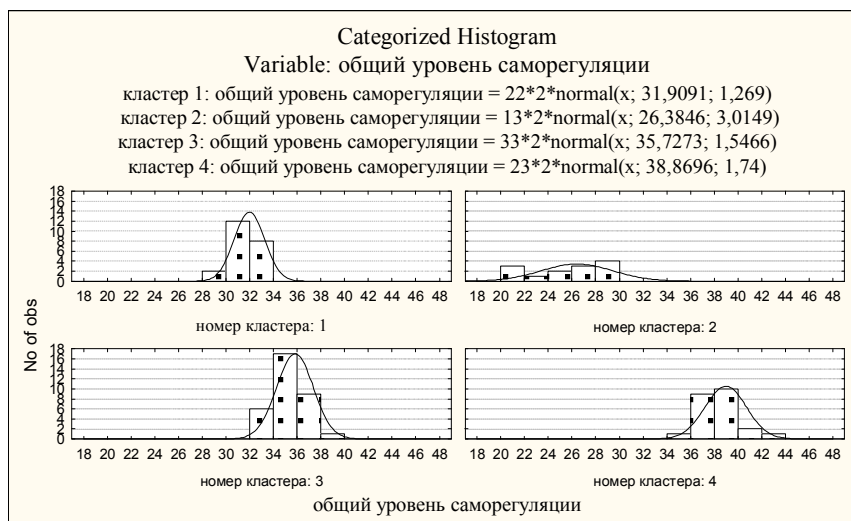


Рис. 2. Гистограмма распределения значений в 4 группах (кластерах)

С целью определения шкал, которые внесли вклад в каждый кластер, значимость их различий проверялась с помощью непараметрического критерия Краскала–Уоллиса. Значимые различия ( $p \leq 0,01$ ) показали 5 показателей из 7 по методике ССП: планирование, моделирование, программирование, самостоятельность, общий уровень саморегуляции.

Для получения детализированных данных о различиях между кластерами значимость различий была также проверена попарно с помощью непараметрического критерия Манна–Уитни. Полученные результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Значимость различий между кластерами (по критерию Манна–Уитни)**

Методика	Показатель	Сравниваемые кластеры						
		Все 4 кластера	1 и 2	1 и 3	1 и 4	2 и 3	2 и 4	3 и 4
ЛАК	Вспыльчивость	**	**					
	Напористость	* и **	*			**		
	Обидчивость	*				*		

Окончание табл. 1

Методика	Показатель	Сравнимые кластеры						
		Все 4 кластера	1 и 2	1 и 3	1 и 4	2 и 3	2 и 4	3 и 4
	Неуступчивость							
	Бескомпромиссность							
	Мстительность							
	Нетерпимость к мнению других	*			*			*
	Подозрительность							
	Позитивная агрессивность							
	Негативная агрессивность	*			*			*
	Конфликтность	*	*			*	*	
КОС	Коммуникативные склонности	*	*				*	
	Организаторские склонности	**	**			*	*	
ОПВ	Шкала психоэмоционального истощения	*				*	*	
	Шкала личностного отдаления	*				*	*	
	Шкала снижения профессиональной мотивации	**			**		**	
	Индекс психического выгорания	*				*	*	
СПДО	Ориентация на действие	**			**			
	Ориентация на процесс	*	*				*	*
	Ориентация на людей	* и **	**			*	*	
	Ориентация на перспективу	*			*		*	*
ОПР	Управленческий потенциал	*	*			*	*	
ССП	Планирование	*		*	*	*	*	*
	Моделирование	*	*			*	*	
	Программирование	*	*		*	*	*	*
	Оценка результатов	*	*	*	*	*	*	
	Гибкость	*	*	*		*	*	
	Самостоятельность	*	*	*	*		*	*
	Общий уровень саморегуляции	*	*	*	*	*	*	*

*Примечание.* \*\*  $p \leq 0,01$ ; \*  $p \leq 0,05$ .

Из табл. 1 видно, что по 24 показателям из 29 обнаружены значимые различия между выделенными группами.

В табл. 2 представлены средние значения по шкалам, рассчитанные для испытуемых каждого из четырех кластеров, в единицах стандартного значения и отклонения.

Как видно из табл. 2, представителям первой группы / кластера ( $N = 22$ ) свойственны средние значения по шкале «Общий уровень саморегуляции» в сочетании со средними показателями практически по всем шкалам использованных в исследовании методик. Их характерной особенностью являются наиболее низкие показатели самостоятельности по опроснику ССП, т.е. им присущ выраженный внешний локус-контроль.

Представителям данного кластера свойственна потребность в саморегуляции со стороны начальства, вышестоящих. Они нуждаются в помощи со стороны окружающих, всегда ориентированы на чужое мнение и внешние оценки своей деятельности. Кластер представителей этой группы получил название «саморегуляция руководителя-экстернала, ориентирующегося на вышестоящих».

Т а б л и ц а 2

Средние значения показателей кластеров

Методика	Показатель	Кластер 1 (N = 22)		Кластер 2 (N = 13)		Кластер 3 (N = 33)		Кластер 4 (N = 23)	
		Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение
ЛАК	Вспыльчивость	2,8	1,7	4,8	2,8	2,8	1,9	3,3	2,5
	Напористость	3,4	1,5	4,2	2,1	3,5	1,4	4,3	1,8
	Обидчивость	1,9	1,2	3,0	2,0	1,7	1,4	1,7	1,6
	Неуступчивость	2,8	1,8	2,4	1,9	2,9	1,9	3,6	2,0
	Бескомпромиссность	8,2	1,7	8,6	1,3	7,7	1,9	8,0	1,8
	Мстительность	2,5	1,7	2,8	1,6	2,4	2,2	3,0	1,9
	Нетерпимость к мнению других	2,0	1,4	2,3	1,4	1,8	1,7	3,3	1,8
	Подозрительность	2,2	1,6	3,9	1,7	2,8	1,9	3,0	1,9
	Позитивная агрессивность	6,1	2,8	6,5	2,7	6,4	2,9	7,9	3,7
	Негативная агрессивность	4,5	2,3	4,9	2,7	4,0	2,9	6,4	2,9
	Конфликтность	15,0	3,5	20,4	4,7	14,9	3,5	16,0	4,9
КОС	Коммуникативные склонности	15,8	2,2	12,2	4,7	14,8	3,3	15,8	1,8
	Организаторские склонности	16,1	2,1	13,9	3,0	16,0	1,5	16,6	1,9
ОПВ	Шкала психоэмоционального истощения	12,5	9,6	20,6	12,9	9,3	7,6	10,5	14,9
	Шкала личностного отдаления	13,8	6,5	20,5	6,0	12,3	5,4	10,5	7,7
	Шкала снижения профессиональной мотивации	22,1	6,9	24,1	9,4	20,6	7,5	17,7	5,5
	Индекс психического выгорания	48,4	6,4	65,2	7,3	40,3	6,1	38,6	5,2



Окончание табл. 2

Методика	Показатель	Кластер 1 (N = 22)		Кластер 2 (N = 13)		Кластер 3 (N = 33)		Кластер 4 (N = 23)	
		Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение
СПДО	Ориентация на действие	13,5	1,5	13,8	2,0	13,8	1,6	14,5	1,8
	Ориентация на процесс	17,8	1,3	15,8	2,1	17,0	2,1	18,3	1,3
	Ориентация на людей	17,7	1,3	16,1	2,2	17,6	1,6	17,9	1,7
	Ориентация на перспективу	10,8	3,0	9,2	3,4	11,4	2,6	13,0	3,3
ОПР	Управленческий потенциал	13,3	3,1	10,2	3,0	14,1	2,4	14,0	2,6
ССП	Планирование	6,1	1,5	5,7	1,7	7,1	1,4	8,2	0,9
	Моделирование	7,8	1,1	5,5	1,1	8,2	0,9	8,4	0,7
	Программирование	6,9	1,0	5,5	1,5	7,1	1,2	7,8	1,0
	Оценка результатов	6,0	1,2	4,8	1,5	7,1	0,9	6,8	0,9
	Гибкость	7,3	1,4	4,6	1,9	8,1	1,0	7,9	1,0
	Самостоятельность	2,5	1,2	4,5	1,7	3,7	1,8	6,2	1,4
	Общий уровень саморегуляции	31,9	1,3	26,4	3,0	35,7	1,5	38,9	1,7

Представители второй группы / кластера (N = 13) демонстрируют низкий уровень саморегуляции в сочетании с низкими средними значениями по шкалам методики КОС, СПДО (кроме шкалы «Ориентация на действие»), ОПР («Управленческий потенциал») и по шкалам методики ССП (кроме шкалы «Самостоятельность»). Для них характерны также высокие средние значения по шкалам методики ЛАК («Вспыльчивость», «Обидчивость», «Бескомпромиссность», «Подозрительность» и «Конфликтность») и по всем шкалам методики ОПВ (см. табл. 2). Характерными особенностями представителей второго кластера (группы) являются низкий коммуникативный потенциал, трудности в установлении контактов, выступлениях перед аудиторией, в отстаивании своего мнения. Сотрудникам, вошедшим в данный кластер, свойственны психоэмоциональное истощение (доходящее до уровня выгорания), низкая психическая устойчивость с раздражительностью, агрессивностью, снижением самооценки, неудовлетворенностью профессиональной деятельностью, снижением профессиональной мотивации достижения на фоне обидчивости, бескомпромиссности,

подозрительности и конфликтности. Но в силу имеющегося стажа и наработанного практического опыта они достаточно самостоятельны, хотя и действуют в рамках усвоенных рабочих стереотипов с ориентацией на окружающих и ближайшую перспективу. Кластер представителей этой группы получил название «саморегуляция выгорающего руководителя».

Представителям третьей группы / кластера (N = 33) свойственны значения выше среднего по шкале «Общий уровень саморегуляции», по многим показателям шкал кластер 3 схож с кластером 1. Как видно из табл. 1, у кластеров 1 и 3 наблюдаются различия лишь по методике ССП (кроме шкал «Моделирование» и «Программирование»). То есть отличительной особенностью представителей кластера 3 от представителей кластера 1 является умение самостоятельно и эффективно планировать деятельность, оценить изменение условий и скорректировать план действий. Согласно табл. 2 сотрудники данного кластера имеют самые низкие средние значения по сравнению с другими кластерами по шкале «Нетерпимость к мнению других» (ЛАК) и шкале «Психозмоциональное истощение» (ОПВ), а также высокие средние значения по шкале «Управленческий потенциал» (ОПР) и по шкалам «Оценка результатов» и «Гибкость» (ССП). Сотрудники, вошедшие в данный кластер, демонстрируют умение ладить с людьми, уважение к мнению других, стрессоустойчивость, способность справляться с непредвиденными, рискованными обстоятельствами. Кластер представителей этой группы получил название «саморегуляция продуктивного руководителя».

Четвертый кластер (N = 22) объединяет сотрудников с высокими значениями по шкале «Общий уровень саморегуляции» в сочетании с высокими средними значениями по шкалам методики ЛАК («Неуступчивость», «Мстительность», «Нетерпимость к мнению других», «Позитивная агрессивность», «Негативная агрессивность»), по шкале методики КОС («организаторские склонности»), по всем шкалам методики СПДО и по шкалам методики ССП (кроме шкал «Оценка результатов», «Гибкость»). Такие показатели у них сочетаются с низкими средними значениями (в сравнении с другими кластерами) по шкалам методики ОПВ (кроме шкалы психозмоционального истощения). Эти особенности компенсируются умением ориентации в трудных ситуациях, непринужденностью во взаимодействии с новыми людьми, инициативностью, самостоятельностью в принятии решений. Агрессивные тенденции у них появляются в процессе отстаивания своего мнения и достижения поставленных целей. Кластер представителей этой группы получил название «саморегуляция высокопродуктивного руководителя, компенсирующая негативную характерологию».

**Обсуждение результатов.** Проведенное исследование позволило детально изучить особенности взаимосвязи уровня саморегуляции, общего психического состояния и управленческого потенциала руководителей экстремального профиля деятельности – пенитенциарной службы.

Данные, полученные в исследовании, согласуются с результатами психологической литературы последних десятилетий о том, что професси-

онал, рассматриваемый через фокус саморегуляции, обладает определенными достоинствами [21] и что индивидуальные особенности саморегуляции характеризуются тем, как человек планирует и программирует достижение цели, учитывает значимые внешние и внутренние условия, оценивает результаты и корректирует свою активность для достижения субъективно-приемлемых результатов. Обобщая представления наиболее разработанных отечественных теорий и линий исследований саморегуляции деятельности [2, 11], можно заметить, что саморегуляция произвольной активности человека понимается как системно организованный психический процесс по инициации, построению, поддержанию и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, которые направлены на развитие саморегуляции и описываются ее индивидуальным профилем.

В этом подходе основной акцент делается на планировании действий и на индивидуально-стилевых характеристиках саморегуляции. В число переменных, охватываемых опросником стиливых особенностей саморегуляции поведения В.И. Моросановой, входят планирование целей, моделирование значимых условий их достижения, программирование действий, оценивание и коррекция результатов, гибкость, самостоятельность и общий уровень саморегуляции.

Однако постановка во главу угла целей как системообразующего основания саморегуляции ограничивает сферу применимости теории подхода О.А. Конопкиной и В.И. Моросановой, так как существенная часть человеческой активности действительно направлена на произвольное преследование осознаваемых целей, но неверно сводить к этому всю активность человека. Проведенный анализ показателей методик по группам (с помощью критерия различий Манна–Уитни), отличающимся уровнем саморегуляции, показал, что все четыре образованные группы имеют достоверные различия практически по всем шкалам использованных методик (за исключением шкал методики ЛАК «Неуступчивость», «Бескомпромиссность», «Подозрительность», «Позитивная агрессивность»). На наш взгляд, большой интерес представляют результаты, отражающие вклад уровня саморегуляции (низкого и высокого) в личностно-профессиональную сферу руководителей.

**Руководители с низким уровнем саморегуляции.** Полученные результаты позволяют отнести руководителей с низким уровнем саморегуляции к «группе риска», так как им свойственны сниженные значения показателей профессионально важных качеств: коммуникативных, организаторских и управленческих. Кроме того, высокие значения по индексу психологического выгорания свидетельствуют о том, что данная группа руководителей в ситуации стресса в первую очередь будет демонстрировать признаки истощения, проявляющиеся в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности. Мотивационная сфера руководителей с низким уровнем саморегуляции также характеризуется снижением продуктивности профессиональной деятельности, опти-

мизма и заинтересованности в работе, оценки своей профессиональной компетентности и степени успешности работы с другими людьми.

**Руководители с высоким уровнем саморегуляции.** Характерной особенностью руководителей данной группы является чётко сформированная индивидуальная система осознанной саморегуляции (произвольной активности) в сочетании с развитой управленческой и организаторской сферой деятельности. Руководителей данной группы отличают умение ориентироваться в трудных ситуациях, самостоятельность в принятии решений, ориентация на достижение поставленных целей, умение детально планировать деятельность и распределять обязанности среди подчиненных, непринужденность во взаимодействии с окружающими и умение устанавливать новые контакты. Стоит уделить внимание особенностям коммуникативной сферы руководителей с высоким уровнем саморегуляции, которая характеризуется несколько противоречивым сочетанием стремления представителей данной группы к взаимодействию с окружающими, умением устанавливать отношения и разрешать конфликты с нетерпимостью к мнению других и мстительностью. Представителям данной группы свойственны тенденция к единоличному принятию решений, склонность игнорировать доводы и мнения других лиц; в случае реальной или предполагаемой угрозы, несправедливости или обиды со стороны они стремятся к неминуемому наказанию и даже мести. Выявленные характерные особенности рисуют образ инициативного и властного руководителя, который уверен в правильности и важности своего правления и не приемлет альтернативных точек зрения. На данном этапе исследования полученные взаимосвязи уровня саморегуляции и особенностей коммуникативной сферы мы отнесли к специфике профессиональной деятельности сотрудников ФСИН, где одним из основных условий взаимодействия руководителя и коллектива является точное и своевременное выполнение приказов вышестоящих. При высокой мотивации достижения цели руководители с высокой саморегуляцией способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние негативных личностных особенностей, способных отрицательно повлиять на достижение профессиональных целей.

### **Выводы**

1. Результаты исследования позволили углубить представления о саморегуляции и ее роли в руководящей деятельности представителей пенитенциарных учреждений путем выявления психологических факторов, обеспечивающих оптимизацию управленческих компетенций в условиях экстремальной профессиональной деятельности. Система саморегуляции обеспечивает осознанный контроль и управление своей активностью, что позволяет представителю руководящего звена пенитенциарной службы оптимизировать собственные коммуникативные, организаторские, мотивационные и эмоциональные ресурсы, повышающие эффективность и надежность профессиональной деятельности. Система осознанной саморегуляции позволяет реализовать индивидуальную устойчивость процессов

саморегуляции произвольной активности руководителя при воздействии стресс-факторов в напряженных условиях деятельности, мобилизовать личностные ресурсы, необходимые для эффективного функционирования и выполнения профессионально важных задач руководителя экстремального профиля деятельности, апеллируя к его мотивационной, коммуникативной, управленческой и организационной сферам.

2. Глубинное качественное изучение индивидуально-психологических характеристик руководителей позволяет выявить основные трудности и несформированные компетенции (навыки) с целью последующего коррекционного и психотерапевтического воздействия. Полученные результаты различий и особенностей взаимосвязи саморегуляции и профессионально важных качеств руководящего состава ФСИН позволяют говорить о необходимости дополнительного психологического сопровождения и обучения навыкам саморегуляции представителей данной группы рискованных (экстремальных) профессий.

Полученные результаты дают возможность продолжить исследований в этом направлении. Перспективной нам представляется разработка практических программ, направленных на повышение саморегуляции сотрудников экстремальных профессий, изучение динамики изменения ресурсов их личности в зависимости от развития уровня саморегуляции.

### *Литература*

1. Дикая Л.Г. Психология саморегуляции функционального состояния субъекта в экстремальных условиях деятельности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2002.
2. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. 2-е изд., испр. и доп. М. : Ленанд, 2011. 320 с.
3. Моросанова В.И. Развитие теории осознанной саморегуляции: дифференциальный подход // Вопросы психологии. 2011. № 3. С. 132–144.
4. Личностный потенциал. Структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М. : Смысл, 2011. 675 с.
5. Рассказова Е.И. Саморегуляция в психологии здоровья и клинической психологии // Вопросы психологии. 2012. № 1. С. 75–82.
6. Кон И.С. Категория «Я» в психологии // Психологический журнал. 1981. Т. 2, № 3. С. 25–37.
7. Kuhl J. Action Control: The maintenance of motivational states // Motivation, Intention, and Volition. Berlin ; Heidelberg : Springer-Verl., 1987. P. 279–291.
8. Deci E.L., Ryan R.M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. 2000. Vol. 11. P. 227–268.
9. Baumeister R.F., Vohs K.D., Tice D.M. The strength model of self-control // Current Directions in Psychological Science. 2007. Vol. 16. P. 396–403.
10. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) : руководство. М. : Когито-Центр, 2004. 44 с.
11. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции индивидуальных стилей саморегуляции человека. М. : Наука, 2001. 192 с.
12. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. 2000. № 2. С. 118–124.

13. Харламенкова Н.Е. Личностная безопасность и стратегии ее достижения // Проблемы психологической безопасности / отв. ред. А.Л. Журавлев, Н.В. Тарабрина. М. : Ин-т психологии РАН, 2012. С. 133–159.
14. Корнилова Т.В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска // Психологические исследования. 2015. № 8 (40). С. 3. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 21.03.2016).
15. Кобозев И.Ю. Оценка интенсивности профессионального стресса и его влияния на копинг-поведение и механизмы психологической защиты руководителей ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 2. С. 45–49.
16. Деркач А.А., Казаков Ю.Н., Черняева В.В. Оптимизация устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям. Ростов н/Д: Изд-во РИА-КМВ, 2008. 148 с.
17. Бережнова О.В., Пилюгина Е.И. Компетентность профессионала как психолого-акмеологическая проблема // Психология в России и за рубежом : матер. междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, октябрь 2011 г.). СПб. : Реноме, 2011. С. 60–63.
18. Мещерякова Э.И., Ларионова А.В., Горчакова О.Ю., Гриднева А.А. Сравнительный анализ гендерных особенностей эмоционально-коммуникативной сферы руководящего состава службы исполнения наказаний // Вестник Томского государственного университета. 2016. № 403. С. 163–172. doi: 10.17223/15617793/403/27
19. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 339 с.
20. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. СПб. : Питер, 2006. 176 с.
21. Carver C.S., Scheier M.F. Control Processes and Self-Organization as Complementary Principles Underlying Behavior // Personality and Social Psychology Review. 2002. Vol. 6, № 4. P. 304–315.

*Поступила в редакцию 17.01.2017 г.; принята 06.03.2017 г.*

#### **Сведения об авторах:**

**МЕЩЕРЯКОВА Эмма Ивановна**, доктор психологических наук, профессор кафедры генетической и клинической психологии, руководитель лаборатории психологической экспертизы Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: [mei22@mail.ru](mailto:mei22@mail.ru)

**ГОРЧАКОВА Олеся Юрьевна**, старший преподаватель кафедры организационной психологии Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: [avendus@mail.ru](mailto:avendus@mail.ru)

**ЛАРИОНОВА Анастасия Вячеславовна**, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (Томск, Россия). E-mail: [ravlova13@mail.ru](mailto:ravlova13@mail.ru)

**КОЗЛОВА Наталья Викторовна**, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой генетической и клинической психологии факультета психологии Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: [akme\\_2003@mail.ru](mailto:akme_2003@mail.ru)

**ГРИДНЕВА Алена Андреевна**, аспирант кафедры генетической и клинической психологии Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: [a\\_mia@ngs.ru](mailto:a_mia@ngs.ru)

#### **SPECIFIC FEATURES OF SELF-REGULATION AMONG MANAGERS IN THE PENITENTIARY SERVICE**

*Siberian journal of psychology*, 2017, 64, 49–64. DOI: 10.17223/17267080/64/3

**Meshcheryakova Emma I., Gorchakova Olesya Yu., Kozlova Natalia V., Gridneva Aлена A.**, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: [mei22@mail.ru](mailto:mei22@mail.ru); [avendus@mail.ru](mailto:avendus@mail.ru); [akme\\_2003@mail.ru](mailto:akme_2003@mail.ru); [a\\_mia@ngs.ru](mailto:a_mia@ngs.ru)

**Larionova Anastasia V.** Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, Russian Federation). E-mail: pavlova13@mail.ru

**Keywords:** self-regulation; manager; professional competence; extreme profession; penitentiary service.

The article addresses the problem of a current trend in foreign and domestic psychological science which is self-regulation among professionals working under extreme conditions. Self-regulation in risk situations plays a crucial role in making decisions and choosing strategies of behavior under conditions of uncertainty, which is not only a rational process implemented by cognitive mechanisms but also an emotional process including people's attitudes toward a situation. A set of extreme professions includes service of managers in the penitentiary service, which is associated with emotionally intense social activity and involves a constant presence of pronounced negative stressors. Studying the problem of self-regulation related to the interaction of managers with the socium of extreme nature focuses on answering the key question: What psychological and situational factors contribute to a sufficient level of self-regulation for successful activities under stress conditions? To analyze the system of self-regulation among managers in the penitentiary service we conducted a research using 6 standardized psychodiagnostic technique: Behaviour Self-Regulation Style (V.I. Morosanova, E.M. Konozy); Burnout Assessment, adapted by A.A. Rukavishnikov; Personal Aggressiveness and Propensity to Conflicts (E.P. Ilyin and P.A. Kovalev); Rapid Evaluation of Management Potential (N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuylov); Evaluation of Communicative and Organizational Aptitudes (V.V. Sinyavsky and B.A. Fedorishin); Orientation Styles of Professional Communication (N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuylov). The principal assumption in this research was that the structure of individual features of self-regulation (a self-regulation style) and its levels was determined by one's personal characteristics and professional-environmental factors. The study objectives were: to identify the relationship between the level of self-regulation, overall mental state, and management potential in managers involved in extreme activity (working in the penitentiary service); to reveal psychological factors for optimization of managerial competencies under extreme conditions of professional activity; and to identify main difficulties and competence deficiencies for subsequent corrective and psychotherapeutic interventions. The research conducted enabled us: to study in details the peculiarities of self-regulation, overall mental state, and management potential among managers in the penitentiary system; and to determine which system components require intentional development in order to mitigate deficiencies and to increase the effectiveness of managers.

### *References*

1. Dikaya, L.G. (2002) *Psikhologiya samoregulyatsii funktsional'nogo sostoyaniya sub"ekta v ekstremal'nykh usloviyakh deyatel'nosti* [Psychology of self-regulation of the subject's functional state in the extreme conditions of activity]. Abstract of Psychology Dr. Diss. Moscow.
2. Konopkin, O.A. (2011) *Psikhologicheskie mekhanizmy regulyatsii deyatel'nosti* [Psychological mechanisms of activity regulation]. 2nd ed. Moscow: Lenand.
3. Morosanova, V.I. (2011) Razvitie teorii osoznannoy samoregulyatsii: differentsial'nyy podkhod [Development of the theory of conscious self-regulation: a differential approach]. *Voprosy psikhologii*. 3. pp. 132–144.
4. Leontyev, D.A. (ed.) (2011) *Lichnostnyy potentsial. Struktura i diagnostika* [Personal Potential. Structure and Diagnostics]. Moscow: Smysl.
5. Rasskazova, E.I. (2012) Samoregulyatsiya v psikhologii zdorov'ya i klinicheskoy psikhologii [Self-regulation in the psychology of health and clinical psychology]. *Voprosy psikhologii*. 1. pp. 75–82.
6. Kon, I.S. (1981) Kategoriya "Ya" v psikhologii [The Category "I" in psychology]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2(3). pp. 25–37.

7. Kuhl, J. (1987) Action Control: The maintenance of motivational states. In: Kuhl, J. & Halisch, F. (eds) *Motivation, Intention, and Volition*. Berlin; Heidelberg: Springer-Verl. pp. 279–291.
8. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000) The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 11. pp. 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104\_01
9. Baumeister, R.F., Vohs, K.D. & Tice, D.M. (2007) The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*. 16. pp. 396–403. DOI: 10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x
10. Morosanova, V.I. (2004) *Oprosnik “Stil’ samoregulyatsii povedeniya” (SSPM): Rukovodstvo* [Questionnaire “Style on self-regulation of behavior” (SMPM): Management]. Moscow: Kogito-Tsentr.
11. Morosanova, V.I. (2001) *Individual’nyy stil’ samoregulyatsii: fenomen, struktura i funktsii individual’nykh stiley samoregulyatsii cheloveka* [Individual style of self-regulation: Phenomenon, structure and functions of individual styles of self-regulation of a person]. Moscow: Nauka.
12. Morosanova, V.I. & Kono, E.M. (2000) Stilevaya samoregulyatsiya povedeniya cheloveka [Style self-regulation of human behavior]. *Voprosy psikhologii*. 2. pp. 118–124.
13. Kharlamenkova, N.E. (2012) Lichnostnaya bezopasnost’ i strategii ee dostizheniya [Personal security and strategies for its achievement]. In: Zhuravlev, A.L. & Tarabrina, N.V. (eds) *Problemy psikhologicheskoy bezopasnosti* [Problems of psychological security]. Moscow: Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences. pp. 133–159.
14. Kornilova, T.V. (2015) The principle of uncertainty in the psychology of choice and risk. *Psikhologicheskie issledovaniya*. 8(40). pp. 3. [Online] Available from: <http://psystudy.ru>. (Accessed: 21st March 2016). (In Russian).
15. Kobozev, I.Yu. (2011) The Assessment of the Intensity of Professional Stress and Its Effect on the Coping Behavior and the Mechanisms of Psychological Defense of Internal Law Enforcement Executives. *Psikhopedagogika v pravookhranitel’nykh organakh*. 2. pp. 45–49. (In Russian).
16. Derkach, A.A., Kazakov, Yu.N. & Chernyaeva, V.V. (2008) *Optimizatsiya ustoychivosti psikhicheskogo zdorov’ya gosudarstvennykh sluzhashchikh k ekstremal’nym situatsiyam* [Optimisation of the mental health of civil servants in extreme situations]. Rostov on Don: RIA-KMV.
17. Berezhnova, O.V. & Pilyugina, E.I. (2011) [Professional competence as a psychological-acmeological problem]. *Psikhologiya v Rossii i za rubezhom* [Psychology in Russia and Abroad]. Proc. of International Conference. St. Petersburg. October, 2011. St. Petersburg: Renome. pp. 60–63. (In Russian).
18. Meshcheryakova, E.I., Larionova, A.V., Gorchakova, O.Yu. & Gridneva, A.A. (2016) Comparative analysis of gender characteristics in the field of emotional communication skills of the penitentiary service management staff. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 403. pp. 163–172. (In Russian). DOI: 10.17223/15617793/403/27
19. Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V. & Manuylov, G.M. (2002) *Sotsial’no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal’nykh grupp* [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups]. Moscow: Institute of Psychotherapy.
20. Batarshchev, A.V. (2006) *Diagnostika sposobnosti k obshcheniyu* [Diagnosis of communicative ability]. St. Petersburg: Piter.
21. Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2002) Control Processes and Self-Organization as Complementary Principles Underlying Behavior. *Personality and Social Psychology Review*. 6(4). pp. 304–315. DOI: 10.1207/S15327957PSPR0604\_05

Received 17.01.2017;

Accepted 06.03.2017