

Козлова Ирина Владимировна, преподаватель,

Владимирский юридический институт ФСИИ России, г. Владимир

e-mail: ivkozlova005@gmail.com

Воскресенский Антон Сергеевич, курсант,

Владимирский юридический институт ФСИИ России, г. Владимир

e-mail: voskresenskiy2002.07

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ УИС В ПЕРВЫЙ ГОД СЛУЖБЫ

Аннотация: в статье рассматривается профессиональная адаптация молодых сотрудников как важная составляющая успешной психологической подготовки к условиям службы в УИС, трудности первого года службы в УИС, акцент делается на важности руководства систематической групповой психологической работой психолога учреждения по адаптации молодых сотрудников к служебной деятельности.

Ключевые слова: молодые сотрудники, психологическая подготовка, адаптация, профессиональная адаптация, первый год службы в УИС, формирование психологической защиты, социально-психологическая адаптация, дезадаптация, коллективная адаптация, групповая психологическая работа.

Abstract: the article considers the professional adaptation of young employees as an important component of successful psychological preparation for the conditions of service in the UIS, the difficulties of the first year of service in the UIS, the emphasis is on the importance of guiding the systematic group psychological work of the psychologist of the institution for the adaptation of young employees to official activities.

Keywords: young employees, psychological training, adaptation, professional

adaptation, the first year of service in the UIS, the formation of psychological protection, socio-psychological adaptation, maladaptation, collective adaptation, group psychological work.

Важной задачей деятельности уголовно-исполнительной системы (далее - УИС) является своевременная подготовка квалифицированных кадров. Основной составляющей успешного психологического воспитания молодых сотрудников является адаптация к новым условиям службы.

Высокая степень общественной опасности спецконтингента, накопленная в местах лишения свободы, выражающаяся в таких характеристиках, как богатый криминальный опыт, длительная перспектива пребывания в местах лишения свободы, наличие различных расстройств личности, предъявляет особые требования к профессиональной психологической подготовке сотрудников российской уголовной системы, в том числе с точки зрения обеспечения личного физического и психологического благополучия. Кроме того, сами тюремные учреждения являются не менее экстремальными и характеризуются изолированной социальной, информационной, природной и климатической средой. Анализ основных объективных показателей деформации профессиональной деятельности тюремного персонала, непосредственно взаимодействующего с осужденными, свидетельствует о наличии определенных проблем в способности поддерживать психологическое благополучие на разных этапах прохождения службы.

Профессиональная адаптация в учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний России - это социально-психологический процесс адаптации человека к условиям в пенитенциарной системе, включение в штат учреждения, овладение профессиональными знаниями, навыками и умениями, формирование необходимых навыков, в том числе общественной деятельности, установление деловых контактов с населением.

Проблема адаптации сотрудников к служебной деятельности является одним из основных аспектов работы психологов учреждений ФСИН России. Недостаточная углубленная работа с вновь принятыми сотрудниками

(психологическая поддержка и профессиональная психологическая подготовка) может привести к потере трудоспособности при продолжении службы и увольнению. Эффективное выполнение задач, стоящих перед сотрудником, обеспечивается психологической адаптацией.

Понятие психологической защиты было введено в психологию З. Фрейд, который описал механизм действия и причины возникновения мер психологической защиты и связал их с депривацией глубинных потребностей. В дальнейшем меры психологической защиты активно изучались сторонниками психоаналитических и гуманистических теорий (А. Фрейд, Ф. Перлз, К. Роджерс, Р. Лазарус, В. Райх, Р. Плутчик и др.). Защитные механизмы традиционно считались непродуктивной, неосведомленной стратегией адаптации человека к новым травмирующим условиям [1].

Существуют объективные факторы, влияющие на особенности процесса адаптации: возраст, пол и индивидуальные особенности. Как правило, молодые сотрудники легче адаптируются к условиям и задачам профессиональной деятельности. С возрастом накапливается опыт социальной адаптации (гибкость, готовность к компромиссам, избегание категоричных суждений). Женщины в большей степени ориентированы на социальную адаптацию, мужчины – на адаптацию к содержанию профессиональной деятельности. Индивидуальные особенности включают тип нервной системы, мотивация, независимость, склонность к сотрудничеству, адекватная самооценка своих сил и способностей, эмоциональная стабильность, уровень тревожности, самоконтроль.

Отличительной чертой отечественного подхода к рассматриваемой проблеме является подход к осознанию и переработке травмирующей ситуации. Поэтому Р. М. Грановская, анализируя организацию защиты человеческой психики, выделила следующую иерархию:

- 1) уровень коллективного бессознательного;
- 2) уровень подсознательной психологической защиты;
- 3) осознанные стереотипы, формирующие совладающее поведение [3].

Для эффективной деятельности важно достичь третьего уровня, поскольку на этом уровне происходит осознание объективно существующих обстоятельств

и формирование способности справляться с ситуацией. Целью психологической защиты является сохранение целостности «Я» - концепции и самоуважения путем предотвращения попадания травмирующей информации в поле сознания.

Первый год службы является самым трудным для молодого сотрудника, потому что именно в этот период он адаптируется к условиям службы. По мнению современных ученых, наиболее сложными аспектами адаптации являются необходимость ежедневного взаимодействия с осужденными и их родственниками, а также столкновение с негативным отношением современного общества к службе в уголовно-исполнительной системе. Сотрудник должен постоянно чувствовать себя объектом возможной физической и психологической агрессии, критики, жалоб, провокаций.

Пенитенциарная система, как и любая закрытая система, не позволяет открытого выражения чувств. Работник, который не может своевременно реагировать на сложные стрессовые ситуации, остается наедине со своим эмоциональным состоянием и не получает своевременной поддержки. На этой основе начинается процесс формирования и развития психологической защиты.

Образование психологической защиты не является злокачественным явлением, поскольку позволяет сотруднику мобилизовать силы и подготовиться к сознательному управлению травмирующей ситуацией и ее эмоциями. Мы можем говорить о возникновении проблемы, когда психологическая защита становится доминирующей поведенческой стратегией, и нет возможности адекватно оценить ситуацию в офисе и свою роль в ее развитии.

Отсутствие систематической психологической работы по адаптации молодого сотрудника может привести к неспособности выполнять служебные обязанности, нарушениям дисциплины и нежеланию продолжать свою служебную деятельность. Хотелось бы отметить, что успешное протекание процесса адаптации молодых сотрудников наиболее эффективно достигается в процессе групповой работы.

Существенным выигрышным фактором групповой работы является возможность создания повода для "коллективной адаптации". Изучение и понимание личностных характеристик других людей, сравнение их с их индивидуальными особенностями процесса адаптации приводят к расширению, переосмыслению адаптивного опыта индивида и увеличению потенциала регулирования поведения на его профессиональном пути. Корректирующее действие работы, проводимой в групповом формате, способствует динамичному раскрытию ценностных структур личности и их изменению в процессе взаимодействия друг с другом, а также активному обмену мнениями.

Важным средством нивелирования симптомов дезадаптации в групповой работе могут быть методики, использующие приемы, средства и методы психологического воздействия на процесс успешной адаптации индивида с целью его создания и коррекции.

Целью каждой методики является запуск и активизация адаптационных процессов, направленных на построение или трансформацию успешной адаптации молодого сотрудника [4].

Таким образом, адаптивные технические воздействия усиливают обработку индивидуального адаптационного опыта, рост и развитие профессиональных навыков и умений личности.

Влияние на процесс адаптации индивида посредством работы с индивидуальными адаптационными процессами является важной задачей групповой работы, направленной на достижение успешной адаптации молодых сотрудников к служебной деятельности УИС.

В групповой работе используются следующие методические инструменты и приемы:

1. Групповое обсуждение. Участники активно обсуждают все проблемы, что дает возможность прояснить мнения, установки и мироощущение членов группы в процессе взаимодействия. У каждого есть более однозначное мнение по обсуждаемому вопросу;

2. Метод решения проблемы смысла. Участники определяют место

определенного явления или объекта в своей жизни. Возникает осознание семантических связей;

3. Рольевые игры. В процессе работы определяются участники с определенным персонажем и от его имени участвует в решении определенной проблемы. Участник снимает психологическую защиту;

4. Проективный рисунок. Метод позволяет реконструировать травмирующую ситуацию в особой символической форме, найти другую форму ее решения.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что уголовно-исполнительная система влияет на своих сотрудников не меньше, чем другие правоохранительные органы, а в некоторых случаях даже больше, поскольку специфика работы заключается в непосредственном контакте с лицами, нарушившими закон. Стрессовые факторы начинают проявляться уже на первом году службы. Уголовно-исполнительная система также не поддерживает выражение чувств, и поэтому сотрудник не может своевременно получить должную поддержку и психологическую разгрузку, в результате чего у него возникает своеобразная психологическая защита от внешнего воздействия стрессогенов. Улучшая межличностное взаимодействие, снижая эмоциональное напряжение, повышая стрессоустойчивость и предотвращая конфликтные ситуации в период адаптации к служебной деятельности, а также результаты проделанной работы, они могут помочь психологу в формулировании дополнительных терапевтических задач для мотивации личностного и профессионального роста.

Библиографический список:

1. Иванова А.И. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы / А.И. Иванова // Вестник ГУУ, 2017. – № 9. – С. 255–257.

2. Кокорина Е.И. Профессионально-психологическая пригодность кандидатов к службе в УИС / Е.И. Кокорина // NovaInfo.Ru, 2017. – № 65. – С. 444 – 447.

3. Барановский Н. Н., Демин В. М., Соболев Н. Г. Профессиональная адаптация молодых сотрудников, принятых на службу в УИС: метод. рек. М.: НИИиПТ ФСИН России, 2007. 48 с.

4. Панченко Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности: учеб. пособие. Владивосток, 2006. 35 с.