

Женщины в уголовно-исполнительной системе: личностные особенности и перспективы профессионально-должностного роста

Цветкова Н.А.

Российский государственный социальный университет (ФГБОУ ВО РГСУ), г. Москва, Российская Федерация; Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации (ФКУ НИИ ФСИН России), г. Москва, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0967-205X>; e-mail: tvetkovana@yandex.ru

Кулакова С.В.

Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации (ФКУ НИИ ФСИН России), г. Москва, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8688-2021>, e-mail: centr2nii@yandex.ru

Представлены результаты эмпирического исследования женщин, работающих в пенитенциарной системе. Использовались семь методик: личностный опросник «Большая пятерка» (тест NEO PI); тесты: «эмоциональный интеллект» Н. Холла и «Взрослый» - «Дитя» - «Родитель» Э. Берна; методики: диагностика мотиваторов социально-психологической активности; изучения стиля саморегуляции поведения В.И. Моросановой; «Самооценка возможностей профессионального развития и перспектив должностного роста»; «Экспертная оценка личности сотрудника» Б.Г. Бовина. Обследованная группа сотрудниц характеризуется: а) преимущественно среднеуровневыми показателями четырех «черт нормальной личности»; б) невысоким уровнем «эмоционального интеллекта», с доминирующим компонентом «самотивация», в) нарушениями осложняющими межличностное общение; г) стремлением к успеху при значительно менее выраженном стремлении к власти; д) акцентуированным среднеуровневым стилем саморегуляции поведения, ведущим компонентом которого является «моделирование», а «отстающим» — личностное качество «самостоятельность». Предложены рекомендации по совершенствованию работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, сотрудники женского пола, личностные особенности сотрудниц, перспективы профессионально-должностного роста.

Для цитаты: Цветкова Н.А., Кулакова С.В. Женщины в уголовно-исполнительной системе: личностные особенности и перспективы профессионально-должностного роста [Электронный ресурс] // Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 55—71. DOI:10.17759/psylaw.2021110205

Цветкова Н.А., Кулакова С.В.
Женщины в уголовно-исполнительной системе:
личностные особенности и перспективы
профессионально-должностного роста
Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 55—71.

Tsvetkova N.A., Kulakova S.V.
Women in Penal Correction System: Personality
Characteristics and Opportunities for Professional and
Career Development
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 55—71.

Women in Penal Correction System: Personality Characteristics and Opportunities for Professional and Career Development

Nadechda A. Tsvetkova

Russian state social University, Russia; Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0967-205X>, e-mail: tsvetkovana@yandex.ru

Svetlana V. Kulakova

Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8688-2021>, e-mail: centr2nii@yandex.ru

Presents the results of an empirical study of women employed in the penitentiary system. Seven techniques were used: the Big Five Personality Questionnaire (NEO Personality Inventory); Hall Emotional Intelligence Test (by Nicholas Hall); test E.Berne'; the diagnostic technique for the motivators of one's socio-psychological activity; the methodology for studying the style of one's behavioral self-regulation by V.I. Morosanova; self-rating of possibilities for one's professional development and career; expert evaluation of officer's personality by B.G. Bovin. The examined group of female officers is characterized by : a) mid-range values of the four "traits of a normal personality"; b) modest levels of "emotional intelligence"; c) structural personality disorders which complicate interpersonal communication; d) an ambition to succeed accompanied by a much less apparent will to power; e) an accentuated average style of behavioral self-regulation with the vitally important "modeling skill" as the leading component and the "self-dependence" trait as a "backward" one. Finally, recommendations were proposed to improve the work with the personnel in the penitentiary system.

Keywords: penal correction system, female officials, personality characteristics of female officials, opportunities for professional and career development.

For citation: Tsvetkova N.A., Kulakova S.V. Women in Penal Correction System: Personality Characteristics and Opportunities for Professional and Career Development. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 55—71. DOI:10.17759/psylaw.2021110205 (In Russ.).

Введение

Женщины занимают в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации (далее — УИС) различные должности. Однако большинство из них работают в социальной, медицинской службах, бухгалтерии, воспитательных и психологических подразделениях.

Некоторые виды трудовой деятельности в УИС женщинам не рекомендованы (это деятельность в отделах специального назначения, пожарной службе, оперативно-дежурных подразделениях, отделах по конвоированию подозреваемых, обвиняемых и осужденных и т. д.) в силу их особенностей, связанных с полом. В каких из них женщины более эффективны, достоверно пока не установлено.

Однако к настоящему времени накопились публикации, позволяющие выстроить теоретико-методологическую основу эмпирического исследования личностных особенностей и перспектив профессионально-должностного роста женщин-сотрудников УИС. Ее составляют многочисленные разработки, выполненные по трем направлениям научных изысканий.

1. Особенности профессиональной деятельности в УИС и проблемы профессиональной адаптации сотрудников [6; 8; 9; 11 и др.]. Исследователи практически единодушно отмечают, что профессиональная деятельность сотрудников УИС имеет ряд характерных особенностей. Это: а) строго регламентированный нормативно-правовыми актами труд, требующий повышенной ответственности за любые предпринятые действия, а также результаты межличностного общения и социального взаимодействия в ситуациях вынужденных контактов; б) деятельность, строящаяся на основе субординационных отношений, при которых сотрудник обязан выполнять приказы вышестоящих по служебной лестнице лиц; в) работа, изначально предполагающая готовность к ее выполнению в экстремальных ситуациях и стрессогенных условиях; г) работа, где практикуется властное проявление служебных полномочий; д) деятельность, осуществляя которую, сотрудники руководствуются принципами самостоятельности, независимости и персональной ответственности.

2. Требования к личности сотрудника УИС и особенности его профессионального развития [1; 2; 4; 5; 7; 10; 11; 13; 14; 17 и др.]. Отмеченные выше характерные особенности профессионального труда в УИС предъявляют к сотрудникам определенные требования, в перечне которых: профессиональная адаптированность, личностная целостность, социальная зрелость, стрессоустойчивость, уверенность в себе, высокий интеллект, гибкость, решительность, способность брать на себя ответственность за принимаемые решения и др. Все они не что иное, как индивидуально-личностные предпосылки эффективности профессиональной деятельности в УИС, а также условие успешного труда, очевидного для себя и для других. Эти требования носят «бесполой» характер и не учитывают влияние гендера.

3. Личностные особенности и социально-психологические проблемы женщин-сотрудников УИС [13; 15; 18 и др.].

Анализ публикаций показал, что исследования подобного рода малочисленны и пока не дают полного представления о ресурсах, обуславливающих эффективность женского труда в этой системе. Очевидно, что данное направление можно считать одним из перспективных, поскольку число женщин, занятых профессиональным трудом в УИС, растет, а их ресурсы и ограничения здесь остаются недостаточно изученными.

Возникли вопросы: какие женщины в настоящее время трудятся в УИС? Как они оценивают возможности своего профессионального развития и должностного роста? Как их

оценивают те, кто являются их непосредственными руководителями, а также сотрудники кадровых и психологических служб?

С целью поиска ответов на эти вопросы нами было проведено эмпирическое исследование, выборку которого составили 75 женщин — сотрудниц УИС в возрасте от 24 до 48 лет (средний возраст — 33 года), работающих в пенитенциарной системе разных территориальных органов ФСИН России от одного до 21 года (средний стаж работы в УИС — 9 лет). Из них: две сотрудницы (2,7%) имели среднее образование, 22 (29,3%) — среднее специальное образование, 15 (20%) — высшее ведомственное, 36 (48%) — высшее гражданское. По семейному положению: были не замужем — 8 женщин (10,7%), состояли в браке — 48 женщин (64%), находились в разводе — 8 (10,7%), сожительствовали — 7 (9,3%), вдовствовали — 4 (5,3%). Большинство сотрудниц (78,7%) имели детей. Из общего числа обследованных 66 женщин (88%) трудились рядовыми сотрудницами, начиная с младшего инспектора, 9 женщин (12%) занимали руководящие посты — служили в должности начальника отряда, начальника отделения, начальника отдела.

Методы и методики исследования

Применялся метод психологического тестирования. Использовались семь методик психодиагностики: 1) пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка» Р. МакКрея и П. Коста (тест NEO PI, позволяющий получить обобщенный психологический портрет личности по оценкам пяти «черт нормальной личности» — нейротизма, экстраверсии, открытости опыту, сотрудничества, добросовестности) [14]; 2) тест «Эмоционального интеллекта» Н. Холла [14]; 3) тест Э. Берна «Ролевые позиции в межличностных отношениях “ВДР”» [14]; 4) методика диагностики мотиваторов социально-психологической активности — стремлений к успеху, власти, социальному признанию (по теории Д. Макклелланда) [14]; 5) методика изучения стиля саморегуляции поведения В.И. Моросановой (ССПМ) [12]; 6) «Самооценка возможностей профессионального развития и перспектив должностного роста»; 7) «Экспертная оценка личности сотрудника» Б.Г. Бовина (ЭОЛС) [2]. Математико-статистическая обработка данных осуществлена с помощью методов пакета MS Office Excel, IBM SPSS Statistics 23. Корреляционный анализ данных выполнен по методу Пирсона.

Результаты

1. Обобщенный психологический портрет личности женщин-сотрудниц УИС, полученный на основе личностного опросника «Большая пятерка».

Таблица 1

Распределение женщин-сотрудников УИС по уровням развитости пяти «черт нормальной личности»

| Замеряемые параметры | Уровни выраженности | | | |
|----------------------|---------------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Высокий (чел./%) | Средний (чел./%) | Низкий (чел./%) | Средние значения |
| 1. Экстраверсия | 0 | 3/4,0% | 72/96,0% | 28,8 |

| | | | | |
|----------------------------|----------|----------|----------|------|
| 2. Сотрудничество | 13/17,3% | 51/68,0% | 11/14,7% | 45,1 |
| 3. Добросовестность | 1/1,3% | 32/42,7% | 42/56,0% | 39,9 |
| 4. Нейротизм | 14/18,7% | 46/61,3% | 15/20,0% | 45,5 |
| 5. Открытость новому опыту | 38/50,7% | 33/44,0% | 4/5,3% | 50,1 |

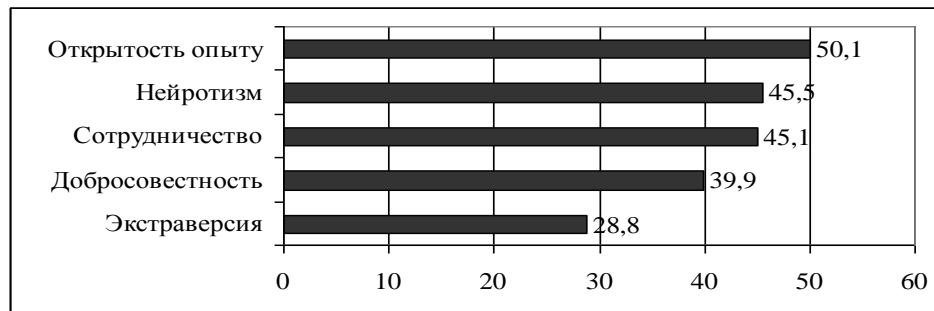


Рис. 1. Особенности личности сотрудниц УИС, определенные по пяти «чертам нормальной личности»

Областью средних значений является интервал от 41 до 50 баллов; максимальное значение — 75 баллов. Представленные в табл. 1 и на рис. 1 данные позволяют заключить, что обследованная группа женщин в целом характеризуется средними показателями измеряемых параметров, при этом в пятерке их «черт нормальной личности» доминирует показатель «открытость новому опыту» (он достиг значения высокого уровня).

2. Результаты диагностики «эмоционального интеллекта».

Таблица 2

Распределение женщин — сотрудников УИС по уровням «эмоционального интеллекта»

| Замеряемые параметры | Уровни выраженности | | | Средние значения |
|--|---------------------|------------------|-------------------|------------------|
| | Высокий (чел./%) | Средний (чел./%) | Низкий (чел./%) | |
| 1. Эмоциональная осведомленность | 1 / 1,3% | 32/42,7% | 42/56% | 6,1 |
| 2. Управление эмоциями | 3/4% | 21/28% | 51/68% | 4,1 |
| 3. Самомотивация | 3/4% | 42/56% | 30/40% | 7,2 |
| 4. Эмпатия | 5/6,7% | 30/40% | 40/53,3% | 7,0 |
| 5. Распознавание эмоций | 3 / 4% | 21 / 28% | 48 / 64% | 5,5 |
| Общий уровень эмоционального интеллекта | 2 / 2,7% | 21 / 28% | 52 / 69,3% | 29,9 |



Рис. 2. Особенности «эмоционального интеллекта» сотрудниц УИС

Судя по табл. 2 и рис. 2, ведущим компонентом «эмоционального интеллекта» обследованных женщин-сотрудников УИС является «самомотивация», за которой, с небольшим отрывом, следует «эмпатия». Проблему в «эмоциональном интеллекте» составляют его в целом невысокий уровень и трудности управления собственными эмоциями, с распознаванием которых сотрудницы тоже в определенной степени затрудняются.

3. Результаты исследования ролевых позиций в межличностных отношениях в зависимости от Эго-состояний: «Взрослый»—«Дитя»—«Родитель».

Таблица 3

Распределение женщин-сотрудников УИС по типам нарушений в структуре личности в зависимости от Эго-состояний «Взрослый»—«Дитя»—«Родитель», проявляющихся в межличностном общении

| Замеряемые параметры | Чел./% | Средние значения по группе |
|----------------------|---------------|----------------------------|
| - ВДР (норма) | 11/14,7% | |
| «Взрослый» | | 48,4 |
| «Дитя» | | 37,0 |
| «Родитель» | | 41,4 |
| Нарушения: | Чел./% | |
| - ДВР | 12/16% | |
| - РВД | 10/13.3% | |
| - Другие нарушения | 42/56% | |

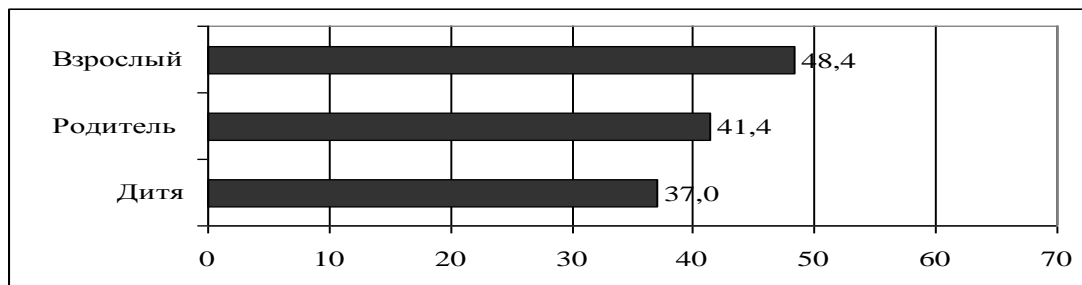


Рис. 3. Особенности структуры личности сотрудниц УИС в зависимости от Эго-состояний «Взрослый»—«Дитя»—«Родитель», проявляющихся в общении

Данные, представленные в табл. 3 и рис. 3, дают основание для вывода о том, что примерно у 85% обследованных сотрудниц УИС структура личности является нарушенной. У 56% женщин в структуре личности за Эго-состоянием «Взрослый» следует не Эго-состояние «Дитя» (как в нормативном варианте личностного профиля), а «Родитель». Эго-состояние «Родитель» выступает носителем социальных норм и предписаний, усвоенных человеком в течение жизни. У женщин оно обнаруживается в таких особенностях межличностного взаимодействия, как контроль, запреты, высокие требования, категоричность и т. п. Для 13% обследованных женщин с нарушением структуры личности по типу «РВД» особенно характерны догматичность и жесткость, категоричность в суждениях и поступках, чрезмерная самоуверенность в общении; они часто говорят, не сомневаясь в достоверности сказанного и не заботясь о последствиях своих слов и действий. В то же время 16% женской выборки общаются с другими людьми преимущественно в Эго-состоянии «Дитя», что чаще всего свидетельствует о высоком творческом потенциале, но низком уровне личностной зрелости.

4. Результаты диагностики мотиваторов социально-психологической активности.

Таблица 4

Распределение сотрудниц по типам и уровням мотиваторов социально-психологической активности

| Мотиваторы активности | Уровни выраженности | | | |
|-----------------------|---------------------|----------------|-----------------|------------------|
| | Высокий (чел./%) | Средний чел./% | Низкий (чел./%) | Среднее значение |
| 1. Власть | 22/29,3% | 52/69,4% | 1/1,3% | 16,8 |
| 2. Признание | 39/52% | 36/48% | 0 | 18,4 |
| 3. Успех | 57/76% | 18/24% | 0 | 20,7 |

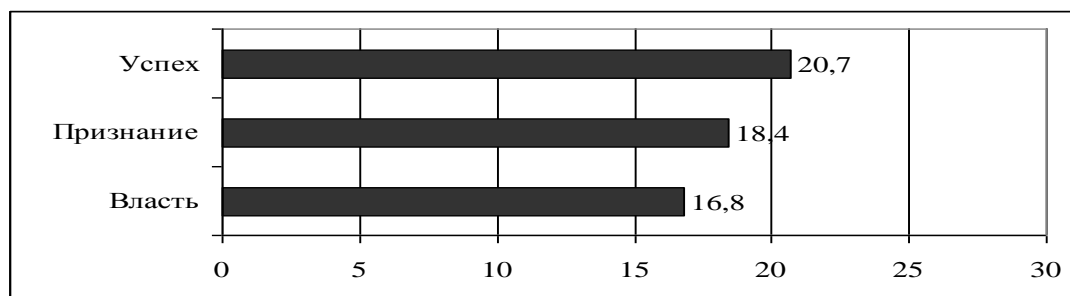


Рис. 4. Рейтинг мотиваторов социально-психологической активности обследованных сотрудниц УИС

Табл. 4 и рис. 4 показывают значимость мотиватора достижения успеха при сравнительно малой значимости для женщин мотиватора «власть».

5. Результаты исследования стиля саморегуляции поведения.

Таблица 5

Распределение женщин-сотрудников УИС по уровням структурных компонентов стиля саморегуляции поведения

| Замеряемые параметры (от 0 до 9 баллов по каждой шкале) | Уровни выраженности | | | |
|---|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| | Высокий (чел./%) | Средний (чел./%) | Низкий (чел./%) | Средние значения |
| 1. Планирование | 31/41,3% | 44/58,7% | 0 | 6,4 |
| 2. Моделирование | 47/62,7% | 27/36% | 1/1,3% | 6,9 |
| 3. Программирование | 40/53,3% | 32/42,7% | 3/4% | 6,5 |
| 4. Оценка результатов | 27/36% | 44/58,7% | 4/5,3% | 6,0 |
| 5. Гибкость | 36/48% | 29/38,7% | 10/13,3% | 6,1 |
| 6. Самостоятельность | 9/12% | 42/56% | 24/32% | 4,3 |
| Общий уровень саморегуляции | 17/22,7% | 52/69,3% | 6/8% | 36,2 |

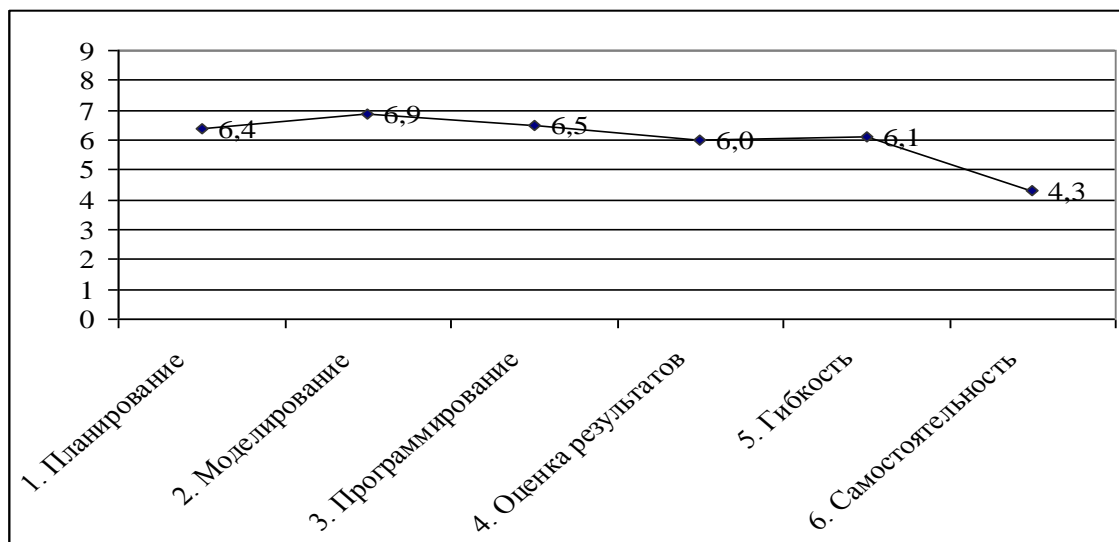


Рис. 5. Стиль саморегуляции поведения обследованных сотрудниц УИС

Рис. 5 показывает, что ведущим компонентом стиля саморегуляции поведения женщин-сотрудников УИС является жизненно важное умение «моделирование», а «отстающим» — личностное качество «самостоятельность», что позволяет в целом охарактеризовать его как акцентуированный, так как один из компонентов стиля оказался относительно слабо развитым.

6. Результаты анализа оценки женщинами возможностей для своего профессионального развития и перспектив должностного роста в УИС.

Женщинам предлагалось использовать следующую систему оценок: 0 — затрудняюсь с ответом; 1 — скорее нет, чем есть; 2 — скорее есть, чем нет; 3 — есть; 4 — хорошие; 5 — очень хорошие. Результаты анализа полученных данных представлены в табл. 6.

Таблица 6

Общегрупповые показатели оценки женщинами возможностей своего профессионального роста и перспектив должностного продвижения в УИС

| Оцениваемые параметры | Среднее значение по группе (75 женщин-сотрудников УИС) |
|---|--|
| 1. Возможности профессионального роста | 3,4 |
| 2. Перспективы должностного продвижения | 1,5 |

Табл. 6 показывает, что обследованные женщины довольно высоко оценивают возможности своего профессионального роста в УИС (хотя оценку «очень хорошие» никто из сотрудниц не поставил, но и никто из них не затруднился в оценке данного параметра; 4

человека (5,3%) ответили: «Скорее есть, чем нет»; для 41 женщины (54,7%) такие возможности точно есть; для 30 женщин (40%) они представлялись «хорошими»).

Иная картина — по параметру «Перспективы должностного продвижения»: его общегрупповая оценка более чем в 2 раза ниже оценки возможностей профессионального роста; при этом затруднились ответить 16 женщин (21,3%); ответили «Скорее нет, чем есть», 27 человек (36%), «Скорее есть, чем нет» — 13 человек (17,4%), «Есть» — 15 человек (20%), «Перспективы хорошие» — 4 человека (5,3%).

7. Результаты анализа экспертных оценок сотрудниц по 9-и параметрам: физическое развитие, умственные способности, отношения к работе, нравственные качества, характер, лидерские качества, отношение к людям, социометрический статус, оценка труда сотрудника. В качестве экспертов выступали их непосредственные руководители, работники кадровых служб и психологи структурных подразделений.

Таблица 7

| Оцениваемые параметры | Средние значения |
|-----------------------------------|-------------------------|
| 1. Отношение к работе | 5,0 |
| 2. Характер | 4,9 |
| 3. Умственные способности | 4,8 |
| 4. Нравственные качества | 4,8 |
| 5. Отношение к людям | 4,8 |
| 6. Лидерские качества | 4,6 |
| 7. Физическое развитие | 4,2 |
| 8. Оценка труда сотрудницы | 3,7 |
| 9. Социометрический статус | 3,5 |
| Общегрупповой уровень ЭОЛС | 40,3 |

Максимально возможная оценка общего уровня личности сотрудника составляет 63 балла. Общегрупповой показатель ЭОЛС обследованных сотрудниц УИС (40,3 балла) относится к области средних значений; в частности, лишь 7 женщин имеют оценку высокого уровня. Этот факт отражает представленная ниже таблица 8.

Таблица 8

| | Уровни выраженности | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | Высокий (чел./%) | Средний (чел./%) | Низкий (чел./%) |
| Общий уровень ЭОЛС | | | |

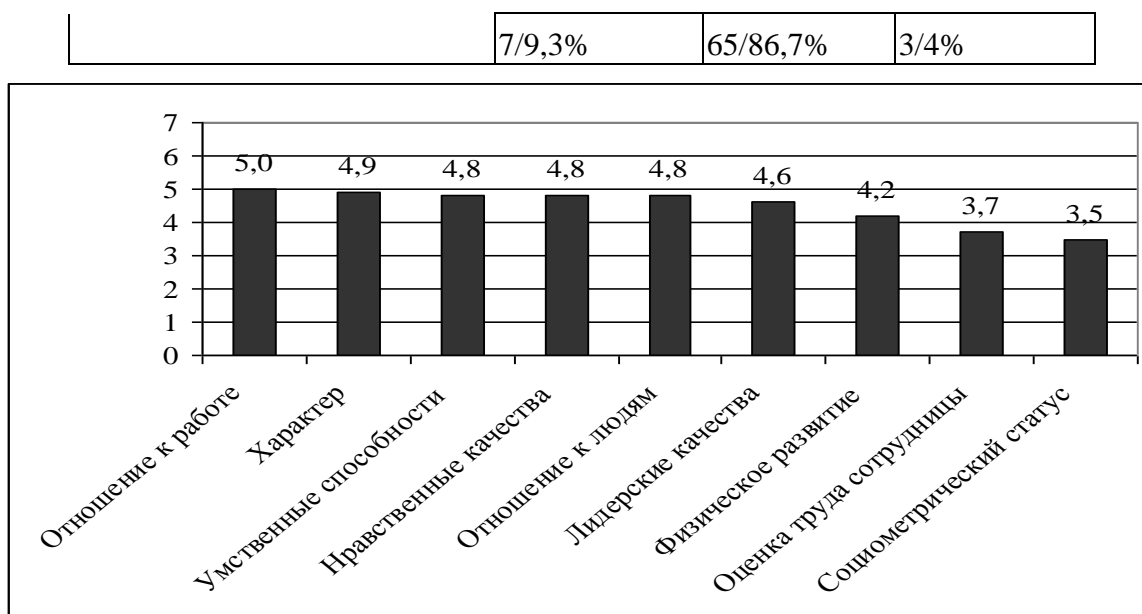


Рис. 6. Рейтинг частных общегрупповых экспертных оценок обследованных сотрудниц УИС

Рис. 6 отражает некоторое противоречие: с одной стороны, эксперты оценивают сотрудниц УИС довольно высоко, особенно по параметру «отношение к работе», но, с другой стороны, — весьма посредственно — по параметрам «оценка труда сотрудницы» и «социометрический статус». Получается, что при позитивном настрое на работу в УИС результаты труда обследованных женщин едва соответствуют ожидаемым, а сами женщины имеют весьма невысокий социометрический статус в трудовом коллективе.

Полученные по семи методикам данные были подвергнуты корреляционному анализу, в ходе которого обнаружены многочисленные связи между исследуемыми переменными. Наиболее значимыми из них являются следующие.

1. Тесные прямые согласования (перечислены в порядке снижения значимости) между общим уровнем ЭОЛС ($r = 0,642$ при $p = 0,000$) и такими его частными параметрами, как «социометрический статус» ($r = 0,744$ при $p = 0,000$), «характер», «физическое развитие» (соответственно $r = 0,384$ при $p = 0,001$ и $r = 0,367$ при $p = 0,001$), «отношение к работе» ($r = 0,358$ при $p = 0,002$), «лидерские качества» ($r = 0,304$ при $p = 0,008$), что вполне логично. В то же время обнаружены корреляции слабой значимости общего уровня ЭОЛС и его девяти структурных компонентов с данными психодиагностических методик, например, с параметром «самостоятельность» — структурным компонентом стиля саморегуляции поведения ($r = 0,232$ при $p = 0,045$), с параметром «добросовестность» из пяти «черт нормальной личности» ($r = -0,289$ при $p = 0,012$) и другие. Этот результат свидетельствует о высокой вероятности того, что оценки экспертов выставлены по принципу «нравится/не нравится», т. е. под влиянием эмоций, а не на основе вдумчивого анализа фактов. Выдвинутое предположение касается и социометрического статуса сотрудниц УИС.

2. Самооценка перспективы профессионального развития тесно согласуется с самооценкой перспективы должностного роста ($r = 0,307$ при $p = 0,007$): чем выше первая,

тем выше вторая и наоборот.

3. Самооценка перспективы должностного роста, тесно согласуясь с самооценкой профессионального развития, отрицательно коррелирует с таким компонентом стиля саморегуляции поведения, как «планирование» ($r = -0,292$ при $p = 0,011$). То есть чем выше у сотрудниц развито жизненно важное умение осознанного планирования жизнедеятельности, тем ниже (возможно, реалистичнее) они оценивают перспективы своего должностного роста в УИС. Также выявлены слабые корреляции этого параметра с данными психодиагностических методик: с эмпатией ($r = 0,268$ при $p = 0,020$), с общим уровнем «эмоционального интеллекта» ($r = 0,243$ при $p = 0,035$), с «сотрудничеством» — одной из пяти «черт нормальной личности» ($r = 0,278$ при $p = 0,016$). Из этого следует, что склонные к сотрудничеству женщины с более высоким уровнем «эмоционального интеллекта» (в частности, эмпатии) оценивают перспективы собственного должностного продвижения несколько выше, чем «отстающие» от них по данным параметрам сослуживицы.

В заключение отметим главное.

1. Обследованная группа женщин-сотрудников УИС характеризуется: а) преимущественно средними показателями пяти «черт нормальной личности» (экстраверсия, нейротизм, сотрудничество, добросовестность, открытость новому опыту). В рейтинге этих черт доминирует «открытость новому опыту» (она достигла области высокого уровня, что означает готовность женщин к личностному росту и развитию), но при этом относительно низкими явились показатели экстраверсии и добросовестности; б) невысоким уровнем «эмоционального интеллекта», в структуре которого доминирует «самотивация», а основную проблему составляют трудности управления собственными эмоциями, с распознаванием которых женщины тоже в определенной степени затрудняются; в) нарушениями в структуре личности, определяемыми по доминированию в межличностном общении Эго-состояний «Взрослый»—«Дитя»—«Родитель» (нарушения обнаружены у 85% сотрудниц); г) стремлением к успеху (этот мотиватор социально-психологической активности является ведущим при относительно слабом стремлении к власти); д) акцентуированным среднеуровневым стилем саморегуляции поведения, ведущим компонентом которого является жизненно важное умение «моделирование», а «отстающим» — личностное качество «самостоятельность».

2. Женщины довольно высоко оценивают возможности своего профессионального развития в УИС, но при этом низко оценивают перспективы должностного роста. Не видя возможностей должностного продвижения, большинство из них не стремятся к власти.

3. С точки зрения экспертов (непосредственных руководителей обследованных сотрудниц, работников кадровых служб и психологов структурных подразделений), по общему уровню ЭОЛС из 75 женщин высокой оценке как сотрудники соответствуют 7 человек (9,3%), низкой — 3 человека (4%).

4. В сообществе сотрудниц УИС особо выделяются женщины двух типов: эмпатичные, склонные к сотрудничеству, имеющие относительно высокий «эмоциональный интеллект» (они более оптимистичны в оценке перспектив своего должностного роста), и женщины с относительно более развитым жизненно важным умением осознанного планирования жизнедеятельности (они более сдержаны в оценке своих перспектив в УИС,

даже если имеют признаки женщин первого типа). Очевидно, что у этих женщин есть тот профессионально-личностный потенциал, в котором сегодня нуждается система, однако для его выявления и реализации нужны определенные условия.

В целом, полученные данные позволяют предположить наличие социально-психологических факторов, препятствующих личностно-профессиональной самореализации женщин в УИС, которые необходимо выявить, нейтрализовать или хотя бы ослабить.

Результаты позволяют сформулировать следующие рекомендации: 1) продолжить разработку проблемы «Женщина в УИС»; 2) при разработке программ повышения квалификации кадровым службам необходимо учитывать личностные особенности женщин, препятствующие их профессиональному развитию и должностному росту, и, в частности, нацелить программы на: а) повышение уровня добросовестности; б) развитие «эмоционального интеллекта» путем обучения управлению собственными эмоциями и их распознаванию; в) коррекцию нарушений в структуре личности; г) рост и гармонизацию общего уровня саморегуляции поведения, повышение самостоятельности как профессионально важного качества в его структуре; 3) продолжить совершенствование психологического обеспечения формирования кадрового резерва [12], в том числе путем включения в планы работы с ним [4] программ повышения личностно-профессиональной эффективности для женщин-сотрудников УИС, создания условий для укрепления их физической формы; 4) психологам структурных подразделений УИС шире практиковать методы групповой социально-психологической работы (тренинги, квесты, семинары-практикумы и др.), чтобы таким образом приблизить психологическое обеспечение деятельности в УИС к онтологической реальности сотрудников, ради успеха которых оно осуществляется.

Литература

1. *Алексеева О.С., Нилова Л.А., Цветкова Н.А.* Сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня экспертной оценки их личности // Прикладная юридическая психология. 2017. № 4(41). С. 32—42.
2. *Бовин Б.Г., Кокурин А.В.* Использование экспертной оценки личности для выявления личностных профессионально значимых качеств // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. № 4(31). С. 36—39.
3. *Галиева Г.И.* Психологические проблемы женщин-сотрудников правоохранительных органов [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 4. URL: <http://human.snauka.ru/2017/04/23440> (дата обращения: 05.01.2020).
4. *Даниличева Т.П.* Формирование профессионализма сотрудников уголовно-исполнительной системы и развитие необходимых индивидуально-личностных качеств // Актуальные проблемы совершенствования гуманитарной и профессиональной подготовки в вузах Министерства юстиции Российской Федерации. Иваново: ВЮИ Минюста России, 2004. С. 39—48
5. *Исмаилов А.И., Желтов Р.А.* Структура профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы // Совершенствование системы подготовки кадров по единоборствам: Материалы научно-практической конференции преподавателей кафедры ТиМ единоборств РГУФКСиТ (16 декабря 2010 г.). Ч. 2. М.: РГУФКСиТ, 2010. С.

Цветкова Н.А., Кулакова С.В.
Женщины в уголовно-исполнительной системе:
личностные особенности и перспективы
профессионально-должностного роста
Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 55—71.

Tsvetkova N.A., Kulakova S.V.
Women in Penal Correction System: Personality
Characteristics and Opportunities for Professional and
Career Development
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 55—71.

93—97.

6. Киселева Р.Н., Тоболович О.А. Гендерные аспекты организационной культуры уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2015. № 3. С. 34—38.

7. Коданева М.С., Ракитская О.Н., Лобанова Е.С. Профессионально важные качества личности сотрудника уголовно-исполнительной системы. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2012. 110 с.

8. Куанышева В.В. О специфике правового статуса женщин-сотрудниц уголовно-исполнительной системы в период с 1930 по 1953 гг. // Вестник Самарского юридического института. 2015. № 1(15). С. 34—36.

9. Кузнецова Л.Э., Бочарова К.А. Особенности профессионального развития личности сотрудника уголовно-исправительного учреждения [Электронный ресурс] // Исследования молодых ученых: Материалы Международной научной конференции (г. Казань, июнь 2019 г.) // Молодой ученый. 2019. С. 50—51. URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/339/15121/> (дата обращения: 05.01.2020).

10. Кулакова С.В., Цветкова Н.А. Суицидальное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы как актуальная проблема // Суицидология. 2017. Т. 8. № 4(29). С. 91—98.

11. Миронова О.М. Требования, предъявляемые к сотрудникам уголовно-исполнительной системы в современных условиях // Бизнес в законе. 2011. № 6. С. 82—84.

12. Моросанова В.И., Бондаренко И.Н. Диагностика саморегуляции человека М.: Когито-Центр, 2015. 297 с.

13. Степанова О.Н. Психологические средства адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности: дисс. канд. ... психол. наук. Рязань, 2013. 283 с.

14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп М.: И-т психотерапии, 2002. 490 с.

15. Хабриев Р.У., Кулакова С.В., Пертли Л.Ф., Спасенников Б.А. Смертность от внешних причин у лиц группы риска // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2019. Т. 27. № 1. С. 4—8.

16. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: учеб.-метод. пособие / А.Б. Хромов. Курган: КГУ, 2000. 23 с.

17. Цветкова Н.А., Кулакова С.В. Исследование стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Т. 9. № 2. С. 112—129.

18. Mityaeva A.M., Fomina S.N., Tsvetkova N.A., Rybakova A.I., Gedulyanova N.S., Khovanskaya E.A. Psychological conseling strategies for women regarding their level of fulfillment of need for personal development // Turkish Online Journal of Design Art and Communication. 2017. Т. 7. № S-APRLSPCL. P. 3263—3283.

References

1. Alekseeva O.S. Nilova L.A., Tsvetkova N.A. Sravnitel'nyi analiz lichnostnykh kharakteristik sotrudnikov ugovolovno-ispolnitel'noi sistemy v zavisimosti ot urovnya ekspertnoi otsenki ikh lichnosti. [A comparative analysis of the personal characteristics of the employees of the penal system depending on the level of expert assessment of their personality] *Prikladnaya*

yuridicheskaya psikhologiya. [Applied Legal Psychology], 2017, no. 4(41), pp. 32—42. (In Russ., in Engl.).

2. Bovin B.G., Kokurin A.V. Ispol'zovanie ekspertnoi otsenki lichnosti dlya vyyavleniya lichnostnykh professional'no znachimyykh kachestv [The use of expert assessment of personality to identify personal professionally significant qualities]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogy in law enforcement]*. 2007, no. 4(31), pp. 36-39. (In Russ., in Engl.).

3. Galieva G.I. Psikhologicheskie problemy zhenshchin - sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov [Psychological problems of women - law enforcement officers]. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya. [Humanitarian Research]*, 2017, no. 4. Available at: <http://human.snauka.ru/2017/04/23440> (Assessed: 05.01.2020). (In Russ., Abstr. in Engl.).

4. Danilicheva T.P. Formirovanie professionalizma sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy i razvitiye neobkhodimyykh individual'no-lichnostnykh kachestv. Aktual'nye problemy sovershenstvovaniya gumanitarnoi i professional'noi podgotovki v vuzakh Ministerstva yustitsii Rossiiskoi Federatsii. [The formation of professionalism of the employees of the penitentiary system and the development of the necessary individual and personal qualities. Actual problems of improving humanitarian and vocational training at universities of the Ministry of Justice of the Russian Federation]: Ivanovo. Publ. VYuI Minyusta Rossii, 2004. pp. 39—48. (In Russ.).

5. Ismailov A.I., Zheltov R.A. Struktura professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy. Sovershenstvovanie sistemy podgotovki kadrov po edinoborstvam [The structure of professionally important qualities of employees of the penitentiary system]. *Materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii prepodavatelei kafedry TiM edinoborstv RGUFKSiT (g. Moscow, 16 dekabrya 2010 g.)*, [Improving the training system for martial arts: Materials of a scientific-practical conference of teachers of the department of martial arts and martial arts RSUFKSiT] Moscow. Publ. RGUFKSiT, 2010. pp. 93—97.

6. Kiseleva R.N., Tobolovich O.A. Gendernye aspekty organizatsionnoi kul'tury ugolovno-ispolnitel'noi sistemy. [Gender aspects of the organizational culture of the penal system] *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. [Applied Legal Psychology]*. 2015. no 3. pp. 34—38.

7. Kodaneva M.S., Rakitskaya O.N., Lobanova E.S. Professional'no vazhnye kachestva lichnosti sotrudnika ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Professionally important personality traits of a penitentiary officer] Vologda: Publ. VIPE FSIN Rossii, 2012. 110 p.

8. Kuanysheva V.V. O spetsifike pravovogo statusa zhenshchin-sotrudnits ugolovno-ispolnitel'noi sistemy v period s 1930 po 1953 gg. [On the specifics of the legal status of women employees of the penal system from 1930 to 1953.] *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta. [Bulletin of the Samara Law Institute]*, 2015, no. 1(15), pp. 34—36.

9. Kuznetsova L.E., Bocharova K.A. Osobennosti professional'nogo razvitiya lichnosti sotrudnika ugolovno-ispravitel'nogo uchrezhdeniya [Tekst]. [Features of professional development of the personality of an employee of a penal institution] *Issledovaniya molodykh uchenykh: Materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii (g. Kazan', iyun' 2019 g.)*. [Research by Young Scientists: Proceedings of the International Scientific Conference] *Molodoi uchenyi. [Young scientist]*. 2019. pp. 50-51. Available at: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/339/15121/> (Assessed: 05.01.2020). (In Russ., Abstr. in Engl.).

10. Kulakova S.V., Tsvetkova N.A. Suitsidal'noe povedenie sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy kak aktual'naya problema. [Suicidal behavior of employees of the penal system as an actual problem]. *Suitsidologiya. [Suicidology]*. 2017. T. 8, no. 4(29), pp. 91-98.

11. Mironova O.M. Trebovaniya, pred'yavlyayemye k sotrudnikam ugolovno-ispolnitel'noi sistemy v sovremennykh usloviyakh. [Requirements for employees of the criminal Executive system in modern conditions]. *Biznes v zakone. [Business in law]* 2011, no. 6, pp. 82—84.
12. Morosanova V.I., Bondarenko I.N. Diagnostika samoregulyatsii cheloveka [Diagnostics of human self-regulation]. Moscow.: Publ. Kogito-Tsent, 2015. 297 p.
13. Stepanova O.N. Psikhologicheskie sredstva adaptatsii lichnosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy k professional'noi deyatel'nosti: Dis. kand. psikh. nauk. [Psychological means of adapting the personality of employees of the criminal Executive system to professional activity. Dr. Sct. (Psychology) diss.]. Ryazan', 2013. 283 p.
14. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal'nykh grupp [Socio-psychological diagnostics of personal development and small groups] Moscow: Publ. I-t psikhoterapii, 2002. 490 p.
15. Smertnost' ot vneshnikh prichin u lits gruppy riska. [Mortality from external causes in people at risk] Khabriev R.U., Kulakova S.V., Pertli L.F., Spasennikov B.A. Problemy sotsial'noi gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny. [Problems of social hygiene, health care and medical history] 2019. T. 27. no 1. pp. 4—8. (In Russ., Abstr. in Engl.). DOI: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-4-8
16. Khromov A.B. Pyatifaktorny oprosnik lichnosti: Uchebno-metodicheskoe posobie. [Five-Factor Personality Questionnaire: A Training Manual] Kurgan: Publ. KGU, 2000. 23 p.
17. Tsvetkova N.A. Kulakova S.V. Issledovanie stressoustoichivosti i zhiznestoikosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Elektronnyi resurs] [Study of stress resistance and resilience of employees of the penal system]. *Psikhologiya i pravo. [Psychology and Law]*. 2019. T. 9. no 2. pp. 112-129. (In Russ., Abstr. in Engl.). DOI: [10.17759/psylaw.2019090208](https://doi.org/10.17759/psylaw.2019090208).
18. Psychological conseling strategies for women regarding their level of fulfillment of need for personal development. Mityaeva A.M., Fomina S.N., Tsvetkova N.A., Rybakova A.I., Gedulyanova N.S., Khovanskaya E.A. Turkish online journal of design art and communication. 2017. - T. 7. - no S-APRLSPCL. pp. 3263-3283. (In Engl.).

Информация об авторах

Цветкова Надежда Александровна, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной, общей и клинической психологии, Российский государственный университет (ФГБОУ ВО РГСУ), г. Москва, Российская Федерация; ведущий научный сотрудник, Федеральное казенное учреждение «Научно-исследовательский институт ФСИН России» (ФКУ НИИ ФСИН России),
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0967-205X>; e-mail: tsvetkovana@yandex.ru

Кулакова Светлана Владимировна, кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник, Федеральное казенное учреждение «Научно-исследовательский институт ФСИН России» (ФКУ НИИ ФСИН России). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8688-2021>, e-mail: centr2nii@yandex.ru

Information about the authors

Nadegda A. Tsvetkova, Doctor of Psychology, professor of the Department of Social, General and Clinical Psychology, Russian State Social University leading researcher, Research Institute of the

Цветкова Н.А., Кулакова С.В.
Женщины в уголовно-исполнительной системе:
личностные особенности и перспективы
профессионально-должностного роста
Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 55—71.

Tsvetkova N.A., Kulakova S.V.
Women in Penal Correction System: Personality
Characteristics and Opportunities for Professional and
Career Development
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 55—71.

Federal Penitentiary Service of the Russian Federation Moscow, Russia, <https://orcid.org/0000-0003-0967-205X> e-mail: tvetkovana@yandex.ru

Svetlana V. Kulakova, Candidate of Pedagogical Sciences, senior researcher researcher, Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation Moscow, Russia, <https://orcid.org/0000-0001-8688-2021>, e-mail: centr2nii@yandex.ru

Получена 05.02.2020
Принята в печать 12.05.2021

Received 05.02.2020
Accepted 12.05.2021