

ценности молодых людей, которые выступают в качестве личностных и социальных ресурсов при решении ими трудных жизненных ситуаций (тех, которые выступают для них в роли стрессогенных факторов) [8].

Полученные данные дают представление о возможных копинг-стратегиях, которые молодежь в возрасте от 17 лет до 19 лет может использовать в стрессовых ситуациях, что можно применять при построении психолого-педагогического сопровождения представителей данной возрастной группы, а также в процессе непосредственной консультативной или педагогической помощи молодым людям в трудных жизненных ситуациях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Юнусова С.Г. Стресс. Биологический и психологический аспекты / С.Г. Юнусова, А.Н. Розенталь, Т.В. Балтина // Ученые записки Казанского государственного университета. Сер. Гуманитарные науки. – 2008. – Т. 150, кн. 3. – С. 139–150.

2. Иванова Т.Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия : дис. ... канд. психол. наук / Иванова Татьяна Юрьевна. – Москва, 2016. – 183 с.

3. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности /Т.Ю. Иванова, Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин, [и др.] // Организационная психология. – 2018. Т. 8. № 1. – С. 85–121.

4. Халанская В.А., Содержание и методика психосоциальной работы в системе социальной работы. /В.А. Халанская, М.А. Ситникова. – Белгород, 2009. – 212 с.

5. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27(2). – С. 113–122.

6. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса./ Н.Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. - 336 с.

7. Калашникова С.А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности / С.А. Калашникова// Молодой ученый.– 2011. – Т. 2, № 8 (31). – С. 84–87.

8. Королева Н.И. Психология: Наука и профессия. Учебное пособие./ Н.И. Королева, И.В. Воспитанник. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2015 – 168 с.

REFERENCES

1. Yunusova, S.G., Rozental A.N. and Baltina, T.V. (2008), “Stress. Biological and psychological aspects”, *Uchenye zapiski Kazanskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Humanitarian sciences*, Vol. 150, book 3, pp. 139–150.

2. Ivanova, T.Yu. (2016), *The functional role of personal resources in ensuring psychological well-being*, dissertation, Moscow.

3. Ivanova, T.Yu., Leontiev, D.A., Osin E.N., et al..(2018), “Modern problems of studying personal resources in professional activities”, *Organizational psychology*, V. 8. No. 1, pp. 85–121.

4. Khalanskaya, V.A. and Sitnikova, M.A. (2009), *The content and methodology of psychosocial work in the system of social work*, Belgorod.

5. Bodrov, V.A., (2006), “The problem of coping with stress», Part 2, Processes and resources to overcome stress”, *Psychological journal*, Vol. 27(2), pp. 113–122.

6. Vodopyanova, N.E., (2009), *Psychodiagnostics of stress*, Peter, St. Petersburg.

7. Kalashnikova, S.A., (2011), “Personal resources as an integral characteristic of personality”, *Young scientist*, No. 8 (31), Vol. 2, pp. 84–87.

8. Koroleva, N.I., and Vospitannik, I.V. (2015), *Psychology: Science and profession. Textbook*, St. Petersburg.

Контактная информация: vospitannik-@mail.ru

Статья поступила в редакцию 03.04.2023

УДК 159.9.07

К ВОПРОСУ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Юлия Владимировна Жильцова, кандидат психологических наук, доцент, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации,

Аннотация

В статье представлены некоторые теоретические аспекты конфликтного поведения, а также рассмотрены причины возникновения конфликтных ситуаций среди сотрудников УИС (на материалах ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Республике Тыва). Цель исследования: изучение социально-психологических факторов конфликтности сотрудников и причин возникновения конфликтов среди сотрудников УИС. Методика и организация исследования: в исследовании участвовали 80 сотрудников ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Республике Тыва, в возрасте от 18 до 46 лет. Были использованы беседа, наблюдение, анкетирование, тестирование, опросник Мини-мульти, ДМО (диагностика межличностных отношений), социометрия. Результаты исследования и их обсуждение: были рассмотрены психологические подходы, изучающие проблемы конфликтности, а также особенности влияния социально-психологических факторов на конфликтность среди сотрудников УИС. Выводы: мы пришли к выводу, что возрастные особенности сотрудников УИС имеют взаимосвязь с конфликтностью. Также имеется зависимость между стажем службы и конфликтным поведением.

Ключевые слова: сотрудники УИС, конфликтность, конфликтное поведение, типологии конфликтного поведения.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.04.p508-511

TO THE QUESTION OF THE STUDY OF CONFLICT BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES OF THE PENITENTIARY SYSTEM

Yulia Vladimirovna Zhiltsova, the candidate of psychological sciences, docent, Academy of Law and Administration of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, Rязань

Abstract

Introduction: Abstract: the article presents some theoretical aspects of conflict behavior, as well as discusses the causes of conflict situations among FPS employees (based on the materials of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Republic of Tuva). Purpose of the study: study of socio-psychological factors of employee conflict and causes of conflicts among FPS employees/ Methodology and organization of the study: 80 employees of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Republic of Tuva participated in the study. between the ages of 18 and 46. Conversation, observation, questionnaire, testing, Mini-mult questionnaire, DIR (diagnosis of interpersonal relationships), sociometry were used. The results of the study and their discussion: psychological approaches were considered that study the problems of conflict, as well as the peculiarities of the influence of socio-psychological factors on conflict among FPS employees. Conclusions: we came to the conclusion that the age characteristics of FPS employees are related to conflict. There is also a relationship between service experience and conflict behavior.

Keywords: FPS employees, conflict, conflict behavior, typologies of conflict behavior.

Причины и особенности конфликтного поведения в служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов изучали такие ученые как О.Я. Басев, Н. Барановский, Н. Олейник и др. [2, С. 120].

Стоит отметить, что психологические аспекты возникновения конфликтных ситуаций среди сотрудников УИС в научной литературе изложены достаточно полно. Однако проблема психологического сопровождения таких сотрудников изучена не в полном объеме.

Исследователи пришли к выводу о том, что к факторам конфликтного поведения относят те, которые обусловлены непосредственным взаимодействием между людьми, а также их включением в социальные группы. Необходимо отметить, что точных границ причин конфликтности пока нет. Также нет и строгого разграничения между социально-психологическими и организационно-управленческими причинами, с одной стороны, а также между социально-психологическими причинами и личностными – с другой. Несмотря на это, изучение конфликтов позволило выявить несколько типичных причин, которые носят социально-психологический характер [1, С. 15].

Также необходимо отметить, что индивидуальные особенности личности сотрудников, такие как конфликтность и общительность, формируют отношение к коллективу и службе в целом, а значит, оказывают непосредственное влияние на взаимоотношения в коллективе.

Не только индивидуальные особенности личности формируют конструктивное взаимодействие в коллективе, но и характеристики самой службы и коллектива. Основной такой характеристикой является социально-психологический климат коллектива сотрудников.

Таким образом, коммуникативные особенности личности, конфликтность коллектива учреждения, а также факторы служебной деятельности непосредственно влияют на построение конструктивного взаимодействия в коллективе исправительного учреждения [3, С. 15].

При этом необходимо отметить, что в настоящее время существует нехватка теоретических знаний, которые могли бы позволить провести анализ возникновения конфликтных ситуаций среди сотрудников УИС.

Для выявления особенностей взаимоотношений в коллективе нами был выполнен сравнительный анализ. Все сотрудники были разделены нами на три группы в зависимости от возраста: 25–30 лет, 30–40 лет, 40 и более и стажа работы: 0–5 лет, 5–10 лет, 10 и более.

Проводя исследование по методике «Мини-мульт» и ДМО (диагностика межличностных отношений), мы выделили ряд причин возникновения конфликтов, и показали это в таблице в процентном соотношении.

Таблица – Причины возникновения конфликтов и их показатели в %

Причина	Показатели в %
1. Неудовлетворенность условиями деятельности.	25%
2. Личностные взаимоотношения.	30%
3. Нечеткое распределение обязанностей.	15%
4. Нарушение служебной этики.	9%
5. Не соответствие требований руководителя и коллектива.	8%
6. Не выполнение обязанностей по отношению к другому лицу.	9%
7. Оскорбления, негативное отношение.	11%

Как мы видим на приведенной выше таблице (таблица), наибольшее процентное соотношение имеет показатель личностного взаимоотношения (28%), это говорит о том, что в данном коллективе сотрудники не удовлетворены сложившейся ситуацией, возможно, отсутствует взаимопонимание и взаимоподдержка, понижен доверительный уровень, отсутствует коллективная мотивация. Второе место занимает неудовлетворенность условиями деятельности (24%), это свидетельствует о том, что сотрудники УИС имеют большую нагрузку в трудовой деятельности, не соответствующую их прямым обязанностям, также это может выражаться в маленькой заработной плате. Следующей немало важной причиной является нечеткое распределение обязанностей (15%), это связано с тем, что на сотрудников часто возлагают обязанности несоответствующие требованиям должностных инструкций.

Делая вывод, можно сказать о том, что основными факторами конфликтов в коллективе сотрудников, является неумение слушать друг друга. Агрессия, вызванная различными стрессовыми ситуациями на работе. Также немало важную роль играет стаж работы и возраст. Если рассматривать возрастные критерии, то можно сказать, что сотрудники с возрастным критерием от 25–30 лет мало подвержены конфликтам, так как в данный период основным является повышение по службе, и зачастую они ищут компромисс при возникновении конфликтов.

Возрастная группа от 30–40 лет отличается тем, что в данный период преобладает стабильность. В возрасте от 40 и более сотрудники находятся во внутреннем конфликте, это может влиять на окружающих. Также этот период характеризуется уходом на пенсию

или заменой более молодыми сотрудниками, что вызывает не довольство, стресс.

Делаем вывод о том, что на конфликтность среди сотрудников УИС, в большинстве случаев влияют причины личностного характера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Александрова Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. / Е.В. Александрова // – Москва : ПМБ РАУ, 1993. – 137 с.
2. Бороздина Г.В. Психология делового общения / Г.В. Бороздина. – Москва : ИНФРА-М, 1998. – 224 с.
3. Жильцова Ю.В. Психология конструктивного взаимодействия в коллективе сотрудников исправительного учреждения / Ю.В. Жильцова, С.Е. Коришева // Психология успеха и эффективное общение в педагогике – Ульяновск : Зебра, 2022. – С. 96–108.

REFERENCES

1. Aleksandrova E.V., (1993), *Social and labor conflicts: ways to resolve*, PMB RAU, Moscow.
2. Borozdina G.V., (1998), *Psychology of business communication*, INFA-M, Moscow.
3. Zhiltsova J.V., Korysheva S.E., (2022), “Psychology of constructive interaction in the staff of the correctional institution”, in Nagornova A.J. (Ed.), *Psychology of success and effective communication in pedagogy*, Zebra, Ulyanovsk, pp. 258–271.

Контактная информация: orekh7@mail.ru

Статья поступила в редакцию 29.03.2023

УДК 159.9.072

ДИНАМИКА ОСМЫСЛЕННОСТИ ЖИЗНИ У ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ

*Кира Александровна Ипатова, аспирант, Первый Санкт-Петербургский государствен-
ный медицинский университет имени академика И.П. Павлова, Санкт-Петербург*

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования потребителей ПАВ на первом этапе и через 1 год после начала прохождения медицинской реабилитации. Сравнивались две группы пациентов - те, кто проходил реабилитацию в режиме дневного стационара, и те, кто проходил реабилитацию в условиях амбулаторного посещения. На первом этапе медицинской реабилитации для потребителей ПАВ характерно недостаточное осмысление опыта, приведшего к актуальным последствиям, низкая осмысленность жизни, высокий уровень общей ситуативной тревоги и личностной тревожности. При повторном обследовании было выявлено повышение осмысленности жизни и стабилизация психоэмоционального состояния у потребителей ПАВ, которые проходили медицинскую реабилитацию в дневном стационаре. У потребителей ПАВ, которые проходили медицинскую реабилитацию в амбулаторном режиме таких изменений не выявлено. Осмысленность жизни, временная перспектива и их связь психоэмоциональным состоянием могут стать мишенью для психотерапевтической и реабилитационной работы с потребителями ПАВ.

Ключевые слова: потребители ПАВ, медицинская реабилитация, осмысленность жизни, временная перспектива.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.04.p511-518

DYNAMICS OF LIFE MEANINGFULNESS AMONG SUBSTANCE USERS IN THE COURSE OF MEDICAL REHABILITATION

*Kira Aleksandrovna Ipatova, the post-graduate student, Pavlov First Saint Petersburg State
Medical University, Saint Petersburg*