



Исследовательская статья

DOI 10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434

УДК 343.83+159.9.07

**Психодиагностика
психологической готовности кандидатов
к управленческой деятельности
в исправительных учреждениях**

Б.Г. Бовин¹, Е.М. Федорова²

¹Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний
Российская Федерация, 119991, Москва, ул. Житная, 14

²Российский государственный университет правосудия
Российская Федерация, 117418, Москва, ул. Новочеремушкинская, 69

В статье представлены результаты эмпирического исследования, проведенного сотрудниками Научно-исследовательского института Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России). Рассматриваются проблемы психологического подбора сотрудников, зачисляемых в резерв на должности руководителей исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Северо-Кавказского федерального округа. Выборку составили 164 сотрудника уголовно-исполнительных инспекций (УИИ), следственных изоляторов (СИЗО), лечебно-исправительных учреждений (ЛИУ) и исправительных учреждений (ИУ), находящихся в ведении территориальных органов ФСИН России Северо-Кавказского федерального округа (СКФО): возраст – от 25 до 45 лет, пол – мужской, стаж работы – от 3 до 10 лет. В исследовании применялись методы, используемые в центрах психодиагностики территориальных органов ФСИН России при психологическом обследовании кандидатов, зачисляемых в резерв на выдвижение, а именно, стандартизированный метод исследования личности и экспертный опрос. В результате проведенного исследования определены критерии психологической готовности к управленческой деятельности и психологические противопоказания к занятию руководящей должности. На основе множественного регрессионного анализа была разработана социально-психологическая модель, определяющая уровень готовности сотрудников к управленческой деятельности в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы (УИС). Практическая значимость исследования заключается в возможности применения разработанной модели при психодиагностическом обследовании кандидатов и формировании резерва на управленческие должности.

Ключевые слова: управленческая деятельность; резерв руководящих кадров; критерии психологической готовности; прогностическая модель; сотрудники уголовно-исполнительной системы

© Бовин Б.Г., Федорова Е.М., 2019



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Введение

В условиях реформирования уголовно-исполнительной системы (УИС) особую важность приобретает проблема профессионализма кадров, которые должны не только владеть специальными знаниями, но и обладать профессионально важными личностными качествами (Гузева, 2011; Шинина, 2013). Существенное значение при этом придается целенаправленности психологического подбора сотрудников резерва руководящих кадров с учетом личностных качеств кандидата и психологических противопоказаний к управленческой деятельности (Дебольский, 2004; Раков, 2010).

В органах и учреждениях УИС России при назначении на руководящую должность кандидат проходит психологическое обследование в центре психодиагностики (ЦПД), во время которого устанавливается наличие или отсутствие противопоказаний для работы на вышестоящей должности. Психолог, давая заключение о психологической пригодности к новому виду деятельности, не прогнозирует профессиональную успешность кандидата, поскольку не имеет представления о содержании оперативной, режимной, охранной, воспитательной, управленческой и других видов деятельности в УИС, каждая из которых предъявляет специфические профессиональные требования к психологическим качествам кандидата. Он не ставит перед собой эту задачу, а лишь помогает врачу-психиатру выявлять медицинские противопоказания с помощью психодиагностических тестов, имеющихся в его распоряжении.

Психологи ЦПД оснащены психодиагностическими методиками (тесты интеллекта, проективные методики, личностные опросники, инструментальные методики и др.). Ежегодно в ЦПД психологическое обследование проходят около 60 тыс. человек, среди которых 10 % (около 6 тыс. человек) – это сотрудники, перемещаемые на вышестоящие должности. Примерно 15–17 % из них вызывают сомнения у психологов относительно возможности перемещения их на вышестоящую должность. Преимущественно основанием для сомнения служат различные нарушения психического здоровья (Раков, 2008).

Несмотря на то что в организационной и юридической психологии уделяется немалое внимание разработке концептуальных подходов к проблемам формирования резерва руководящих кадров (Н.В. Антонова, Т.Ю. Базаров, О.Н., Бурмистрова, М.Г. Дебольский, А.Л. Журавлев, Л.М. Колодкин, М.И. Марьин, В.М. Поздняков, Н.Ю. Портнягина и др.), вопрос о руководстве исправительными учреждениями в современных условиях, об эффективности этой деятельности, на наш взгляд, насколько позволяет судить анализ литературы, мало изучен и требует специального внимания исследователей. Это объясняет отсутствие развернутого анализа литературы, в том числе и зарубежной, касающегося руководства в организации данного типа (Harper, 2016; Бовин, 2018). Существуют при этом работы, демонстрирующие злоупотребление властью в пенитенциарном контексте (Liebling, Crewe, 2013), что актуально и для российской пенитенциарной системы и требует глубокой научной разработки.

Методы

Выборку исследования составили кандидаты, находящиеся в резерве на вышестоящую управленческую должность, в количестве 164 сотрудников уголовно-исполнительных инспекций (УИИ), следственных изоляторов (СИЗО), лечебно-исправительных учреждений (ЛИУ) и исправительных учреждений (ИУ), находящихся в ведении территориальных органов ФСИН России Северо-Кавказского федерального округа (СКФО). Возраст респондентов – от 25 до 45 лет, пол – мужской, стаж работы – от 3 до 10 лет. Занимаемые должности: начальники отрядов, инспекторы, сотрудники охраны, режима, воспитательной службы, заместители начальников ИУ по различным направлениям.

Выборка была репрезентативной относительно генеральной совокупности, которая представляла всех сотрудников – мужчин, зачисленных в резерв на управленческие должности во всех территориальных органах СКФО. Отфильтрованы были только недостоверные результаты тестирования, определяемые по критериям, разработанным авторами Миннесотского многофакторного личностного опросника (ММРП).

Предмет исследования – профессионально важные личностные качества сотрудников резерва на управленческие должности. Разработка критериев готовности для кандидатов на должности руководителей ИУ и определение психологических противопоказаний к управленческой деятельности являлись **целями** нашего исследования.

В процессе исследования применялись **методы**, используемые в ЦПД при психологическом обследовании кандидатов, зачисляемых в резерв на руководящую должность. Основным методом исследования был *Стандартизированный метод исследования личности (СМИЛ)* – русскоязычный вариант ММРП, который является мощным диагностическим инструментом для выдвижения гипотез относительно психического здоровья и психологических особенностей личности. Это интегральный метод изучения личности, позволяющий составить достаточно полное представление о личностных качествах индивида, включая и глубинные структуры. Опросник занимает ведущее место среди других личностных тестов в психодиагностических исследованиях и применяется во всех правоохранительных органах России при приеме кандидатов на службу.

Интерпретация профиля СМИЛ в значительной степени зависит от высоты профиля по шкале *T*-баллов = $50 + 10 (X_i - M) / \sigma$, где: X_i – сырой результат по шкале СМИЛ; M – среднее значение шкалы по выборке; σ – стандартное отклонение сырого результата шкалы СМИЛ.

Нормальный диапазон (30–70 *T*-баллов), как правило, не предполагает использование психиатрических терминов, поскольку речь может идти только о некоторой выраженности качеств, связанных с названиями шкал. Л.Н. Собчик предложила шкалу ипохондрии заменить на сверхконтроль; депрессии – на пессимистичность; истерии – на эмоциональную лабильность; психопатии – на импульсивность; паранойи – на ригидность; психастении – на тревожность;

шизофрении – на индивидуалистичность; гипомании – на оптимистичность (Собчик, 1997). Однако в интерпретации профиля все же осталось очень много терминов и понятий из различных руководств по ММПИ (Dahlstrom, Wels, 1960).

В диапазоне, близком к 70 *T*-баллам, можно говорить об акцентуации, то есть определенной заостренности этих качеств личности.

Профиль свыше 75 *T*-баллов предполагает определенные психические отклонения, и в интерпретации могут встречаться психопатологические термины, связанные с оригинальными названиями шкал.

Экспертный опрос представлял собой список из двенадцати общепрофессиональных качеств сотрудников УИС, которые было необходимо оценить по 7-балльной шкале непосредственному начальнику.

Результаты и их обсуждение

Сравнительный анализ усредненных профилей СМИЛ у сотрудников различных силовых структур (МВД, МЧС, ФСИН) на большой выборке (около 2000 чел.) показывает доминирующее значение двух основных шкал в профиле СМИЛ – 4-й (*Pd*) и 9-й (*Ma*) (Бовин, 2018).

Лица с паттерном «49» или «94» (две самые высокие шкалы) в нормативном диапазоне профиля (менее 70 *T*-баллов) характеризуются следующими личностными качествами: активные, экстравертированные, быстрые и откровенные люди, испытывающие постоянный интерес к событиям. Чаще всего их характеризуют как смелых, мужественных, стрессоустойчивых, социабельных, разговорчивых и любопытных лиц с высокой поисковой активностью. Для них характерна высокая мотивация достижений, уверенность и быстрота принятия решений, интуитивный эвристический стиль мышления и развитое воображение. Типичные качества: склонность к риску, высокий уровень притязаний, непосредственность в проявлении чувств, вербальность и энтузиазм, тенденция к противодействию внешнему давлению, ориентация на собственное мнение, стремление к самостоятельности, независимости, лидерские тенденции, уверенность в себе и позитивная самооценка.

Однако такая интерпретация допустима только для профиля, расположенного ниже уровня в 70 *T*-баллов. При значительном повышении (более 70 *T*-баллов) 4-й и 9-й шкал профиля СМИЛ эти личности характеризуются гиперактивностью, импульсивностью, низким самоконтролем, безответственностью и ненадежностью. Они амбициозны, раздражительны, склонны к насилию. Могут испытывать напряжение и тревогу. У них могут возникать семейные трудности и алкогольные проблемы.

Если учитывать весь профиль целиком, а не только доминирующие шкалы, то американские исследователи (Dahlstrom, Wels, 1960) предлагают определенный алгоритм, который является критерием явной психологической непригодности к работе не только на управленческих должностях, но и вообще в правоохранительных органах. А именно, при сочетании 4-й и 9-й шкал, когда обе больше 70 *T*-баллов, и при этом выполняются следующие условия:

- 1) возраст испытуемого не превышает 60 лет;
- 2) шкала *K* не превышает 70 *T*-баллов;
- 3) шкала *L* не превышает 60 *T*-баллов;
- 4) шкала 9 не превышает шкалу 8 на 15 и более *T*-баллов;
- 5) шкала 4 превышает шкалу 5 на 7 и более *T*-баллов;
- 6) остальные шкалы профиля (кроме 4 и 9) не превышают 70 *T*-баллов.

В этом случае можно говорить об эмоционально неустойчивых, незрелых, враждебных, бунтующих, плохо социализированных личностях с низкой моралью.

Рассмотрим профили сотрудников, зачисленных в резерв, но имеющих шкалы, превышающие 70 *T*-баллов. По мнению исследователей, использующих опросник, только 0,7 % обследуемых с хотя бы одной клинической шкалой выше 75 *T*-баллов в профиле ММРІ не имеют психических отклонений; в то же время у 1,5 % лиц, имеющих нормальный профиль, выявлены психические нарушения (Березин и др., 2011).

Анализ профилей сотрудников, зачисленных в резерв на выдвижение, обнаруживает 24 % профилей, имеющих одну или большее число клинических шкал, превышающих 70 *T*-баллов. Наибольшее число из обследованных сотрудников резерва (12 человек) имеют высокую шкалу *Hs* (ипохондрия), превышающую 70 *T*-баллов. Усредненный профиль представлен на рис. 1.

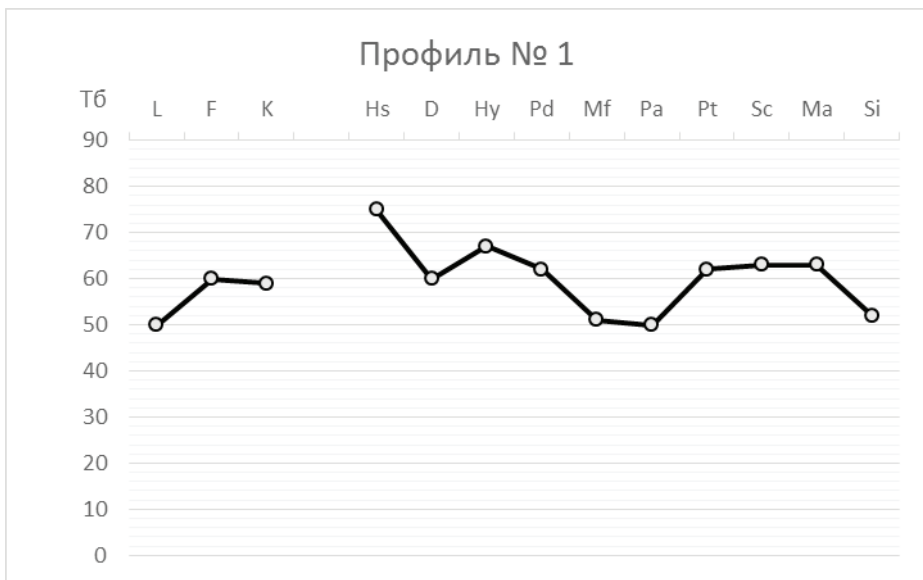


Рис. 1. Усредненный профиль личности сотрудников, зачисленных в резерв кадров на выдвижение, имеющих высокую шкалу *Hs* (ипохондрия)

[Figure 1. The average profile of the employees enrolled in the reserve for the promotion with a high *Hs* scale (hypochondria)]

Шкала ипохондрии (*Hs*) в профиле № 1, расположенная выше 70 *T*-баллов, выявляет чрезмерную направленность личности на соответствие нормативным критериям как в социальном окружении, так и в сфере физиологических

функций своего организма. Основная проблема личности данного типа – подавление спонтанности, сдерживание активной самореализации, контроль над агрессивностью, ориентация на правила, инструкции, избегание серьезной ответственности из страха не справиться. Стиль мышления – догматический с опорой на общепринятые точки зрения, лишенный свободы, независимости и раскованности. Противоречивое сочетание сдержанности и постоянной раздражительности. Личности этого типа могут преуспевать в профессиональной деятельности, где необходимы такие качества, как исполнительность, умение подчиняться установленному порядку, точно следовать инструкциям и директивам, аккуратность в выполнении заданий.

Сверхнормативное повышение 1-й шкалы (*Hs*) у этой группы сотрудников свидетельствует об акцентуированных личностях, находящихся, возможно, в состоянии дезадаптации, проявляющемся ипохондричностью (чрезмерное внимание к функционированию собственного организма), уходу от решения проблем, эгоцентричностью, которая маскируется декларацией гиперсоциальных установок.

Подобная акцентуация является психологическим противопоказанием к управленческой деятельности в силу отсутствия стрессоустойчивости, склонности к невротическим реакциям, связанным с фобиями относительно своего здоровья. Недостаточная социальная активность, уход в мнимую болезнь, чтобы избежать серьезной ответственности, инертный тип мышления, отсутствие гибкости, неспособность к изменениям и консерватизм также являются противопоказанием к ответственной управленческой деятельности. Профессиональная деятельность таких сотрудников на занимаемой должности оценивается на среднем уровне. Можно предположить, что даже на занимаемой должности они чувствуют себя сверхнапряженными, что отрицательно сказывается на их соматическом и психическом здоровье (Бовин, Ирисханов, 2017; Ожиганова, 2016), и повышение уровня управленческой ответственности может превысить их потенциальные возможности.

Рассмотрим профили ММРІ, классифицированные по 9-й шкале (*Ma* – гипомания), значение которой также выходит за пределы 70 *T*-баллов (рис. 2).

В нормальном диапазоне (менее 70 *T*-баллов) она отражает активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, позитивную самооценку, высокую мотивацию достижений. Житейские трудности воспринимаются как легко преодолимые. Оптимистичность, радужность надежд, уверенность в будущем, как правило, естественны для юношеского возраста, но для взрослого человека являются, скорее всего, показателем незрелости и инфантильности.

Значение 9-й шкалы, превышающее 70 *T*-баллов, характеризует акцентуированную личность с резкой степенью проявления гипоманиакального темперамента. Чрезмерная живость, жажда деятельности, стремление к успеху, ориентация на моторную и речевую активность постоянно толкают таких людей на поиск нового и неизведанного. Подобная сверхактивность таит в себе опасность того, что конкретные цели остаются без достаточного внимания,

чрезмерное стремление к непосредственным действиям превращается порой в бесплодное разбрасывание энергии. Такой индивид за многое берется, но ничего не доводит до конца. Постоянно рождающиеся идеи превращаются в пустое прожектерство.

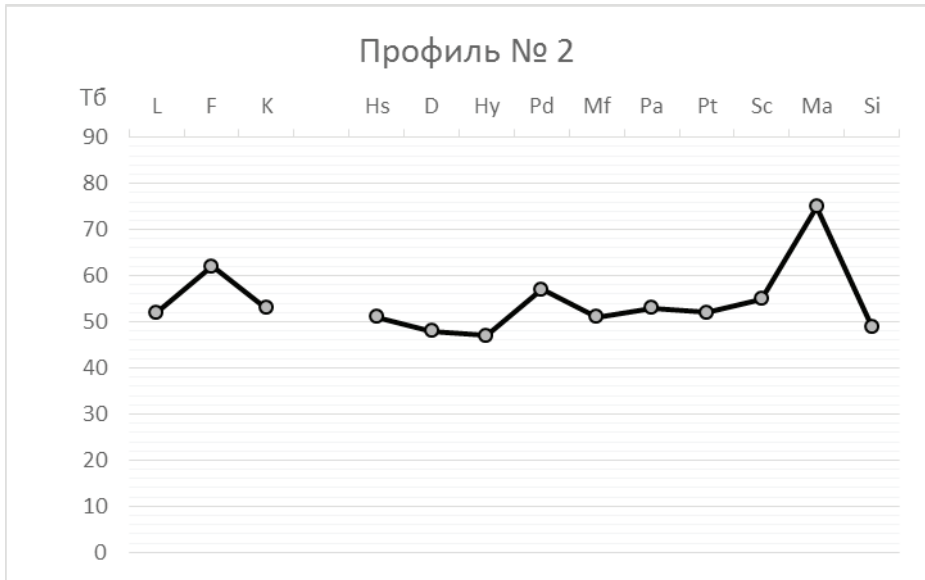


Рис. 2. Усредненный профиль личности сотрудников, зачисленных в резерв кадров на выдвижение, имеющих высокую шкалу *Ma* (гипомания)

[Figure 2. The average profile of the employees enrolled in the reserve for the promotion with a high *Ma* scale (hypomania)]

Как правило, у этих лиц сверхнормативно выражен механизм психологической защиты, называемый отрицанием. Особенности защитного поведения можно видеть в таких проявлениях личности, как эгоцентризм, жажда признания, самонадеянность, хвастовство, нечувствительность к критике, неустойчивость интересов, склонность к нарушению этических норм. С большей долей вероятности можно прогнозировать неэффективную работу на ответственной управленческой должности. Даже при выдвижении в резерв на управленческую должность непосредственные начальники дают большинству из них средние или ниже среднего оценки. Только двое из двенадцати сотрудников с доминирующей 9-й шкалой (выше 70 *T*-баллов) получили высокие оценки профессиональной успешности.

Следующая категория сотрудников кадрового резерва классифицирована на основании высокой шкалы *Sc*, которая в СМИЛ названа шкалой индивидуалистичности, а в ММПИ – шкалой шизофрении. Усредненный профиль № 3 по 10 сотрудникам с доминированием шкалы *Sc* (выше 70 *T*-баллов) представлен на рис. 3.

В диапазоне выше 70 *T*-баллов шкала *Sc* в значительной мере выявляет обособленно-созерцательную личностную позицию, аналитический склад мышления, склонность к раздумьям, которые превалируют над чувствами и

действиями. У этих лиц выявляется сильная потребность в актуализации своей индивидуальности. У них недостаточно сформирована рациональная платформа, и они в значительной степени ориентированы на субъективизм и интуицию в оценке событий. Им порой невозможно взглянуть на себя со стороны, с позиций других людей; их поведение лишено эмоциональной окраски, отрицательные стимулы не проникают через защитные барьеры восприятия. Эти личности страдают от своей отчужденности, неспособности воспринимать групповые нормы и действовать в составе коллектива единомышленников.



Рис. 3. Усредненный профиль личности сотрудников, зачисленных в резерв кадров на выдвижение, имеющих высокую шкалу Sc (шизофрения)

[**Figure 3.** The average profile of the employees enrolled in the reserve for the promotion with a high Sc scale (schizophrenia)]

Стремление ликвидировать свою отгороженность и неспособность преодолеть коммуникативные затруднения порождают амбивалентность в межличностных отношениях. Они проявляют либо чрезмерное дружелюбие, либо непонятную враждебность, причем интенсивные контакты могут сменяться неожиданными разрывами отношений. Ситуация, субъективно воспринимаемая как стрессовая, вызывает состояние растерянности, поскольку защитный психологический механизм связан с интеллектуальной переработкой информации, уходом в мир рассуждений и резонерства. Главная цель интеллектуализации – это нейтрализация переживаний и растерянности. Вместо реальных действий индивид начинает строить абстрактные суждения и представления, стремясь к избавлению от фрустрации и тревоги.

Для этих личностей характерен так называемый профессиональный тропизм к видам деятельности свободного, творческого стиля. Они стараются избегать любых формальных рамок и запретов в своей деятельности. Потребность в свободе выбора и принятия решений, а также в отсутствии временных

ограничений для своей деятельности затрудняют их служебную адаптацию, особенно на управленческих должностях в силовых структурах.

В отличие от ранее рассмотренных профилей с высокими 1-й (*Hs*) или 9-й (*Ma*) шкалами, где роль остальных шкал ММРІ маскировалась этими ведущими шкалами, в рассматриваемом профиле с доминированием 8-й (*Sc*) шкалы ее роль усиливается значительной выраженностью в усредненном профиле 4-й шкалой (*Pd*) – социальной психопатии по ММРІ. Сочетание 8-й и 4-й шкал в профиле позволяет предположить акцентуацию по экспансивно-шизоидному типу личности, отличающуюся подчеркнутым нонконформизмом и противопоставлением своих субъективных установок, взглядов и суждений окружению, а также жесткостью и эгоцентризмом установок.

Средняя экспертная оценка лиц с вышеописанным типом профиля ММРІ находится в диапазоне низких значений их готовности к управленческой деятельности, несмотря на то что они зачислены в резерв на вышестоящую должность. Подобный высокий тип профиля СМІЛ является психологическим противопоказанием к управленческой деятельности.

Построение модели психологической готовности к управленческой деятельности

Основные шкалы опросника, как правило, используются при оценке целостного профиля личности, когда учитывается соотношение различных шкал и дается интегральная оценка личности. Однако применение современных статистических методов (кластерного, регрессионного анализа) к целостному профилю затруднено из-за нелинейности основных шкал. Конечно, косвенным образом представляется возможным ответить на интересующий нас вопрос, апеллируя к идее Л. Константина о типе организационной парадигмы (соответственно, закрытой) и выводе об эффективности руководителя в таких организационных условиях (Constantine, 1993; Липатов, 2005). Заметим, что в литературе присутствуют крайне любопытные попытки построения моделей для прогнозирования успешности профессиональной деятельности (Кубышко, Крук, Носс, Бородин, 2018). Однако мы отдали в нашей работе предпочтение идее построения модели иным образом.

В ММРІ существуют, по крайней мере, свыше двухсот дополнительных шкал, которые, к сожалению, редко используются психологами. В проведенном нами исследовании для разработки прогностической модели психологической готовности к управленческой деятельности использовался ряд дополнительных шкал. Статистические нормы для дополнительных шкал ММРІ приведены в руководстве Далстрема и Уэлша (Dahlstrom, Wels, 1960), но эти статистические нормы подсчитывались на американской выборке респондентов.

На отечественной выборке статистика подсчитана в процессе исследований, проведенных психологами Научно-исследовательского центра проблем медицинского обеспечения МВД России (НИЦ ПМО МВД России) в 1985–1997 гг. Выборка состояла из сотрудников подразделений, занимающих

ся основными видами деятельности в органах внутренних дел: оперативно-розыскной, профилактической, административно-надзорной, охранной, пенитенциарной, диспетчерской и экстремальной. Нормы были подсчитаны по 215 дополнительным шкалам ММРІ на выборке из 1754 сотрудников (Бовин, Мягких, Сафронов, 1997).

Для использования переменных в регрессионном анализе нами были выбраны дополнительные шкалы ММРІ, характеризующие в основном социально-психологические качества личности сотрудников, выдвинутых в резерв на управленческие должности.

Важность социально-психологических качеств, наряду с индивидуально-психологическими, определяется тем, что руководители исправительных учреждений не только возглавляют подчиненный личный состав многочисленных служб, но в то же самое время им приходится постоянно общаться с трудной категорией лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы, численность которых часто достигает полутора тысяч человек.

В таблице представлена статистика резерва в сравнении с нормативной статистикой, полученной на сотрудниках ОВД. Следует заметить, что нормативные данные были получены на сотрудниках, не находящихся на управленческих должностях. Выборка представляла собой оперуполномоченных, участковых, оперативных дежурных, инспекторов различных служб, начальников отделов ИУ и других сотрудников, из которых так же, как в советское время, формировался резерв на выдвижение. Сравнительный анализ позволил выявить те социально-психологические характеристики, которые могут свидетельствовать о психологической готовности к работе на управленческих должностях.

При анализе данных таблицы выделены те дополнительные шкалы, по которым наблюдаются значимые различия по *t*-критерию Стьюдента, показывающие выраженность психологических качеств, характерных для сотрудников, зачисленных в резерв на управленческую должность. Такими оказались следующие дополнительные шкалы ММРІ:

– «зрелость» (6-*Ag*), которая в среднем выше у сотрудников резерва и отражает наличие профессионального и жизненного опыта по сравнению с нормативной выборкой;

– «соперничество» (36-*Sp*), показывающая стремление к достижениям, активность жизненной позиции, но не стремление к доминированию над другими людьми, поскольку уровень шкалы «доминирование» (49-*Do*) значимо ниже у сотрудников резерва, чем в нормативной выборке;

– «эмоциональная незрелость» (59-*Em*), ниже, чем в нормативной выборке, свидетельствующая о более развитой эмоциональности у сотрудников резерва (обратная шкала). Можно предположить наличие более развитого эмоционального интеллекта, который по современным представлениям отмечается у наиболее эффективных руководителей (Гоулман, 2017);

– «импульсивность» (93-*Im*) в значительной мере ниже у сотрудников резерва, чем в нормативной выборке, то есть для них нехарактерно принятие решений без опоры на прогнозирование негативных последствий принятого решения;

Статистика дополнительных шкал MMPI
[Statistics of additional MMPI scales]

Номер и обозначение дополнительных шкал MMPI	Названия шкал	Нормативные значения (ОВД)		Экспериментальные значения (УИС)		Значение <i>t</i> -критерия (уровень значимости)
		M	SD	M	SD	
2-As	Академические достижения	14,1	2,3	14,1	2,1	Не значим
6-Ag	Зрелость	71,2	6,0	73,3	6,4	4,03 ($p < 0,001$)
10-Am	Алкоголизм	24,7	3,8	25,4	2,9	Не значим
11-Ao	Отношение к другим	13,7	3,01	14,3	2,9	Не значим
14-As	Отношение к себе	15,9	2,64	16,4	2,2	Не значим
16-At	Проявление тревоги	12,2	5,65	9,3	5,8	6,14 ($p < 0,001$)
36-Cp	Соперничество	12,5	1,87	13,80	1,6	9,77 ($p < 0,001$)
43-D ₂	Психомоторная заторможенность	5,61	1,84	2,2	1,7	18,81 ($p < 0,001$)
49-Do	Доминирование	18,3	2,55	17,28	2,5	3,62 ($p < 0,01$)
59-Em	Эмоциональная незрелость	10,74	4,31	9,3	4,3	4,09 ($p < 0,001$)
62-Es	Сила эго	50,8	4,7	50,3	4,8	Не значим
70-Gm	Общая плохая приспособляемость	4,52	2,74	3,79	2,8	Не значим
77-Ho	Враждебность	19,42	7,24	19,24	6,6	Не значим
92-Ie	Интеллектуальная эффективность	30,35	3,56	28,0	3,9	7,43 ($p < 0,001$)
93-Im	Импульсивность	6,57	3,23	4,67	2,1	10,3 ($p < 0,001$)
95-Iq	Коэффициент интеллекта	45,16	5,28	41,1	5,4	9,28 ($p < 0,01$)
106-Lp	Лидерство	35,23	5,66	38,15	5,0	6,89 ($p < 0,001$)
174-Re-r	Социальная ответственность	15,2	2,51	21,68	3,37	24,0 ($p < 0,001$)
182-Sc _{1A}	Социальная отчужденность	3,39	1,97	2,65	1,91	4,74 ($p < 0,001$)
189-Sf	Самоудовлетворенность	22,01	4,41	25,5	4,5	9,5 ($p < 0,001$)
196-Sp	Социальное участие	16,9	3,1	18,1	3,0	4,8 ($p < 0,001$)
200-St-r	Социальный статус	11,67	2,27	12,56	2,4	4,56 ($p < 0,001$)
205-To	Толерантность	20,84	4,08	19,39	3,8	4,68 ($p < 0,001$)
206-Tr	Шкала потенциального обучения	75,87	11,25	79,68	10,8	4,3 ($p < 0,001$)
208-Tt	Защитная реакция на тестирование	12,93	2,91	15,53	3,06	10,4 ($p < 0,001$)
211-Wa	Отношение к работе	9,57	4,05	9,19	3,80	Не значим

Примечание. M – среднее значение; SD – стандартное отклонение.

– «лидерство» (106-*Lp*) более выражено у сотрудников резерва, что отражает их стремление к управленческой работе, руководству людьми, умению занимать более высокий групповой статус;

– «шкала потенциального обучения» (206-*Tr*), отражающая способность к обучению и развитию, также выше у сотрудников резерва, чем в нормативной выборке;

– «самоудовлетворенность» (189-*Sf*) выше у сотрудников резерва, что характерно для лиц с адекватной самооценкой, удовлетворенных содержанием своей профессиональной деятельности и добившихся определенного социального статуса;

– «социальная ответственность» (174-*Re-r*), «социальное участие» (196-*Sp*), «социальный статус» (200-*St-r*) – выше, чем в нормативной выборке, что свидетельствует об умении сотрудников брать на себя ответственность в социальных ситуациях, об интересе к социальным событиям. У них отсутствует чувство социальной изолированности и отчужденности (низкое значение шкалы «социальная отчужденность» 182-*Sc_{1A}*), несмотря на специфические условия профессиональной деятельности, что является признаком развитой эмпатии. По мнению исследователей, это важнейшая социальная способность, включающая понимание чувств людей, учет различных точек зрения, владение искусством сотрудничества, разрешения конфликтов и нахождения компромиссов (Harper, 2016; Гоулман, 2017).

Эти важные характеристики можно назвать значимыми социально-психологическими качествами руководителя, которые в определенной степени совпадают с признаками эмоционального интеллекта, предложенными Д. Гоулманом: *самоанализом, самоконтролем, социальной чуткостью, умением управлять межличностными отношениями* (Гоулман, 2017). Анализ литературы позволяет говорить о том, что эмоциональный интеллект – важное качество, которое позволяет разрешать напряженные ситуации, способствует налаживанию благоприятного климата, снижению стресса у сотрудников в организационном контексте (Dixit, Singh, 2019).

Другие дополнительные шкалы не имеют значимых различий по *t*-критерию, и, следовательно, качества, отражаемые этими шкалами, в одинаковой мере характерны для обеих выборок.

Следует отметить, что оценка различий по средним значениям шкал и определение значимости различий по *t*-критерию выявляют лишь общую тенденцию в уровне развития профессионально важных социально-психологических качеств сотрудников резерва кадров на выдвижение. В результате измерений, как правило, оказывается, что у одного и того же сотрудника по различным шкалам определяются и высокие, и средние, и низкие показатели шкал.

Для построения модели психологической готовности в нашем исследовании использовался множественный регрессионный анализ, где независимыми переменными (предикторами) являлись 27 дополнительных шкал ММРІ, а зависимой переменной – экспертная оценка непосредственного начальника. Другими словами, решалась задача «распознавания образа» с помощью компьютерного анализа веса предикторов (Уилан, 2016).

Экспертная оценка основывалась на стандартизованном опросе (тестовая карта) непосредственного начальника о готовности рекомендуемого сотрудника к более сложной и ответственной управленческой деятельности. Вопросы касались его морально-этических качеств, гражданской зрелости, стрессоустойчивости, физического здоровья, умственных способностей, отношения к работе, уровня знаний, опыта, компетенций, организаторских качеств, способности принимать решения и брать на себя ответственность, умения работать с людьми, документами.

С помощью множественной регрессии удалось получить интегральную оценку профессиональной готовности сотрудника к управленческой деятельности на вышестоящей руководящей должности. Следует подчеркнуть, что речь идет не о корреляции экспертной оценки с дополнительными шкалами ММРІ, а о построении прогностической модели готовности к управленческой деятельности. Моделью является уравнение множественной регрессии, в которую входят переменные (шкалы), имеющие наибольший вес в распознавании экспертной оценки, которая в значительной мере зависит от субъективных факторов, связанных с взаимоотношениями начальника с подчиненным, исполнительностью, дисциплинированностью последнего, отсутствием негативных моментов на службе и другими обстоятельствами.

С одной стороны, несмотря на определенные недостатки, экспертная оценка представляет собой несомненную ценность, поскольку она основана на реальных служебных отношениях начальника и подчиненного в течение достаточно продолжительного времени. С другой стороны, основываясь только на психодиагностических измерениях, психолог, проводящий тестирование, не совсем уверен, что его прогноз является достаточно точным относительно профессиональной пригодности кандидата к управленческой деятельности. Предполагается, что разработанная модель, основанная на множественной регрессии, все же сможет «пробиться» через субъективность и пристрастность оценок начальников, которые могут завышать экспертную оценку, и предоставить достаточно обоснованный прогноз относительно готовности кандидата к управленческой деятельности.

Для построения регрессии использовалась статистическая программа SPSS 16.0, используемый метод вычисления множественной линейной регрессии – Stepwise (пошаговый метод проверки предикторов) (Бююль, Цефель, 2005). Как уже отмечалось, независимыми переменными выступали дополнительные шкалы ММРІ; зависимой переменной являлась экспертная оценка. Было построено следующее уравнение множественной регрессии:

$$D = 15,101 + 0,107Cp - 0,091Iq,$$

где D – прогностический коэффициент психологической готовности к управленческой деятельности; Cp – дополнительная шкала ММРІ «соперничество» (в T -баллах); Iq – «коэффициент интеллекта» (в T -баллах).

Шкала Cp – «соперничество» – на значимом уровне коррелирует со шкалой At – «проявление тревоги» ($r = -0,23$), причем это отрицательная корреляция, то есть чем меньше тревога, тем выше уровень соперничества. Cp также

отрицательно коррелирует со шкалами *Em* – «эмоциональная незрелость» ($r = -0,24$), *Gm* – «общая плохая приспособляемость» ($r = -0,18$) и *Im* – «импульсивность» ($r = -0,16$). Положительная корреляция отмечается со шкалой «лидерство» ($r = 0,13$). Следовательно, такие параметры, как отсутствие тревоги, эмоциональная зрелость, хорошая адаптированность, отсутствие импульсивности и лидерство имплицитно присутствуют в уравнении множественной регрессии, но они не вошли в уравнение в связи с корреляционной связью с предиктором *Sp*, который имеет более сильную связь с экспертной оценкой.

Другой параметр уравнения регрессии *Iq* («коэффициент интеллекта») еще в большей степени положительно коррелирует с другими дополнительными шкалами, не вошедшими в уравнение, такими как отношение к себе и другим, доминирование, сила эго, интеллектуальная эффективность, лидерство, социальная ответственность, самоудовлетворенность, социальное участие, социальный статус, толерантность, отношение к работе, шкала потенциального обучения. Все эти параметры также имплицитно присутствуют в разработанной модели, определяющей готовность к управленческой деятельности, и являются профессионально важными качествами будущих руководителей.

Отмечается, что шкала *Iq* отрицательно коррелирует со шкалами, измеряющими тревожность, психическую заторможенность, незрелость эмоций, плохую приспособляемость, враждебность, импульсивность, отчужденность. Эти качества могут свидетельствовать о психологической неготовности сотрудников к управленческой деятельности более высокого уровня.

В процессе исследования выявлено, что наличие высокого логического интеллекта (шкала 95-*Iq*) у респондентов является негативным фактором. Руководители ИУ – это сугубо практические работники, чьим объектом управления являются до 1500 преступников, с которыми они постоянно входят в контакт. Высокий уровень академического интеллекта у сотрудников на этих должностях не нужен. Возможно, для руководителей ИУ необходим высокий эмоциональный интеллект, что мы частично затронули в настоящей статье, но это уже тема следующего исследования.

Заключение

Результаты психодиагностического обследования 164 сотрудников резерва, выдвинутых на управленческие должности в подразделениях УИИ, СИЗО, ЛИУ и ИУ территориальных органов ФСИН России Северо-Кавказского федерального округа, позволило определить профессионально важные личностные качества сотрудников, выявить психологические противопоказания к управленческой деятельности и на основе множественного регрессионного анализа разработать психологическую модель готовности кандидатов к руководящей работе в местах лишения свободы.

Проведенное исследование позволило предложить определенную тактику психодиагностического обследования в ЦПД кандидатов, выдвигаемых на управленческие должности в исправительных учреждениях УИС.

На первом этапе изучения кандидата на руководящую должность психолог, как и прежде, реализует свои клинические компетенции, помогая врачу-психиатру выявлять акцентуации и психопатические черты, являющиеся противопоказанием к руководящей деятельности.

На втором этапе возникает самостоятельный аспект деятельности психолога ЦПД – выявление профессионально важных личностных качеств у кандидата, выдвигаемого на должность руководителя. Это поможет психологу составить обоснованное заключение.

На третьем этапе применяется модель психологической готовности с использованием профессионально важных социально-психологических качеств. По прогностическому коэффициенту (D) возможно определить, каков уровень психологической готовности к руководящей работе в ИУ. Особенно полезен показатель D в условиях конкурсного отбора на руководящую должность, поскольку позволяет построить ранжированный ряд кандидатов по степени психологической готовности к управленческой деятельности.

В исследовании выявились потенциальные возможности базового метода СМИЛ (ММПИ), которые ранее не использовались в психодиагностическом обследовании кандидатов.

Список литературы

- Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые области применения. М.: Изд-во «Березин Феликс Борисович», 2011. 320 с.
- Бовин Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах: монография. М.: Юрлитинформ, 2018. 360 с.
- Бовин Б.Г., Ирисханов А.А. Профессионально важные качества руководителя среднего звена в уголовно-исполнительной системе России // Психология и право. 2017. Т. 7. № 2. С. 91–105. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2017060208>
- Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. СПб.: ДиаСофтЮп, 2005. 608 с.
- Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 544 с.
- Гузева Т.В. Психологическая подготовка руководителей как фактор эффективности в управленческой деятельности // Психолого-педагогические исследования. 2011. № 1. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39943.shtml (дата обращения: 11.04.2019).
- Дебольский М.Г. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на управленческие должности // Теоретические и прикладные проблемы деятельности уголовно-исполнительной системы: сборник научных трудов НИИ УИС. М., 2004. С. 158–168.
- Кубышко В.Л., Крук В.М., Носс И.Н., Бородина Т.И. Экспериментальное обоснование модельного подхода в профессиональном психологическом отборе сотрудников правоохранительных органов // Психология и право. 2018. Т. 8. № 3. С. 34–47. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2018080303>
- Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина // Журнал практического психолога. 2005. № 2. С. 186–198.

- Ожиганова Г.В.* Саморегулятивные способности человека в профессиональной деятельности // *Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика*. 2016. № 4. С. 37–46.
- Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. М., 1997. 344 с.
- Раков А.М.* Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России // *Коченовские чтения. Психология и право в современной России*. М.: Московский городской психолого-педагогический университет, 2010. URL: http://psyjournals.ru/files/41416/Kochenovskie_chteniya_2010_Rakov.pdf (дата обращения: 10.04.2019).
- Раков А.М.* Психология профессиональной пригодности к службе в уголовно-исполнительной системе России: автореф. дис. ... канд. психол. н. / Академия ФСИН России. Рязань, 2008. 27 с.
- Собчик Л.Н.* Введение в психологию индивидуальности: теория и практика психодиагностики. М.: Институт прикладной психологии, 1997. 480 с.
- Уилан Ч.* Голая статистика. Самая интересная книга о самой скучной науке. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 352 с.
- Шинина Т.В.* Кадровый резерв: современный облик проблемы и пути ее решения // *Социально-экономические и психологические проблемы управления: сборник научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, 23–25 апреля 2013 г., Московский городской психолого-педагогический университет. Ч. 1 / под общ. ред. М.Г. Ковтунович. М.: МГППУ, 2013. URL: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63227.shtml (дата обращения: 13.04.2019).*
- Constantine L.* Work organization: paradigms for project management and organization // *Communications of the ACM*. 1993. Vol. 38. No. 10. Pp. 35–43. <https://doi.org/10.1145/163430.163435>
- Cumberland D.M., Herd A., Alagaraja M., Kerrick S.A.* Assessment and development of global leadership competencies in the workplace: A review of literature // *Advances in Developing Human Resources*. 2016. Vol. 18. No. 3. Pp. 301–317. <http://dx.doi.org/10.1177/1523422316645883>
- Dahlstrom W.G., Wels G.S.* An MMPI handbook. A guide to use in clinical practice and research. Minneapolis: The University of Minnesota Press, 1960. 559 p.
- Dixit O., Singh S.* Moderating influence of emotional intelligence on organisational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour // *Journal of Strategic Human Resource Management*. 2019. Vol. 8. No. 1. Pp. 26–31.
- Drigas A., Papoutsi C.* Emotional intelligence as an important asset for HR in organizations: leaders and employees // *International Journal of Advanced Corporate Learning*. 2019. Vol. 12. No. 1. Pp. 58–66. <https://doi.org/10.3991/ijac.v12i1.9637>
- Harper D.* Correctional executives leadership self-efficacy and their perceptions of emotional intelligence // *American Journal of Criminal Justice*. 2016. Vol. 41. No. 4. Pp. 765–779. <https://doi.org/10.1007/s12103-015-9319-1>
- Liebling A., Crewe B.* Prisons beyond the penology: the shifting moral foundations of prison management // *Sporks R., Simon J. The Sage handbook of punishment and society*. London: Sage, 2013. Pp. 283–307. <https://doi.org/10.4135/9781446247624.n14>

История статьи:

Поступила в редакцию: 04 апреля 2019 г.

Принята к печати: 25 июля 2019 г.

Для цитирования:

Бовин Б.Г., Федорова Е.М. Психодиагностика психологической готовности кандидатов к управленческой деятельности в исправительных учреждениях // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2019. Т. 16. № 3. С. 416–434. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434>

Сведения об авторах:

Бовин Борис Георгиевич, кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института Федеральной службы исполнения наказаний. ORCID iD: 0000-0001-9255-7372. E-mail: bovinbg@yandex.ru.

Федорова Екатерина Михайловна, магистр психологии, консультативный член Ассоциации профессиональных психологов и психотерапевтов, преподаватель Российского государственного университета правосудия. ORCID iD: 0000-0002-6018-5081. E-mail: katifedor@yandex.ru.

Research article

Psychodiagnostics of Psychological Readiness of Candidates for Management of Correctional Facilities

Boris G. Bovin¹, Ekaterina M. Fedorova²

¹Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia
14 Zhitnaya St., Moscow, 119991, Russian Federation

²The Russian State University of Justice
69 Novocheryomushkinskaya St., Moscow, 117418, Russian Federation

Abstract. The article presents the results of an empirical study conducted by the employees of the Research Institute of the Federal Penitentiary Service. The problems of the psychological selection of the employees enrolled in the reserve for the posts of heads of correctional institutions of the penitentiary system of the North Caucasus Federal District are considered. The sample consisted of 164 employees of corrective services, pre-trial detention centers, medical correctional institutions and correctional institutions in the territorial bodies of the Federal Penitentiary Service of Russia of the North Caucasus Federal District: age – from 25 to 45 years old, gender – male, work experience – from 3 to 10 years. The methods used in the centers of psychodiagnostics of the territorial bodies of the Federal Penitentiary Service of Russia were used in the psychological examination of candidates enlisted in the reserve for promotion, namely, MMPI and an expert survey. As a result of the study, the criteria for psychological readiness for managerial activities and psychological contraindications for holding a managerial position were determined. On the basis of a multiple regression analysis, a socio-psychological model, which determines the level of staff readiness for management activities in correctional institutions of the Penal Enforcement System was also developed. The practical significance of the study lies in the possibility of applying the developed model to the psychodiagnostic examination of candidates and the formation of a reserve for managerial positions.

Key words: management activities; reserve management; criteria of psychological readiness; prognostic model; employees of the penitentiary system

References

- Berezin, F.B., Miroshnikov, M.P., & Sokolova, E.D. (2011). *Metodika Mnogostoronnego Issledovaniya Lichnosti. Struktura, Osnovy Interpretacii, Nekotorye Oblasti Primeneniya*. Moscow: "Berezin Feliks Borisovich" Publ. (In Russ.)
- Bovin, B.G. (2018). *Psichologicheskaya prigodnost' k sluzhbe v pravoohranitel'nyh organah*. Moscow: Yurlitinform Publ. (In Russ.)
- Bovin, B.G., & Iriskhanov, A.A. (2017). Professionally important qualities of the head of the middle level in the penitentiary system of Russia. *Psychology and Law*, 7(2), 91–105. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2017060208>. (In Russ.)
- Bovin, B.G., Myagkih, N.I., & Safronov, A.D. (Eds.). (1997). *Osnovnye Vidy Deyatel'nosti i Psichologicheskaya Prigodnost' k Sluzhbe v Sisteme Organov Vnutrennih Del*. Moscow. (In Russ.)
- Byuyul, A., & Cefel, P. (2005). *SPSS: Iskustvo Obrabotki Informacii. Analiz Statisticheskikh Danyh i Vosstanovlenie Skrytyh Zakonomernostej*. Saint Petersburg: DiaSoftYUp Publ. (In Russ.)
- Constantine, L. (1993). Work organization: paradigms for project management and organization. *Communications of the ACM*, 38(10), 35–43. <https://doi.org/10.1145/163430.163435>
- Cumberland, D.M., Herd, A., Alagaraja, M., & Kerrick, S.A. (2016). Assessment and development of global leadership competencies in the workplace: A review of literature. *Advances in Developing Human Resources*, 18(3), 301–317. <http://dx.doi.org/10.1177/1523422316645883>
- Dahlstrom, W.G., & Wels, G.S. (1960). *An MMPI handbook. A Guide to Use in Clinical Practice and Research*. Minneapolis: The University of Minnesota Press.
- Debol'skij, M.G. (2004). Psichologicheskoe obespechenie raboty s rezervom kadrov na upravlencheskie dolzhnosti. *Teoreticheskie i Prikladnye Problemy Deyatel'nosti Uголовno-Ispolnitel'noj Sistemy* (pp. 158–168). Moscow. (In Russ.)
- Dixit, O., & Singh, S. (2019). Moderating influence of emotional intelligence on organisational citizenship behaviour and counterproductive work behavior. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(1), 26–31.
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2019). Emotional intelligence as an important asset for HR in organizations: leaders and employees. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 12(1), 58–66. <https://doi.org/10.3991/ijac.v12i1.9637>
- Goulman, D. (2017). *Emocional'nyj Intellekt. Pochemu On Mozhet Znachit' Bol'she, Chem IQ*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ. (In Russ.)
- Guzeva, T.V. (2011). Psychological training of managers as factor of management effectiveness. *Psychological-Pedagogical Research*, (1). Retrieved from http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39943.shtml. (In Russ.)
- Harper, D. (2016). Correctional executives leadership self-efficacy and their perceptions of emotional intelligence. *American Journal of Criminal Justice*, 41(4), 765–779. <https://doi.org/10.1007/s12103-015-9319-1>
- Kubyshko, V.L., Kruk, V.M., Noss, I.N., & Borodina, T.I. (2018). Experimental validation of the model approach in professional psychological selection of law enforcement officers. *Psychology and Law*, 8(3), 34–47. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2018080303>. (In Russ.)
- Liebling, A., & Crewe, B. (2013). Prisons beyond the penology: the shifting moral foundations of prison management. In R. Sparks & J. Simon, *The Sage Handbook of Punishment and Society* (pp. 283–307). London: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446247624.n14>
- Lipatov, S.A. (2005). Oprosnik "Shkaly organizacionnyh paradigm" L. Konstantina. *Zhurnal Prakticheskogo Psikhologa*, (2), 186–198. (In Russ.)

- Ozhiganova, G.V. (2016). Self-regulatory abilities in professional activity. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, (4), 37–46. (In Russ.)
- Rakov, A.M. (2008). *Psihologiya Professional'noj Prigodnosti k Sluzhbe v Ugolovno-Ispolnitel'noj Sisteme Rossii*: Ph.D. Thesis Abstract. Ryazan: Akademiya FSIN Rossii. (In Russ.)
- Rakov, A.M. (2010). Professional'nyj psihologicheskij otbor v ugolovno-ispolnitel'noj sisteme Rossii. In *Kochenovskie chteniya. Psihologiya i pravo v sovremennoj Rossii*. Moscow: MGPPU Publ. Retrieved from http://psyjournals.ru/files/41416/Kochenovskie_chteniya_2010_Rakov.pdf. (In Russ.)
- Shinina, T.V. (2013). Kadrovyy rezerv: sovremennyj oblik problemy i puti ee resheniya. *Social'no-Ekonomicheskie i Psihologicheskie Problemy Upravleniya: Conference Proceedings*. Moscow: MGPPU Publ. Retrieved from http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_issue/63227.shtml. (In Russ.)
- Sobchik, L.N. (1997). *Vvedenie v Psihologiyu Individual'nosti: Teoriya i Praktika Psihodiagnostiki*. Moscow: Institut prikladnoj psihologii. (In Russ.)
- Uilan, C.H. (2016). *Golaya Statistika. Samaya Interesnaya Kniga o Samoj Skuchnoj Nauke*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ. (In Russ.)

Article history:

Received: 04 April 2019

Revised: 14 August 2019

Accepted: 26 August 2019

For citation:

Bovin, B.G., & Fedorova, E.M. (2019). Psychodiagnostics of Psychological Readiness of Candidates for Management of Correctional Facilities. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 16(3), 416–434. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434>

Bio notes:

Boris G. Bovin, Ph.D. in Psychology, is Leading Researcher, Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. ORCID iD: 0000-0001-9255-7372. E-mail: bovinbg@yandex.ru.

Ekaterina M. Fedorova, Master of Psychology, is Advisory Member of the Association of Professional Psychologists and Psychotherapists, Lecturer of the Russian State University of Justice. ORCID iD: 0000-0002-6018-5081. E-mail: katifedor@yandex.ru.