

**Куркина Ирина Николаевна**

канд. пед. наук, доцент

ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт ФСИН»

г. Владимир, Владимирская область

**Грязнов Сергей Александрович**

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **ВЛИЯНИЕ ЭКСТРАВЕРТНЫХ И ИНТРОВЕРТНЫХ ЧЕРТ ЛИЧНОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ АДАПТАЦИЮ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

***Аннотация:** в статье анализируется влияние личностных особенностей, таких как уровень экстраверсии и интроверсии, на процесс адаптации специалиста в трудовом коллективе пенитенциарного учреждения. Даны практические рекомендации для подбора персонала, онбординга и управленческих практик, направленных на создание гибкой адаптационной среды, которая учитывает индивидуальные потребности сотрудников и способствует повышению эффективности пенитенциарного учреждения. Сделан вывод о необходимости формирования адаптированных команд и индивидуальных траекторий развития сотрудников (с учетом уровня экстраверсии), где личностные особенности будут использоваться как ресурс и способствовать общей эффективности пенитенциарной деятельности.*

***Ключевые слова:** пенитенциарные учреждения, экстраверсия, интроверсия, адаптация персонала, управленческие практики, рекрутинг, организационная психология.*

Впервые понятия «экстраверсия» и «интроверсия» ввел швейцарский психиатр К. Юнг в начале 1920-х годов, подробно описав эти типы личности в своей работе «Психологические типы», где разделил людей по направленности их психической энергии: на внешний (экстраверты) и внутренний мир (интровер-

ты) [1]. Позже английский психолог Г. Айзенк переосмыслил термины «экстраверт» и «интроверт» и предложил рассматривать интроверсию как низкий уровень проявления экстраверсии. Следовательно, это не два разных качества, а противоположные полюса одного континуума.

Личностные различия создают начальные условия для адаптации в коллективе, однако их влияние не является однозначным или детерминистским, а ключевую роль играют сочетание этих особенностей с требованиями конкретной работы, характеристиками коллектива и организационной культуры. На ранних этапах адаптации в организационной среде лица, ориентированные на внешний мир, обычно демонстрируют преимущества в установлении социальных контактов и быстром формировании сети профессиональных связей. Их склонность к инициативности и активному взаимодействию облегчает получение информации о рабочих процессах, внутренних нормах и неформальных правилах. Как правило, экстраверты иницируют разговоры, быстрее знакомятся с коллегами и чаще оказываются замеченными руководством, что способствует более быстрому доступу к ресурсам поддержки и возможности показать себя. Эти факторы повышают вероятность положительного первичного впечатления и ускоряют процесс интеграции в коллективную структуру.

Напротив, лица, ориентированные на внутренний мир, испытывают большую сложность на этапе первичных контактов, особенно в условиях, где требуются частые и энергозатратные межличностные взаимодействия. Такая несклонность к самопрезентации часто неправильно воспринимается как закрытость или низкая мотивация. Тем не менее интроверты обладают преимуществами, которые проявляются в глубокой обработке информации, внимательном отношении к деталям и способности выстраивать доверительные отношения в узком кругу. Поэтому их профессиональная адаптация часто происходит медленнее, но может оказаться более устойчивой, так как отношения и компетенции развиваются на основе качества, а не широты контактов [2].

Подбор персонала для пенитенциарных учреждений требует учета специфики среды, в которой будет работать сотрудник – это высокий уровень стресса

(постоянный контакт с уязвимыми или конфликтными группами), жесткие регламенты и повышенные требования к безопасности. В таких условиях выраженность экстраверсивных или интровертных черт личности будущего сотрудника становится одним из ключевых факторов, влияющих на успешность адаптации, эффективность работы и устойчивость к профессиональному выгоранию. При этом важно исходить из принципа соответствия схеме «человек – ситуация», признавая, что ни экстраверсия, ни интроверсия сами по себе не делают кандидата «подходящим» или «неподходящим», а их значение определяется совокупностью требований конкретной должности, особенностями режима учреждения и командной конфигурацией.

Для должностей, где необходима постоянная коммуникация, немедленное вмешательство в конфликтные ситуации, активная координация группы или работа с большими потоками людей, экстравертные черты могут являться определенным преимуществом. В то же время высокая активность и импульсивность, свойственные экстравертам, требуют контроля и дополнительного обучения для предотвращения эскалации конфликтов и излишней демонстративности в отношении спецконтингента пенитенциарных учреждений. Как сказано выше, интроверты часто демонстрируют способность к вдумчивому наблюдению, внимательному выслушиванию, аккуратной обработке документации и устойчивой работе в монотонных или аналитических задачах. Эти качества особенно ценны в должностях, связанных с психологическим сопровождением, социальной работой, оформлением личных дел и планированием реабилитационных мероприятий. Однако склонность к уединению и медленная реакция в ситуациях конфликта может стать препятствием в экстренных случаях или там, где требуется быстрое налаживание контакта с группой.

Таким образом, практические последствия отбора персонала вытекают из различия рабочих роли и компетенций. Следовательно, при формировании профиля вакансии имеет смысл четко формулировать ожидания от кандидата. Так, для оперативно-дежурных позиций важна комбинация социальных навыков, устойчивости к стрессу и физической готовности; для специалистов по ра-

боте с родственниками осужденных к лишению свободы, психологов и социальных работников, ключевыми качествами являются эмпатия, терпение и умение выстраивать отношения в длительной перспективе.

Также при отборе кандидатов важно использовать психодиагностическое тестирование. Наиболее полную картину дают стандартизированные шкалы уровня экстраверсии (например, шкала Г. Айзенка (EPQ/EPI), Big Five (BFI-2), включающие такие показатели как общительность и активность, а также шкала интроверсии Д. МакКроски – измерение уровней (от максимального до минимального). Кроме того, организация отбора должна предусматривать не только выявление преобладающих черт, но и оценку их функциональной совместимости с должностью.

Следует отметить, что нежелательно ригидное исключение кандидатов лишь по одному признаку, наиболее эффективнее соотносить профиль личности с возможностью компенсации через обучение и поддерживающие организационные меры. Так, для интровертов целесообразно предусмотреть обучение тактикам быстрой социализации, тренинги по отработке действий в экстренных ситуациях и наставничество в первые месяцы работы. Для экстравертов рекомендуется использовать модули по саморегуляции, конфликт-менеджменту и этическим аспектам взаимодействия со спецконтингентом, а также регулярный супервизорный контроль, чтобы снизить риск применения чрезмерных тактик воздействия [3]. Важно подчеркнуть, что командная работа наиболее эффективна при разнообразном уровне экстраверсии у персонала – сочетание широких социальных связей и глубокого аналитического фокуса способствует более гибкому решению задач.

Таким образом, практические рекомендации для кадровых служб можно свести к нескольким принципам:

- проводить тщательный анализ должности и точно формировать профиль компетенций, где личностные черты соотнесены с задачами и рисками.
- использовать многоуровневый отбор, сочетающий психодиагностику, ситуационные упражнения и проверку биографической достоверности;

– предусматривать программы обучения, направленные на компенсацию слабых сторон и укрепление профессиональной устойчивости.

Пенитенциарным учреждениям следует стремиться не к отбору «экстравертов» или «интровертов» как таковых, а формированию адаптированных команд и индивидуальных траекторий развития сотрудников, где личностные особенности будут использоваться как ресурс для повышения безопасности, качества воспитания и, в целом, способствовать общей эффективности пенитенциарной деятельности.

### *Список литературы*

1. International Library on Psychology, Philosophy and Scientific Method. Psychological types: or, the psychology of individuation by Jung, C.G. (Carl Gustav), 1875–1961. URL: [https://archive.org/details/psychological\\_types](https://archive.org/details/psychological_types) (дата обращения: 02.03.2026).

2. Каргаполова Е.В. Функционал интроверта и экстраверта в системе управления. (социологические аспекты) / Е.В. Каргаполова, В.О. Евсеев // Social phenomena and processes. – 2025. – №1 (8). – С. 32–46. EDN MFTNFB

3. Кочкина О.В. К вопросу адаптации сотрудников в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации / О.В. Кочкина, Л.В. Павлова // Ведомости УИС. – 2023. – №10. – С. 13–18. DOI 10.51522/2307-0382-2023-257-10-13-18. EDN RAUDHO