

УДК 343.9

Результаты изучения направления трудовой мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы

Суслов Юрий Евгеньевич

Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15а;
e-mail: centr2nii@yandex.ru

Новиков Алексей Валерьевич

Доктор педагогических наук, кандидат юридических наук,
доцент, главный научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15а;
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Кулакова Светлана Владимировна

Старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15а;
e-mail: centr2nii@yandex.ru

Аннотация

В представленной научной работе авторами приводятся результаты изучения мотивационной сферы сотрудников уголовно-исполнительной системы. В частности, приводится и дается описание полученных в результате психодиагностического исследования данных о такой составляющей трудовой мотивации сотрудников как ее направление. Утверждается, что наличие мотивации направленной на успех, результат деятельности можно рассматривать как один из признаков удовлетворенности труда, наличия стремления к профессиональному росту и развитию, удовлетворительного морально-психологического климата в коллективе организации. Имея представление об особенностях и актуальном состоянии трудовой мотивации каждого представителя персонала учреждения можно более эффективно организовать их деятельность, спрофилировать ряд негативных явлений в коллективе, укрепить служебную дисциплину. Кроме того, в статье рассматриваются вероятные причины и факторы, оказывающие как негативное, так и позитивное воздействие на формирование трудовой мотивации сотрудников исправительных учреждений. Указанные факторы авторами разделены на 3 группы: внешний, внутренний, индивидуальный.

Для цитирования в научных исследованиях

Суслов Ю.Е., Новиков А.В., Кулакова С.В. Результаты изучения направления трудовой мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 2А. С. 146-153.

Ключевые слова

Сотрудники, уголовно-исполнительная система, мотивация, трудовая мотивация, достижения.

Введение

Трудовая мотивация как научно-практическая проблема изучается относительно давно, существует значительное количество научных работ, освящающих результаты исследований в данном направлении, а также дающие теоретические представления по данному вопросу.

В качестве зарубежных и отечественных авторов, посвящавших свои научные работы указанной проблеме, а также составивших методологическую базу ее изучения, отметим: А. Маслоу, Д. Аткинсона, Д. Маккиллена, С. Адаме, Б. Скиннера, Э. Локка, Д. Макгрегора, Г.Х. Азашикова, А.Д. Черминта, В.Г. Подмаркова, И.Ф. Беляеву, М.И. Круглова и др. Кроме того, трудовая мотивация является важным направлением, рассматриваемым в рамках психологии труда.

Основная часть

Тем не менее, несмотря на это отмечается дефицит научно обоснованных и практико-ориентированных работ, посвященных трудовой мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС). Связано это с тем, что уникальный характер профессиональной деятельности сотрудников УИС, не позволяет экстраполировать результаты исследований данного вопроса, полученных в иных сферах профессиональной деятельности.

Безусловно, научные достижения и практические разработки в рамках изучения трудовой мотивации необходимо использовать в условиях УИС, но делать это следует при условии проведения предварительного исследования особенностей трудовой мотивации персонала пенитенциарной системы и адаптируя их к специфике данной деятельности.

В целом рассматриваемое нами понятие «мотивация» представляет собой совокупность факторов, детерминирующих поведение человека [Маклаков, 2000], в понятии «трудовая мотивация» конкретизируется область, в которой существуют и оказывают на нее воздействия побудительные силы человека. Мотивация, в общем, и трудовая мотивация, в частном, представляют собой мощный инструмент конструктивного воздействия на персонал учреждения и качество его труда. Без должного уровня положительной трудовой мотивации у сотрудников учреждения невозможно добиться реализации в полной мере их профессионального потенциала.

В рамках изучения трудовой мотивации в качестве одного из важных практических аспектов профессиональной деятельности является можно, например, привести остро стоящий вопрос о стимуляции трудовой мотивации сотрудников. В рамках организации труда и повышения его

продуктивности возникает необходимость решать данный вопрос, выражающийся, в том числе, в ответах на такие вопросы: какие способы в большей степени будут способствовать положительному воздействию на побудительные силы сотрудника, в каких формах реализовывать стимулирование сотрудников и т.д.

Также к таким «болевым точкам» мотивации сотрудников относится проблема оценки трудового вклада сотрудника в общее функционирование учреждения, что соотносится с актуальным и важным психологическим вопросом как «справедливость» при распределении стимулирующих поощрений и т.д.

При изучении трудовой мотивации необходимо рассматривать ее в системе факторов, которые напрямую или косвенно оказывают на нее влияние. Такие факторы можно классифицировать, например, по их характеру: экономические, технические, природные и т.д. Однако данное разделение факторов не позволяет в полной мере изучить феномен трудовой мотивации сотрудников УИС, т.к. учитывается лишь одна из сторон проблемы. Для решения данного противоречия мы предлагаем разделение факторов воздействия на трудовую мотивацию по источникам их происхождения.

Факторы мы разделили на 3 группы, которые с позиции масштаба воздействия можно считать и уровнями:

- внешние – источники данных факторов находятся за границами организации, организация не может на них влиять (природные явления, экономические, политические, социальные изменения и т.д.);

- внутренние – источником данных факторов является сама организация (нормативно правовые акты, регламентирующие профессиональную деятельность, морально-психологический климат и т.д.);

- индивидуальные – источником данных факторов является личность каждого отдельного сотрудника (мотивация, ценности, убеждения, мировоззрения, формы поведения и т.д.).

Данное разделение на факторы условно, но позволит более рельефно осветить отдельные аспекты влияния различных факторов на трудовую мотивацию сотрудников УИС.

Таким образом, проблема трудовой мотивации сотрудников УИС напрямую и косвенно взаимосвязана с иными аспектами деятельности учреждений системы исполнения наказаний имеющим как строго психологические, так и находящиеся на пересечении с иными областями научного знания решения.

В настоящей работе мы хотим обратить на такую сторону трудовой мотивации сотрудников УИС, как ее направление, т.е. определить ту «сторону», в которую ориентирована в большей степени вся совокупность побудительных сил личности.

В профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений мы выделили такие общие ее аспекты, на которые может быть направлена мотивация как: люди (коллеги-сотрудники, подозреваемые, обвиняемые и осужденные), деятельность (ее результаты, социальная значимость), процесс (то что непосредственно приходится выполнять на службе), будущее (перспектива личного, профессионального развития и т.д.). Дополнительно нами было изучено на два эмоционально окрашенных «состояния» человека, при котором он субъективно оценивает, достиг или не достиг поставленных перед собой целей: состояние успеха и неуспеха. Конкретно представляла интерес именно направленность сотрудника или на удачу или на избегание неудачи.

Согласно определениям, указанных в толковом словаре Т.Ф. Ефремовой, удача представляет собой: показатель достижения поставленной цели; признание каких-либо достижений и заслуг со стороны окружающих [Ефремова, 2006].

Понятие успех в данном контексте рассматривается как значимая, т.е. находящаяся на первых позициях относительно иных субъективных личностных ценностей в общей их совокупности, для личности ценность. Следует заранее подчеркнуть, что, безусловно, внутреннее содержание, представление об успехе для каждого сотрудника будет являться исключительно индивидуальным. Но отметим, что в настоящей работе данный аспект не учитывается, т.к. для нас было важно наличие самого «ощущения состояния успеха» без учета внутреннего субъективного наполнения понятия успеха у каждого сотрудника.

Наличие состояния успеха у человека, создает положительную почву для развития высокой самооценки, удовлетворенностью трудом, развитие и поддержания собственного профессионального самосовершенствования. Кроме того, данное качество будет способствовать увеличению субъективной ценности службы в УИС. Для сотрудника будет важным и значимым быть частью коллектива пенитенциарного учреждения и системы в целом.

Наличие той или иной мотивации у человека будет выражаться в его внешних проявлениях: поведении, конкретных поступках, формах и стилях общения и т.д. Таким образом, изучая данные проявления можно с определенной долей уверенности судить о наличии положительной или отрицательной трудовой мотивации [Зобков, 2011; Кокурин и др., 2008].

Для более ясного изучения мотивационной сферы сотрудников УИС нами было проведено эмпирическое исследование. Исследуемую выборку составили сотрудники-мужчины воспитательных и режимных служб в количестве 30 человек, возрастной диапазон от 30-39 лет, средний возраст – 36,5 лет.

В ходе исследования была применена методика «Тест ориентационного стиля профессионального общения» (СПДО) А.В. Морозова, и две методики Т. Элерса «Оценка мотивации избегания неудач», «Мотивация стремления к успеху».

Методика СПДО позволяет определить, какой из четырех ориентационных стилей характерен для личности и включает в себя 4 шкалы: «ориентация на действие», «ориентация на процесс», «ориентация на людей», «ориентация на перспективу, будущее».

При ориентации человека на действие для него характерно обсуждение результатов, конкретных вопросов, поведения, ответственности, опыта, достижений, решений. Такие люди, как правило, прагматичны, прямолинейны, решительны, легко переключаются с одного вопроса на другой.

При ориентации человека на процесс для него характерно обсуждение фактов, процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, деталей. Такие люди, как правило, ориентированы на систематичность, последовательность, тщательность. Отмечаются такие качества как честность, многословие в сочетании малой эмоциональностью.

При ориентации человека на людей для него характерно обсуждение человеческих нужд, мотивов, чувств, понимания, сотрудничества. Такие люди, как правило, эмоциональные, чувствительные, сопереживающие и психологически ориентированные.

При ориентации человека на будущее для него характерно обсуждение концепций, больших планов, нововведений, различных вопросов, новых методов, альтернатив. Они обладают хорошим воображением, полны идей, но мало реалистичны и порой их сложно понять.

Методика «Оценка мотивации избегания неудач» Т. Элерса направлена на выявление степени выраженности потребности человека избежать неудачных последствий активности (т.е. выраженности страха за возможное развитие событий). Люди с высоким уровнем потребности избежать неудачи в деятельности характеризуются сильными психологическими защитами, низкой склонностью к риску. Они выбирают такие задачи, при которых риск неуспеха слишком низкий, или же наоборот чрезмерно высок, и неудача не повлияет на престиж и репутацию сотрудника (выбирают заранее невыполнимые задачи).

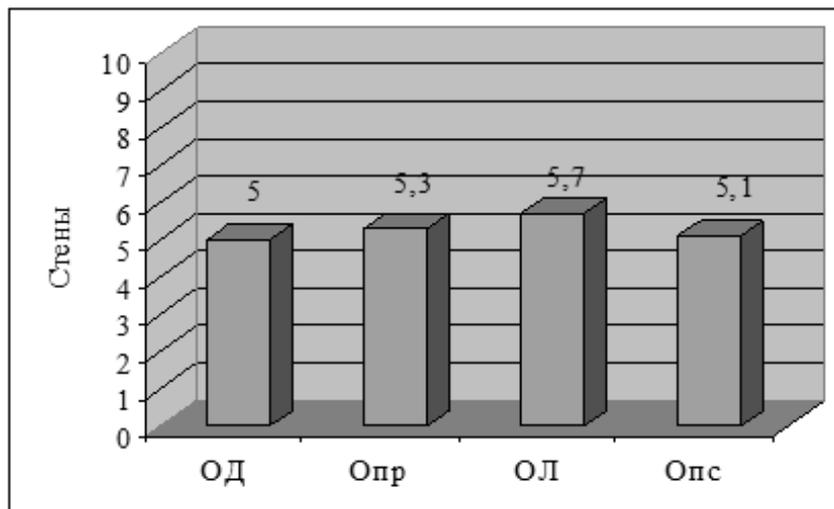
Методика «Мотивация стремления к успеху» Т. Элерса измеряет противоположное качество предыдущей методики – мотивация достижения успеха. По Т. Элерсу личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. При этом наличие сильной, чрезмерной мотивации к успеху будет скорее мешать, чем способствовать достижению высоких результатов в деятельности. Таким образом, следует говорить о наличии некоего «мотивационного оптимума», при котором личность ставит себе высокие цели, но вместе с тем они должны быть для нее реальными, достижимыми, посильными [Ильин, 2000; Машков, 2005; Кокурин и др., 2008].

Полученные результаты по методике СПДО представлены на рисунке 1. Из представленной диаграммы видно, что направленность сотрудников УИС на такие аспекты взаимодействия в рамках профессиональной деятельности как действие, процесс, люди или будущее находится на среднем уровне. Наиболее сильно выраженной относительно других шкал является шкала «ориентация на людей». Данный факт является, скорее всего, закономерным и ожидаемым, т.к. одной из основных задач УИС является исправление людей, преступивших закон, а решение данной задачи возможно при слаженном взаимодействии всех сотрудников исправительного учреждения разных специальностей. Также не является противоречием, которое можно было бы усмотреть при описании шкал методики СПДО, что следующей по выраженности является ориентация на процесс, которая характерна для лиц эмоционально сдержанных.

Данное сочетание доминирования, казалось бы, взаимоисключающих качеств (эмоциональная сдержанность – эмоциональность) также объяснимо спецификой деятельности сотрудников УИС, которые контактируя со спецконтингентом, с одной стороны, должны уметь понимать и оценивать текущее и перспективное их эмоциональное состояние. Кроме этого, сотрудники должны уметь управлять своими эмоциями и поведенческими проявлениями, особенно в ситуации провокаций со стороны осужденных.

Следует отметить, что ориентация на действия и на будущее у сотрудников находится также на среднем уровне, но относительно указанных выше шкал немного ниже. Подобное обстоятельство следует принять к сведению по причине того, что показатели по данным шкалам косвенно могут свидетельствовать о недостаточно крепкой связи представлений о своем будущем сотрудника и службе в пенитенциарной системе. Также обращает на себя тот факт, что средний уровень ориентации на действия, результаты своей деятельности, деятельности учреждения в целом, могут выступать признаками недостаточной организованности личного состава учреждения, непонимания ими сверхцели организации. Осознание данной сверхцели выступает одним из объединяющих коллектив сил.

На рисунке 2 представлены результаты по методикам Т. Элерса «Оценка мотивации избегания неудач», Мотивация стремления к успеху». Полученные результаты находятся на среднем уровне с небольшим преобладанием мотивации стремления к успеху.



ОД – ориентация на действие, Опр – ориентация на процесс, ОЛ – ориентация на людей, Опс – ориентация на перспективу, будущее.

Рисунок 1 - Результаты исследования стиля профессионального общения сотрудников УИС

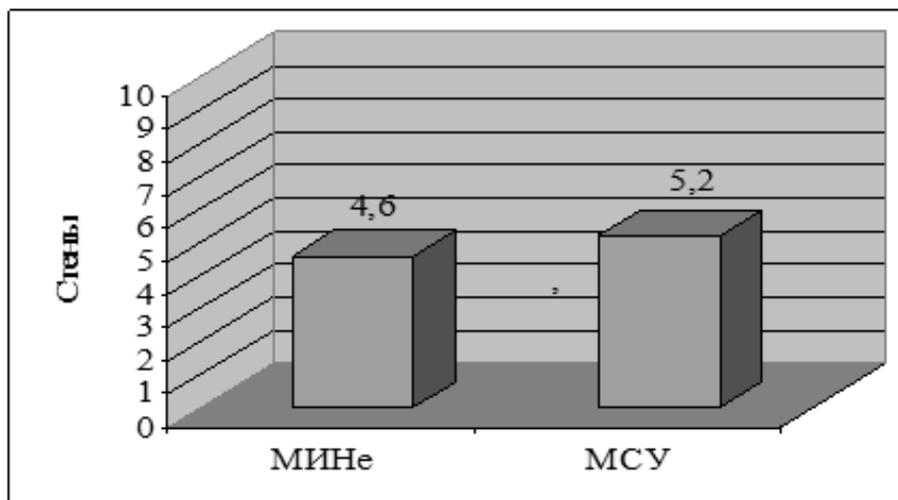


Рисунок 2 - Результаты исследования направления мотивации «успех-неудача» сотрудников УИС МИНе – мотивация избегания неудач, МСУ – мотивация стремления к успеху

Заключение

Анализируя полученные данные, следует отметить, что в большинстве сотрудники сохранили желание и стремление трудиться лучше, достигая более высокие результаты. Сотрудники не боятся ставить перед собой более сложные, как следствие, более значимые задачи. Вероятно, также можно предположить наличие у таких сотрудников желание продолжить службу в УИС.

Однако наличие мотивации избегания неудач, также следует учитывать. Необходимо найти причины, почему сотрудники не стремятся достигать более высоких результатов. Связано ли

это с тем, что человек вынужденно работает в УИС, в противовес своим желаниям и психологическим склонностям и предпочтения, а лишь, например, по причине территориальной близости исправительного учреждения или отсутствия иной альтернативы трудовой деятельности в регионе. Также возможно расценивать наличие подобной мотивации у сотрудника как признак эмоционального выгорания, когда из-за неумения справляться со стрессовым воздействием службы, сотрудник эмоционально и профессионально деформируется в негативную сторону, не стремясь более развиваться и как личность и как профессионал [Антонян и др., 2014]. Такие сотрудники, особенно если их достаточно большой процент в коллективе, создают реальную угрозу нормальному функционированию исправительного учреждения, что, с учетом высокой социальной значимости, выполняемой исправительными учреждениями деятельности, недопустимо.

В заключении хотелось бы отметить, что в целом приведенные в работе теоретические и практические данные ярко подчеркивают масштаб и значимость обозначенной тематики, необходимость ее дальнейшего и всестороннего исследования.

Библиография

1. Антонян Ю.М. и др. Исправление осужденных. М., 2014. 331 с.
2. Ефремова Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка: В 3 т. М.: АСТ, Астрель, Харвест, 2006.
3. Зобков А.В. Психологическая модель саморегуляции поведения и учебно-профессиональной деятельности студенческой молодежи // Вестник Тамбовского универ-та. Сер. Гуманитарные науки. 2011. Вып. 7(99). С. 79-86.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. С. 379-380.
5. Кокурин А.В. и др. Состояние психологического обеспечения деятельности отделов специального назначения, управлений (отделов) по конвоированию, отделов охраны исправительных учреждений и следственных изоляторов ФСИН России. М., 2008. 192 с.
6. Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2000. 592 с.
7. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб.: Речь, 2005. С. 171-173.

Results of studying directions of labor motivation of criminal-executive system employees

Yurii E. Suslov

PhD in Psychology, Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
125130, 15a, Narvskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: centr2nii@yandex.ru

Aleksei V. Novikov

Doctor of Pedagogy, PhD in Law,
Associate Professor, Chief Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
125130, 15a, Narvskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Svetlana V. Kulakova

Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
125130, 15a, Narvskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: centr2nii@yandex.ru

Abstract

In the presented work the authors present the results of studying the motivational sphere of the employees of the penitentiary system. In particular, we provide and describe the psychodiagnostic findings of data on such a component of employee motivation as its direction. It is argued that the presence of motivation aimed at success, the result of the activity can be considered as one of the signs of job satisfaction, the existence of a desire for professional growth and development, a satisfactory moral and psychological climate in the collective of the organization. Having an idea of the peculiarities and actual state of labor motivation of each representative of the institution's personnel, it is possible to organize their activities more effectively, to prophylact a number of negative phenomena in the collective, and to strengthen the official discipline. In addition, the article considers probable causes and factors that have both a negative and positive impact on the formation of labor motivation of correctional staff. These factors are divided into 3 groups: external, internal, individual. In general, the theoretical and practical data given in the work clearly underline the scale and significance of the indicated topics, the need for its further and comprehensive research.

For citation

Suslov Yu.E., Novikov A.V., Kulakova S.V. (2018) Rezul'taty izucheniya napravleniya trudovoi motivatsii sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Results of studying directions of labor motivation of criminal-executive system employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (2A), pp. 146-153.

Keywords

Employees, criminal-executive system, motivation, labor motivation, achievements.

References

1. Antonyan Yu.M. et al. (2014) *Ispravlenie osuzhdennykh* [Correction of convicts]. Moscow.
2. Efremova T.F. (2008) *Sovremenniy tolkovyi slovar' russkogo yazyka: V 3 t.* [The modern explanatory dictionary of the Russian language: In 3 vol.]. Moscow: AST, Astrel', Kharvest Publ.
3. Il'in E.P. (2000) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St. Petersburg: Piter Publ.
4. Kokurin A.V. et al. (2008) *Sostoyanie psikhologicheskogo obespecheniya deyatel'nosti otdelov spetsial'nogo naznacheniya, upravlenii (otdelov) po konvoirovaniyu, otdelov okhrany ispravitel'nykh uchrezhdenii i sledstvennykh izolyatorov FSIN Rossii* [The state of psychological support for the activities of special purpose departments, divisions (divisions) for escorting, departments for the protection of correctional facilities and investigative isolators of the FSIN of Russia]. Moscow.
5. Maklakov A.G. (2000) *Obshchaya psikhologiya* [General psychology]. St. Petersburg: Piter Publ.
6. Mashkov V.N. (2005) *Praktika psikhologicheskogo obespecheniya rukovodstva, upravleniya, menedzhmenta* [Practice of psychological support of management, management, management]. St. Petersburg: Rech Publ.
7. Zobkov A.V. (2011) *Psikhologicheskaya model' samoregulyatsii povedeniya i uchebno-professional'noi deyatel'nosti studencheskoi molodezhi* [Psychological model of self-regulation of behavior and educational and professional activity of student youth]. *Vestnik Tambovskogo univer-ta. Ser. Gumanitarnye nauki* [Bulletin of the Tambov University in Humanitarian sciences], 7(99), pp. 79-86.