

Научная статья
УДК 159.9:343.83

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Елена Вячеславовна Сорочкина¹

¹ УФСИН России по Республике Мордовия, г. Саранск, Россия, eleanoranc7@gmail.com

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты, способствующие формированию устойчивой мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы к служебно-профессиональному саморазвитию: взаимосвязь внутренней и внешней мотивации, постановка целей и их достижение, личностно-психологические особенности сотрудников, способствующие успешной служебно-профессиональной деятельности. Основное внимание направлено на служебно-профессиональное саморазвитие сотрудника уголовно-исполнительной системы. Предметом исследования являются личностно-психологические качества сотрудника уголовно-исполнительной системы как профессионала и факторы, способствующие их дальнейшему успешному формированию и развитию. Основной задачей является необходимость показать взаимосвязь развития профессионально важных качеств и мотивации к службе, а также качественные изменения, происходящие в структуре личности сотрудника в период прохождения службы. Выявление закономерностей развития личностно-психологических особенностей способствует расширению понимания особенностей становления личности сотрудника в системе служебно-профессиональной деятельности. Актуальность детального рассмотрения комплекса профессионально важных качеств сотрудника обусловлена современными качественными изменениями, происходящими в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации. Прослеживаются тенденции в построении комплексного подхода к формированию профессионально-успешных сотрудников по направлениям служебной деятельности. Методы психологической диагностики являются основой формирования доказательной базы исследования и позволяют сделать выводы о результативности полученных данных.

Ключевые слова: сотрудник уголовно-исполнительной системы, служебно-профессиональное саморазвитие, мотивация, профессионально важные качества, целеполагание

Для цитирования

Сорочкина Е. В. Психологические аспекты формирования мотивации служебно-профессионального саморазвития сотрудников в период прохождения службы в уголовно-исполнительной системе // Векторы психолого-педагогических исследований. 2024. № 3(04). С. 87–94.

Original article

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FORMATION OF MOTIVATION OF SERVICE-PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF EMPLOYEES DURING THEIR SERVICE IN THE PENAL SYSTEM

Elena Vyacheslavovna Sorochkin¹

¹ FPS of Russia for the Republic of Mordovia, Saransk, Russia, eleonoranlc7@gmail.com

Abstract. The article examines the aspects contributing to the formation of sustainable motivation of employees of the management system for professional self-development: the relationship between internal and external motivation, setting goals and achieving them, personal and psychological characteristics of employees contributing to successful professional activity. The main focus is on the professional self-development of a penal system employee. The subject of the study is the actual personal and psychological qualities of a penal system employee as a professional and the factors contributing to their further successful formation and development. The main task is to show the relationship between the development of professionally important qualities and motivation for service, as well as qualitative changes taking place in the structure of an employee's personality during the period of service. The identification of patterns of development of personal and psychological characteristics contributes to the expansion of understanding of the peculiarities of the formation of the personality of a penal system employee in the system of official and professional activity. The relevance of a detailed consideration of the complex of professionally important qualities of an employee is due to modern qualitative changes taking place in the penal enforcement system of Russia. There are trends in building an integrated approach to the formation of professionally successful employees in the areas of professional activity. Psychological diagnostic methods are the basis for the formation of the evidence base of the study, which allows us to draw conclusions about the effectiveness of the data obtained.

Keywords: penal system employee, professional self-development, motivation, professionally important qualities, goal setting

For citation

Sorochkina, E. V. 2024, 'Psychological aspects of formation of motivation of service-professional self-development of employees during the period of service in the penal system', *Vectors of psychological and pedagogical research*, iss. 3(04), pp. 87–94.

Вопросы служебно-профессионального саморазвития являются актуальными при изучении успешного становления сотрудника на всех этапах его службы в уголовно-исполнительной системе (УИС РФ). На всем протяжении служебной деятельности происходит развитие личностно-психологических, служебно-профессиональных, внутренних и внешних ресурсов, побуждающих сотрудника адаптироваться к условиям прохождения службы и успешно развиваться. Прохождение службы в учреждениях УИС РФ предъявляет повышенные требования к личностно-психологическим качествам сотрудников, уровню их эмоциональной выдержки, терпимости, самообладанию, наличию социального иммунитета к возможному воздействию криминальной субкультуры и иных неблагоприятных факторов [4].

Перечисленным критериям отвечает эффективно организованная система профессионально-психологического отбора на первоначальном этапе изучения будущих сотрудников УИС в качестве кандидатов на службу. Диагностика степени выраженности тех или иных психологических качеств осуществляется на протяжении всего процесса сопровождения сотрудников, начиная от изучения кандидатов на службу, далее, анализируя динамические изменения в период прохождения службы, и, завершая оценкой особенностей профессионально важных качеств сотрудников перед увольнением в связи с достижением предельного возраста.

Необходимые профессионально важные качества могут быть недостаточно развитыми, что объясняется либо незрелой системой личности, либо социально-средовыми факторами. Успешность коррекции также определяется наличием внутренней мотивации сотрудника к саморазвитию, к практическому применению полученных навыков.

Эффективное применение тех или иных форм и методов психологического сопровождения сотрудников невозможно без адекватных средств, с помощью которых они реализуются: конспективно-лекционные материалы, кабинеты групповой психологической регуляции, учебные кабинеты (мультимедиаклассы) со специальным оборудованием, видеофильмы, тематические видеоролики, презентации, наглядные пособия, флипчарты, 3D-оборудование, раздаточный материал, приборы и технические устройства психофизической регуляции и т. д. Системно организованные занятия как в индивидуальной, так и в групповой форме создают условия для развития необходимых компетенций личностно-профессиональной и служебной направленности.

Профессиональное развитие личности, рассматриваемое с позиций системного подхода, представляет собой не статическое, а динамическое, непрерывно изменяющееся состояние. Профессионально важные качества субъекта труда развиваются, складываются приемы их компенсации, деятельность приобретает качественно новые характеристики. Меняется «удельный вес» отдельных профессионально важных качеств по мере перехода от начального уровня профессиональной успешности – к более высокому [4].

Этому способствует наличие специального образования (знания, умения, навыки, в том числе полученные в ходе специального обучения по направлению служебной деятельности) и профессионально-психологической подготовки, которая складывается из системы теоретических и практических занятий, организуемых в рамках служебной деятельности. Нельзя не упомянуть жизненный опыт и наличие внутренних личностно-психологических ресурсов, степень развития которых у всех людей различная и определяется в том числе и социально-средовыми факторами.

Основными аспектами служебно-профессионального саморазвития сотрудников в период прохождения службы в УИС РФ относятся следующие:

1. Мотивация к служебной деятельности. Мотивация играет центральную роль в постановке и достижении целей в абсолютно любых видах деятельности: образование, карьерный рост, профессиональное саморазвитие и является самым сильным побуждающим к развитию фактором. Внешние мотивы – это осознание важности и необходимости своей служебной деятельности, ответственность за свои действия перед обществом, соответствие требованиям правового общества и т. д. К внутренним мотивам относят интерес к своей работе, желание работать и решать проблемы людей, реализация призвания и т. д. В контексте профессиональной деятельности очень важно, чтобы внешняя мотивация совпала с внутренней, либо произошла ее трансформация во внутреннюю под влиянием условий профессиональной деятельности. В этом случае можно отмечать качественные изменения в структуре личности сотрудника УИС, позволяющие развиваться и совершенствоваться. Профессиональная мотивация – это отражение внутренней структуры субъекта профессиональной деятельности [2]. Стоит отметить процесс непрерывного перехода потенциальных способностей сотрудника УИС РФ в области профессиональной деятельности в актуальные, в том числе лично значимые. Например, рассматривая первичную теорию потребностей А. Маслоу в контексте служебно-профессиональной деятельности сотрудника УИС РФ, можно отметить изменчивый процесс преобразования потребностей и мотивов на всем пути служебной деятельности, постановку и реализацию целей в соответствии с актуальными условиями.

По Л. Л. Малковой, мотивация сотрудников УИС РФ заключается в реализации таких условий служебно-профессиональной деятельности, которые обеспечат потребность в добросовестном, результативном труде и помогут получить высокий результат как подкрепление [3]. Происходит выравнивание структуры ценностно-смысловой сферы в области дальнейшего профессионального становления и развития. Ценностная и мотивационная сферы личности сотрудников УИС РФ на разных этапах служебной деятельности имеют сложную, многоуровневую структуру, представляющую собой единство личностных и профессиональных ценностей и мотивов. Изменения происходят под влиянием условий и специфики профессиональной деятельности, преломляясь в системе потребностей, установок и характерологических особенностей.

2. Постановка конкретных целей, процесс целеполагания и развитие мотивационно-волевого компонента в структуре личности сотрудника УИС РФ. При поступлении на службу постановка целей может быть размытой и подкрепляться ошибочными установками, что свидетельствует о недостаточном жизненном и служебно-профессиональном опыте. В процессе служебной деятельности цели становятся более точными, четкими и менее отсроченными по времени их реализации. В таком случае можно судить о том, что сотрудник уже более осознанно подходит к своим целям, их реализации и дальнейшему планированию этапов своей профессиональной самореализации. Способность ставить цели и планомерно их реализовывать свидетельствует о сформировавшейся структуре личности.

3. Эффективная организация условий внешней среды, так называемая иерархическая структура системы функционирования служебного коллектива и условий служебной деятельности, позволяет развивать профессионально важные качества (знания, умения, навыки и способности). Важным условием является принятие сотрудником всей системы условий, которыми располагает служебная деятельность и в дальней-

шем успешно в ней функционировать. Это помогает принимать взвешенные решения, учитывать накопленный опыт, анализировать и усваивать информацию.

Основные профессионально значимые психологические качества личности сотрудника УИС РФ: адаптивные способности, нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности, коммуникативная компетентность, организаторские способности, лидерские качества, умение работать в команде [5].

Названные качества могут служить запросом для организации адресного психологического сопровождения. Индивидуальный подход к рассмотрению структуры личности каждого сотрудника реализует перспективные возможности его дальнейшего становления и развития.

Профессиональное саморазвитие – это сложный структурированный процесс, при котором важна роль самого субъекта развития (сотрудника УИС). Ключевую роль играет потребность самого сотрудника в самообразовании. В области изучения профессионального развития личности сотрудника концепция построения необходимых для этого условий способствует смещению фокуса внимания на развитие профессиональных компетенций.

Определение успешного служебно-профессионального саморазвития складывается из ряда признаков:

- сотрудник в позитивном ключе отзывается о своей служебной деятельности;
- свойственно поступательное развитие: карьерный рост, получение образования (базового или дополнительного), служебные поощрения, регулярные повышения квалификации;
- участие в общественной и служебной жизни коллектива;
- потребность в самообразовании в рамках изучения актуальных нормативных актов и документов, регламентирующих служебно-профессиональную деятельность;
- гибкость когнитивно-познавательной сферы и отсутствие признаков деструктивного изменения структуры личности на протяжении службы;
- отсутствие отрицательной динамики структуры личности, ярко выраженного деформационного процесса с проявлением деструктивных форм поведения и симптоматики.

Качественные изменения личностно-психологических свойств наглядно показаны на примере анализа средних значений психодиагностики кандидатов на службу и сотрудников со сроком службы от 5 до 10 лет – средний и старший начальствующий состав (рис. 1). Значимым аспектом является период службы либо его отсутствие, что позволяет проследить динамику развития показателей.

Если ориентироваться по основным шкалам методики как предпосылкам формирования профессионально важных качеств, необходимых сотруднику для успешного осуществления его служебной деятельности, то прослеживается положительная динамика по позициям: интеллект, коммуникация, нервно-психическая устойчивость и т. д. Косвенным подтверждением являются результаты средних оценок по дополнительным методикам (рис. 2, 3).

Если выделять волевой самоконтроль как одну из ключевых позиций ресурсов сотрудника в период прохождения службы, то качественные изменения в первые 5–10 лет служебной деятельности способствуют повышению его успешности и создают потенциал для дальнейшего обучения и развития. Диагностика нервно-психической устойчивости поддерживает формирующуюся личностно-психологическую структуру в стабильном состоянии (рис. 3).

92 КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

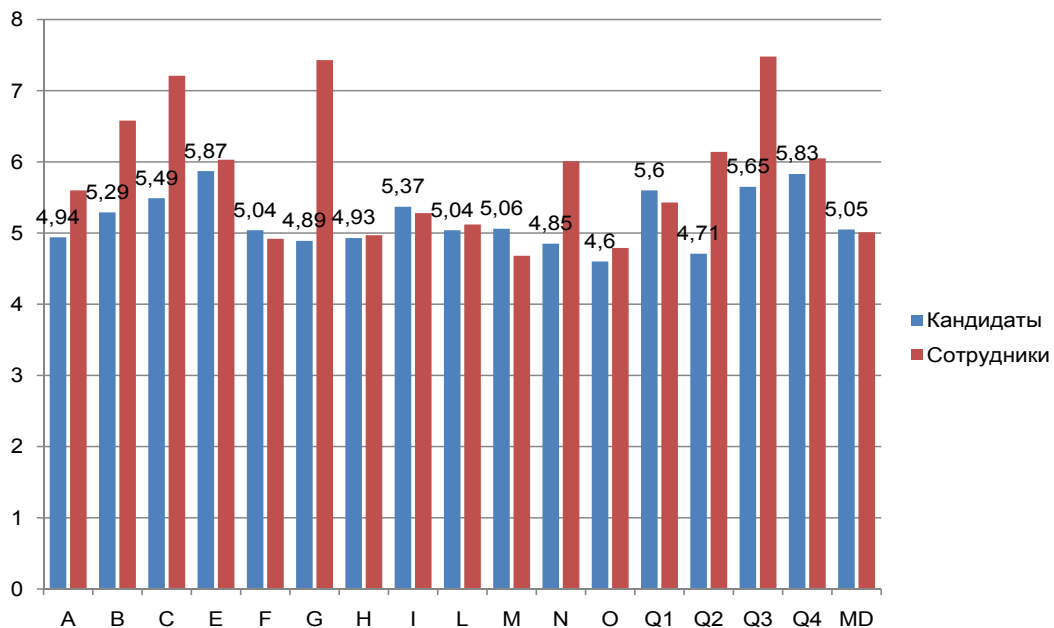


Рис. 1. Результаты психодиагностики по методике Р. Кеттелла (С)

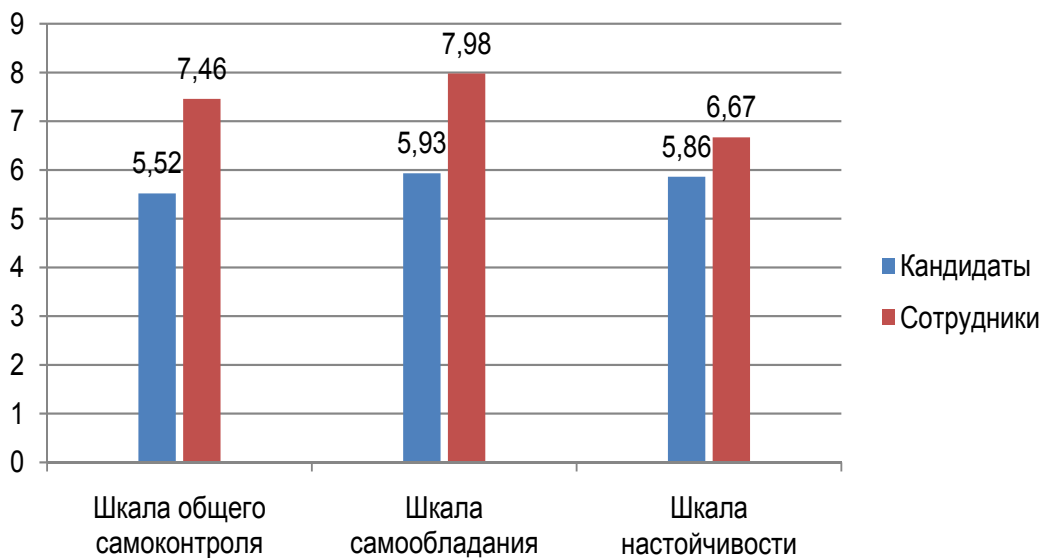


Рис. 2. Результаты психодиагностики по методике волевого самоконтроля Е. В. Эйсмана

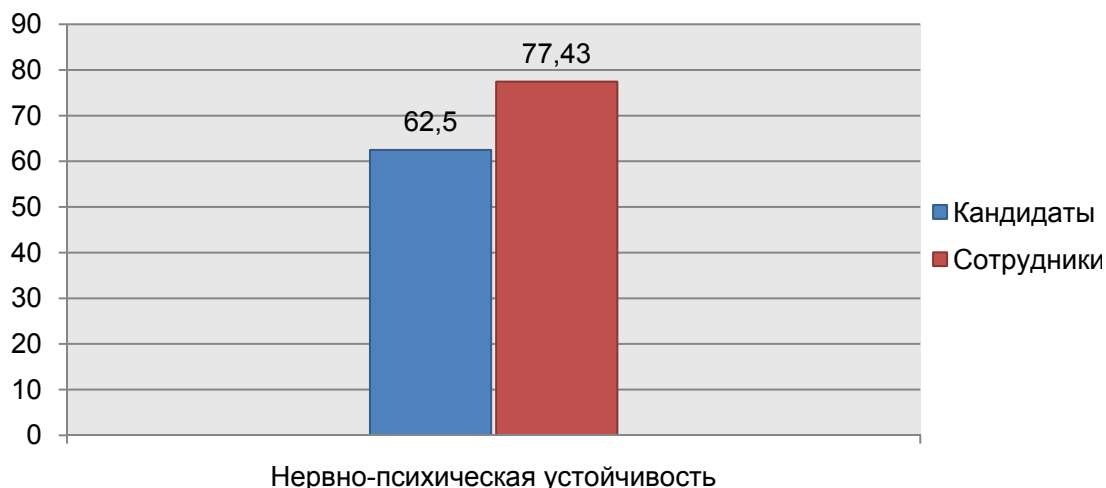


Рис. 3. Результаты психодиагностики по методике оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз»

Таким образом, качественное психологическое сопровождение, адресное использование методов и методик психологического воздействия, психологическая профилактика причин, способствующих проявлению профессиональных деструкций, способствуют профессиональному развитию личности сотрудника и предотвращению профессиональной деформации личности [4]. Отметим организацию эффективного взаимодействия кадровых, психологических служб, отделов по работе с личным составом и работающую систему наставничества, позволяющую обеспечить возможность формирования у сотрудников УИС РФ необходимой системы профессиональных компетенций и установок в условиях служебной деятельности. Процесс профессионального саморазвития часто определяется потребностью в обучении и взаимосвязью внутренних мотивов со средовыми факторами служебно-профессиональной деятельности.

Несмотря на сложные условия служебной деятельности, высокую эмоциональную напряженность, работа в УИС РФ является стабильной и дает возможность профессионального развития личности через преодоление трудностей службы, приобретение психологической устойчивости к негативному воздействию среды, наработку таких качеств, как мужественность, решительность, самодисциплина, твердость и бескомпромиссность в вопросах службы, мгновенная реакция, и многих других, необходимых сотруднику УИС РФ в служебной деятельности [4].

Список источников

1. Дебольский М. Г. Психологическая служба уголовно-исполнительной системы // Энциклопедия юридической психологии. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
2. Казымов М. Р., Ложкова Г. М. Профессиональная мотивация как средство личностного развития // Научный журнал NovalInfo. 2016. С. 288–293.

3. Крапивина М. Н. Мотивация в уголовно-исполнительной системе // Вестник науки № 6(51). 2022. Т. 1. С. 160–164.

4. Кузнецова Л. Э., Бочарова К. А. Исследования молодых ученых // I Междунар. науч. конф. (г. Казань, июнь 2019 г.) Казань : Молодой ученый, 2019. С. 50–51.

5. Чернышева Е. В. Пенитенциарная психология : учеб.-метод. пособие. Екатеринбург : Изд-во Уральск. ун-та, 2023.

References

1. Debolsky, M. G. 2003, 'Psychological service of the penal system', *Encyclopedia of legal psychology*. Moscow.

2. Kazymov, M. R. & Lozhkova, G. M. 2021, 'Professional motivation as a means of personal development', *Scientific journal NovaInfo*, pp. 288–293.

3. Krapivina, M. N. 2022, 'Motivation in the penal system', *Bulletin of Science*, vol. 1, iss. 6(51), pp. 160–164.

4. Kuznetsova, L. E. & Bocharova, K. A. 2019, 'Research of young scientists', in *I International scientific conference* (Kazan, June 2019), Young scientist, pp. 50–516 Kazan.

5. Chernysheva, E. V. 2023, *Penitentiary psychology: study guide*, Ekaterinburg.

Информация об авторе

Е. В. Сорочкина – психолог психологической службы УФСИН России по Республике Мордовия.

Information about the author

E. V. Sorochkina – psychologist of the psychological service of the Federal Penitentiary Service of Russia In the Republic of Mordovia.

Примечание

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности (психологические науки).

Статья поступила в редакцию 25.07.2024; одобрена после рецензирования 31.07.2024; принята к публикации 12.08.2024.

The article was submitted 25.07.2024; approved after reviewing 31.07.2024; accepted for publication 12.08.2024.