

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, №6, Том 10 / 2022, No 6, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-6-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN622.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Сучкова, Е. Л. Особенности ценностно-мотивационной сферы сотрудников уголовно-исполнительной системы с высшим образованием, состоящих на должностях младшего начальствующего состава /

Е. Л. Сучкова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 6. — URL:

<https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN622.pdf>

For citation:

Suchkova E.L. Features of the value-motivational sphere of employees of the penitentiary system with higher education in positions of junior commanding staff. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2022; 10(6): 60PSMN622. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN622.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Сучкова Елизавета Львовна

ФКОУ ВО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний», Вологда, Россия
Профессор кафедры «Организации психологической службы в уголовно-исполнительной системе»

Доктор психологических наук, доцент

E-mail: elizavetasuchkova@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5702-6063>

**Особенности ценностно-мотивационной сферы
сотрудников уголовно-исполнительной системы с высшим
образованием, состоящих на должностях младшего
начальствующего состава**

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей содержания ценностно-мотивационной сферы сотрудников уголовно-исполнительной системы с высшим образованием, состоящих на должностях младшего начальствующего состава. Младший начальствующий состав является самой многочисленной группой сотрудников, которая обеспечивает безопасное функционирование пенитенциарных учреждений. Результаты исследования показали, что для сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, важно иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, но по сравнению с сотрудниками, не имеющими высшего образования, материальное вознаграждение является для них менее ценным стимулом, они хотели большего признания своих достижений и успехов со стороны окружающих. Главным мотивом службы в уголовно-исполнительной системе для них является перспектива перехода на другую должность и получение офицерского звания.

Сложности с реализацией личностного потенциала приводят к тому, что сотрудники декларируют снижение значимости для них работы, наполненной смыслом и значением, указывают на нежелание конкурировать и сравнивать себя с другими. В данной группе наблюдается высокий уровень общей внутренней конфликтности, а ценность «интересная работа» является наиболее малодоступной по сравнению с другими. Такая рассогласованность между оценками значимости и доступности ценности позволяет говорить о неудовлетворенной потребности сотрудников из данной группы в получении удовольствия от выполняемой работы. Они чувствуют невозможность реализовать имеющейся у них потенциал в той должности, которую они занимают, так как для ее выполнения не требуется высокий образовательный статус, и хотели бы карьерного продвижения. Выявленная проблема может быть разрешена с помощью управленческих решений и организации психологического сопровождения данной группы сотрудников.

Ключевые слова: ценности; мотивы; ценностно-мотивационная сфера; уголовно-исполнительная система; сотрудники уголовно-исполнительной системы; внутренняя конфликтность

Введение

В психологических исследованиях ценностно-мотивационная сфера определяется, как устойчивое многокомпонентное личностное образование, выполняющее функции отражения личностных смыслов, значимых аспектов внешнего и внутреннего мира; обеспечения устойчивости, специфики и направленности восприятия, отношения и поведения личности в различных сферах жизнедеятельности [1]. Ценностно-мотивационные смыслы в структуре личности являются сложным образованием, которое формируется и трансформируется под воздействием множества внешних и внутренних условий в процессе всей жизни человека [2]. Ценностные ориентации, воздействуя на активность человека, оказывают существенное влияние на актуальную и долгосрочную перспективы жизненной стратегии и процесса целеполагания [3]. Они задают общую направленность интересам и устремлениям личности, целевую и мотивационную программы, уровень притязаний и престижных предпочтений; представления о должном [4].

Содержание ценностно-мотивационной сферы личности регулирует поведение человека во всех сферах жизни, в том числе и в области профессиональной деятельности. Исследования, проведенные Н.А. Самойлик показали, что важными ценностями, связанными с профессией у сотрудников пенитенциарной системы, выступают достижения, окружение, контролирующие отношения, профессиональная безопасность, коллеги, престижность и экономическая отдача [5]. Профессионально-ценностные ориентации и удовлетворенность трудом оказывают влияние на продуктивность выполнения служебных задач [6] и связаны со стажем службы [7].

Наиболее предпочитаемыми ценностями для сотрудников является стремление к здоровью, к счастливой семейной жизни и любви, а наименее значимыми являются ценность «творчество», «счастье других», «развлечения», «красота природы и искусства. В проведенных исследованиях делается вывод о том, что постоянная включенность сотрудников в асоциальную среду осужденных в условиях отсутствия просоциального мотивационного профиля, объективных и личностных ресурсов, необходимых для его развития, детерминирует негативные личностные трансформации, в том числе и в профессиональной мотивации сотрудников. Происходит переориентация профессиональных и жизненных ценностей на ценности, присущие сообществу осужденных, которые имеют преимущественно материальную и властную направленность в ущерб духовным, крайне востребованным в работе представителей пенитенциарных служб (в аспекте исправления осужденных) [8, с. 51].

У сотрудников пенитенциарных учреждений с увеличением трудового стажа проявляются признаки профессиональных деформаций, связанные со снижением уровня профессиональных притязаний, удовлетворенности своими профессиональными достижениями, жизненной удовлетворенностью и чувством социального благополучия [9]. Причем при проявлении доступности интересной работы и возможности расширения своего образования, кругозора, общей культуры отсутствует ощущение возможности удовлетворения материальных потребностей в полном объеме. Такие ценностные ориентиры определяются страхом перед опустошенностью и скукой, безразличием в профессиональной сфере [10, с. 74]. Существует взаимосвязь между содержанием мотивационной сферы с проявлениями эмоционального выгорания сотрудников [11].

Младший начальствующий состав является самой многочисленной группой сотрудников, которая напрямую обеспечивает безопасное функционирование пенитенциарных учреждений. Часть сотрудников, состоящих на данных должностях, имеют высшее образование, которое они получили, либо еще до поступления на службу, либо в период своей трудовой деятельности в уголовно-исполнительной системе. Данные сотрудники при поступлении на службу или после окончания вуза рассчитывают на то, что их интеллектуальный потенциал и знания будут востребованы, и они смогут перейти на офицерские должности среднего, а затем, возможно, по истечении определенного времени и высшего начальствующего состава.

Сотрудники, заинтересованные в карьерном росте, нередко сталкиваются с недостатками организации системы мотивирования персонала. В.А. Пантилеев и Т.Ю. Молчанова выделили факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на процесс мотивирования и стимулирования сотрудников УИС, в результате которых у человека возникает состояние неудовлетворенности от проделанной им работы. Среди них отмечены отсутствие конкретных критериев для оценки деятельности, что приводит к ухудшению и равнодушному отношению сотрудника к своим должностным обязанностям; наличие неблагоприятной обстановки в коллективе; неудовлетворительные условия, в которых сотрудники осуществляют профессиональную деятельность и др. [12]. Изучение факторов, затрудняющих профессионально-личностный рост сотрудников УИС, позволило выделить трудности, обусловленные объективной ситуацией (актуальный профессиональный и карьерный уровень, возраст, стаж службы); неблагоприятным социально-психологическим климатом, сложившимся в коллективе; индивидуально-психологическими особенностями личности [13].

Наличие состояния успеха у человека, создает положительную почву для развития высокой самооценки, удовлетворенностью трудом, развитие и поддержания собственного профессионального самосовершенствования. Для сотрудника важно и значимо быть частью коллектива пенитенциарного учреждения и системы в целом [14]. На основании вышеизложенного, можно предположить, что сотрудники с высоким образовательным статусом, состоящие на должностях младшего начальствующего состава, находятся в ситуации недоступности карьерного роста, что приводит к появлению чувства неудовлетворенности своей должностной позицией.

В исследованиях также отмечается, что общей психологической проблемой для сотрудников УИС является фрустрированная потребность в независимости. Ограничение реализации потребности в независимости придает у сотрудников негативную окраску таким ценностям как работа, карьера, семья и снижает способность испытывать чувство удовольствия от этих сфер жизнедеятельности [15, с. 87–88]. Состояние неудовлетворенности своей карьерной позицией у сотрудников с высшим образованием может усугубляться тем, что служебная деятельность накладывает существенные ограничения на различные сферы жизни человека.

Самую главную ценность в любой организации составляет человеческий ресурс, поэтому крайне важно, чтобы люди, хорошо знающие содержание и специфику профессиональной деятельности и обладающие высоким интеллектуальным потенциалом смогли реализовать свои устремления в сфере служебной деятельности, что будет способствовать повышению эффективности работы системы исполнения наказаний. Знания об особенностях ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников с высшим образованием, состоящих на должностях младшего начальствующего состава, важны и для руководителей кадрового аппарата исправительных учреждений, и для психологов для того, чтобы эффективно выстроить свою деятельность по психологическому сопровождению

указанной категории сотрудников, что позволит сохранить человеческий капитал и не допустить демотивации персонала, профилактировать развитие профессиональной деформации, эмоционального выгорания и других отрицательных явлений, что обусловило выбор темы и ее актуальность.

Цель и методы исследования, характеристика выборки

Целью проведенного эмпирического исследования явилось изучение особенностей ценностно-мотивационной сферы сотрудников уголовно-исполнительной системы с высшим образованием, состоящих на должностях младшего начальствующего состава. Для сбора эмпирических данных применялись методика «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин); методика «Уровень соотношения ценности — доступности» (Е.Б. Фанталова); план интервью по изучению значимости для сотрудников службы в УИС и мотивов профессионального и служебного роста, разработанный для проведения исследования. В исследовании приняли участие 60 сотрудников младшего начальствующего состава, проходящие службу на базе исправительных учреждений УФСИН России по Республике Коми. В экспериментальную группу было включено 30 человек, имеющих высшее образование, в контрольную группу было отобрано 30 человек, не имеющих высшего образование (в сборе эмпирических данных под нашим руководством участвовала Е.В. Костылева).

Гипотезы исследования: (1) сотрудники из экспериментальной группы по сравнению с контрольной группой хотят большего признания своих достижений и успехов со стороны окружающих, чтобы чувствовать собственную значимость; (2) во всех группах сотрудников ведущими будут являться ценности, связанные с материальной обеспеченностью и счастливой семейной жизнью. Наибольший уровень конфликтности и рассогласования ценностно-мотивационной сферы будет наблюдаться в группе сотрудников младших инспекторов с высшим образованием, наиболее малодоступной (имеющей высокую степень конфликтности) будет являться такая ценность, как «интересная работа». Для обработки и анализа результатов эмпирического исследования использовались первичная статистика, непараметрический статистический критерий Манна-Уитни. Данные, полученные с помощью интервью, подвергались качественно-количественному анализу, в ходе которого рассчитывалось процентное соотношение количества респондентов, давших ответы, относящиеся к соответствующей категории.

Результаты исследования и их обсуждение

Начнем анализ эмпирических данных с рассмотрения результатов, полученных с помощью методики «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин). Средние значения по методике «Мотивационный профиль» и результаты сравнения данных, полученных в экспериментальной и контрольной группами представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, в группе сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, наблюдаются достаточно высокие средние значения по шкалам «высокий заработок и материальное поощрение», «взаимоотношения» и «социальные контакты». Для сотрудников из данной группы важно иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения в коллективе. Как видно из таблицы 1 существуют значимые различия между группами (при $p \leq 0,01$) по шкале «высокий заработок и материальное поощрение», что позволяет говорить о том, что для сотрудников из экспериментальной группы по сравнению с сотрудниками из контрольной группы, материальное вознаграждение является менее важным мотивационным фактором.

Таблица 1

Средние значения по методике «Мотивационный профиль» и результаты сравнения значений в экспериментальной и контрольной группах между собой

№ п/п	Шкалы	Средние значения		Значимость различий по критерию Манна-Уитни
		экспериментальная группа	контрольная группа	
1	Высокий заработок и материальное поощрение	31,8	41,3	0,01
2	Физические условия работы	29,7	30,6	-
3	Структурирование	31,3	36,5	0,01
4	Социальные контакты	31,0	26,4	0,01
5	Взаимоотношения	28,7	28,7	-
6	Признание	30,0	31,8	-
7	Стремление к достижениям	28,9	29,6	-
8	Власть и влияние	27,9	23,2	0,01
9	Разнообразие и перемены	31,1	28,8	-
10	Креативность	30,2	25,1	0,01
11	Самосовершенствование	31,6	29,8	-
12	Интересная и полезная работа	29,9	30,4	-

Составлено автором

Сотрудники младшего начальствующего состава с высшим образованием не нуждаются в жестких директивах и обратной связи о результатах своей работы. Они хотели бы иметь возможность самостоятельно анализировать происходящие события, что позволит уйти от однообразия и рутины, совершенствоваться и развиваться как личности (умеренные средние значения по шкалам «структурирование», «креативность», «самосовершенствование», «разнообразие и перемены»). Логично предположить, что у сотрудников, имеющих высшее образование, есть желание реализовать свой личностный потенциал в профессиональной сфере, что позволит в полной мере задействовать имеющиеся у них знания и способности. По сравнению с сотрудниками младшего начальствующего состава, не имеющими высшего образования, они в меньшей степени ориентированы на четкое внешнее структурирование своей работы, а хотели бы иметь больше возможностей для проявления творчества (значимые различия при $p \leq 0,01$, полученные по шкалам «структурирование» и «креативность»).

Низкие средние значения, полученные по шкалам «признание», «власть и влияние», «интересная и полезная работа» свидетельствуют о том, что сотрудники младшего начальствующего состава с высшим образованием декларируют нежелание конкурировать и сравнивать себя с другими, отмечают свою низкую потребность в работе, наполненной смыслом и значением. Можно предположить, что это связано с функционированием психологических защитных механизмов, направленных на избегание фрустрационных переживаний, обусловленных отсутствием возможностей для карьерного роста.

Сотрудники младшего начальствующего состава с высшим образованием, по сравнению с сотрудниками младшего начальствующего состава, не имеющими высшего образования, лучше социально адаптированы и больше заинтересованы в работе с другими людьми (значимые различия при $p \leq 0,01$ по шкале «социальные контакты»). Полученные значимые различия (при $p \leq 0,01$) по шкале «власть и влияние» свидетельствует о том, что сотрудники из экспериментальной группы по сравнению с сотрудниками из контрольной группы хотели бы большего признания своих достижений и успехов со стороны окружающих, чтобы чувствовать собственную значимость, что подтверждает выдвинутую гипотезу.

Далее рассмотрим данные, полученные с помощью методики «Уровень соотношения ценности — доступности» Е.Б. Фанталовой (модификация И.А. Красильникова). Результаты ранжирования значимости ценностей и их доступности в группе сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, находятся в таблице 2.

Таблица 2

**Ранги ценностей и их доступности по методике
«Уровень соотношения ценности — доступности» (экспериментальная группа)**

Шкалы	Ранг		Показатель конфликтности ценности (K_i)
	значимость	доступность	
Наличие хороших и верных друзей	1	1	0
Счастливая семейная жизнь	2	2	0
Материально-обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	3	7	-4
Интересная работа	4	11	-7
Свобода как независимость в поступках и действиях	5	8	-3
Здоровье (физическое и психическое)	6	4	2
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, а также интеллектуальное развитие)	7	12	-5
Любовь (духовная и физическая близость с человеком)	8	5	3
Активная, деятельная жизнь	9	3	6
Уверенность в себе (свобода от внутренних противоречий, сомнений)	10	9	1
Красота природы и искусства	11	6	5
Творчество (возможность творческой деятельности)	12	10	2
«Общая внутренняя конфликтность» (ОВК)			38

Составлено автором

Как видно из таблицы 2, наиболее значимыми ценностями для сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, являются «наличие хороших и верных друзей» и «счастливая семейная жизнь» (первое и второе места соответственно). По степени доступности указанные ценности находятся на первом и втором местах, что свидетельствует о том, что они по мнению опрошенных доступны для достижения. На третьем месте по значимости находится ценность «материально-обеспеченная жизнь», а по степени доступности указанная ценность находится на седьмом месте. Высокий уровень рассогласованности указанной ценности ($K_i = -4$) позволяет говорить о неудовлетворенности сотрудников своим материальным положением, данная ценность кажется им труднодостижимой. Вероятно, это связано с тем, что сотрудники, имеющие высшее образование, могут претендовать на занятие должности с более высокой заработной платой.

Ценность «интересная работа» имеет высокий уровень конфликтности ($K_i = -7$), такая рассогласованность между оценками значимости и доступности ценности позволяет говорить о неудовлетворенной потребности сотрудников из данной группы в получении удовольствия от выполняемой работы. Логично предположить, что это связано со стремлением младших инспекторов с высшим образованием реализовать себя в сфере, требующей больших интеллектуальных усилий. Также у сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, наблюдается высокий уровень конфликтности по шкале «познание» ($K_i = -5$), что указывает на высокую степень неудовлетворенности сотрудников возможностями расширения и применения своих знаний и способностей. Сотрудники чувствуют невозможность реализовать имеющейся у них потенциал в той должности, которую они занимают, так как для ее выполнения не требуется высокий образовательный статус. Менее значимыми для младших инспекторов, имеющих высшее образование, являются такие

ценности как «любовь» и «активная, деятельная жизнь» (восьмое и девятое места соответственно), но при этом высоко оценивается степень их доступности. В целом, в данной группе наблюдается высокий уровень общей внутренней конфликтности (ОВК = 38), который может быть следствием неудовлетворенности младших инспекторов с высшим образованием своим социальным статусом.

Результаты ранжирования ценностей и их доступности в группе сотрудников младшего начальствующего состава, не имеющих высшего образования, находятся в таблице 3.

Таблица 3

**Ранги ценностей и их доступности по методике
«Уровень соотношения ценности — доступности» (контрольная группа)**

Шкалы	Ранг		Показатель конфликтности ценности (К _i)
	значимость	доступность	
Наличие хороших и верных друзей	1	4	-3
Счастливая семейная жизнь	2	3	-1
Материально-обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	3	6	-3
Интересная работа	4	1	3
Свобода как независимость в поступках и действиях	5	2	3
Здоровье (физическое и психическое)	6	8	2
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, а также интеллектуальное развитие)	7	5	2
Любовь (духовная и физическая близость с человеком)	7	11	-4
Активная, деятельная жизнь	9	9	0
Уверенность в себе (свобода от внутренних противоречий, сомнений)	10	9	1
Красота природы и искусства	11	6	5
Творчество (возможность творческой деятельности)	12	12	0
«Общая внутренняя конфликтность» (ОВК)			26

Составлено автором

Как видно из таблицы 3, в группе сотрудников младшего начальствующего состава, не имеющих высшего образования, к наиболее значимым ценностям относятся «здоровье» и «материально-обеспеченная жизнь» (первое и второе места соответственно). По степени доступности данные ценности находятся на четвертом и третьем местах. Значимыми для сотрудников из данной группы ценностями являются «счастливая семейная жизнь» и «уверенность в себе» (третье и четвертое места соответственно). По степени доступности указанные ценности находятся на шестом и первом местах. Менее значимыми для младших инспекторов, не имеющих высшего образования, являются такие ценности как «познание» и «свобода как независимость в поступках и действиях» (девятое и десятое места соответственно). Низкий показатель конфликтности по указанным ценностям позволяет говорить о том, что сотрудники из данной группы удовлетворены возможностями для своего интеллектуального развития, а также чувствуют себя свободно в отношении реализации своих действий и поступков. В целом, в данной группе присутствует умеренный уровень общей внутренней конфликтности (ОВК = 26).

Таким образом, во всех группах сотрудников ведущими являются ценности, связанные с материальной обеспеченностью и счастливой семейной жизнью. Наибольший уровень конфликтности и рассогласования ценностно-мотивационной сферы наблюдается в группе сотрудников младших начальствующего состава с высшим образованием, наиболее малодоступной (имеющей высокую степень конфликтности) для них является такая ценность, как «интересная работа», что подтверждает выдвинутое предположение.

Продолжим анализ результатов эмпирического исследования рассмотрением данных, полученных с помощью интервью по изучению значимости для сотрудников службы в УИС и мотивов профессионального и служебного роста. В интервью задавался вопрос о том, что мотивирует сотрудника на работу в настоящий момент. Главным мотивом для 46,2 % сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, является перспектива перехода на другую должность и получение офицерского звания. Среди других мотивов были указаны заработная плата (23,1 %) и необходимость материально обеспечить семью, в том числе и жильем (26,4 %). Более половины (52,8 %) опрошенных в группе младших инспекторов без высшего образования основным мотивом работы указали заработную плату, 39,6 % отметили, что их привлекает стабильность и социальные гарантии со стороны государства («социальный пакет», «ускоренная пенсия», «уверенность в завтрашнем дне»).

Сотрудникам из обеих групп задавался вопрос о том, планируют ли они в дальнейшем времени продолжить службу в УИС. Большинство опрошенных (95,7 % младших инспекторов с высшим образованием и 82,5 % респондентов без высшего образования) указали на то, что в дальнейшем планируют продолжить службу в уголовно-исполнительной системе. Респондентам, высказавшим желание продолжить службу в УИС, был задан вопрос о том, на какой должности они хотели бы продолжить службу. В экспериментальной группе все опрошенные сотрудники заявили о том, что та должность, в которой они проходят службу их не устраивает. В будущем им хотелось бы перейти на офицерские должности (преимущественно в тех службах, в которых они служат в данное время).

В план интервью с сотрудниками, имеющими высшее образование, был включен вопрос о том, видят ли они возможности применения своих знаний в своей служебной деятельности. Большинство (66,6 %) респондентов ответили отрицательно («не то направление», «данная отрасль не развивается в УИС»). Оставшаяся часть опрошенных полагают, что такая возможность существует (они хорошо знают нормативную базу, особенности воспитательного процесса, умеют грамотно использовать имеющиеся ресурсы). В группе сотрудников младшего начальствующего состава без высшего образования в интервью был задан вопрос о наличии или отсутствии у них желания повысить уровень своего образования. Значительная часть (75,9 %) опрошенных из данной группы ответили, что получение высшего образования не входит в их планы (нет желания и свободного времени).

Выводы

Для сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, важно иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, но по сравнению с сотрудниками, не имеющими высшего образования, материальное вознаграждение является для них менее ценным стимулом. Они хотели бы большего признания своих достижений и успехов со стороны окружающих, лучше адаптируются к новым социальным ситуациям и больше заинтересованы в работе с другими людьми. Сотрудники с высшим образованием не нуждаются в жестком внешнем структурировании своей работы и хотели бы иметь большую свободу выбора решений. Сложности с реализацией личностного потенциала приводят к тому, что сотрудники декларируют снижение значимости для них работы, наполненной смыслом и значением, указывают на нежелание конкурировать и сравнивать себя с другими.

Во всех группах сотрудников ведущими являются ценности, связанные с материальной обеспеченностью и счастливой семейной жизнью. В группе сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, наиболее значимыми являются ценности «наличие хороших и верных друзей», «материально-обеспеченная жизнь», «счастливая семейная жизнь», «интересная работа», «здоровье» и «свобода как независимость».

в поступках и действиях». Наибольшее рассогласование между значимостью ценности и ее доступности наблюдается по шкалам «интересная работа», «материально-обеспеченная жизнь» и «познание». Наиболее малодоступной (имеющей высокую степень конфликтности) является ценность «интересная работа». Высокий уровень общей внутренней конфликтности является следствием неудовлетворенности младших инспекторов с высшим образованием своим социальным статусом.

Подавляющее большинство сотрудников из обеих групп заявили о том, что и в дальнейшем планируют продолжить службу. Главным мотивом службы в уголовно-исполнительной системе для сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, является перспектива перехода на другую должность и получение офицерского звания, а в группе младших инспекторов без высшего образования основным мотивом работы в настоящий момент является заработная плата. Сотрудников с высшим образованием не устраивает та должность на которой они состоят, и они хотели бы перейти на офицерские должности, но большинство из них не видят возможности применения своих знаний в своей служебной деятельности.

Результаты проведенного исследования показали, что сотрудники младшего начальствующего состава, имеющие высшее образование, крайне неудовлетворены своим должностным положением и хотели бы карьерного продвижения. Важной задачей для уголовно-исполнительной системы является эффективное использование кадровых ресурсов. Выявленная проблема может быть решена с помощью управленческих решений по нахождению возможности применения интеллектуального потенциала, имеющегося у сотрудников из данной группы в условиях уголовно-исполнительной системы, что поможет снизить напряженность в коллективе сотрудников, а также ослабит проблему текучести кадров. Руководителям и сотрудникам кадрового аппарата исправительных учреждений необходимо осуществлять мониторинг кадрового потенциала учреждения, включая изучение личных дел персонала учреждения, объективную оценку профессиональных и личностных качеств сотрудников при перемещении на должности, исключение влияния посторонних лиц на принятие решения о перемещении сотрудника на вышестоящую должность.

Процесс психологического сопровождения сотрудников младшего начальствующего состава, имеющих высшее образование, должен включать оказание им помощи в понимании своего дальнейшего профессионального развития исходя из системы ценностей, интересов и способностей человека. По запросу сотрудников целесообразно проведение карьерного консультирования, целью которого является помощь в определении и понимании человеком своих истинных желаний для построения дальнейшего жизненного пути, постановки карьерных целей. Обсуждение с сотрудником проблемы его карьерного пути, причин ее возникновения, поможет выработать возможные варианты ее решения, что будет способствовать максимальной самореализации личности не только в профессиональной, но и в других сферах жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лавринович Т.М. Особенности ценностно-мотивационной сферы личности будущих психологов на разных этапах процесса их профессионализации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2014. Т. 7. № 4. С. 27–36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-tsennostno-motivatsionnoy-sfery-lichnosti-buduschih-psihologov-na-raznyh-etapah-protssesa-ih-professionalizatsii/viewer> (дата обращения 14.05.2022).

2. В.К. Потемкин, Д.В. Вельмисова. Концептуальное развитие теории ценностно-мотивационных смыслов // Журнал правовых и экономических исследований. 2018. № 3. С. 228–233. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36319613_50747964.pdf (дата обращения 11.09.2022).
3. Самойлик Н.А. Ценностно-смысловая детерминация профессионализации сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография. Новокузнецк, 2020. 192 с. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44144075_63485238.pdf (дата обращения 21.07.2022).
4. Елишев С.О. Изучение понятий «ценность», «ценностные ориентации» в междисциплинарном аспекте // Ценности и смыслы. 2011. № 2(11). С. 82–96. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_16554650_35595071.pdf (дата обращения 07.06.2022).
5. Самойлик Н.А. Личностные и профессиональные ценности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. 2018. № 4. С. 109–118. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-i-professionalnye-tsennosti-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy/viewer> (дата обращения 11.06.2022).
6. Самойлик Н.А. Психологические особенности влияния удовлетворенности трудом на профессионально-ценностные ориентации сотрудников уголовно-исполнительной системы // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. 2019. № 1(5). С. 99–107. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-vliyaniya-udovletvorennosti-trudom-na-professionalno-tsennostnye-orientatsii-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy/viewer> (дата обращения 10.06.2022).
7. Самойлик Н.А. Влияние стажа службы на систему профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы // Теория и практика социогуманитарных наук. 2021. № 2(14). С. 55–61. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46262489_33349740.pdf (дата обращения 11.07.2022).
8. Рогач В.Г. Мотивационный профиль личности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2022. № 2(237). С. 46–54.
9. Трофимова Е.Л. Профессиональные трансформации сотрудников пенитенциарных учреждений // Психология в экономике и управлении. 2016. Т. 8. № 1-2. С. 36–42. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-transformatsii-sotrudnikov-penitentsiarnyh-uchrezhdeniy/viewer> (дата обращения 22.06.2022).
10. Рожков О.А. Совместный эмпирический анализ профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2012. № 3. С. 71–75.

11. Рожков О.А. Мотивация в структуре профессиональных деформаций сотрудников пенитенциарной системы: эмпирическое исследование // Вестник Оренбургского государственного университета. 2019. № 2(220). С. 118–124. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-v-strukture-professionalnyh-deformatsiy-sotrudnikov-penitentsiarnoy-sistemy-empiricheskoe-issledovanie/viewer> (дата обращения 11.07.2022).
12. Пантилеев В.А., Молчанова Т.Ю. Особенности мотивации сотрудников Российской уголовно-исполнительной системы на современном этапе // Modern Science. 2022. № 3-2. С. 162–167. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_48184350_88484628.pdf (дата обращения 01.09.2022).
13. Корнеева Г.К., Мальцева С.Н. Затруднения в профессиональном росте личности сотрудников УИС // Modern Science. 2022. № 4-2. С. 280–283. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48405576_59343392.pdf (дата обращения 07.07.2022).
14. Суслов Ю.В., Новиков А.В., Кулакова С.В. Результаты изучения направления трудовой мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вопросы российского и международного права. 2018. Т. 8. № 2А. С. 146–153. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_35185726_27859322.pdf (дата обращения 12.07.2022).
15. Ицкович М.М. Ценностно-смысловые детерминанты поведения сотрудников УИС. Екатеринбург, 2016. 116 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25309494_74386422.pdf (дата обращения 11.07.2022).

Suchkova Elizaveta Lvovna

Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service, Vologda, Russia

E-mail: elizavetasuchkova@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5702-6063>

Features of the value-motivational sphere of employees of the penitentiary system with higher education in positions of junior commanding staff

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the features of the value-motivational sphere of employees of the penitentiary system with higher education in positions of junior commanding staff. The junior commanding staff is the largest group of employees that ensures the safe functioning of penitentiary institutions. The results of the study showed that it is important for junior officers with higher education to have a job with a good set of benefits and allowances, but compared to employees without higher education, material rewards are a less valuable incentive for them, they wanted more recognition of their achievements and successes from others. The main motive for serving in the penitentiary system for them is the prospect of moving to another position and obtaining an officer's rank. Difficulties with the realization of personal potential lead to the fact that employees declare a decrease in the significance for them of work filled with meaning, indicate an unwillingness to compete and compare themselves with others. In this group there is a high level of general internal conflict, and the value of "interesting work" is the most inaccessible compared to others. Such a mismatch between the assessments of significance and accessibility of value allows us to speak about the unmet need of employees from this group to enjoy the work performed. They feel unable to realize their potential in the position they occupy, since it does not require a high educational status and would like to advance in their careers. The identified problem can be resolved with the help of management decisions and the organization of psychological support for this group of employees.

Keywords: values; motives; value-motivational sphere; penitentiary system; employees of the penitentiary system; internal conflict