

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

2023, Том 11, № 4 / 2023, Vol. 11, Iss. 4 <https://mir-nauki.com/issue-4-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/68PSMN423.pdf>

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Соболев, Н. Г. К вопросу о профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России / Н. Г. Соболев // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/68PSMN423.pdf>

For citation:

Sobolev N.G. On the issue of professional motivation of cadets of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(4): 68PSMN423. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/68PSMN423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9

Соболев Николай Гургенович

ФКУ «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний», Москва, Россия
Старший научный сотрудник отдела разработки методологий социальной, психологической, воспитательной и педагогической работы с осужденными центра исследования проблем исполнения уголовных наказаний и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников уголовно исполнительной системы
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: Sobolev-nikolay@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

К вопросу о профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России

Аннотация. В современных отечественных и зарубежных психологических исследованиях прямо отмечается, что эффективная профессиональная деятельность напрямую опосредована мотивационной сферой личности. При этом, как показывают исследования, успешная адаптация личности к условиям службы в уголовно-исполнительной системе напрямую зависит от сформировавшейся системы профессиональной мотивации, в основе которой находится высокий профессионализм, должностная позиция, социальной и служебная направленность, развитые познавательные способности и эмоционально-волевые качества. Анализ феномена мотивации свидетельствует о том, что для большинства авторов (как в отечественных, так и зарубежных) характерно единство в главном — понимании потребностного характера мотивов и их побудительных функций в активности субъекта. В современных исследованиях под мотивацией человека принято понимать как социальную по своей сущности систему побуждений, сформировавшаяся под воздействием окружающей действительности в прижизненных условиях. В процессе формирования мотивационной сферы личности происходит интериоризация социальных требований во взгляды и убеждения, становящиеся позицией личности.

Одним из ключевых показателей сформированности личности курсанта образовательных организаций ФСИН России является профессиональная мотивация сотрудника. Изучение особенностей профессиональной мотивации курсантов — будущих молодых специалистов уголовно-исполнительной системы обусловлено необходимостью эффективной и быстрой адаптации к условиям службы.

На основе анализа современных публикаций, посвященных анализу профессиональной мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы, автором проанализированы современные требования, предъявляемые к курсантам образовательных организаций ФСИН России.

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России, проанализированы содержательные различия мотивов профессионального выбора между курсантами и опытными сотрудниками, проходящими службу в органах и учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы.

Анализ особенностей мотивов профессионального выбора позволил описать, что отличия профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России от опытных сотрудников практических органов, преимущественно, проходят по таким побуждениям как «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности» и «Мотив, направленный на улучшение материального уровня».

На основании проведенного исследования автором даются рекомендации по организации психологического сопровождения курсантов образовательных организаций ФСИН России, учитывающее необходимость актуализации социально значимых и профессиональных мотивов с учетом специфики службы сотрудника уголовно-исполнительной системы в конкретных условиях и ситуациях.

Ключевые слова: мотив; мотивация; профессиональная мотивация сотрудника УИС; курсант образовательной организации ФСИН России; профессиональная деятельность; мотив профессионального выбора; психологическое сопровождение; детерминация поведения; надситуативная активность; личностный смысл

Введение

В период реформирования уголовно-исполнительной системы (далее — УИС) проблема изучения феномена профессиональной мотивационной сферы курсантов образовательных организаций ФСИН России представляет не только теоретический, но и практический интерес [1]. Служебная деятельность в органах и учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы, требует от специалиста высокого профессионализма, идейной и социальной направленности, развитых познавательных способностей и эмоционально-волевых качеств [2; 3].

В Концепции развития УИС на период до 2030 г. указывается важность профессиональной подготовки сотрудников, способных обеспечить функционирование органов и учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к кадрам правоохранительных органов [4].

Формирование и развитие личности происходит на фоне социальных, экономических и политических трансформаций, затрагивающих все сферы современного общества, которые, безусловно, оказывают прямое и опосредованное влияние на мотивационную сферу в целом и профессиональную мотивацию личности сотрудника в частности [5, с. 77–78; 6].

Изучение мотивации и мотивов — одно из стержневых направлений в современной психологии. В отечественной психологической науке это направление разрабатывалось в трудах таких ученых, как В.Г. Агеев, А.Н. Леонтьев, Е.П. Ильин и др. [7]. В зарубежной психологии исследованию мотивационно-смысловой сферы личности посвящены работы таких авторов как Д.А. Аткинсон, К. Левин, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Г. Холл и др.

Выводы отечественных и зарубежных ученых положены в основу разностороннего изучения мотивационной сферы сотрудников правоохранительных органов (А.М. Столяренко, А.И. Ушатиков). Значительная часть их исследований посвящена мотивационной сфере личности в рамках профессиональной пригодности к будущей правоохранительной деятельности (В.Л. Анисимов, Г.А. Волковицкий, Б.Г. Бовин, В.И. Ковалев, А.В. Кокурин, С.Ф. Лях, Е.Ю. Панченков и др.).

Профессиональная мотивация сотрудника УИС — это действие конкретных побуждений, личностных смыслов, которые оказывают системообразующее влияние на выбор деятельности и выполнение должностных обязанностей, связанных с этой профессией [8, с. 47–48; 9]. Согласимся с утверждением Е.Ю. Холоповой о том, что анализ комплекса проблем, связанных с профессиональной мотивацией, вопрос о влиянии мотивации на эффективность деятельности является одним из основных [10, с. 452]. От сформированности и выраженности профессиональных мотивов зависит эффективность деятельности курсантов образовательных организаций ФСИН России в условиях самостоятельной службы в УИС, т. к. детерминацию поведения следует рассматривать как системное психологическое образование, где каждый фактор выполняет свои определенные функции (ценностную, эмоциональную, волевою, информационную, социальную), а также установки в поведении субъекта [11; 12]. Коррекция и развитие профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России осуществляется с учетом их индивидуальных особенностей и включает в себя комплекс обоснованных психологических мероприятий (тренинги, индивидуальные консультации) [13, с. 142–144].

Методы

Эмпирическое исследование особенностей профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России, проводилось на базе Вологодского института права и экономики ФСИН России и исправительных учреждений ФСИН России по Вологодской области, в период с 11 января по 16 февраля 2021 г. Для проведения намеченного исследования были сформированы две группы: в первую группу были включены курсанты четвертого курса юридического факультета ВИПЭ ФСИН России (всего — 25 человек), а во вторую — опытные сотрудники, проходящие службу в учреждениях ФСИН России по Вологодской области (всего — 25 человек).

В качестве инструмента, позволяющего изучить особенностей профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России, нами был выбран модифицированный опросник «Мотивы профессионального выбора» М.О. Калашникова [14]. Данная методика направлена на изучение ведущих мотивов профессионального выбора, выступающих в качестве системообразующих в мотивационно-смысловой сфере личности.

Для сравнения показателей средних значений между двумя группами опрошенных респондентов использовался непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Данный критерий используется для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо количественного признака.

Целью нашего исследования является изучение особенностей профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России на примере курсантов юридического факультета Вологодского института права и экономики ФСИН России.

В качестве гипотезы настоящего исследования выступило предположение о том, что курсанты в отличие от опытных сотрудников практических органов, оказавшись в ситуации выбора будущей профессиональной деятельности, преимущественно, будут ориентироваться на «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности»,

«Мотив, направленный на улучшение материального уровня» и «Мотив профессионального самосовершенствования».

Результаты

Итак, начнем анализ профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России, с помощью модифицированного опросника «Мотивы профессионального выбора» М.О. Калашникова, представленных в нижеприведенной таблице (табл. 1).

Таблица 1

Таблица эмпирических данных, полученных с помощью модифицированного опросника «Мотивы профессионального выбора» М.О. Калашникова у курсантов образовательных организаций ФСИН России

№ п/п	Название шкалы	Среднее значение	Стандартное отклонение
I	Мотив саморазвития	3,4	1,0
II	Мотив профессионального самосовершенствования	2,3	0,6
III	Мотив, направленный на общение, социальное взаимодействие	4,1	1,1
IV	Мотив, направленный на улучшение материального уровня	3,8	1,2
V	Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности	2,2	0,4
VI	Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов	1,8	0,3
VII	Мотив, направленный на получение знаний, информации	1,2	0,2

Составлено автором

Анализ эмпирических данных, представленных в таблице 1, позволяет отметить, что у курсантов образовательных организаций ФСИН России ведущими мотивами являются: «Мотив, направленный на общение, социальное взаимодействие» (4,1 %), «Мотив, направленный на улучшение материального уровня» (3,8 %) и «Мотив саморазвития» (3,4 %). Полученные данные по шкале «Мотив, направленный на общение, социальное взаимодействие» вероятно, свидетельствуют о том, что курсанты, при выборе места будущей службы, не совсем уверены в себе, своих профессиональных навыках, ожидая при этом, что, в случае возникновения ситуаций профессиональной неуспешности, найдут поддержку со стороны других, более опытных сотрудников [15].

Полученные высокие средние результаты по шкале «Мотив, направленный на улучшение материального уровня» вероятно, свидетельствуют о том, что, принимая решения о выборе места профессиональной деятельности, респонденты, включенные в данную группу, ориентировались на стабильное денежное довольствие и возможность обеспечить достойный условия собственной семье. Высокие средние значения, полученные по шкале «Мотив саморазвития» могут свидетельствовать о том, что респонденты, включенные в данную группу, ориентированы на занятие должности, которая способствует их дальнейшему профессиональному и личностному развитию.

Умеренные средние значения, полученные по шкалам «Мотив профессионального самосовершенствования» (2,3) и «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности» (2,2), позволяют предположить, что курсанты, при принятии решения о поступлении в ведомственные образовательные организации ФСИН России, допускают возможность дальнейшего трудоустройства в других правоохранительных органах, после окончания срока действующего контракта.

Низкие средние значения, полученные по шкалам «Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов» (1,8) и «Мотив, направленный на получение знаний, информации» (1,2), можно объяснить пробельностью в понимании содержательных особенностей будущей профессиональной деятельности, четкой иерархии в индивидуальном сознании опрошенных респондентов личностных смыслов и, соответственно, с переживанием затруднений при организации контроля общей направленности деятельности.

Проведем анализ профессиональной мотивации опытных сотрудников исправительных учреждений ФСИН России по Вологодской области, с помощью модифицированного опросника «Мотивы профессионального выбора» М.О. Калашникова, представленных в нижеприведенной таблице (табл. 2).

Таблица 2

Таблица эмпирических данных, полученных с помощью модифицированного опросника «Мотивы профессионального выбора» М.О. Калашникова у опытных сотрудников исправительных учреждений ФСИН России

№ п/п	Название шкалы	Среднее значение	Стандартное отклонение
I	Мотив саморазвития	2,9	0,7
II	Мотив профессионального самосовершенствования	3,5	0,9
III	Мотив, направленный на общение, социальное взаимодействие	1,3	0,4
IV	Мотив, направленный на улучшение материального уровня	1,3	0,5
V	Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности	1,1	0,3
VI	Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов	4,4	1,3
VII	Мотив, направленный на получение знаний, информации	1,8	0,5

Составлено автором

Эмпирические данные, представленные в таблице 2, свидетельствуют о том что, у опытных сотрудников ведущими мотивами являются: «Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов» (4,4) и «Мотив, профессионального самосовершенствования» (3,5).

Высокие результаты, полученные по шкале «Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов», вероятно, может свидетельствовать о том, что при принятии решения о дальнейшего прохождения службы опытные сотрудники ориентировались на собственную систему личностных смыслов, основанных на осознанных потребностях социально ответственного поведения (наличие семьи, социальных обязательств перед близкими и друзьями и т. п.), а также поиска приемлемого и доступного личностного и профессионального развития в современных условиях [16].

Кроме этого, высокие средние значения, полученные в группе респондентов, включенных во вторую группу, по шкале «Мотив профессионального самосовершенствования» позволяют отметить, что при принятии решения об устройстве на работу в органы и учреждения уголовно-исполнительной системы, опрошенные респонденты руководствовались возможностью получения высшего образования в рамках своей профессиональной деятельности, а также стремлением к профессиональному самосовершенствованию. Стоит указать, что стремление к накоплению профессионального опыта и знаний, рассматривается опытными сотрудниками, как возможность дальнейшего развития профессионально важных качеств (прежде всего, мотивационно-смысловых и операциональных), повышением профессионального мастерства и реализацией субъектно значимой карьеры (как по вертикали, так и горизонтали в служебной деятельности).

Полученные наиболее низкие значения по шкале «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности» (1,1) может свидетельствовать о том, что респонденты, включенные в данную группу, при выборе места прохождения службы в меньшей степени ориентировались на уровень заработной платы и решения об устройстве на данную работу принимали самостоятельно и взвешено.

Мы предположили, что курсанты в отличие от опытных сотрудников практических органов, оказавшись в ситуации выбора будущей профессиональной деятельности, преимущественно, будут ориентироваться на «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности», «Мотив, направленный на улучшение материального уровня» и «Мотив профессионального самосовершенствования». Для сравнения использовался непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Результаты сравнения представлены в нижеприведенной таблице (табл. 3).

Таблица 3

Сводная таблица значимых различий, полученных с помощью модифицированного опросника «Мотивы профессионального выбора» М.О. Калашникова у курсантов и опытных сотрудников ФСИН России

№ п/п	Название шкалы	Курсанты	Сотрудники	U-критерий Манна-Уитни
I	Мотив саморазвития	3,4	2,9	—
II	Мотив профессионального самосовершенствования	2,2	3,5	—
III	Мотив, направленный на общение, взаимодействие	4,1	1,3	$p \leq 0,01$
IV	Мотив, направленный на улучшение материального уровня	3,8	1,3	$p \leq 0,01$
V	Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности	2,9	1,1	$p \leq 0,05$
VI	Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов	1,8	4,4	$p \leq 0,01$
VII	Мотив, направленный на получение знаний, информации	1,2	1,8	—

Составлено автором

Анализ эмпирических данных, представленных в таблице 2, позволяет отметить, что существуют значимые различия между двумя группами респондентов по шкалам «Мотив, направленный на общение, социальное взаимодействие» ($p \leq 0,01$), «Мотив, направленный на улучшение материального положения» ($p \leq 0,01$), «Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов» ($p \leq 0,01$) и «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности» ($p \leq 0,05$). При этом значимых различий по другим шкалам методики не выявлено.

Так, значимые различия по шкалам «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности» и «Мотив, направленный на активную реализацию своих идеалов», вероятно, свидетельствует о том, у курсантов при выборе профессии менее проявляется стремление к овладению профессиональными знаниями, и они в большей степени ориентированы на поиск альтернативных вариантов продолжения службы.

Различия между двумя группами респондентов, полученные по шкале «Мотив, направленный на общение, социальное взаимодействие», вероятно, свидетельствует о том, что, принимая решения об устройстве на работу, более опытные сотрудники руководствовались собственными представлениями о данной работе. Можно предположить, что в силу возрастных различий и наличия жизненного и профессионального опыта, респонденты, включенные во вторую группу, проявляют большую адаптивность при «вработывании» в коллектив

учреждения и установлении конструктивных, деловых взаимоотношения с коллегами по службе [17].

Значимые различия между респондентами, включенными в первую и вторую группы, по шкале «Мотив, направленный на улучшение материального уровня», вероятно, указывает на наличие у курсантов больших ожиданий относительно денежного довольствия и иных стимулирующих выплат при поступлении на службу в практические органы.

Обсуждение

Итак, следует отметить, что наблюдаются значимые различия иерархии мотивов профессионального выбора между курсантами образовательных организаций ФСИН России и опытными сотрудниками, проходящими службу в исправительных учреждениях ФСИН России.

Выдвинутая нами гипотеза о том, что курсанты образовательных организаций ФСИН России в отличие от опытных сотрудников практических органов, оказавшись в ситуации выбора будущей профессиональной деятельности, преимущественно, будут ориентироваться на «Мотив, направленный на возможность реализовать себя в других видах деятельности», «Мотив, направленный на улучшение материального уровня» и «Мотив профессионального самосовершенствования» подтвердилась частично.

Выявленные особенности системы мотивов профессионального выбора дают возможность составить психологические рекомендации, направленные на «ввод в строй» и учитывающие динамические изменения в личностных смыслах, характеризующих индивидуальное и групповое сознание курсантов образовательных организаций ФСИН России [18, с. 264–265]. Представляется, что психологическое сопровождение курсантов образовательных организаций ФСИН России должно быть направлено на актуализацию социально значимых и профессиональных мотивов с учетом специфики службы сотрудника уголовно-исполнительной системы в конкретных условиях и ситуациях. Адаптация курсанта — будущего сотрудника уголовно-исполнительной системы к условиям службы должна быть обусловлена надситуативной активностью, позволяющей преодолевать трудности в самостоятельной профессиональной деятельности и появлению новых, личностно значимых мотивов профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рогач, В.Г. Особенности адаптационного потенциала личности сотрудников уголовно-исполнительной системы на начальном этапе служебной деятельности / В.Г. Рогач // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN621.pdf> (дата обращения: 29.08.2023).
2. Полякова, Е.А. Профессионально важные качества сотрудников специального отдела следственного изолятора / Е.А. Полякова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2019. — Т 7. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/112PSMN619.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
3. Соболев, Н.Г. Особенности эмоционального выгорания у сотрудников женского пола отдела охраны исправительного учреждения / Н.Г. Соболев // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т 11. — № 2. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/27PSMN223.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).

4. Иванова, С.В., Ведякова Е.Н. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание личности сотрудников уголовно-исполнительной системы: причины и профилактика / С.В. Иванова, Е.Н. Ведякова // Вестник Самарского юридического института. — 2020. — № 2(38). — С. 135–140 (дата обращения: 31.08.2023).
5. Полякова, Н.А. Структура личностных, адаптационных и коммуникативных особенностей сотрудников патрульно-постовой службы полиции на различных этапах профессиональной деятельности / Н.А. Полякова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т 10. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN522.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
6. Бенькова, О.А. Взаимосвязь учебной мотивации и мотивации к будущей профессиональной деятельности в студенческом возрасте / О.А. Бенькова, Т.Ю. Артюхова, Т.В. Шелкунова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т 9. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17PSMN421.pdf> (дата обращения: 03.09.2023).
7. Калашникова, Т.В. О мотивации самосовершенствования сотрудников уголовно-исполнительной системы / Т.В. Калашникова, М.М. Калашникова // Информационный обмен в междисциплинарных исследованиях. Рязань. 2023. С. 77–80.
8. Рогач, В.Г. Мотивационный профиль личности сотрудников уголовно-исполнительной системы / В.Г. Рогач // Ведомости уголовно-исполнительной системы. — 2022. — № 2(237). — С. 46–54.
9. Савич, И.И. Влияние психологических аспектов общения на профессиональное становление офицера / И.И. Савич, В.В. Щекотов // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т 10. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/28PSMN122.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
10. Холопова, Е.Ю. Формирование и развитие профессиональной мотивации сотрудников УИС / Е.Ю. Холопова // Научное обеспечение психолого-педагогической и социальной работы в уголовно-исполнительной системе. — Рязань, 2017. — С. 446–452.
11. Лимонова, О.О. Психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного становления студентов высшей школы / О.О. Лимонова, Н.Б. Дрожжина // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т 9. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/36PSMN621.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
12. Рогов, Е.И. Роль доминирующей мотивации в становлении профессиональной структуры личности педагога / Е.И. Рогов, З.И. Гадаборшева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2019. — Т 7. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17PSMN419.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
13. Кокурин, А.В., Овчарова, Е.В. Совершенствование психологического сопровождения сотрудников отделов охраны уголовно-исполнительной системы России / А.В. Кокурин, Е.В. Овчарова // Психологическая наука и образование WWW.PSYEDU.RU/. — 2013. — № 1. — С. 141–150 (дата обращения: 31.08.2023).
14. Панченков, Е.Ю. Мотивационная сфера личности сотрудников правоохранительных органов: Монография / Е.Ю. Панченков, Н.В. Панченкова. — Хабаровск, 2009. — 113 с.

15. Плотникова, А.Н. Факторы, способствующие развитию синдрома «эмоционального выгорания» сотрудников пенитенциарной системы / А.Н. Плотникова // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2007. — № 2(29). — С. 44–46 (дата обращения: 31.08.2023).
16. Смирнова, А.Р. Ответственность как высшая психическая функция личности (на примере концепции Л.С. Выготского) / А.Р. Смирнова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2020. — Т 8. — № 2. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/09PSMN220.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
17. Хаблиев, Г.А. Психологическое исследование профессионального эмоционального выгорания сотрудников таможенной службы / Г.А. Хаблиев, А.Д. Гусова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/40PSMN622.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).
18. Баженова, Н.Г., Токарь, О.В. Связь социально-перцептивных характеристик и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н.Г. Баженова, О.В. Токарь // Азимут научных исследований: педагогика и психология. — 2019. — Том 8. — № 4(29). — С. 263–267 (дата обращения: 31.08.2023).

Sobolev Nikolai Gourgenovich

Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia
E-mail: Sobolev-nikolay@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

On the issue of professional motivation of cadets of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia

Abstract. In modern domestic and foreign psychological studies, it is directly noted that effective professional activity is directly mediated by the motivational sphere of the individual. At the same time, research shows that the successful adaptation of a person to the conditions of service in the penitentiary system directly depends on the formed system of professional motivation, which is based on high professionalism, official position, social and service orientation, developed cognitive abilities and emotional-volitional qualities. The analysis of the phenomenon of motivation indicates that the majority of authors (both domestic and foreign) are characterized by unity in the main thing — understanding the need-based nature of motives and their motivational functions in the activity of the subject. In modern research, human motivation is commonly understood as a social system of motives in its essence, formed under the influence of the surrounding reality in life conditions. In the process of formation of the motivational sphere of personality, social requirements are internalized into views and beliefs that become the position of the individual.

One of the key indicators of the formation of the personality of a cadet of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia is the professional motivation of an employee. The study of the features of the professional motivation of cadets — future young specialists of the penal enforcement system is conditioned by the need for effective and rapid adaptation to the conditions of service.

Based on the analysis of modern publications devoted to the analysis of professional motivation of employees of the penitentiary system, the author analyzes the modern requirements for cadets of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia.

The article presents the results of an empirical study of the features of the professional motivation of cadets of educational institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia, analyzes the substantive differences in the motives of professional choice between cadets and experienced employees serving in bodies and institutions executing sentences in the form of imprisonment.

The analysis of the features of the motives of professional choice allowed us to describe that the differences in the professional motivation of cadets of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia from experienced employees of practical bodies are mainly based on such motives as «A motive aimed at the opportunity to realize themselves in other activities» and «A motive aimed at improving the material level».

Based on the conducted research, the author gives recommendations on the organization of psychological support for cadets of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia, taking into account the need to actualize socially significant and professional motives, taking into account the specifics of the service of an employee of the penitentiary system in specific conditions and situations.

Keywords: motive; motivation; professional motivation of a UIS employee; a cadet of an educational organization of the Federal Penitentiary Service of Russia; professional activity; motive of professional choice; psychological support; determination of behavior; supra-situational activity; personal meaning