

УДК 343.8

Профессиональная мотивация сотрудников отдела охраны Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, склонных к систематическому нарушению служебной дисциплины и практические рекомендации по работе с ними

Алексей Николаевич Михайлов

старший преподаватель кафедры общегуманитарных и правовых дисциплин Кировского института повышения квалификации работников Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, кандидат психологических наук, allmih@list.ru, 610007 г. Киров ул. Ленина, 179-в.

Аннотация:

в статье описываются особенности профессиональной мотивации сотрудников отдела охраны Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, склонных к систематическому нарушению служебной дисциплины и практические рекомендации по работе с ними.

Ключевые слова: *профессиональная мотивация, сотрудники отдела охраны пенитенциарных учреждений, нарушения служебной дисциплины пенитенциарными служащими.*

В современных условиях в России на всех уровнях управления приобретает значимость повышение эффективности индивидуальной и коллективной служебной деятельности персонала государственных органов власти и местного самоуправления, в том числе в уголовно-исполнительной системе. Проводимые в обществе и государстве коренные преобразования принципиальным образом изменили характер общественных отношений, их структуру, динамику, формы и т.д., требующие соответствующей системы правоохранительных органов, куда включены органы и учреждения уголовно-исполнительной системы, которые должны адекватно реагировать на происходящие изменения.

В настоящее время проблемы мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы выходят на первый план. Снижается престиж государственной службы как вида профессиональной деятельности, сохраняется преобладание государственных служащих с непрофильным образованием, нехватка квалифицированных кадров усугубляется наличием вакансий, частая смена руководителей государственных органов нередко приводит к очередному изменению их структуры и неоправданному увольнению государственных служащих. Своего рода кризис профессиональной мотивации сотрудников необходимо преодолевать за счет различных способов стимулирования и разработки практических рекомендаций. Это позволит не только привлекать людей к различным видам работы, но и повышать эффективность управления персоналом органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

По данным ведомственной статистики за 2011 год нарушения служебной дисциплины допустили 7,6 тысяч сотрудников, что почти в полтора раза больше чем в 2010 году. Из них почти 3,5 тысячи нарушений допустили сотрудники отдела охраны.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что необходимо повышать эффективность функционирования органов и учреждений ФСИН России по повышению профессиональной мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе и сотрудников отдела охраны.

Значительный вклад в развитие теории и практики организации работы с кадрами в правоохранительных органах внесли: А.А. Аксенов, В.М. Анисимков, Н.С. Артемьев, Н.П. Барабанов, А.В. Буданов, Д.А. Брыков, В.З. Веселый, В.Г. Деев, Ю.А. Дмитриев, А.В. Горожанин, А.И. Зубков, А.П. Ипамян, Б.Б. Казак, Л.М. Колодкин, А.Ф. Майдыков, В.М. Морозов, В.И. Огородников, С.М. Петров, В.М. Поздняков, В.В. Попов, А.Н. Роша, А.М. Столяренко, Г.А. Туманов, А.А. Ушаков, И.В. Шмаров, С.Х. Шамсунов, А.В. Фатула, Е.Ф. Яськов и другие специалисты в области управления персоналом.

Проблемы профессиональной мотивации изначально входили как составная часть в общеуправленческие и экономические концепции М. Вебера, Г. Льюнмтерберга, А. Маслоу, Э. Мейо, Ф. Тейлора, А. Файоля. К числу наиболее значимых и существенных исследований, затронувших базовые моменты рассматриваемой нами проблемы в современный период, можно отнести работы Д.А. Аширова, В.И. Герчикова, А.П. Егоршина, А.Я.Кибанова, А.П. Коренева, Н.Ф. Наумовой, И.П. Поварича, Б.Г. Прошкина, И.М. Поповой, А.А. Ручки, Н.А. Сакады, В.И. Шкатуллы, Ф.Н. Щербака, В.А. Ядова и др.

Отдельные аспекты данного направления нашли свое отражение в диссертационных исследованиях А.В. Акчурина, Д.А. Брыкова, А.Ю. Долинина, Н.Н. Лесовой, В.И. Огородникова и др.

Во многих зарубежных и отечественных мотивационных концепциях центральным психическим процессом, объясняющим поведение, является принятие решения. Недостатком этих теорий мотивации является рассмотрение лишь отдельных сторон мотивационного процесса, без попыток их объединения.

Содержание мотивов, их целевая направленность, интенсивность и широта выраженности, структура и специфичность для разных видов деятельности оказывают регулятивное влияние на успешность освоения профессии, эффективность деятельности, удовлетворенность трудом, развитие личности, что в конечном итоге и определяет уровень профессиональной пригодности субъекта. В то же время динамика, развитие мотивационной сферы на этапах жизненного и профессионального пути в значительной степени предопределяет и изменение степени профессиональной пригодности. Следовательно, диагностика и прогнозирование профессиональной пригодности должны предусматривать оценку состояния мотивационной сферы, конкретная особенность которой (по частным характеристикам мотивов и целей деятельности) для определенной профессии, вида деятельности должна определяться на основании психологического анализа профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников отдела охраны предполагает наличие большого числа стрессовых факторов, которые негативно воздействуют на эмоциональную сферу сотрудника исправительного учреждения. В качестве таких факторов выделяют: сверхнормативность работы, непредсказуемость оперативной обстановки, несоответствие штатного расписания нормативной численности отдела, строгая система официальной субординации, монотонность несения службы, несение службы в неблагоприятных климатических условиях, несение службы с оружием и, в некоторых случаях, необходимость его применения. Результатами такого негативного воздействия зачастую выступают дисциплинарные нарушения, алкогольные эксцессы, конфликтные ситуации, депрессия и аутоагрессия.

С целью изучения профессиональной мотивации сотрудников отдела охраны, было проведено исследование на базе Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Архангельской области в период с 14 января по 17 марта 2012 года использованием следующих методик:

- Методика «Якоря карьеры» (МПК);
- Методика «Структура мотивации достижения» (СМД);

–Анкета, направленная на изучение профессиональной мотивации сотрудников отдела охраны.

В исследовании приняли участие 63 испытуемых, которые были разделены на две группы. Критерием отбора испытуемых в вышеуказанные группы явилось наличие неоднократных нарушений сотрудниками отдела охраны служебной дисциплины. В экспериментальную группу (далее – ЭГ) были отобраны 31 сотрудник, имеющие три и более взысканий. В контрольную группу (далее – КГ) было отобрано 32 сотрудника отдела охраны, не имеющих взысканий.

По результатам анкетирования установлено, что сотрудники, склонные к нарушению служебной дисциплины не удовлетворены своей работой, жалеют, что пошли работать в систему УИС, их представление о данной работе не оправдалось. Данная категория сотрудников не удовлетворены своей заработной платой и считают, что на более спокойной работе можно зарабатывать больше. Сотрудники, склонные к систематическому нарушению служебной дисциплины не видят дальнейших перспектив продвижения по службе. В целом можно сказать, что профессиональная мотивация сотрудников экспериментальной группы находится на низком уровне, что может являться одной из основных причин неоднократных нарушений служебной дисциплины.

Для изучения профессиональной мотивации сотрудников отдела охраны использовалась методика «Якоря карьеры» (МПК). Рассмотрим данные, полученные с помощью методики изучения мотивации профессиональной карьеры «Якоря карьеры» Э. Шейна в экспериментальной и контрольной группах и перейдем к их сравнению (таблица 1).

Таблица 1

Значимые различия между испытуемыми экспериментальной и контрольной групп по методике изучения мотивации профессиональной карьеры «Якоря карьеры» Э. Шейна

Шкалы	Средние значения ЭГ	Средние значения КГ	Значимые различия по критерию Манна-Уитни
Профессиональная компетентность	27	29,4	-
Менеджмент	22,2	27,78	$p \leq 0,01$
Автономия (независимость)	27,8	27,73	-
Стабильность места жительства	26	29,5	-
Служение	25,2	29,5	-
Вызов	30	25,3	-
Интеграция стилей жизни	29,33	24,56	-
Предпринимательство	16,5	17,38	-
Стабильность места работы	16,64	19	-

Как видно из таблицы 1 существуют значимые различия по шкале «менеджмент» ($p \leq 0,01$), свидетельствующие о том, что респонденты контрольной группы имеют более высокие показатели, в отличие от испытуемых экспериментальной группы. Это говорит о том, что сотрудники отдела охраны, склонные к систематическому нарушению служебной дисциплины не стараются взаимодействовать с коллегами по служебным вопросам, избегают ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Человек с преобладанием данной шкалы будет считать, что не достиг целей своей карьеры,

пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности своего подразделения. Их профессиональная мотивация направлена на личную выгоду. Так же присутствует большое желание к автономии и индивидуализации своих действий в служебных задачах.

В дальнейшем остановимся на рассмотрении результатов методики «Структура мотивации достижения» М. Кубышкиной (таблица 2).

Таблица 2

Значимые различия между испытуемыми экспериментальной и контрольной групп по методике «Структура мотивации достижения» М. Кубышкиной

Шкалы	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Различия
Стремление к социальному престижу	14,63	19	$p \leq 0,05$
Стремление к соперничеству	18,83	18	-
Стремление к достижению цели	18	24	$p \leq 0,01$
Общий уровень мотивации	50,5	56	$p \leq 0,01$

Исходя из данных, приведенных в таблице 2, видно, что существуют значимые различия по трем из четырех шкал «Стремление к социальному престижу» ($p \leq 0,05$); «Стремление к достижению цели» ($p \leq 0,01$); «Общий уровень мотивации» ($p \leq 0,01$).

Сотрудники, склонные к систематическому нарушению служебной дисциплины в своей профессиональной деятельности не стремятся к социальному престижу, как в коллективе, так и за его пределами и не стремятся достичь поставленной цели, либо имеют низкую мотивацию к достижению цели. Анализируя наше исследование можно сказать, что низкие показатели по этим шкалам влияют на состояние служебной дисциплины сотрудников экспериментальной группы т.к. они не стремятся занять высокое положение в обществе, имеют низкую мотивацию достижения цели и считают свою профессию не престижной, так же это подтверждается результатами анкетирования.

Таким образом, у сотрудников отдела охраны, склонных к систематическому нарушению служебной дисциплины профессиональная мотивация характеризуется низким уровнем стремления к достижению цели, не желанием продвижения по службе, интеграцией различных сторон жизнедеятельности и стремлением к независимости. Сотрудники отдела охраны, входящие в проблемную категорию нашего исследования не удовлетворены своей заработной платой и режимом несения службы, в отличие от своих сослуживцев, не имеющих взысканий. Сотрудники, склонные к систематическому нарушению служебной дисциплины не считают свою работу престижной.

Библиографический список

1. Барановский Н.И., Демин В.М. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы: методические рекомендации. - М.: НИИ ФСИН России, 2006. - 52 с/
2. Вахнина В.В., Трубочкин В.П. Диагностика и формирование мотивационной готовности к службе в органах внутренних дел: Научно-методическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2005. – С.9-25.
3. Даниличева Т.П. Личностные особенности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор успешного профессионального развития. // Психологические проблемы личности. – Шуя: Изд-во «Весть», 2003. – С. 25-34.
4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала: Избранные психологические труды. – М.: МПСИ, 2006. – 752 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности Учебное пособие. – М.: НИМБ, 2003. – 320 с.
6. Ильина Е.С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС // Развитие личности, 2002. № 4. – С. 169.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2004. – 509 с.
8. Ковалев А.Г. Психология личности, мотивации, эмоций. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Речь, 2005. – 121 с.
9. Манулов М.Г. Психологические особенности мотивации профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел: Дисс... канд. психол.наук/ – М., 2005. – 184 с.
10. Петров В.Е., Филипенкова Н.Ю. К вопросу о психологической помощи сотрудникам правоохранительных органов / В.Е. Петров, Н.Ю. Филипенкова // Научный портал МВД России. М., 2008. – № 2. – 1. С. 99.
11. Предупреждение деструктивных форм поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы: Метод. рек. – М.: ОПСГУИН Минюста России, НИИ УИС Минюста России, 2005. – 96 с.
12. Психологические механизмы мотивации человека / Под ред. В.К. Вилюнаса, Ю.Б. Гиппенрейтер. – СПб.: НЕВА, 2007. – 432 с.

В работе содержится 2 таблицы.

Article received: 2014-04-15