

УДК 159.9

DOI: 10.26456/vtpsyed/2021.1.040

МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Н.В. Копылова, Ю.А. Копылова

Тверской государственной университет, г. Тверь

Рассматривается мотивационно-ценностный компонент как один из структурных элементов профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Представлены результаты изучения мотивации профессиональной деятельности и ценностных установок сотрудников.

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, мотивационно-ценностный компонент, сотрудник уголовно-исполнительной системы.*

В настоящее время к профессиональным качествам сотрудников уголовно-исполнительной системы предъявляют достаточно серьезные требования. Уголовно-исполнительная система постоянно преобразуется, и сотруднику необходимо уметь адаптироваться в непростых ситуациях.

Рассматривая профессиональную деятельность сотрудников УИС в современных условиях, можно выделить следующие ее характеристики: работа в экстремальных условиях; высокая ответственность за результаты своих действий; «осознание собственных природных и приобретенных в социуме индивидуально-психологических особенностей и выработку соответствующего индивидуального стиля профессиональной деятельности, которая компенсирует недостатки этих особенностей для получения лучшего результата; наличие способности к самоорганизации, которая отражается в процессе самоуправления сотрудником собственной профессиональной деятельности и является признаком его психологической зрелости» [3, стр. 153].

Структуру профессиональной компетентности сотрудников УИС можно представить в виде взаимосвязи трех составляющих: 1) специальную компетентность, которая включает в себя необходимые именно для данной профессии умения, знания и навыки. Сотрудникам УИС необходимо знать нормативную базу профессиональной деятельности, а также порядок их действий в экстремальных ситуациях; уметь проводить специфические действия и мероприятия обладать навыками профессионального общения со спецконтингентом и бесконфликтного общения; 2) этико-поведенческую компетентность отображают этические, коммуникативные и экстремальные аспекты профессионального поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы; 3) психологическую компетентность, включающую

© Копылова Н.В.,

Копылова Ю.А., 2021

мотивационно-ценностный, когнитивно-креативный, эмоционально-волевой, социально-психологический компоненты профессиональной компетентности сотрудников УИС.

Мотивационно-ценностный компонент он является одним из значимых составляющих повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Мотивационно-ценностный компонент профессиональной компетентности включает в себя нравственно психологическое содержание профессионализма, постановку целей в профессиональной деятельности, а также их выполнение, комплекс представлений о себе как о профессионале.

Мотивационный компонент – неотъемлемая часть становления личности профессионала. А.А. Бодаев отмечал, что «настоящий профессионализм всегда сопрягается с сильной и устойчивой мотивационной сферой на осуществление определенной профессиональной деятельности и на достижение в ней уникального, неординарного результата» [1, с. 23].

Э.Ф. Зеер определяет мотивацию как систему побудительных причин человеческого поведения, его теоретической и практической деятельности. В трудовой деятельности выделяют следующие виды мотивации: внешнюю, не связанную с характером работы, внутреннюю и содержательную.

Для повышения уровня профессиональной компетентности сотрудников УИС необходимо постоянно совершенствоваться. Важным условием при этом является формирование у сотрудников мотивов профессиональной деятельности. В психологической литературе можно встретить много различных определений мотива. Так, Н.И. Мешков определяет мотив как «психологический фон, на котором разворачивается процесс мотивации поведения в целом» [4, с. 39]

Поэтапное формирование мотивов в профессиональной деятельности основывается на «организационно-профессиональном, содержательном и личностно-профессиональном блоках. Организационно-профессиональный блок составляет формы и методы профессиональной деятельности; содержательный блок включает основные методические комплексы; личностно-профессиональный определяет психологические механизмы профессионально-личностного развития сотрудника УИС» [2, с. 112].

Данная работа направлена на выявление наиболее выраженных мотивов и ценностных установок в деятельности сотрудников. Эмпирическая база нашего исследования представлена 72 сотрудниками УФСИН России по Тверской области. Для исследования мотивов и ценностных установок трудовой деятельности сотрудников использовались следующие методики: «Мотивация профессиональной деятельности К. Замфир (в модификации А.А. Реана)» и «Опросник терминальных ценностей», разработанный И.Г. Сениным.

Методика «Мотивация профессиональной деятельности К. Замфира (в модификации А.А. Реана)» использовалась для изучения структуры мотивации труда.

По результатам данной методики у 50 сотрудников (69 %) имеется внутренняя мотивация. Эти сотрудники заинтересованы в повышении уровня своего профессионального мастерства, а также в достижении желаемых целей. Сотрудники замотивированы на исполнение своих служебных обязанностей без постороннего влияния. У 9 сотрудников (13 %) преобладает внешняя положительная мотивация. Первоочередными интересами у данных сотрудников являются возможность карьерного роста, одобрение коллектива, престиж. При внешне положительной мотивации сотрудники проявляют интерес к трудовой деятельности только при влиянии, стимулировании извне.

Внешне отрицательная мотивация по итогам исследования наблюдается у 13 сотрудников (18 %), т.е. сотрудники стремятся избегать неудач. Такие сотрудники будут выполнять свою работу после наказаний, критики, осуждения со стороны руководства.

Таким образом, проведение данной методики позволило нам сделать вывод, что у большинства сотрудников преобладающей является внутренняя мотивация, а также отмечается, что есть сотрудники с негативным опытом взаимодействия в коллективе и сотрудники с личностной мотивацией к деятельности.

Для выделения жизненных ценностей и иерархии жизненных сфер была применена методика «Опросник терминальных ценностей», разработанная И.Г. Сениным.

Жизненные ценности сотрудников уголовно-исполнительной системы можно расположить в следующем по значимости порядке: ценность «достижения» – 55 % сотрудников, «собственный престиж» – 45 %, «активные социальные контакты» – 43 %, «высокое материальное положение» – 39 %, «духовное удовлетворение» – 30 %, «ценность развития себя» – 24 %, «сохранение собственной индивидуальности» – 10 %, «креативность» – 7 %.

Высокие значения ценности «достижения» можно объяснить тем, что сотрудники планируют свою деятельность, ставят конкретные цели, решают определенные задачи, испытывая при этом удовлетворение от положительных результатов своего труда.

Анализируя шкалу «собственный престиж», можно сказать о стремлении человека к завоеванию признания со стороны людей, входящих в референтную группу.

Высокие значения по шкале «активные социальные контакты» подразумевают установление благоприятных взаимоотношений сотрудников в различных сферах социального взаимодействия.

По результатам тестирования сотрудников иерархия жизненных сфер представляется следующим образом: сфера профессиональной жизни, затем семейной, общественной жизни, обучения и увлечения.

Это можно объяснить тем, что сотрудники отмечают высокую значимость трудовой деятельности. Помимо того что профессиональная деятельность приносит материальные блага человеку, она также влияет на процесс его становления как личности и как части общества.

Уделяя большое количество времени рабочему процессу, во вторую очередь сотрудники выделяют сферу семейной жизни. Общественной жизни, обучению и увлечению сотрудники посвящают все оставшиеся время от работы и семьи.

Распределение жизненных ценностей в сфере профессиональной жизни у сотрудников УИС (рис. 1) показывает, что наиболее реализованными ценностями являются «достижения» и «духовное удовлетворение».

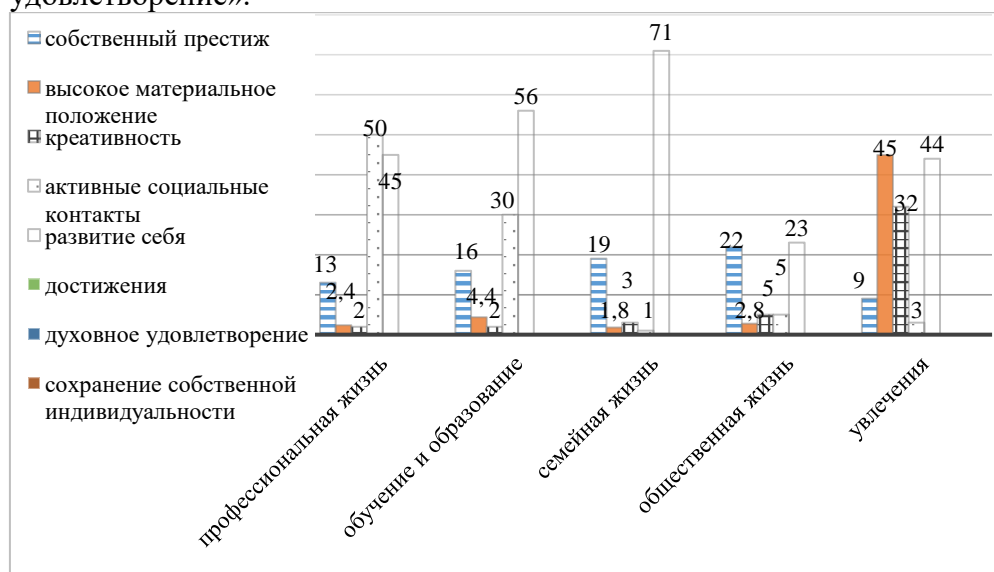


Рис. 1. Терминальные ценности в сфере профессиональной жизни

Рассматривая ценности «достижения» и «духовное удовлетворение» в профессиональной жизни сотрудников, можно утверждать, что у них преобладает стремление к достижениям в профессиональной деятельности. Характерным является тщательное планирование своей работы. Духовное удовлетворение определяется стремлением иметь содержательную, интересную работу или профессию. Эти сотрудники испытывают наибольшее удовлетворение от процесса работы.

Таким образом, проведенное нами исследование по методикам «Мотивация профессиональной деятельности К. Замфир (в модификации А.А. Реана)» и «Опросник терминальных ценностей» показывает: у большинства сотрудников преобладает внутренняя мотивация, которая проявляется в заинтересованности сотрудников в своей работе, желании участвовать в большинстве мероприятий, связанных с трудовой деятельностью; наиболее значимыми жизненными ценностями являются «достижения», «собственный престиж» и «активные социальные

контакты». Сотрудники стремятся к достижению положительных результатов, нуждаясь в социальном одобрении; в профессиональной жизни сотрудниками выделяются такие ценности, как «достижения» и «духовное удовлетворение», что говорит о заинтересованности не только в процессе, но и в полученных результатах трудовой деятельности.

Выявленные нами показатели помогают совершенствовать мотивы, ценностные ориентиры и установки. Работа с этими показателями приведет к повышению качества мотивационно-ценностного компонента профессиональной компетентности. Данное исследование будет продолжено для развития профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Список литературы

1. Бодалев А.А. Вершина развития взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. 165 с.
2. Буракова И.С. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов сферы информационного сервиса: дис. ... канд. пед. наук. Ставрополь, 2010. 202 с.
3. Карпова Г.С. Субъективные психологические факторы развития профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений // Человек: преступление и наказание. 2014. № 1. С. 151–154.
4. Мешков Н.И. Мотивация личностная как ключевая проблема психологии // Интеграция образования. 2015. Т. 19. № 1. С. 37–43.

Об авторах:

КОПЫЛОВА Наталья Вячеславовна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: nvkopylova@mail.ru

КОПЫЛОВА Юлия Алексеевна – аспирант кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: ука6994@yandex.ru

MOTIVATIONAL AND VALUE COMPONENT IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES OF CRIMINALLY-EXECUTIVE SYSTEM

N.V. Kopylova, Y.A. Kopylova

Tver State University, Tver, Russia

This article considers the motivational and value component as one of the structural elements of professional competence of employees of criminally-Executive system. The paper presents the results of studying the motivation of professional activity and value attitudes of employees.

Keywords: *professional competence, motivational valuable component, employee of penal correction system.*