

УДК 159.947.5

О.Н. Степанова

МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ УИС

Статья посвящена проблеме профессиональной адаптации сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС). Выделен мотивационный компонент в структуре профессиональной адаптации сотрудников УИС. Отражены результаты эмпирического исследования мотивационной направленности сотрудников УИС на этапе их обучения и в процессе профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, мотив, мотивация.

O.N. Stepanova

MOTIVATIONAL COMPONENT IN THE STRUCTURE OF PRISON STAFF PROFESSIONAL ADAPTATION

The article is devoted to the professional integration of employees of penal system. The motivational component in the structure of prison staff professional adaptation was selected. The results of the empirical research of motivational orientation of prison staff during their training and professional activities had been reflected.

Keywords: professional adaptation, motive, motivation.

Исследование вопросов профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) диктуется современными процессами развития общества. Изменения демографической, экономической и социальной ситуации приводят к необходимости совершенствования и оптимизации процесса адаптации к работе в УИС.

Значительная текучесть кадров в пенитенциарной системе вызвана напряженным характером труда. Одна из основных причин увольнения молодых специалистов-выпускников ведомственных образовательных учреждений – нарушение их процесса адаптации к служебной деятельности. Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных условий (Хлудова О.В., 2004), функционального состояния, социального опыта, жизненной установки, индивидуальных особенностей личности. Одним из основных факторов профессиональной адаптации являются мотивы, обуславливающие устойчивость и продуктивность профессиональной деятельности человека.

Изучение мотивационного компонента в структуре профессиональной адаптации сотрудников УИС представляет собой важное направление психологического исследования.

К вопросу профессиональной адаптации сотрудников силовых структур обращались отечественные авторы, рассматривающие детерминанты, способствующие или затрудняющие процесс адаптации (Н.Н. Барановский, О.В. Хлудова, Е. С. Ильина, Б.Б. Казак, В.Н. Казанцева), средства профилактики профессиональной адаптации (Н.Р. Битянова, В.М. Поздняков, А.И. Ушатилов, Н.Г. Соболев). Специфика процесса развития адаптационного потенциала в контексте различных направлений профессиональной адаптации кадров УИС к службе исследовалась М.Г. Дебольским (1990), В.И. Белослудцевым (1993), Б.Г. Бовиным (1997), Р.Г. Галикеевым (1990), В.Ф. Пирожковым, А.Д. Глоточкиным (1975), А.В. Пищелко (1998), А. В. Чечковой (2001) и другими учеными.

Профессиональную адаптацию определяют как социальный процесс освоения личностью новой профессиональной ситуации, в котором личность и профессиональная среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. В.А. Толочек адаптацию человека к труду рассматривает как совокупность психологических механизмов, проявляющуюся в успешности профессиональной деятельности, удовлетворении от работы, оптимальных психологических и физиологических затратах, израсходованных на достижение результата [1].

Профессиональная адаптация – сложный многосторонний процесс, содержащий в себе следующие аспекты: психологический (приспособление личности к деятельности на уровне психических процессов и свойств); социальный (приспособление индивида к данной социальной среде); физиологический (приспособление организма человека к интенсивности и характеру профессиональной деятельности, физическим нагрузкам); биологический (приспособление организма к климатическим условиям протекания профессиональной деятельности) [2].

Профессиональная адаптация рассматривается не только как процесс и результат, но и как основание для формирования новообразований психических качеств. В состав новообразований включа-

ется не только совокупность знаний, умений и навыков, полученных и сформированных у себя субъектом адаптации, но и сложная система межличностного взаимодействия с профессиональным и социальным окружением [3].

Адаптация к профессиональной деятельности – сложное психологическое явление, зависящее от ряда факторов. В общей формулировке внешние факторы адаптации связаны с содержанием, характером и условиями профессиональной деятельности молодого специалиста, их действия не зависят от адаптирующейся личности, а действия внутренних факторов адаптации непосредственно обусловлены индивидуально-психологическими особенностями молодого специалиста.

О.В. Хлудова отмечает, что наиболее значимыми для адаптации субъективными (внутренними) факторами являются:

1) исходный уровень знаний, умений и навыков. Чем шире умения и навыки, тем быстрее происходит процесс профессиональной адаптации;

2) определенное мотивированное отношение к деятельности, ускоряющее процесс адаптации. Сюда можно отнести:

- интерес к профессиональной деятельности;
- чувство долга;
- стремление к профессиональному и личностному росту у сотрудников;

3) индивидуально-психологические свойства личности.

Успешная адаптация молодых сотрудников к профессиональной деятельности зависит от профессиональной готовности специалиста, которая включает три компонента: информационный, операциональный и мотивационный. Эти компоненты, по мнению В. Чичикина, соответственно, характеризуют знания, способы деятельности и потребности. Анализ проявлений профессиональной готовности показал, что оптимальные результаты достигаются только в случае сформированности всех компонентов и особенно отношений между ними [4].

В нашем исследовании мы остановимся на мотивационном компоненте, являющемся в то же время важнейшим критерием профессиональной адаптации молодого сотрудника. Суть мотивационных механизмов адаптации работника состоит в качественном изменении системы «индивид как субъект деятельности — профессиональная среда». Следовательно, мотивационными механизмами адаптации можно считать совокупность мотивационных явлений, обеспечивающих адаптацию работников, то есть принятие ими социальных требований и условий организации. А также эффективное взаимодействие с профессиональным окружением, влияющим на степень профессиональной самореализации и профессиональный рост и развитие.

Как известно, мотив в психологии (от лат. *movere* – побуждать, приводить в движение) – одно из понятий, описывающих сферу побуждения субъекта к деятельности, наряду с потребностями, интересами, установками, эмоциями, инстинктами и т.д. Проблеме мотивов и мотивации уделяли внимание многие известные психологи (В.К. Вилюнас, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, Д.Н. Узнадзе, Дж. Аткинсон, А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.). Следует отметить, что различные психологические направления расходятся в определении природы и функций мотива, места мотива в структуре психики. Поэтому существуют следующие различные трактовки мотива: побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; предметно-направленная активность определенной силы; побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности на предмет (материальный или идеальный), ради которого она осуществляется; осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков человека. Предполагается, что деятельность с необходимостью мотивирована, но сам мотив не всегда достигает осознания, скрываясь в бессознательном. При достижении достаточной степени осознанности мотив выступает в качестве конструктивного начала человеческого Я [5].

Мотив не только определяет поведение (поступки) и деятельность человека, но и есть результат этой деятельности. Мотив, проявляясь в профессиональной деятельности как устойчивое свойство личности, наряду с содержательной стороной приобретает такие простые характеристики, как интенсивность и стабильность. Устойчивый мотив профессиональной деятельности оказывается тесно связан со смыслом жизни.

Большинство психологов согласно с выделением двух типов мотивации и соответствующих им двух типов поведения: 1) внешней мотивации и 2) внутренней мотивации. Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я личности и вне поведения. Внутренняя мотивация – конструкт,

описывающий такой тип детерминации поведения, когда иницирующие и регулирующие его факторы протекают изнутри личностного я и полностью находятся внутри самого поведения [6].

Как отмечает К.Замфир (1983), тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на личность работника. Высокая удовлетворенность возможна в основном при преобладании внутренней мотивации, которая является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства [7].

В целом мотивы профессиональной деятельности достаточно изучены и классифицированы. В качестве побудительных причин трудовой деятельности выделяются мотивы общественного и материального характера, а также мотивы самоактуализации, самовыражения, самореализации, мотивы, связанные с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других людей. Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека, прежде всего, на социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе. Многие выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их моральное благополучие. Наиболее часто в качестве мотивов профессиональной деятельности, требующей длительной подготовки, приводятся интерес к делу, чувство коллективизма (аффилиация), стремление быть полезным людям, стремление быть лидером, стремление к риску, стремление привлечь к себе внимание, стремление к материальному благосостоянию, стремление к власти, стремление к статусу, честолюбие, стремление к самоактуализации и самореализации [5].

Профессиональная деятельность сотрудников УИС сопряжена с высоким уровнем стрессогенности, обусловленной постоянным взаимодействием с асоциальными людьми. Деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах. Подобные условия оказывают сильные воздействия и именуется экстремальными. Они создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, особого умения действовать в экстремальных условиях и особой мотивации, которая будет определять эффективность трудовой деятельности и внутреннюю удовлетворенность трудом.

Для исследования мотивационного компонента в структуре профессиональной адаптации сотрудников УИС были использованы две анкеты: 1) анкета изучения мотивационной направленности курсантов и 2) анкета адаптированности к деятельности (модифицированные варианты анкет, предложенные сотрудниками отдела организации психологической работы с личным составом Управления кадров ФСИН России) и методика изучения мотивации профессиональной деятельности (автор К. Замфир, в модификации А. Реана). В исследовании принимали участие курсанты (140 человек), обучавшиеся в ФГОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН России. В настоящее время работают в практических органах ФСИН.

С помощью анкеты была прослежена динамика мотивационной направленности курсантов в период их обучения как основного фактора их профессиональной готовности к служебной деятельности.

Таблица 1

Сравнительный анализ мотивационной направленности курсантов набора 2004 года в процессе их обучения в ФГОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН России, в %

№	Основные мотивы поступления	1 курс, 2004 г.	2 курс, 2005 г.	3 курс, 2006 г.	4 курс, 2007 г.	5 курс, 2008 г.
1	Традиции семьи	28	28	26	23	20
2	Информация практических органов	6	6	4	3	3
3	Советы знакомых	8	6	6	6	4
4	Пожелания родителей	34	30	25	20	15
5	Стремление получить бесплатное образование	48	52	50	52	52
6	желание иметь твердое материальное положение	50	54	59	64	68
7	Стремление избежать призыва в Вооруженные Силы РФ	8	6	6	4	3
8	Стремление иметь властные полномочия	5	18	21	14	10
9	Желание стать сильным, уверенным в себе	30	27	25	25	21
10	Не было возможности поступить в другое учебное заведение	20	19	20	21	21
11	Возможность самореализации	2	6	10	28	35
12	Желание стать офицером, юристом	2	5	14	19	38

Анализируя полученные данные мотивационной направленности курсантов одного набора (2004 г.) по годам, можно отметить рост показателей по следующим пунктам: стремление получить бесплатное образование; возможность самореализации; желание стать офицером, юристом; желание иметь твердое материальное положение.

Мотивационный фактор профессионального выбора снизился по пунктам: традиции семьи; информация практических органов; советы знакомых; пожелания родителей; стремление избежать призыва в Вооруженные Силы РФ; желание стать сильным, уверенным в себе.

Практически на том же уровне остался показатель «отсутствие возможности поступить в другое учебное заведение».

Показатель «стремление иметь властные полномочия» имеет рост к середине обучения (3 курс) и снижение к окончанию обучения (5 курс) (табл. 1).

Таким образом, снижение и рост указанных показателей свидетельствуют об изменениях, происходящих по мере адаптации и взросления курсантов. Установка на соответствие нормативности, стремление подчеркивать дружелюбие, конформность, активно-зависимая позиция, подвластность средовым влияниям, ориентир на мнение значимого окружения и референтной группы, стремление укрепить неустойчивую самооценку через престижность позиции и популярность среди окружения – заменяются на социальную адаптированность, стремление к бесконфликтному самоутверждению, повышенное чувство собственного достоинства, потребность в оберегании своей жизненной позиции, практичность. Данные результаты обуславливают главную социальную задачу возраста курсантов (на период окончания вуза) – определение дальнейшего жизненного пути, самоопределение, обретение своей индивидуальности, формирование внутренней мотивации.

Дальнейшее изучение мотивации происходило на первом году службы курсантов уже в качестве сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В результате изучения мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) сотрудников было выявлено соотношение между тремя видами мотивации: внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) [7]. Центральное место в системе мотивации к профессиональной деятельности сотрудников занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении или ограничении внешних отрицательных мотивов: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ (рис. 1).

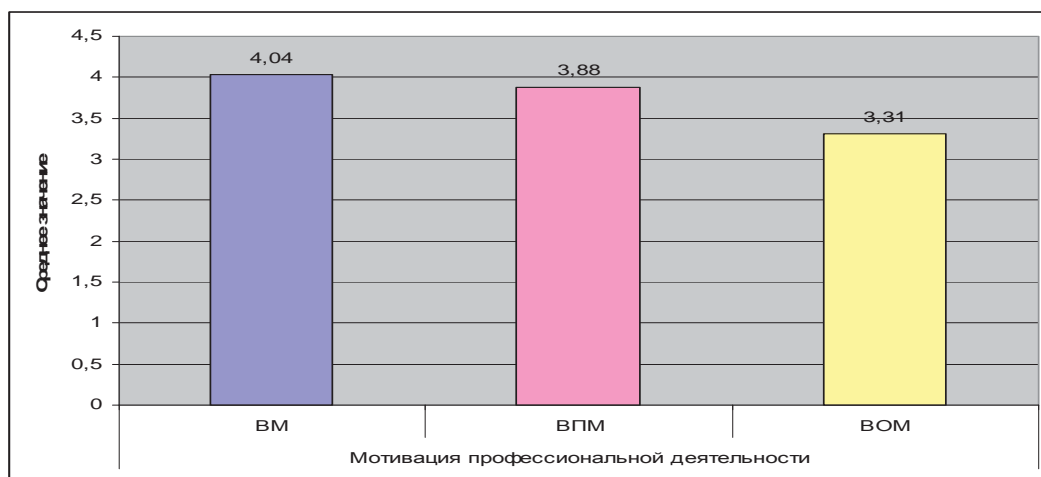


Рис. 1. Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности сотрудников УИС (по методике К. Замфир, в модификации А. Реана)

Исходя из полученных результатов, можно говорить о том, что на данном этапе профессиональной адаптации основными являются внутренние мотивы, т.е. сама трудовая деятельность (процесс и результат труда) выступает мотивирующим фактором. К. Замфир полагает, что внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления.

Влияние внутренней мотивации на успешность профессиональной адаптации сотрудников УИС мы также подтверждаем корреляционным анализом (по Спирмену). В результате корреляционного

анализа мы выявили взаимосвязь внутренней мотивации (ВМ) и адаптированности сотрудников к деятельности в уголовно-исполнительной системе ($r_{кр}=0,26$; $p<0,01$).

Результаты теоретического и эмпирического исследования показали, что мотивационный компонент в структуре профессиональной адаптации сотрудников УИС является одним из основных критериев ее успешности, а также устойчивости и продуктивности профессиональной деятельности. Внутренние мотивы, такие как интерес к профессиональной деятельности, стремление к профессиональному и личностному росту, чувство долга, положительно влияют на процесс адаптации сотрудников УИС, стимулируют совершенствование профессионального мастерства.

Литература

1. Толочек В. А. Современная психология труда. – СПб.: Питер, 2006. – 421 с.
2. Фетисов В. Н. Психолого-педагогические основы профессиональной адаптации курсантов в средних учебных заведениях МВД: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1996.
3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.
4. Чичикин В. Профессиональная готовность и ее измерение // Человек в мире спорта: Новые идеи, технологии, перспективы: тез. докл. междунар. конгр. – М., 1998. – Т. 2. – С. 491-492.
5. Сляднев А.А., Чернов Ю. Мотив и мотивация профессиональной деятельности // Сборник научных трудов СевКав-ГТУ. Сер. «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5.
6. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. – 1996. – № 3. – С. 116-131.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

Степанова Ольга Николаевна – старший научный сотрудник группы психофизиологического обеспечения Кузбасского института ФСИН России (г. Новокузнецк). E-mail: olly1309@yandex.ru.

Stepanova Ol'ga Nikolaevna – senior researcher of the group of psychophysiological support, Kuzbass Institute of Federal Penitentiary Service (Novokuznetsk). E-mail: olly1309@yandex.ru.

УДК 159.9

И.А. Васильева

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД

В статье рассматриваются особенности социально-психологической адаптации сотрудников спецподразделений МВД по Республике Бурятия, которые на протяжении 6 месяцев находились в Северо-Кавказском регионе. Рассматривается взаимосвязь социально психологической адаптации и механизмов психологических защит, а также уровень эмоционального выгорания у сотрудников МВД.

Ключевые слова: адаптация, механизмы психологических защит, эмоциональное выгорание, стресс, сотрудники МВД.

I.A. Vasilyeva

FEATURES OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF EMPLOYEES OF MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS SPECIAL FORCES

The article deals with the features of social and psychological adaptation of personnel of MIA special forces in the Republic of Buryatia, which had been in the North Caucasus region for 6 months. The interconnection of social- psychological adaptation and mechanisms of psychological defense, as well as the level of emotional burnout among MIA employees are considered.

Keywords: adaptation, mechanisms of psychological defenses, emotional burnout, stress, MIA staff.

В психологии социальную адаптацию рассматривают как постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды. Под адаптационной способностью понимают способность человека приспосабливаться к различным требованиям среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой. Жизненные социальные условия в настоящее время характеризуются крайней нестабильностью. Это обуславливает и провоцирует резкое увеличение дистрессовых факторов в индивидуальном развитии, а значит, и социальную, психическую дезадаптированность индивидов и групп, особенно сотрудников милиции особого назначения.

Профессиональная деятельность сотрудников спецподразделений МВД России зачастую протекает в экстремальных условиях чрезвычайных ситуаций, связанных с противодействием террористам,