

УДК 343.823

К ВОПРОСУ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЖДЕННЫХ, ОТБЫВАЮЩИХ НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Абатуров Александр Иванович,

кандидат юридических наук, доцент, начальник кафедры организации исполнения уголовных наказаний, ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров.

E-mail: cfyznrf@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-7968-8271

Аннотация. В статье проведено исследование мотивации трудовой деятельности осужденных, отбывающих наказание в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы и ее роли в достижении цели уголовного наказания. Автор освещает вопросы понятийного аппарата мотивации, анализирует различные точки зрения ученых в этом вопросе. Аргументируя высказанные в статье тезисы, автор приводит аналитические данные стимулирования осужденных к общепольному труду.

Ключевые слова: осужденные, труд, мотивация, места лишения свободы, уголовно-исполнительная система.

Мотивация трудовой деятельности работника является важной составляющей в работе любого руководителя организации или учреждения, реализация которой дает возможность, во-первых, повысить эффективность и результативность труда, во-вторых, проводить последовательную политику модернизации системы материального и морального стимулирования труда, в-третьих, минимизировать негативные девиантные формы трудового поведения работника.

К вопросу мотивации трудовой деятельности обращались многие ученые и практики. По данной проблематике было проведено диссертационное исследование Илюшиным Н. Н. [1], подготовлены учебные пособия Ильиным Е. П. (2002 г.) [2], Родионовой Ю. В. (2019 г.) [3], в 2016 г. коллектив авторов Академии ФСИН России (Изюмов Д. В., Скоркин О. В., Жилин В. Е.) разработал практическое пособие для практических работников УИС, в котором осветили проблему трудовой мотивации осужденных в местах лишения свободы сквозь призму социально-экономического развития государства в современный период [4].

Мотивация к труду может рассматриваться с различных научных и мировоззренческих позиций. Наиболее точным и отвечающим целям нашего исследования определение мотивации к труду осужденных сформулировал Александров Б. В., который абсолютно обоснованно утверждает, что мотивация к труду лиц, отбывающих уголовное наказание, рассматривается как совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности, или же как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом [5].

Различные научные подходы к дефиниции «мотивация к труду» представлены ниже в таблице.

Таблица

Научные подходы к дефиниции «мотивация к труду»

Автор	Определение
Александров Б. В. [6]	Сложный процесс, представляющий собой образование психологических особенностей личности, влияющих на поведение человека и побуждающих его к трудовой деятельности
Балашов А. П. [7]	Совокупность внутренних и внешних факторов (причин), которые побуждают человека к теоретической или практической деятельности
Альберт М., Мескон М., Хедоури Ф. [8]	Процесс пробуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
Карташова Л. В. [9]	Создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, поскольку это для него единственный путь достижения своего оптимума в удовлетворении потребностей
Родионова Ю. В. [10]	Побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками
Савельев В. И. [11]	Стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей
Худякова П. В., Аршанская О. В. [12]	Комплекс мотивов и потребностей, которые побуждают человека активизировать собственную деятельность в конкретном направлении

В теории принято выделять два типа мотивации. Во-первых, это внешнее воздействие на субъект, вследствие чего у последнего формируется мотив, заставляющий человека осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для организации результату. Во-вторых, речь идет об акцентировании внимания на развитии и усилении важных для организации мотивов человека, и наоборот, минимизация тех мотивов, которые мешают эффективному управлению человека.

С точки зрения Ильина Е. П., мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и от внешних факторов, побуждаться внешними стимулами. При этом необходимо учитывать, что обстоятельства, условия, ситуация приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека, для удовлетворения потребности, желания [13].

В процессе исследования вопроса мотивации осужденных к трудовой деятельности нами были проанализированы эмпирические массивы данных ученых, непосредственно занимающихся этой проблемой, с целью определения ключевых мотивов, побуждающих осужденных работать в местах лишения свободы.

Интерес представляют материалы ученых-пенитенциаристов Академии ФСИН России и Самарского юридического института ФСИН России [14], проиллюстрируем их аналитику, не присваивая себе их авторство.

Сотрудники Академии ФСИН России провели опрос 250 осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях общего и строгого режимов, в ходе которого был установлен очень важный факт: осужденные в период отбывания наказания не заинтересованы в трудовой деятельности. Давайте сформулируем причины такого негативного отношения к труду осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы.

Для выявления мотивирующей составляющей трудовой деятельности осужденным предложили ответить на вопрос, что для них послужило решающим

мотивом для трудоустройства в исправительной колонии? Результаты оказались следующими: вероятность досрочного освобождения указали 75 % осужденных, отбывающих наказание в исправительной колонии (далее – ИК) общего режима и 49 % осужденных, содержащихся в ИК строгого режима; на возможность сменить обстановку и пообщаться указало 43 % осужденных общего режима и 34 % строгого режима; перспектива перевода на облегченные условия отбывания наказания нашло отражение у 39 % осужденных ИК общего режима и 18 % строгого режима; трудоустроились с целью решения бытовых проблем 36 % осужденных общего режима и 21 % строгого режима; на возможность получения рабочей специальности указало 24 % осужденных, отбывающих наказание в ИК общего режима, и 26 % ИК строгого режима; на последнем месте в ранжире мотивации респонденты, отбывающие наказание в колонии общего режима, указывают заработную плату – 19 % [16], однако 46 % осужденных строгого режима мотивируют своё трудоустройство именно возможностью заработать.

Коллектив ученых Самарского юридического института ФСИН России провел опрос 823 сотрудников ИУ из пяти территориальных органов. Вопросы анкеты в основном касались организационно-правового блока трудоустройства осужденных к лишению свободы. В рамках нашего исследования мы проанализируем некоторые ответы респондентов с целью определения отношения сотрудников к мотивационной составляющей труда осужденных. Так, 23,9 % сотрудников считают, что осужденные замотивированы к общественно полезному труду из-за возможности перевода на облегченные условия отбывания наказания, а также положительного решения на досрочное освобождение. Некоторые сотрудники (15,3 %) считают, что труд дает возможность осужденным зарабатывать деньги, а также оказывать помощь семье, возмещать расходы по исполнительным листам, алиментам, штрафам, в счет возмещения вреда преступлением.

Налицо мы наблюдаем практически единое видение проблемы побудительной причины трудиться осужденными. Так, последние, отбывающие наказание в колонии общего режима, во главу угла ставят гипотетическую возможность досрочного освобождения, поэтому занимаются общественно полезным трудом. Осужденных, отбывающих наказание на строгом режиме, мотивирует к труду возможность заработать деньги, так как вероятность освободиться досрочно, при наличии большого срока отбывания наказания, существенно низка.

В обоих исследованиях фигурирует желание осужденных досрочно освободиться и данная мотивация предопределяет их трудоустройство, так как данный вопрос судом может быть оценен позитивно при вынесении решения об УДО. Поэтому мы подробнее остановимся на институте условно-досрочного освобождения из мест лишения свободы, поскольку именно этот мотив заставляет многих осужденных трудиться.

Труд в исправительных учреждениях по своему назначению и формам реализации, кроме соответствия условиям труда на свободе, должен обладать некоторыми дополнительными свойствами, расширяющими его воспитательные возможности настолько, чтобы он мог использоваться в качестве мотивации к досрочному освобождению осужденных.

В настоящий момент предусмотрены различные судебные и внесудебные (условно-досрочное освобождение, помилование* [17], амнистия) институты, позволяющие освобождать осужденных досрочно, сокращать им сроки назначенного наказания.

* В 2009 г. помиловано 44 осужденных, в 2010 г. – 69, в 2011 г. – 37, в 2012 г. – 7, в 2013 г. – 4, в 2014 г. – 2, в 2015 г. и 2016 г. – 6, в 2017 г. – 1, в 2018 г. и 2019 г. – 4, в 2020 г. – 2, в 2021 г. – 3 осужденных.

На наш взгляд, следует более активно использовать в качестве мотиватора к труду осужденных, институт досрочного освобождения из мест лишения свободы. Для этого применять информационно-агитационный потенциал досрочного освобождения осужденных как последствия и основание добросовестного отношения к труду данных лиц.

В связи с этим мы считаем целесообразным рассмотреть возможность внесения в УИК РФ правовой нормы, стимулирующей право послушное поведение осужденных и систематическое выполнение ими трудовых норм для досрочного освобождения и/или зачета отработанных рабочих дней в фактический срок отбывания наказания из расчета один рабочий день за два дня срока.

Список литературы

1. Илюшин Н. Н. Правовые и организационные вопросы стимулирования труда осужденных в исправительных колониях: диссертация кандидата юридических наук: 12.00.08/Илюшин Николай Николаевич [Место защиты: Акад. упр. МВД РФ]. – М., 1998. – 203 с.
2. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2002.
3. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Ю. В. Родионова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 57 с.
4. Методы повышения мотивации осужденных к труду: практ. рек. / Д. В. Изюмов [и др.] – Рязань: Академия ФСИН России, 2016. Кн. 117. – С. 28–30 с.
5. Александров Б. В. Детерминанты мотивации осужденных к труду в исправительном учреждении / Б. В. Александров, И. А. Кузнецова. – Текст: электронный // NovaInfo, 2017. – № 70. – С. 146–149. – URL: <https://novainfo.ru/article/13870>. – 29.01.2022.
6. Александров Б. В. Мотивация осужденных к труду как одно из условий их ресоциализации/ Б. В. Александров // Прикладная юридическая психология. – 2019. – № 1 (46). – С. 77–83.
7. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. Пособие / А. П. Балашов. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М. – М., 2019. – С. 161.
8. Мескон М., Альберт, М. Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. – 704 с.
9. Карташова Л. В. Организационное поведение: учебник // Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – С. 91.
10. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Ю. В. Родионова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – С. 7.
11. Мотивация труда как приоритетное направление повышения эффективности использования трудовых ресурсов / В. И. Савельев, А. В. Курбацкий, А. А. Кальметьева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 21 (101). – С. 471–473. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/101/22894/> (дата обращения: 01.02.2022).
12. Современные представления о системе мотивации труда / П. В. Худякова, О. В. Аршанская // Journal of Economy and Business, vol. – №1–2 (59). – 2020.
13. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2002. – 512 с.
14. Мишустин С. П., Нурбаев М. С., Вотинов А. А., Тимофеева Е. А., Организационно-правовые вопросы привлечения к труду осужденных в местах лишения свободы: учебно-практическое пособие / С. П. Мишустин, М. С. Нурбаев, А. А. Вотинов, Е. А. Тимофеева. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. – С. 36.
15. Методы повышения мотивации осужденных к труду: практ. рек. / Д. В. Изюмов [и др.]. – Рязань: Академия ФСИН России, 2016. Кн. 117. – С. 28–30.
16. Аналогичное эмпирическое исследование, проведенное в 2012 г. в ИУ Омской области, показало еще меньшую заинтересованность осужденных в денежном вознаграждении – 16,1 % осужденных, отбывающих наказание в колонии общего

режима. Патласов О. Проблемы труда осужденных. Создание механизмов «социальных лифтов» [Текст]. О. Патласов, К. Бегишева // Человек и труд. – 2012. – № 3. – С. 39–42.

17. Сайт Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika/Xarka%20lic%20sodergahixsya%20v%20IK> (дата обращения: 18.09.2022).