

УДК 159.9.07

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ, КАК СРЕДСТВА ИСПРАВЛЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ

Михайлов Алексей Николаевич,

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры кадровой воспитательной и психологической работы в УИС,
ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров. E-mail: allmih@list.ru,

Цветкова Наталия Викторовна,

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии,
ФГБОУ ВО ВятГУ. Россия, г. Киров. E-mail: usr11641@vyatsu.ru,

Махнёва Оксана Алексеевна,

студент факультета педагогики и психологии, ФГБОУ ВО ВятГУ.
Россия, г. Киров. E-mail: okximaksi@gmail.com

Аннотация. Перед учреждениями и органами УИС стоит задача по успешной ресоциализации осужденных, где немаловажное значение имеет трудовая деятельность. Процесс привлечения осужденных к труду предусмотрен на законодательном уровне, но мотивация и стимулирование их трудовой деятельности в процессе отбывания наказания очень сложный и неоднозначный процесс. Рассмотрение структуры мотивации трудовой деятельности осужденных, а также построение моделей формирования трудовой мотивации у осужденных будет способствовать повышению эффективности ресоциализационного воздействия на них.

Ключевые слова: трудовая мотивация, ресоциализация, осужденные, уголовно-исполнительная система, средства исправления, психологическое сопровождение.

Усиление роли человеческого фактора в профессиональной деятельности заставляет обратить пристальное внимание на психические регуляторы, ведущим из которых является мотивация. Хорошие рабочие условия, социальные связи на работе, контакт с руководителем, возможности продвижения влияют на повышение мотивации. Высокая мотивация, в свою очередь, влияет на удовлетворенность трудом. В местах лишения свободы труд имеет особое значение, поскольку он выступает одним из средств исправления осужденных, в связи с чем трудовая мотивация выступает регулятивным механизмом просоциальных изменений личности.

Профессиональная мотивация как дефиниция научных исследований рассматривалась в рамках психологии труда, психологии менеджмента и общей теории менеджмента (Э. Мэйо, Ф. У. Тэйлор, и др.). К настоящему времени разработаны как содержательные (Дж. Альдерфер, А. Маслоу и др.) так и процессуальные теории мотивации (Дж. Адамс, К. Левин и др.).

В условиях реформирования перед учреждениями и органами УИС стоит задача не только исправления и изоляции осужденных, но и последующей их ресоциализации. Немаловажное значение в ресоциализации осужденных имеет их трудовая занятость и мотивирование к труду. Вот почему изучение потребностей осужденных, степени их удовлетворения, эффективности применяемой системы стимулирования труда в условиях социальной изоляции необходимо для повышения трудовой мотивации.

Мотивация к труду является одной из непреходящих актуальных проблем, поскольку труд давно признан ведущим видом деятельности взрослого человека. В местах лишения свободы осужденные работают вынужденно. Учитывая тот факт, что труд в исправительных учреждениях является основным средством пенитенциарного

воздействия, актуализируется значимость изучения особенностей структуры трудовой мотивации данной категории лиц.

Принуждение в числе детерминантов экономического действия рассматривает В. В. Радаев. В свою очередь Я. Эйдельман выделяет принудительную мотивацию, которая не столько ориентирует субъект на приобретение новых благ, сколько вызывает потери уже имеющихся, подчеркивая, что к мотивам такого типа относятся «страх» и «обязанность» [1].

Идея сопоставления содержится в размышлении А. С. Панкратова, противопоставляющего вынужденный труд, или «труд-по-принуждению», когда человек трудится для того, чтобы потреблять продукты труда, «туду-по-потребности», когда он, наоборот, потребляет продукты труда, чтобы трудиться [3].

Рассматривая особенности мотивационной сферы в условиях принудительного труда, представляется интересным подход в изучении мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Автор исходит из представлений о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации [2]. Под внутренней мотивацией понимается то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью. Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового. Внешняя положительная мотивация в условиях колонии может быть представлена в виде досрочного освобождения, хорошего отношения сотрудников. Примером внешней отрицательной мотивации могут послужить нормативные наказания, предусмотренные законодательством, осуждение. Важно отметить, что К. Замфир опиралась на схему, предложенную Д. Аткинсоном, соотношения «стремление к успеху – избегание неудач».

В условиях социальной изоляции человека можно заставить работать, но нельзя заставить его «хотеть» работать. Принуждение, как особая форма стимулирования к труду обладает определенными характеристиками: использование определенных санкций (наказание); лишение ряда прав и свобод в том числе и в трудовой сфере и т. д.

Неоднократное использование внешней мотивации снижает истинные мотивы, и на первый план выходят корыстно-утилитарные. Особенно разрушительна для личности роль внешней негативной мотивации, которая развивает конформизм, пассивность и безответственность, что явно не способствует успешному процессу ресоциализации. При этом внутренняя мотивация более устойчива при отсутствии видимых наград, положительно влияет на когнитивную гибкость, способствует более успешному обучению, вызывает эмоции интереса, выступает источником развития личности [1].

Основной целью психологических служб пенитенциарных учреждений является успешная ресоциализация осужденных. Термин «ресоциализация» понимается как вторичное усвоение социальных норм, осуществляемое с помощью изменения установок индивида, норм и жизненных целей. В настоящее время монографическому исследованию специфики трудовой мотивации осужденных посвящено исследование Варелджян Каринэ Робертовны, в котором приняло участие 280 респондентов [1].

При использовании методики К. Замфир «Структура мотивации трудовой деятельности» Варелджян К. Р. было выявлено следующее соотношение компонентов трудовой мотивации осужденных: внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) > внешняя положительная мотивация (ВПМ) > внутренняя мотивация (ВМ). Полученные результаты объяснимы при их детерминации через принудительный характер труда в исправительном учреждении. Принуждение блокирует внутреннюю мотивацию, являющуюся неиссякаемым источником трудовых достижений (см. рис. 1).

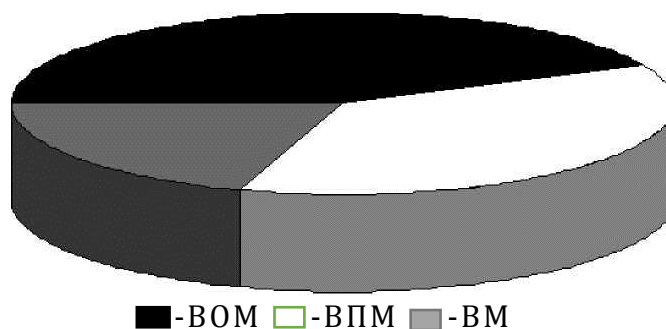


Рисунок. 1. Обобщенная структура мотивации трудовой деятельности осужденных

Исследование Варелджян К. Р. показывает, что в трудовой деятельности осужденные в большей мере нацелены на избегание негативных стимулов, наказаний, порицаний и на получение видимых «наград» и поощрений. Наименьшую значимость для осужденных имеют стимулы, порождаемые в сознании самой деятельностью. Вполне возможно, что многие осужденные не в полной мере осознают значимость и возможность самореализации в трудовой деятельности.

Структура мотивации трудовой деятельности различна у осужденных с различным уровнем образования (см. рис. 2).

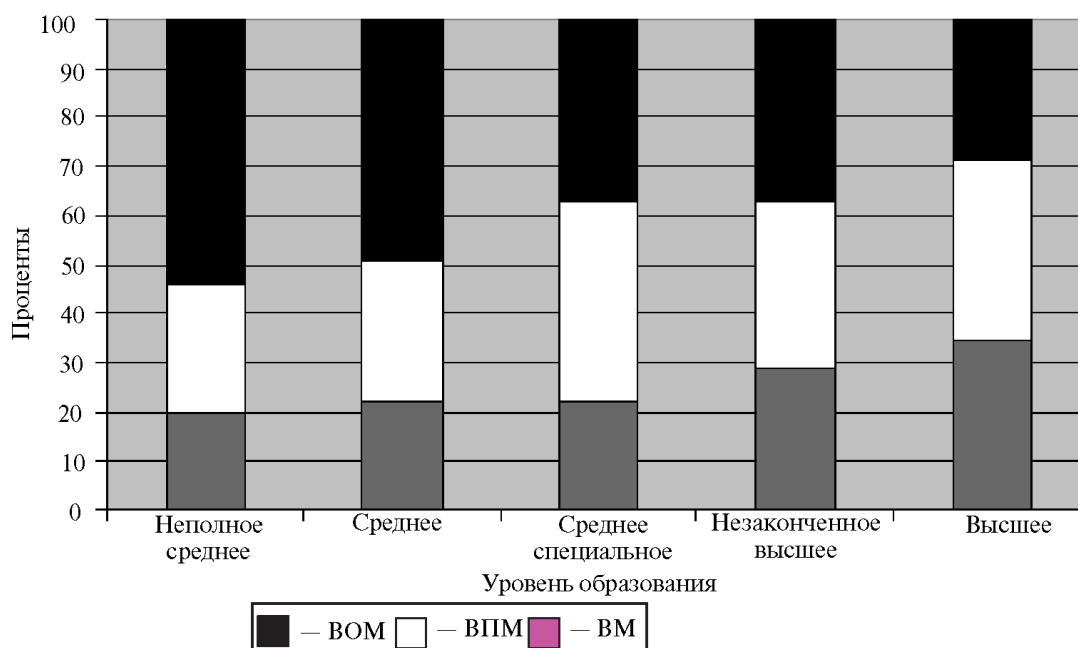


Рисунок. 2. Структура мотивации трудовой деятельности осужденных с различным уровнем образования

Как видно из рисунка 2, с повышением уровня образования увеличивается значение внутренней мотивации для личности и снижаются показатели внешней отрицательной мотивации. Такое отличие в структуре мотивации трудовой деятельности осужденных может быть объяснено тем, что личность с более высоким уровнем образования изначально испытывала более высокую потребность в самореализации через трудовую деятельность, связанную с внутренними параметрами. К ним относят: потребность в уважении, признании другими, обретении и сохранении социального статуса; потребность в общении, дружеских и приятельских отношениях; потребность в познании, изучении нового, самопознании; потребность в самовыражении, проявлении себя; потребность в сопричастности к общему делу; потребность в удовлетворенности собой, нравственными аспектами собственной

жизнедеятельности; потребность в самореализации, удовлетворенности своим жизненным путем; потребность в достижении результатов и преодолении препятствий.

Преобладание внешней положительной мотивации в структуре мотивации трудовой деятельности у осужденных со средним специальным образованием может быть обусловлено тем, что условия колонии чаще предоставляют возможность реализации профессиональных навыков, получаемых в средних специальных образовательных учреждениях. То есть данной категории осужденных легче проявить свои профессиональные навыки в общей трудовой деятельности колонии и, соответственно, получить некое внешнее поощрение (как со стороны сотрудников, так и коллектива).

В рамках исследования Варелджян К. Р. также была выявлена следующая иерархия значимых показателей трудовой жизни у осужденных в перспективе освобождения: оплата труда; социальные блага; социальные гарантии; трудовой коллектив; рабочее место; руководство организацией; служебная карьера[1].

Существует разрыв между значимыми показателями трудовой жизни у осужденных в параметре «оплата труда» и всеми остальными. Так, основной целью осужденных по выходу из колонии является материальный достаток. Вместе с тем, у категории лиц с высшим образованием, осужденных на срок не более 5 лет, иерархия показателей трудовой жизни в перспективе освобождения выглядит иначе: они имеют более высокий уровень и менее разрознены.

В частности, потребность в карьере существенно возрастает, что свидетельствует о планомерности и большей адекватности восприятия развития трудовой деятельности и самореализации в этой деятельности. Этому способствует уже полученное высшее образование и небольшой срок лишения свободы, что позволяет строить планы, более соответствующие реальности.

Таким образом, мотивация является запусковым механизмом деятельности, в том числе и трудовой. Несмотря на все разнообразие подходов к исследованию трудовой мотивации наиболее распространенными выступают содержательный и процессуальные подходы. Специфика трудовой мотивации осужденных заключается в том, что труд носит принудительный, вынужденный характер, но тем не менее имеет огромное значение в исправлении и дальнейшей ресоциализации осужденных.

Также необходимо учитывать неоднозначность и сложность отношений между системами внутренней и внешней мотивации. Под влиянием внешних мотивов внутренние мотивы могут как усиливаться, так и разрушаться. В свою очередь, реализация внутренних мотивов может способствовать формированию новых, более сложных внешних мотивов. В результате соотношения мотивов с целями человека формируется личностный смысл деятельности, который и характеризует общее отношение человека к деятельности.

Одним из детерминантов, подтверждающих неэффективность использования формулы «внешняя отрицательная мотивация > внешняя положительная мотивация > внутренняя мотивация» в процессе ресоциализации осужденных, является увеличение доли повторного попадания осужденных в места лишения свободы.

Этот факт раскрывает еще одну проблему в работе с мотивационной сферой осужденных – развитие мотивации во временной перспективе, особенно в перспективе будущего. Именно это подчеркивает актуальность и необходимость создания модели сопровождения трудовой мотивации у осужденных, представленной в таблице.

Таблица 1

Модель сопровождения трудовой мотивации у осужденных

№ п/п	Направления психологического сопровождения	Формы и методы работы
1.	Психодиагностическое	Анкетирование, СМД (К. Замфир) Методика изучения мотивации профессиональной карьеры «Якоря карьеры» (Э. Шейн), Мотивация стремления к успеху (Т. Эллерс), Мотивация «Труд – деньги» (О.Ф. Потемкина), Мотивация успеха и боязнь неудачи (А.А. Реан), Методика изучения потребности в достижениях (Ю.М. Орлов), Структура мотивации достижения (М. Кубышкина), Структура мотивации трудовой деятельности (К. Замфир), Тест мотивации достижения (М.Ш. Магомед-Эминов)
2.	Консультативное	Индивидуальное консультирование, беседа
3.	Просветительское	Лекционное занятие, просмотр обучающих видеоматериалов
4.	Психокоррекционное	Тренинги, арт-терапия и др.

Таким образом, в рамках формирования оптимальной трудовой мотивации осужденных для эффективного осуществления профессиональной деятельности в местах лишения свободы необходима реализация следующих направлений психологического сопровождения:

1) психодиагностическое обследование с использованием адаптированного психологического инструментария, направленного на выявление преобладающей трудовой мотивации и ее структуры;

2) консультирование осужденных, имеющих сложности в адаптации к условиям профессиональной деятельности;

3) просветительская работа с персоналом учреждения, направленная на обучение эффективным формам и методам повышения трудовой мотивации осужденных;

4) психокоррекционные мероприятия, направленные на формирование трудовой мотивации, повышающей эффективность профессиональной деятельности в условиях лишения свободы, при этом приносящей ущерб психологическому здоровью личности и дальнейшим просоциальным изменениям.

Список литературы

1. Варелджян К. Р. Психологическое сопровождение формирования трудовой мотивации у женщин, осужденных к отбыванию наказания в местах лишения свободы: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. – Тверь, 2010. – 205 с.

2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2012. – 512 с.

3. Панкратов А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства /А. С. Панкратов // Вестн. Моск. ун-та, Сер. 18, Социология и политология. – 1999. – № 3. – С. 80.

4. Радаев В. В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы [Электронный ресурс] / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2001. – Т. 2, № 3. – Эйдельман, Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации / Я. Эйдельман / Вопросы экономики. – 1991. – № 1. – С. 78–82.