

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Психология
(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему: Исследование факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов (на примере ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области).

Обучающийся

М.А. Китаева
(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

доктор. пед. наук, доцент О.П. Денисова
(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Аннотация

Бакалаврская работа посвящена важной в условиях текущего момента теме исследования, так как от удовлетворенности трудом во многом зависит заинтересованность сотрудников в эффективном выполнении своих должностных обязанностей, сотрудники менее склонны менять место работы, что благополучно сказывается на показателях текучести кадров. При правильном выявлении факторов удовлетворенности трудом возможно повысить как общую удовлетворенность работой в целом, так и частичную удовлетворенность отдельными аспектами труда.

Целью работы является: углубленное исследование факторов удовлетворенности трудом, влияющее на сотрудников, проходящих службу в уголовно-исполнительной системе.

В работе решаются следующие задачи: раскрыть понятие и выявить факторы удовлетворенности трудом; изучить психологические особенности содержания работы сотрудников ФСИН; провести эмпирическое исследование факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов; подвести итоги и сформулировать рекомендации по повышению удовлетворенности трудом сотрудников службы исполнения и наказания.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы включающий в себя 48 наименований. Для наглядности данного текста применяется 2 таблицы и 16 рисунков. Основной текст работы отражен на 54 страницах.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты исследования факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов.....	7
1.1 Понятие удовлетворенности трудом в современной организационной психологии.....	7
1.2 Факторы удовлетворенности трудом.....	12
1.3 Психологические особенности труда в системе правоохранительных органов.....	19
2 Эмпирическое исследование факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов на примере ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области.....	29
2.1 Организация и методики исследования удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов.....	29
2.2 Анализ и интерпретация результатов.....	35
2.3 Практические рекомендации по повышению удовлетворенности трудом сотрудников правоохранительных органов.....	41
Заключение.....	47
Список используемой литературы и используемых источников.....	51

Введение

Профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел и федеральной системы исполнения и наказания в частности, специалисты относят к числу экстремальных профессий, так как для нее характерен достаточно высокий уровень рабочего стресса и психоэмоциональных нагрузок. К числу факторов стресса относят частое общение с социально-опасным контингентом; взаимодействие с людьми, которые находятся в трудной жизненной ситуации и состоянии постоянного стресса; агрессивное и неадекватное поведение многих заключенных, которые отбывают срок в местах лишения свободы. Существенное увеличение нагрузки на сотрудников уголовно-исполнительной системы, произошло после сокращения численности сотрудников в 2014 году, согласно Указу Президента РФ от 20 апреля 2013г. №363. Это сказалось на состоянии сбалансированности требований, предъявляемых сотрудниками к характеру и условиям работы. Исходя из этого, проблема удовлетворенности трудом является важной в условиях текущего момента, ведь это напрямую влияет на исполнение ожиданий сотрудников на материальные, социальные и нравственные результаты, а также компоненты трудовой мотивации, включающие характер работы и условия труда, величину денежного довольствия. От удовлетворенности трудом во многом зависит заинтересованность сотрудников в эффективном выполнении своих должностных обязанностей, сотрудники менее склонные менять место работы, что благополучно сказывается на показателях текучести кадров. При правильном выявлении факторов удовлетворенности трудом возможно повысить как общую удовлетворенность работой в целом, так и частичную удовлетворенность отдельными аспектами труда.

Противоречие исследования заключается в важности исследования факторов удовлетворенности трудом у сотрудников правоохранительных органов и их слабой практической изученностью.

Проблема использования: выявление психологические факторов имеющих влияние на удовлетворенность трудом сотрудников состоящих на службе в ФСИН?

Проблема исследования предопределила тему: «Исследование факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов (на примере ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области)».

Объект исследования: удовлетворенность трудом в системе правоохранительных органов (на примере ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области).

Предмет исследования: факторы удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов (на примере ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области).

Цель исследования: углубленное исследование факторов удовлетворенности трудом, влияющее на сотрудников проходящих службу в уголовно-исполнительной системе.

Задачи исследования:

- раскрыть понятие и выявить факторы удовлетворенности трудом;
- изучить психологические особенности содержания работы сотрудников ФСИН;
- провести эмпирическое исследование факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов;
- подвести итоги и сформулировать рекомендации по повышению удовлетворенности трудом сотрудников службы исполнения и наказания.

Гипотеза исследования: гендерное разделение на мужской и женский состав, влияющее на показатели трудовой удовлетворенности служащих.

В исследовании использованы следующие методы:

- теоретические: разбор научной психологической литературы по проблематики удовлетворенности трудом сотрудников правопорядка;

– эмпирические: психодиагностические методики: «Методика определения интегральной удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршев, Е.С. Старченкова), «Миннесотский опросник удовлетворённости трудом» (MSQ), «Опросник удовлетворённости работой» (Job Satisfaction Survey; JSS), разработанный Полом Спектором в 1985 году.

Теоретико-методологическая основа исследования:

– известные концепции удовлетворенности трудом Е.А. Лоске, С.Л. Хулини, Т.А. Джудге, Р. Хуземан, Дж. Хатфилд, Е. Майлз и других;

– теории поведенческих компонентов удовлетворенности трудом Р. Хуземана, Дж. Хатфилда, Е. Майлза, М. Армстронга и других.

Новизна исследования заключается в том, что проанализированы показатели трудовой удовлетворенности работников, с учетом гендерного разделения на мужской и женский состав, а также разнообразные аспекты трудовой деятельности и оценки уровня удовлетворенности службой в исправительных колониях.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении теоретических подходов к изучению удовлетворенности трудом у сотрудников ФСИН и ее психологических факторов.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования, как и практические рекомендации по повышению удовлетворенности трудом сотрудников ФСИН могут быть задействованы в качестве наработок для ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Эмпирическая база исследования: практическая часть работы изучалась на базе колонии строгого режима ФКУ ИК-26 УФСИН России находящемся в Самарской области.

1 Теоретические аспекты исследования факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов

1.1 Понятие удовлетворенности трудом в современной организационной психологии

В современной организационной психологии удовлетворенность трудом рассматривается как важный показатель эффективности деятельности организации. Как правило, в психологическом аспекте это эмоционально-оценочное отношение персонала к выполняемой работе.

Удовлетворенность трудом отражает отношение сотрудника к разнообразным составляющим работы. К ним относятся: нагрузка, оплата труда, безопасность, условия труда, статусность и престижность работы, отношения с коллегами и другие.

С целью рассмотрения удовлетворенности трудом сотрудников необходимо дать определение понятию «труд».

«Труд – это ведущая форма человеческой деятельности. Другие виды деятельности – игра, учение, общение – связаны с трудом, из него вытекают, им порождаются» [35].

Наиболее общей характеристикой труда является то, что это деятельность, направленная на получение социально ценного результата.

Основные психологические признаки трудовой деятельности, отличающими ее от других видов деятельности представим на рисунке 1.

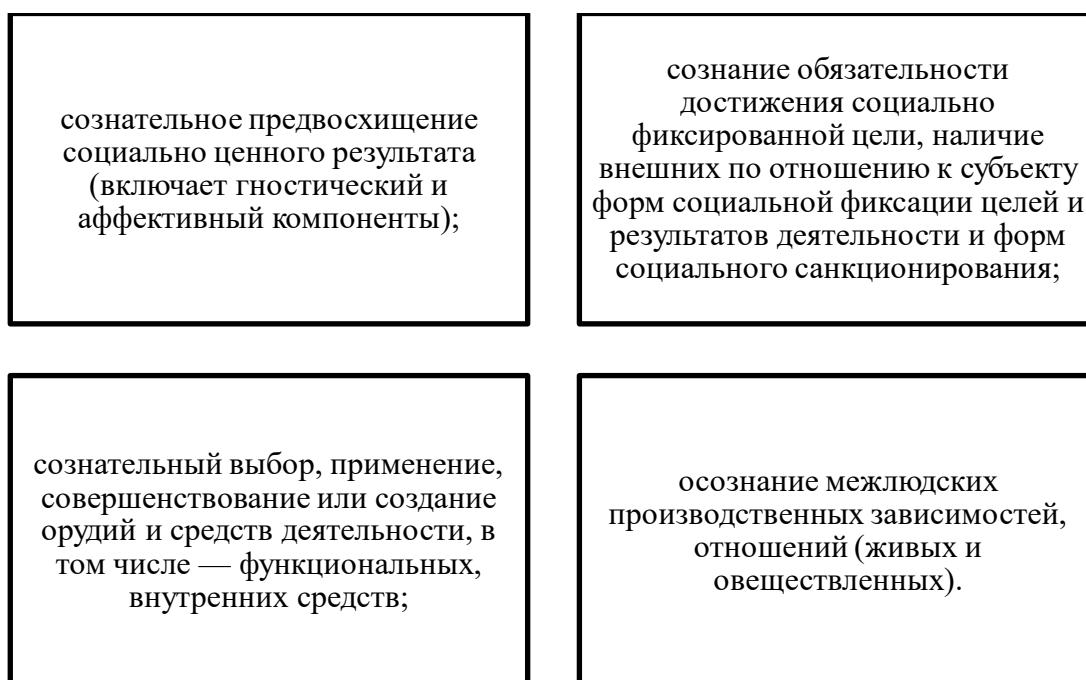


Рисунок 1 – «Основные психологические признаки трудовой деятельности» [30].

Одним из самых необходимых аспектов исследований в области социологии и психологии труда является анализ уровня удовлетворенности работников характером, содержанием и организацией их работы, изучение многообразных факторов, влияющих на удовлетворенность работой, а также попытка установить связь между состоянием удовлетворенности и реальным производственным поведением работника.

Многочисленные исследования, проведенные в этом направлении дают самые разнообразные результаты. Они обнаруживают существенные различия в характере и содержании потребностей различных социальных групп в условиях какой-либо страны, а тем более при сопоставлении данных, полученных в условиях разных систем экономики, определяющих образ жизни современного общества, их запросы в сфере труда и способы удовлетворения этих запросов. «С точки зрения науки, изучение проблемы взаимосвязи субъективного отношения к работе и наличия профессионально-важных качеств личности состоит не на последнем месте. Профессиональное самоопределение человека может оказывать большое развитие на экономику» [26].

«Первая из наиболее известных концепций удовлетворенности трудом была предложена американским психологом Е.А. Лоске, она носит название «теория влияния». Главным основанием рассмотрения является тот факт, что уровень удовлетворенности трудом связан с тем, каковы интересы индивида и насколько выполняемая деятельность им соответствует, другими словами, удовлетворенность работой отражает то, насколько человеку интересно то, что он делает, автор понимает удовлетворенность трудом как приятное эмоциональное переживание, вызванное процессом и результатом труда» [20].

«С.Л. Хулини Т.А. Джудге рассматривают понятие удовлетворенности трудом как многомерный психологический конструкт, который включает различные компоненты: когнитивные (оценки, установки), аффективные (эмоциональные) и поведенческие компоненты» [17].

«Когнитивный компонент удовлетворенности трудом – это система оценок, которая позволяет оценить свою работу, исходя из одного или более критериев, например, если для человека самым важным в работе является оплата труда, то он будет сравнивать свою зарплату с той, которую он считает достойной, и если оплата труда сильно ниже, то и когнитивная удовлетворенность будет низкой» [4]. При этом когнитивный компонент не измеряет эмоциональную удовлетворенность, уровень счастья, который приносит работа, а оценивает соответствие различных аспектов труда представлениям об оптимальных условиях, а также оценивает полноту выполнения рабочих задач и целей.

Аффективное удовлетворение трудом показывает, насколько человек эмоционально удовлетворен своей работой и ее результатами, оно выражается в переживании положительных эмоций – общего удовлетворения, гордости, ощущение собственной значимости, счастья в процессе выполнения работы, а также от ее результатов.

Поведенческие компоненты удовлетворенности трудом отражают то, как индивид реагирует на несправедливое или неравное вознаграждение за

свой труд. Р. Хуземан, Дж. Хатфилд, Е. Майлз «предложили так называемую «теорию справедливости», которая раскрывает поведенческие аспекты удовлетворенности, авторы выделяют три основные реакции на несправедливость оценки труда: доброжелательное отношение; высокая чувствительность; нейтральное отношение» [18].

Так, Я. Крушельницкая определяет удовлетворенность трудом как «субъективную оценку человеком сбалансированности его запросов к содержанию, характеру и условиям труда, возможностям реализации этих запросов. Социология труда различает общую и частичную удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность в целом, а вторая – различными ее аспектами и элементами. Например, могут быть оценены следующие аспекты: содержание труда, мотивация, режим труда и отдыха, отношения в коллективе, условия труда» [7].

Джон Маллинз отмечал, что «удовлетворенность трудом – это сложное и многогранное понятие, которое может означать разные вещи для разных людей. Вместе с тем, удовольствие от работы, как правило, всегда связано с мотивацией» [33]. Сравнительный анализ проводил Б. Калиски: «сравнивая удовлетворенность с достижениями и успехами на работе сотрудника, по мнению автора, чем выше достижения и успехи работника, тем более он удовлетворен своей работой, а также наоборот, чем более работник удовлетворен работой, тем больше он будет стремиться к успехам и достижениям, то есть, удовлетворенность выполняет мотивирующую роль, а также два основных аспекта – удовлетворенность и мотивация достижения успеха прямо связаны между собой» [27].

В тоже время М. Армстронг подмечал, что «основным показателем удовлетворенности трудом является положительное отношение работника к своей работе, и оно всегда субъективно, разные люди могут по-разному оценивать схожий результат и одинаковые условия труда, поэтому в оценке удовлетворенности трудом можно ориентироваться лишь на личные

эмоциональные реакции и оценки субъекта труда» [5].

К.Г. Крупновым и И.Г. Столяром общая удовлетворенность трудом представлена как «комплексная оценка трудовой ситуации, способная отражать целый спектр влияний, которые испытывает личность в условиях производства. Частная удовлетворенность отражает оценку отдельного элемента трудовой ситуации» [15].

Удовлетворенностью представлена установка в качестве готовности к каким-либо действиям или расположенности к рабочему состоянию.

Отношение личности в данном случае - устойчивое состояние к познавательной, эмоциональной и поведенческой готовности индивида реагировать определенным образом на объективные явления внешнего мира.

Проблема удовлетворенности работой и мотивации труда освещается в большом числе работ не только зарубежных авторов, но и отечественных.

Согласно А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелевым удовлетворенность трудом представлена следующим образом, как «реализация материальных, социальных и духовно-нравственных ожиданий работника от результатов своей деятельности, а также психологическое и моральное удовлетворение, получаемое им в процессе профессиональной деятельности» [21].

По словам В.Н. Мясищева удовлетворенность как отношение выступает «..потенциальный аспект психологических процессов, связанных с избирательной и субъективной активностью личности» [24]. Е.А. Лысова подчеркивает, что с этой позиции, к составляющим отношений человека следует относить такие аспекты человеческой психики как оценки, вкусы, склонности, потребности, принципы и убеждения. Также Е.А. Лысова представила обществу пять групп концепций касавшихся удовлетворенности трудом, а если быть точнее, то:

- «— отношение к деятельности в соответствии с потребностями, вкусами, оценками, склонностями, принципами и убеждениями человека;
- эмоционально-психическое состояние человека;

- оценка человеком трудовой ситуации;
- совокупность социально-фиксированных установок, включающих в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты;
- мотивация деятельности.

Перечисленные характеристики затрагивают базовые психоэмоциональные и психосоциальные потребности человека, определяя тем самым параметры и показатели субъективного благополучия работника» [12].

Таким образом, удовлетворенность трудом в значительной степени оказывает влияние на человека, а именно: может положительно сказываться на активности личности в процессе прохождения службы; влиять на лояльность сотрудников к руководству учреждения; сказывается на эмоциональном благополучии и психологическом здоровье военнослужащего в целом. Проблема удовлетворенности работой и службой в том числе, носит централизованный характер в жизни каждого работоспособного человека. По этой причине, удовлетворенность трудом не раз привлекала внимание к себе и показывала свою значимость среди научного сообщества.

1.2 Факторы удовлетворенности трудом

Удовлетворенность как оценка «выражает субъективное отношение к труду как к ценности или к ценности труда. Труд как ценность означает объективную ценность для человека независимо от того, воспринимается он таким в данный момент или нет. Ценность труда имеет в указанном смысле субъективное значение именно этот аспект, прежде всего, раскрывается про опросах» [14]. Оценочную форму удовлетворенности трудом подчеркивали А.А. Муруттар и П.А. Вихалемм, по их мнению «удовлетворенность выступает не в качестве состояния организма и личности после того, как удовлетворены потребности, а высокую оценку на предлагаемую ситуацию, которая детерминируется как пережитыми, имеющимися в опыте состояниями

удовлетворенности, так и, вероятно, переживаемыми в будущем состояниями удовлетворенности» [23]. «Важной моделью, сузившей сферу применения диспозиционного подхода к изучению удовлетворенности, стала «модель основных самооценок», предложенная Т.А. Judge, Е.А. Locke, и С.С. Durham в 1997» [14]. «Эта модель выделяет четыре основных компонента, определяющих склонность личности к удовлетворению от труда: уровень самооценки, общую самоэффективность, локус контроля, нейротизм. Исследовано, что высокие уровни самооценки, общей самоэффективности (вера в собственную компетентность), наличие внутреннего локуса контроля и низкие уровни нейротизма приводят к более высокому уровню удовлетворенности работой. И наоборот, низкая самооценка, несоответствие профессиональным требованиям, навыкам является источником беспокойства, сожаления, тревожности, угнетения из-за того, что человек не в состоянии достичь своих надежд и стремлений» [14].

«Двухфакторная теория» американского психолога Ф. Герцберга «(известная как мотивационно-гигиеническая теория) подходит к объяснению удовлетворенности трудом и его эффективности с позиции мотивации сотрудника на рабочем месте. Мотивация человека к работе рассматривается как внутренняя побудительная сила, направленная на достижение личных и организационных целей» [22].

Фредерик Герцберг в своей двухфакторной теории выделил два фактора мотивации труда, имеющие разные функции, представленные на рисунке 2.

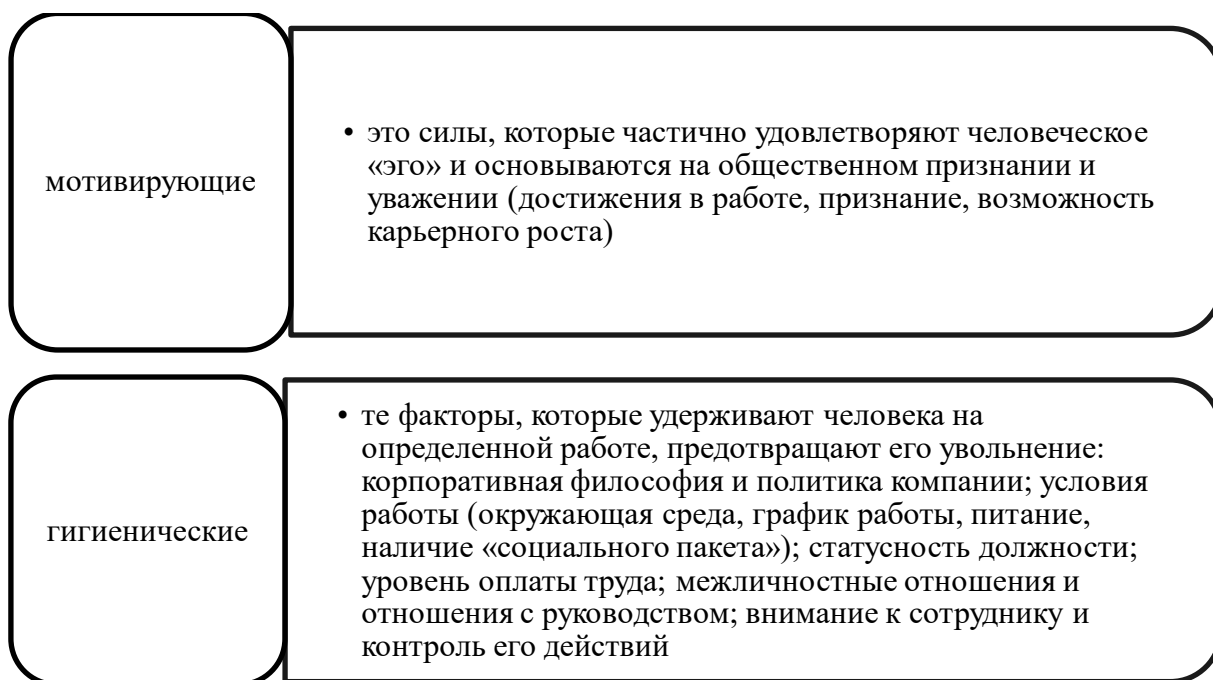


Рисунок 2 – Факторы мотивации труда Ф. Герцберга [34].

Данная теория мотивации отображает возможное воздействие данных факторов на сотрудников, вовлеченность в работу и общую продуктивность выполняемых задач.

В действительности теория Ф.Герцберга имела свои недочеты, ведь методология не была количественной, скорее качественной, без анкет и шкал. Участники данного эксперимента были из ограниченного круга профессий, с разными социальными ожиданиями. Тем не менее, она послужила толчком к развитию ряда интересных и актуальных исследований, заставила задуматься руководителей организаций о создании оптимальных условий труда: организацию комфортного рабочего места, благоприятный микроклимат среди коллектива; развитию корпоративной культуры; всевозможные поощрения за добросовестное исполнение служебных задания, проявление инициативы сотрудниками, усердие. Также руководящее звено стало чаще использовать программы повышения квалификации, для обеспечения профессионального и карьерного роста.

При изучении вышеуказанных теорий, на наш взгляд, можно выделить следующие основные факторы удовлетворенности трудом, а именно

социальные факторы и личностные факторы.

«К социальным факторам относятся: структурно-функциональные параметры коллектива или группы, их социально-психологические характеристики, мотивационные компоненты как пути влияния на личность работников.

Личностные факторы: уровень соответствия трудовой деятельности личностным ожиданиям; индивидуально-психологические черты (экстраверсия, интроверсия, нейротизм, психотизм); когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты удовлетворенности трудом; уровень самооценки; самоэффективность и локус контроля» [1, 2].

В 2016-2017гг на базе НИИ ФСИН России было проведено исследование, материалы которого позволили выполнить сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников УИС в зависимости от общего уровня экспертной оценки их личности которая дана им их вышестоящими руководителями, а именно: «экспертная оценка личности сотрудников УИС по методике «Экспертная оценка личности сотрудника» (ЭОЛС), разработанная Б.Г. Бовиным на базе НИИ ФСИН России в 2007г. Выборку исследования составили 267 сотрудников пенитенциарной системы разных городов России. Полученные на ее основе данные позволили разделить совокупную выборку на 3 группы. В первую группу вошли сотрудники УИС с высоким уровнем ЭОЛС – 34 человека, вторую группу составили сотрудники со средним показателем общего уровня ЭОЛС- 208, в третьей группе оказались сотрудники с низким общим уровнем ЭОЛС -25 человек. Предполагалось, что в ходе более детального анализа данных, полученных в процессе психодиагностики самих сотрудников, будут выявлены такие различия между группами, которые покажут наиболее важные направления приложения усилий в кадровой работе в УИС. В целом отмечалось, что у обследованных сотрудников УИС стиль саморегуляции поведения свидетельствует о преимущественном развитии у них жизненно важных умений, по сравнению с

личностными компонентом саморегуляции. Это означает, что основной ресурс профессионально развития сотрудников УИС кроется в личностном компоненте и следует уделять внимание повышению их самостоятельности» [1].

Полученные результаты позволяют выделить направления практического приложения усилий в работе кадровым потенциалом УИС, определить мишени для социально- психологической корреляции. Таковыми, очевидно, являются: 1) социально-психологическая коррекция структуры личности в зависимости от эго-состояний, проявляющихся в межличностном общении сотрудников УИ, с целью раскрепощения их творческого потенциала; 2) оптимизация стиля саморегуляции поведения и деятельности сотрудников; 3) формирование корпоративной культуры, мотивирующей сотрудников на поддержание хорошей физической формы как одного из главных условий реализации стремления к достижению успеха.

Рассмотрим внешние психологические факторы удовлетворенности трудом, которые отображены на рисунке 3.

Содержание работы	<ul style="list-style-type: none"> Удовлетворение подразумевает получение удовольствия от выполнения деятельности. Немаловажным является понимание смысла труда, осознание значимости осуществляемой деятельности
Условия работы	<ul style="list-style-type: none"> К ним относят обустройство рабочего места: расположение, освещённость, наличие нужных инструментов и техники, расстояние до рабочих мест других сотрудников и т. д.. Также к этому показателю относят месторасположение организации, удобный график работы, возможности интересных встреч, поездок.
Оплата труда и материальные вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> Удовлетворённость работой зависит от того, насколько соответствует представление сотрудника о плате за свой труд реальному положению вещей. Также учитывается заработная плата за аналогичный труд в других организациях, пропорциональность соотношения усилий, прилагаемых сотрудником и вознаграждения за его труд.
Отношения с руководителем и стиль руководства	<ul style="list-style-type: none"> Важными условиями выступает корпоративная культура, характер взаимоотношений администрацией, стиль управления. Как правило, от руководителя сотрудники ожидают не только материальных выплат за работу, но и внимания к своей личности.
Удовлетворённость окружением.	<ul style="list-style-type: none"> Этот фактор является одним из наиболее значимых. При неудовлетворённости взаимоотношениями с другими сотрудниками, то есть при неблагоприятной психологической атмосфере в трудовом коллективе, работник может иметь просто плохое настроение, а может и принять решение о выборе другого места работы.
Возможности карьерного роста	<ul style="list-style-type: none"> К этому критерию относятся востребованность профессиональных навыков и знаний сотрудника, соответствие планов организации и самого сотрудника относительно его карьерного продвижения, уверенность сотрудника в будущем продвижении в рамках организации и т. д..

Рисунок 3 – «Внешние психологические факторы удовлетворенности трудом» [9].

«На удовлетворенность трудом также влияют внутренние факторы, такие как умственные способности, эмоциональная стабильность, способность адаптироваться, опыт работы, мобильность, возраст, пол, семейное положение

и другие» [16].

«Различают следующие детерминанты удовлетворенности работой: уровень задач, с которыми специалист способен успешно справиться; личный интерес к самому процессу работы; наличие отличий за должным образом выполненную работу и в соответствии со степенью ожиданий работника; наличие инструментов и устройств, которые служат для облегчения выполнения задач; высокий уровень самооценки профессиональных знаний, умений и навыков; ощущение взаимоподдержки между коллегами по работе при реализации специальных задач в тяжелых эпизодах труда» [3].

Профессор Соломанидина Т.О. и кандидат исторических наук Соломанидин В.Г. «приводят перечень принципов проектирования работы с точки зрения удовлетворенности ее исполнителей: работа должна иметь цель, то есть приводить к определенному результату; работники должны оценивать работу как важную и подлежащую выполнению; работа должна давать возможность работнику принимать собственные решения в пределах должностных инструкций, обеспечивающие ее выполнение; выполняя обязанности, работник должен получать обратную связь о степени эффективности своего труда, быть оцененным со стороны руководства и коллег; работа должна приносить справедливое, по мнению работника, вознаграждение» [13]. Эти принципы отражены в совместном учебно-практическом пособии авторов «Управление мотивацией персонала: в таблицах, схемах, текстах, кейсах» [13].

В результате вышеприведенного обзора можно сказать, что проблема удовлетворенности трудом концентрируется на взаимодействии таких факторов, как рабочее удовлетворение и эффективность трудового процесса, ценности работника и требования организации, мотивирующие факторы рабочей среды, ведущие мотивы личности и условия их удовлетворенности, цели и средства трудовой деятельности. Таким образом, показатели удовлетворенности работой и ее особенностями содержат в себе «суммарный

итог» влияния разнородных воздействий, поэтому такие нуждаются в актуальной интерпретации и учете взаимовлияющих факторов. Субъективное отношение к работе будет зависеть от степени удовлетворенности трудом.

Таким образом, показатели удовлетворенности очень чувствительны к множеству факторов, среди которых не только производственные условия, но и уровень притязаний личности, особенности жизненного цикла, мера субъективных усилий в достижении того или иного блага. Очевидно, что связь между удовлетворенностью трудом и реальным производственным поведением носит сложный неоднозначный характер. Поэтому важны не абсолютные показатели удовлетворенности, а особенности их детерминации различными составляющими.

1.3 Психологические особенности труда в системе правоохранительных органов

Повышенное внимание к деятельности сотрудников исправительных учреждений в последнее десятилетие обусловлено той ролью, которую их труд призван сыграть в процессе функционирования УИС.

Установлено, что сотрудник правоохранительных органов (ФСИН, МВД) адаптируется к специфике деятельности лишь через 1-2 года после ее начала, для достижения должного уровня специалисту необходимо 5-7 лет, и лишь через 8-10 лет происходит полная профессиональная адаптация к деятельности.

Важным блоком Международных правовых стандартов являются требования, которым должен соответствовать персонал исправительных учреждений, поскольку исполнение наказания в виде лишения свободы требует привлечения в эту сложную сферу деятельности сотрудников с высокой квалификацией, удовлетворяющих социальный заказ общества на специалистов данной категории.

Деятельность сотрудников характеризуется рядом особенностей, среди которых ее правовой характер; включенность в субъектно-объектные отношения, в которых каждый акт правоприменения влечет за собой последствия; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей (бездействие, злоупотребление, превышение власти).

Психологические особенности труда, которые могут быть значимыми для оценки сотрудником собственной деятельности, а также характера ее выполнения, представим рисунком 4.

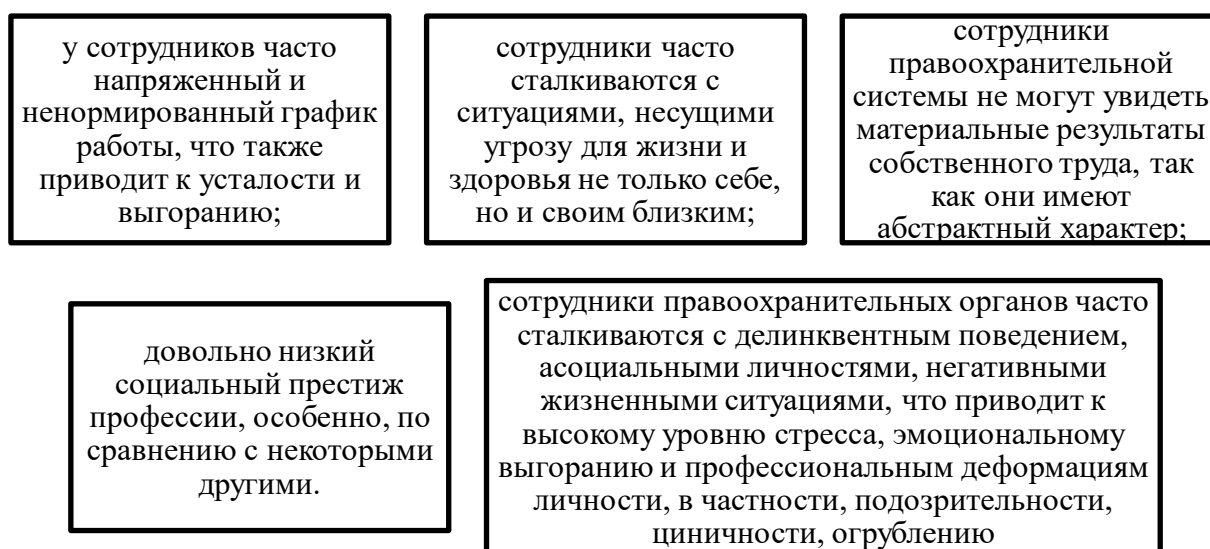


Рисунок 4 – «Психологические особенности труда сотрудников правоохранительных органов» [3]

Для того, чтобы личность успешно справлялась со спецификой работы в структуре ФСИН, она должна обладать определенными профессионально важными качествами. «Рассмотрим сначала само определение профессионально значимых качеств личности. Первым, кто ввел в научный оборот данный термин, был В. Д. Шадриков, который рассматривал систему профессионально значимых качеств личности как личностные особенности субъекта труда, которые значимо влияют на результат и общую эффективность выполняемой профессиональной деятельности» [4].

«Проблема профессионально значимых качеств личности также активно рассматривалась в концепции А.А. Деркача с соавторами, которые под профессионально важными качествами личности рассматривали компонент психики специалиста: психологические процессы, качества, состояния, образования, которые дают возможность ему воплотить в жизнь выбранную деятельность» [28, 29].

«Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова рассматривают профессионально значимые качества личности как качества и черты, которые необходимы для выполнения той или иной деятельности.

Таким образом, профессионально важные качества рассматриваются в двух аспектах – как система качеств и как набор качеств личности, второй подход является более упрощенным.

Наиболее подробная и полная теоретическая модель профессионально значимых качеств личности специалиста была представлена в работах Э.Ф. Зеера, который выделил три основных блока профессионально-важных качеств» [6]. Данная теоретическая модель представлена на рисунке 5.

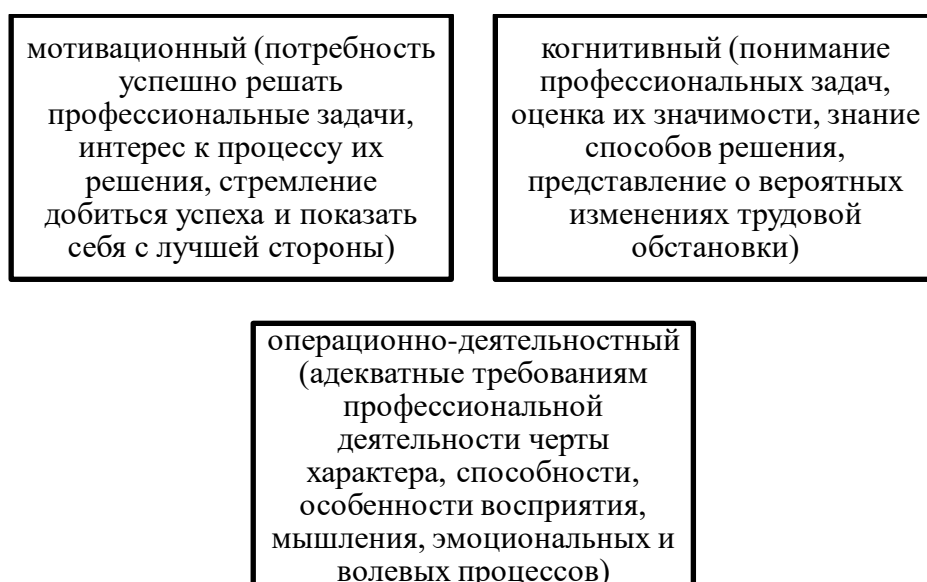


Рисунок 5 – «Теоретическая модель профессионально значимых качеств личности профессионала Э.Ф. Зеера» [28]

«Высокий уровень развития профессионально важных качеств является важным условием удовлетворенности трудом и, в свою очередь, может являться дополнительным мотиватором для дальнейшего развития у профессионала необходимых в работе качеств. Чем большее удовлетворение приносит труд, тем больше желание выполнять его эффективно и тем выше мотивация к профессиональному самосовершенствованию, развитию у себя важных качеств.

У будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы уже на этапе профессионального обучения формируется необходимое отношение к службе. Результатом специального организованного профессионального обучения становится развитие профессионального мышления, что свидетельствует о целенаправленной работе сотрудников кафедры с когнитивной сферой обучающихся» [8].

Хочется привести следующие примеры: «для работников службы охраны, которые несут караул на постах, важную роль играют достаточный уровень физического здоровья и выносливости, скорость реакции, способность воспринимать ситуацию стресса как ситуацию мобилизации, высокая дисциплинированность, умение справляться с монотонной работой и распределять внимание на несколько объектов сразу, быстро его переключать. Для сотрудников подразделений информационно-технического обеспечения, связи и вооружения большое значение имеют аккуратность, педантичность, внимательность, развитые аналитические способности, для кинологов – любовь к животным, собранность, внимательность, эмпатия, терпение» [8].

Высокая квалификация сотрудников отделов кадров и работы с личным составом учреждения, образованность в сфере профессионально-важных качеств, которые необходимы для качественного несения службы в системе ФСИН, может оптимально помочь с подбором кандидатов на службу, их правильном назначении обучении, размещении на вакантные должности, а также продолжительности испытательного срока, который варьируется от 2

месяцев до 6 месяцев.

«Выработка модели профессионального поведения, принятие решений в стрессовой ситуации, особенности протекания реакции на психотравмирующие факторы требуют от сотрудника не только специфического диапазона знаний и умений, но и наличия определенного набора профессиональных навыков. Именно поэтому профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исправительной системы предъявляет перечень необходимых требований к подготовке специалистов пенитенциарных учреждений, их личностным характеристикам и уровню здоровья, в том числе и психического» [8].

«Взаимодействуя со «спецконтингентом», сотрудники постоянно сталкиваются с асоциальными и дезадаптивными личностями, имеющими мотивацию на распространение и укрепление криминальной субкультуры как в местах лишения свободы, так и за их пределами. Данная особенность проявляется, прежде всего, в увеличении количества преступлений, совершаемых лицами, уже имеющими опыт отбывания наказания в исправительных учреждениях. В то же время следует подчеркнуть, что цель профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исправительной системы – исправление осужденных для полноценного возвращения в социум и успешная их ресоциализация в условиях норм нравственного и правового поля современного общества» [11].

«Профессиональная деятельность сотрудников УИС специфична, в связи с тем, что «учреждения уголовно-исправительной системы относятся к закрытому типу учреждений, в силу этого круг общения сотрудников ограничен, их деятельность является напряженной и стрессогенной, так как необходимо проявлять постоянную готовность к действиям в экстремальных ситуациях, взаимодействовать с осужденными, вникать в их проблемы и оказывать помощь». Целевой аспект профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исправительной системы отражает объективную

готовность выполнения поставленных задач, а также осмысленное принятие социальной значимости реализуемого вида труда» [31].

«Как отмечают ученые, успешность деятельности специалиста уголовно-исправительной системы зависит не только от уровня профессиональных знаний, умений и навыков, но и от степени сформированности его профессионально-личностных качеств. Спецификой качеств сотрудника уголовно-исправительной системы выступает то, что в них проявляются личностно значимые профессиональные характеристики специалиста, определяющие успешность служебной деятельности в процессе взаимодействия с коллегами и объектами исправления» [31].

«Значительную роль в структуре профессионально-ценностных ориентаций специалисты пенитенциарной системы отводят качествам, необходимым для эффективной организации процесса исправления осужденных. Данную категорию ценностей М. Рокич обозначил как-инструментальные ценности» [31].

«Кроме того, у сотрудников пенитенциарных учреждений более выражен поведенческий тип профессионально-ценностных ориентаций, что демонстрирует наличие активной профессиональной позиции по многим вопросам, связанным с эффективным выполнением поставленных служебных задач, и развитие мотивации, направленной на совершенствование способов профессиональной деятельности, в то время как специалисты других трудовых областей реализуют ситуативную готовность в ходе решения профессионально важных задач и следование стереотипному профессиональному поведению.

Для сотрудников уголовно-исправительной системы в большей степени важна безопасность профессиональной деятельности. С одной стороны, пенитенциарная безопасность определяется через защищенность пенитенциарной среды, к которой относятся специфика охраны, режима и надзора за лицами, находящимися в местах лишения свободы. Указанный вид

пенитенциарной безопасности определяется как внешний.

С другой стороны, каждый сотрудник исправительного учреждения должен внутренне защищать себя от воздействия пенитенциарного социума с ярко выраженной криминальной направленностью.

Такой способ защиты позволяет рассматривать его в контексте личностных качеств сотрудника уголовно-исправительной системы, обуславливающих его профессиональную самореализацию» [31].

«Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исправительной системы носит ярко выраженную социальную значимость, отражающую потребность общества в изоляции наиболее опасных преступников. Общество требует от специалистов пенитенциарной системы выполнения своих профессиональных обязанностей не только по месту их непосредственной службы, но и вне, пресекая таким образом противоправные поступки и рецидивную преступность в социальной среде» [31].

«У сотрудников правоохранительных органов преобладают такие профессионально-ценностные ориентации, как отношения, цели, результат и личностные качества, необходимые для организации служебной деятельности в соответствии с должностными инструкциями и требованиями профессиональной деятельности. Данные характеристики во многом способствуют становлению специалиста пенитенциарной системы».

Справедливо отмечает в своей работе О.Н. Ежова: «Профессиональное становление личности является, с одной стороны, процессом получения и освоения теоретических знаний и закрепления их на практике, а с другой – формированием специалиста с определенным стилем поведения, базирующимся на его психологических и личностных особенностях, способствующих эффективному выполнению его трудовой деятельности» [29].

Наиболее предпочитаемыми ценностями профессии у специалистов пенитенциарной системы выступают «достижения, окружение,

контролирующие отношения, профессиональная безопасность, коллеги, престижность и экономическая отдача. Перечисленные характеристики, безусловно, отражают специфику профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исправительной системы. Кроме того, осмысленность жизни взаимосвязана со значимыми профессионально-ценностными ориентациями и детерминирует познавательный, эмоциональный и поведенческий типы реализации себя как профессионала» [34].

«Важным определяющим фактором величины влияния стресса на того или иного индивидуума – сотрудника исправительного учреждения, а также последствий его влияния – «положительных» (мобилизация всех ресурсов человеческого организма, повышение стрессоустойчивости, формирования характерологических качеств, позволяющих в дальнейшем верно оценивать ситуацию и обстановку) или «отрицательных» (дезадаптация, паника, повышение уровня тревожности, психосоматические заболевания – при длительном воздействии) на основе вышеизложенного являются личные индивидуальные особенности сотрудника» [34] - [36].

Деятельность сотрудника УИС носит экстремальный характер, что связано с возможностью возникновения экстремальных ситуаций (нападения, террористические акты), с различным уровнем стрессогенности. Выделяется несколько типов жизненных ситуаций в зависимости от уровня стрессогенности: трудные; параэкстремальные; экстремальные. Трудная ситуация характеризуется достаточно сложной для субъекта задачей, ее повышенной значимостью; второй и третий уровни характеризуются риском, высокой ценной возможной ошибки: от разрешения экстремальной ситуации зависит дальнейшее существование субъекта. Деятельность отличается напряженностью, вызванной повышенной ответственностью, сверхнормативностью. Возникновение экстремальных ситуаций при исполнении служебных обязанностей связано, как правило, с нарушением осужденными требований режима исполнения наказания. Необходимость

мгновенной собранности и готовности к открытому физическому противоборству с осужденными отмечают 90 % сотрудников УИС, а 60 % считают свою работу опасной из-за значительной степени риска для собственной жизни и здоровья.

«Высокий уровень удовлетворенности персонала/сотрудников способствует: увеличению эффективности и успешности деятельности организации, уменьшению расходов, повышению производительности труда, улучшению деловых отношений и социальных связей в коллективе, снижению количества прогулов и случаев абсентеизма, повышению мотивации работников, лояльности к руководству и компании в целом, заинтересованности работников в своих результатах и результатах работы всей организации, уменьшению текучести кадров» [36].

На сегодняшний день в научной литературе ощущается определенный недостаток исследований альтернативных и креативных направлений развития персонала и человеческого капитала предприятия, в частности касающихся проблем вовлеченности. Недостаточно разработанными остаются вопросы определения и смыслового содержания понятий вовлеченности, удовлетворенности и лояльности, их использование в науке и современной управленческой практике, значения в управлении персоналом и развитии человеческого капитала предприятий.

На функционировании системы и работу его сотрудников, их развитие, изменение отношения к работе, текучести кадров, производительность и качество труда влияют: удовлетворенность сотрудников работой, лояльностью по отношению к предприятию, вовлеченность сотрудников в работу. Удовлетворенность персонала и их лояльность по отношению к работе предшествуют вовлеченности сотрудников, которая определяется мотивацией и представляет собой внутреннюю эмоциональную готовность прилагать дополнительные усилия для достижения целей предприятия по собственному желанию и инициативе.

Удовлетворенность трудом в системе правоохранительных органов проявляется в виде интереса к выполняемой деятельности, включенности в правоохранительную сферу, что определяет оперативность реагирования на акты правонарушений и противодействие преступлениям.

Однако, по результатам исследований, отмечается неудовлетворенность некоторыми аспектами условий труда в правоохранительной деятельности, что выражается в осуждении получаемых распоряжений и незначительной халатности к их выполнению. Некоторые факторы, влияющие на удовлетворенность трудом сотрудников правоохранительных органов:

- Ценностные ориентации.
- Возраст и стаж.
- Стрессонаполненность жизни и несправедливость наказания.

Для повышения удовлетворенности служебной деятельностью сотрудников правоохранительных органов могут быть использованы методы позитивной психологии, когнитивно-поведенческой, рационально-эмотивной, патогенетической психотерапии и другие.

2 Эмпирическое исследование факторов удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов на примере ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области

2.1 Организация и методики исследования удовлетворенности трудом в системе правоохранительных органов

Научная работа проходила в три этапа:

На начальном этапе исследования был осуществлен подбор персонала для экспериментальной группы. Критерием отбора служил показатель трудовой удовлетворенности работников ФКУ ИК-26 УФСИН России, расположенного в Самарской области, с учетом гендерного разделения на мужской и женский состав.

На втором этапе проводилось исследование удовлетворенности трудом сотрудников женского и мужского пола ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области в экспериментальной группе с помощью следующих методов исследования, которые представим на рисунке 6.

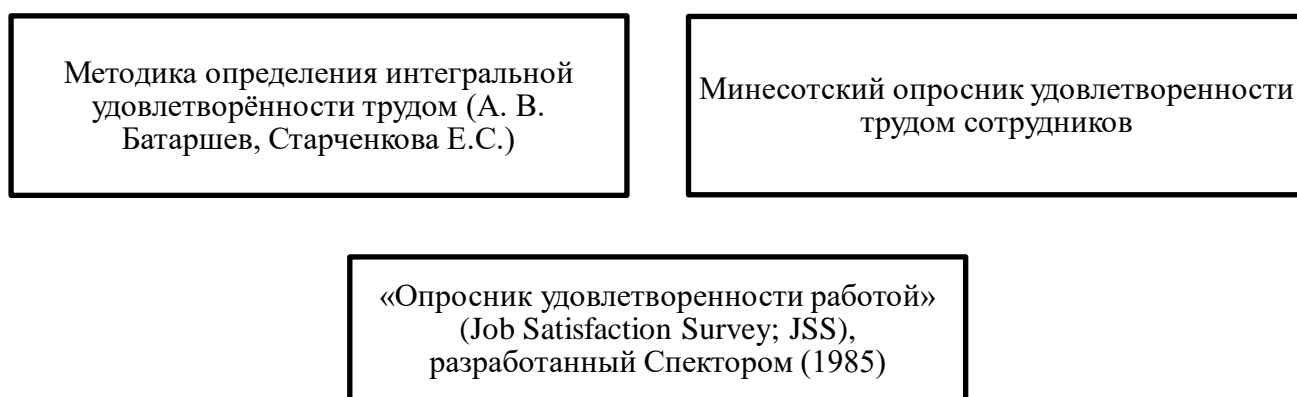


Рисунок 6 – Методики исследования удовлетворенности трудом сотрудников женского и мужского пола ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области

Заключительный этап включал в себя анализ и обработку полученных результатов исследования.

Экспериментальная группа – сотрудники ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области. Испытуемые – мужчины и женщины 24-53 лет.

Характеристика методик исследования

Разработанная А. В. Батаршевым и Е.С. Старченковой методика для измерения общей удовлетворенности трудовой деятельностью позволяет проанализировать, насколько сотрудники довольны своей работой и рабочей средой. Этот диагностический метод выявляет основные элементы, формирующие отношение работников к труду, и применим как для изучения отдельных рабочих групп, так и для комплексной оценки всей организационной структуры предприятия.

Критерии оценки представим на рисунке 7.



Рисунок 7 - Критерии оценки Методика определения интегральной удовлетворенности трудом (А. В. Батаршев, Старченкова Е.С.)

«Методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и следующие составляющие:

- интерес к выполняемой работе;

- удовлетворенность; взаимоотношениями с сотрудниками и руководством;
- уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- удовлетворенность условиями и организацией труда» [10].

Своевременное выявление факторов, вызывающих недовольство персонала, становится возможным благодаря данному подходу. Он помогает руководству принимать обоснованные решения при возникновении угрозы потери важных кадров, определяя критические элементы дискомфорта сотрудников в компании.

«Методика рассматривает как внешние: шкалы 3, 4, 7 – условия труда, отношения с коллективом и руководством; так и внутренние факторы влияния на удовлетворенность трудом: шкалы 1, 2, 5 – интерес, достижения притязания» [32].

«Методологической основой являются категории, отраженные в опроснике по удовлетворенности трудом А.В. Батаршева и другой принципиально важной частью нашей методики является шкала субъективного благополучия. Методика учитывает притязание индивида: шкала 5 – уровень притязаний в профессиональной деятельности, в контексте удовлетворенности трудом. Методика дает возможность диагностики как общей удовлетворенности трудом, так и частной удовлетворенности различными его аспектами – профессией: шкала 1 - интерес к работе и трудовой ситуацией: шкала 7 – удовлетворенность условиями труда» [32].

На рисунке 8 отображены теоретические предпосылки и методологический фундамент, на котором базируется создание данной методики.

Социальные компоненты	<ul style="list-style-type: none"> • интерес к работе
Внутриорганизационные компоненты	<ul style="list-style-type: none"> • удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; удовлетворенность условиями труда
Личностные компоненты	<ul style="list-style-type: none"> • Актуальные - удовлетворенность достижениями в работе; предпочтение выполняемой работы высокому заработку • Потенциальные: уровень притязаний в профессиональной деятельности

Рисунок 8 – «Методологическая основа и обоснование разработки методики» [32]

Методология ориентирована на выявление сотрудников, испытывающих эмоциональное неудовлетворение жизнью, отсутствие ощущения счастья в повседневной деятельности и мысленно готовящихся к увольнению. Однако существуют ограничения для тех работников, которые стремятся покинуть организацию по объективным, рациональным соображениям, а не из-за эмоционального дискомфорта.

Что касается Минесотского опросника, он исследует разнообразные аспекты трудовой деятельности: возможности карьерного роста и применения навыков, рабочую среду, содержание работы, систему вознаграждения, управленческий стиль, корпоративную культуру, социальные льготы и межличностные отношения в команде.

Созданный в 1967 году метод стал признанным способом измерения того, насколько люди довольны своей профессиональной деятельностью. Данная методика, получившая широкое признание, представляет собой специальный механизм для анализа степени удовлетворенности сотрудников их трудовой сферой.

Визуальное отображение ключевых параметров опросника удовлетворенности работой, разработанного в Миннесоте, можно увидеть на рисунке под номером 9.

Структура опросника	<ul style="list-style-type: none"> Опросник состоит из множества утверждений, касающихся различных аспектов работы, таких как содержание работы, условия труда, взаимодействие с коллегами и руководством, возможности карьерного роста и т.д. Обычно он включает в себя два варианта: короткий (из 20 вопросов) и длинный (из 100 вопросов)
Измеряемые аспекты	<ul style="list-style-type: none"> Удовлетворенность от задач (содержания работы); Межличностные отношения (с коллегами и руководством); Условия труда; Карьерные возможности; Компенсация и льготы
Методика оценки	<ul style="list-style-type: none"> Ответы на утверждения оцениваются по шкале Лайкерта, что позволяет измерить степень удовлетворенности. Опросник может быть использован для получения как количественных, так и качественных данных.

Рисунок 9 – «Основные характеристики Миннесотского опросника» [25]

В области управления персоналом, организационного развития и социальной психологии этот инструмент получил широкое распространение.

Благодаря своей несложной обработке данных и администрированию, он эффективно определяет конкретные сферы, порождающие неудовлетворенность среди работников. После выявления проблем с удовлетворенностью трудом в компаниях данный метод позволяет отслеживать происходящие изменения в дальнейшем.

Актуальность Миннесотского опросника как инструмента для понимания потребностей персонала и оценки атмосферы в коллективе сохраняется в сферах менеджмента, психологической науки и социологических исследований.

Однако критики обращают внимание на то, что эмоциональное состояние участников опроса может исказить данные, придавая им субъективный характер. Кроме того, методика не всегда учитывает влияние социокультурного контекста на восприятие удовлетворенности работой.

Данный опросник позволяет составить целостную картину рабочей атмосферы: как выстроены отношения в коллективе и с начальством,

насколько комфортны условия работы, существуют ли перспективы должностного продвижения и возможности для профессионального самовыражения.

Опрос удовлетворенности сотрудников по методике Спектора (также известный как «Questionnaire of Satisfaction by Spector») используется для изучения мнения сотрудников о различных категориях профессиональной жизни. В сферах организационного консультирования, исследований социально-психологического характера и HR-менеджмента данное средство находит широкое применение.

Основные характеристики опросника представим на рисунке 10.

Цель и назначение	<ul style="list-style-type: none"> Опросник предназначен для измерения уровня удовлетворённости работой сотрудников, что позволяет выявить проблемы в организационной среде и принять необходимые меры для их решения
Структура	<ul style="list-style-type: none"> Опросник обычно состоит из нескольких шкал или разделов, каждый из которых отражает различные аспекты удовлетворённости (например, удовлетворённость условиями труда, взаимоотношениями с коллегами, управленческим стилем и т.д.)
Методика оценки	<ul style="list-style-type: none"> Участники обычно отвечают на вопросы по шкале Лайкерта (например, от 1 до 5, где 1 – "полностью не согласен", а 5 – "полностью согласен"). Это позволяет количественно оценивать уровень удовлетворённости по различным критериям
Применение	<ul style="list-style-type: none"> Опросник может быть использован для оценки удовлетворённости как в отдельных командах, так и в организации в целом. Он помогает выявить сильные и слабые стороны рабочей среды.
Данные для анализа	<ul style="list-style-type: none"> Результаты опроса могут быть проанализированы количественно и качественно, что позволяет делать выводы о состоянии удовлетворённости среди сотрудников и формулировать рекомендации для улучшения.
Анонимность	<ul style="list-style-type: none"> Опросники часто проводятся анонимно, что способствует большей откровенности респондентов и получению более точных данных
Использование	<ul style="list-style-type: none"> Опросника удовлетворённости Спектора может помочь организациям в улучшении условий работы, повышении мотивации сотрудников и, как следствие, в увеличении производительности труда.

Рисунок 10 – «Основные характеристики опросника удовлетворенности Спектора» [16]

Далее представим результаты данных согласно представленным выше опросникам.

2.2 Анализ и интерпретация результатов

Методика определения интегральной удовлетворенности трудом (А. В. Батаршев, Старченкова Е.С.). В исследовании приняли участие 32 сотрудника учреждения проходящие службу в колонии строгого режима, 20 из которых сотрудники женского пола и 12 сотрудников мужского пола, в возрасте от 24 до 51 года.

Результаты опроса по методике определения интегральной удовлетворенности трудом (А. В. Батаршев, Старченкова Е.С.) будут рассмотрены в таблице 1 и на рисунке 11.

Таблица 1 - Результаты опроса по методике определения интегральной удовлетворенности трудом (А. В. Батаршев, Старченкова Е.С.) ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области

Параметры	женщины	мужчины
Возраст	422	176
Интерес к работе	48	22
Удовлетворенность достижениями к работе	42	21
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	56	25
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	42	19
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	25	21
Предпочтение выполняемой работы за зарплату	24	11
Удовлетворенность условиями труда	23	12
Общая удовлетворенность трудом	240	102
Профессиональная ответственность	14	12
Уровень	36	42

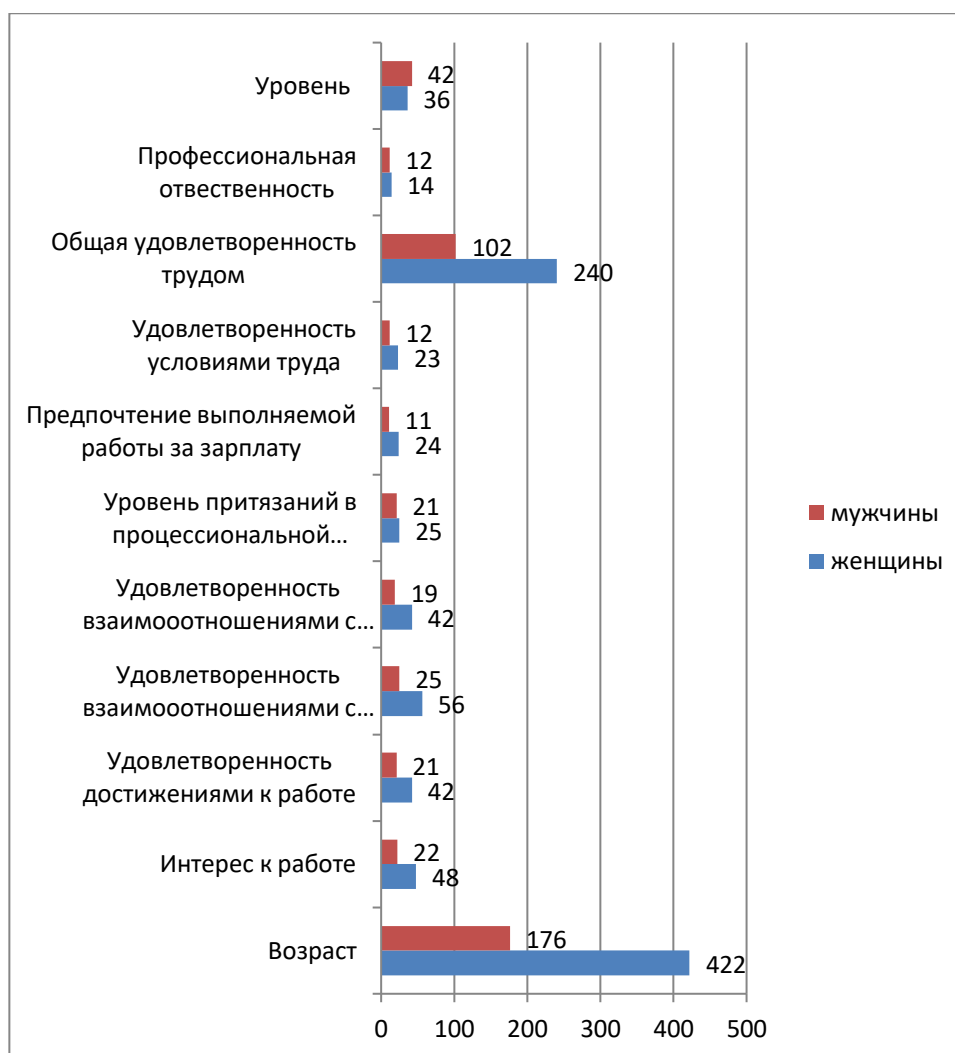


Рисунок 11 - Результаты опроса по методике определения интегральной удовлетворенности трудом женщин и мужчин ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области

По результатам, представленным в Таблице 1 и на рисунке 11, были проанализированы особенности удовлетворенности трудом по следующим критериям: «интерес к выполняемой работе», «достижения в профессиональной деятельности», «взаимоотношения с коллегами и руководством», «предпочтение выполняемой работы заработку, условиям труда»; «профессиональная ответственность» испытуемых и их «уровень притязаний в профессиональной деятельности».

Анализ показывает, что персонал в основном сохраняет профессиональную мотивацию, осознавая значимость своих рабочих результатов. Комфортная рабочая среда, профессиональные успехи и

позитивные отношения с коллективом вызывают удовлетворение у большинства работников, хотя взаимодействие с руководящим составом оценивается несколько ниже. Однако вызывает беспокойство выявленная тенденция к минимальным карьерным амбициям среди опрошенных и приоритет материального вознаграждения над содержанием работы. Некоторые сотрудники органов внутренних дел демонстрируют разочарование в профессиональной сфере, что может объясняться комплексом факторов: интенсивностью служебных задач, существенными временными затратами, организационным давлением и другими стрессогенными аспектами их деятельности.

Высокая мотивация к труду у персонала подтверждается тем, что среди работников не выявлено случаев недовольства своей деятельностью. Анализ показал значительный уровень удовлетворенности работой у большинства членов коллектива, что указывает на важность этого компонента в общей структуре трудовой мотивации.

Использование данной методики позволило выявить интерес к выполняемой работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, предпочтение выполняемой работы заработку, условия труда; определяется профессиональная ответственность работника и его уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Визуализация данных, полученных в ходе применения опросника Миннесоты, отображена на рисунке под номерами 13 и 12.

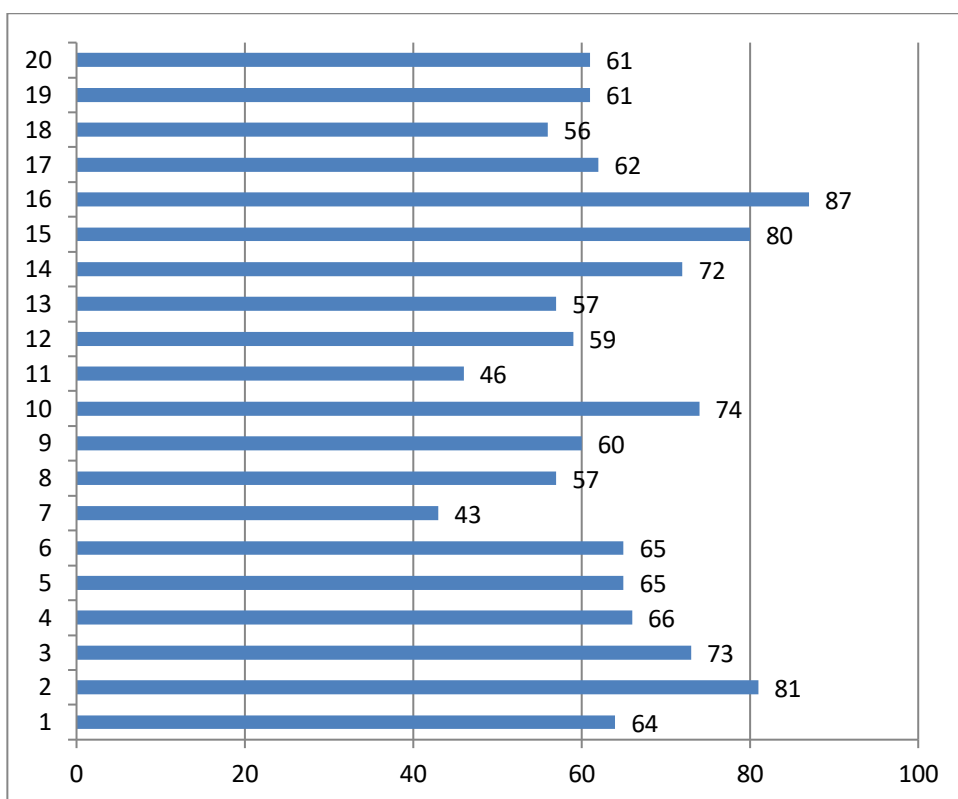


Рисунок 12 - Результаты опроса женщин по методике «Миннесотский опросник»

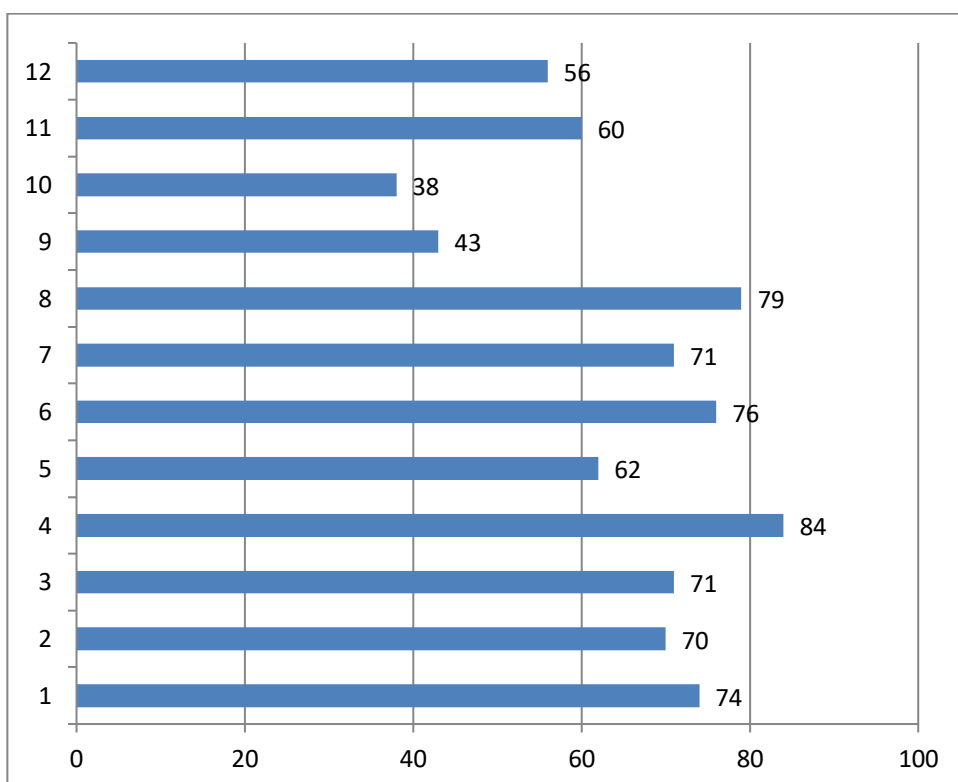


Рисунок 13- Результаты опроса мужчин по методике «Миннесотский опросник»

Анализ данных Миннесотского опросника показал интересную гендерную динамику в отношении к работе. Большинство мужчин демонстрирует высокую степень преданности организации, полностью разделяя корпоративные ценности и готовность жертвовать личными интересами ради компании. В противоположность этому, женщины проявляют заметно меньшую лояльность к организации.

Лишь незначительная часть персонала демонстрирует формальное соответствие нормам корпоративной культуры, оставаясь в целом лояльными сотрудниками. Самую малочисленную группу составляют работники (всего трое: два мужчины и одна женщина), чья мотивация основана исключительно на страхе дисциплинарных взысканий или ожидании вознаграждения, выполняющие свои обязанности строго по предписаниям.

В Таблице 2 и на рисунке 14 отражены полученные результаты измерения степени профессиональной удовлетворенности согласно методу Спектора.

Таблица 2 - Данные и результаты по методике определения уровня удовлетворенности работой Спектора

Параметры	женщины	мужчины
Общая	1485	618
Информирование	197	98
Характер работы	200	97
Условия выполнения	186	86
Коллеги	176	87
Зависимые вознаграждения	171	78
Дополнительные льготы	188	82
Руководство	187	80
Зарплата	165	82
Карьера	162	67

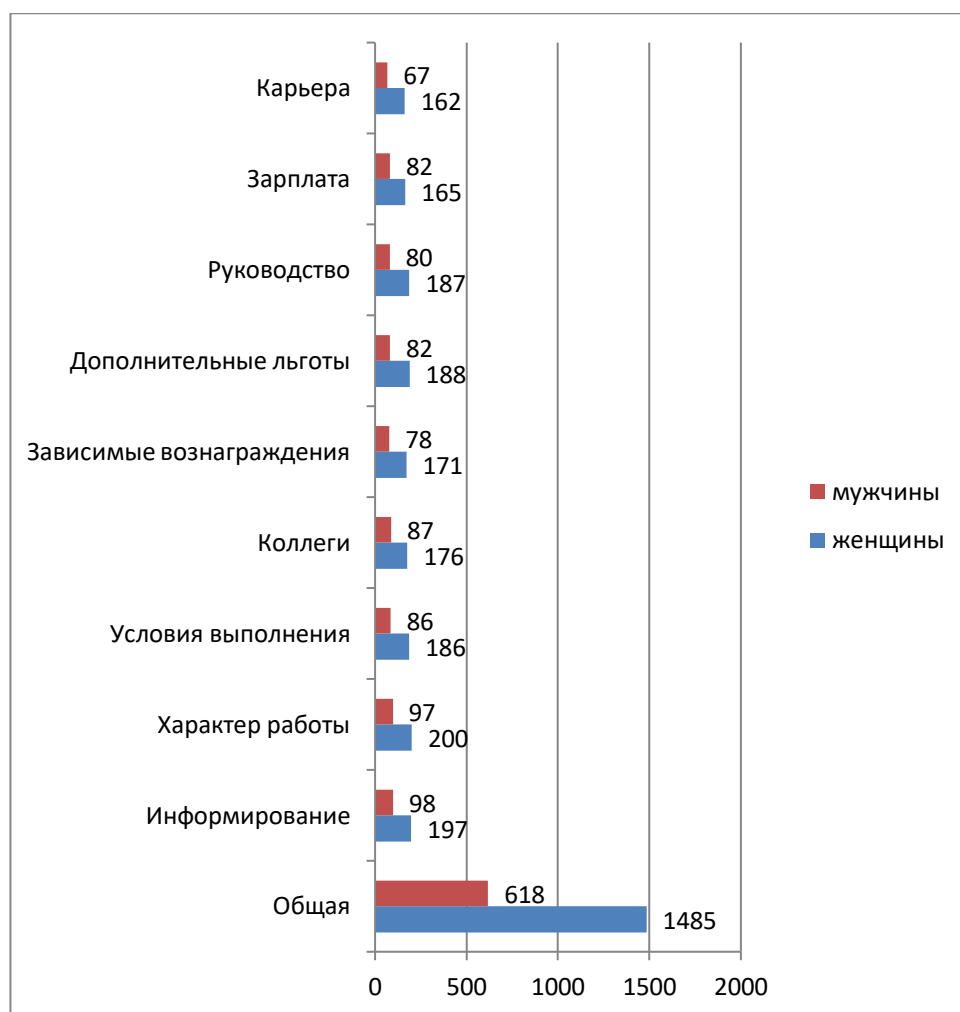


Рисунок 14 - Данные и результаты по методике определения уровня удовлетворенности работой Спектора

Анализ данных, полученных с помощью метода Спектора, свидетельствует о преимущественно положительном отношении персонала к условиям труда, вознаграждению, перспективам роста и социальному пакету. Тем не менее, сотрудники обоих полов из разных отделов демонстрируют недовольство системой руководства, бонусной политикой и предоставляемыми компанией привилегиями.

2.3 Практические рекомендации по повышению удовлетворенности трудом сотрудников правоохранительных органов

Анализ исследования позволил сформулировать комплекс общих советов для улучшения рабочей среды персонала ФКУ ИК-26 УФСИН России в Самарской области. Визуальное отображение уровня трудовой удовлетворенности сотрудников учреждения представлено на рисунке 15



Рисунок 15 - Рекомендации по оптимизации условий труда сотрудников удовлетворенности трудом сотрудников ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области

Психологическое здоровье персонала требует повышенного внимания, учитывая их самоотверженность и приоритет организационных ценностей над

личными интересами. Для сотрудников ФКУ ИК-26 УФСИН России по Самарской области рекомендуется внедрение когнитивно-поведенческих методов коррекции и психотерапии, направленных на улучшение субъективного благополучия, повышение удовлетворенности работой и общее укрепление психологического состояния.

Исследования Анжелы Дакворт в сфере позитивной психологии раскрывают концепцию «грит» - комбинацию настойчивости и страстного отношения к долгосрочным целям. По ее теории, не врожденные способности, а именно настойчивость и упорный труд становятся ключевыми факторами достижения успеха.

Параллельно с этим Тал Бен-Шахар создал методики, направленные на обогащение жизни положительными эмоциями. Его рекомендации включают развитие чувства благодарности, выделение времени на хобби и формирование здоровых межличностных связей. Эти две методологии представляют собой эффективные инструменты позитивной психологии, способствующие личностному росту и благополучию.

Основатель позитивной психологии М. Э. Селигман создал методику, направленную на укрепление ощущения личного благополучия. Данная программа служит показательным примером практического применения психологических концепций. Визуальное представление основных элементов этой методологии можно увидеть на иллюстрации 16, где отражены фундаментальные аспекты подхода Мартина Селигмана к повышению субъективного комфорта.

Перенаправление внимания на положительные вещи	<ul style="list-style-type: none"> • людям активно искать и замечать положительные аспекты своей жизни, что способствует повышению уровня счастья и удовлетворенности
Упражнения на благодарность	<ul style="list-style-type: none"> • практика ведения дневника благодарности, где записываются вещи, за которые мы благодарны, помогает сместить фокус на позитивные события
Занимайтесь "пребыванием в моменте"	<ul style="list-style-type: none"> • это означает медитацию и внимательность, которые помогают людям оставаться в текущем моменте и осознавать свои мысли, чувства и телесные ощущения
Социальная поддержка	<ul style="list-style-type: none"> • наладка и поддержка социальных связей также играет большую роль в субъективном благополучии, поэтому построение позитивных отношений и участие в общественной жизни могут значительно улучшить качество жизни.
Установка на долгосрочные цели	<ul style="list-style-type: none"> • важность определения и стремления к личным ценностям и целям, что помогает людям чувствовать себя более значимыми и удовлетворенными.

Рисунок 16 - Ключевые компоненты программы повышения субъективного благополучия (М. Э. Селигман)

Исследования Бен-Шахара, Дакворт и Селигмана представляют широкий спектр средств для улучшения индивидуального благополучия и ощущения счастья. Позитивная психология, в сущности, фокусируется на развитии гармоничных взаимоотношений с другими людьми, эмоциональной саморегуляции и содействии личностному совершенствованию.

Исследование, проведенное согласно определенным методикам, позволяет сформулировать ряд заключений.

Сотрудники демонстрируют понимание важности своей профессиональной ответственности и сохраняют заинтересованность в рабочем процессе. Позитивную оценку получили условия труда, достижения в профессиональной сфере и отношения с коллегами, хотя взаимодействие с руководящим составом оценивается несколько ниже. Беспокойство вызывают

два аспекта: невысокие карьерные амбиции персонала и тенденция ставить материальное вознаграждение выше содержания выполняемой работы.

Исследование показало, что некоторые работники Исправительной колонии №26 УФСИН по Самарской области демонстрируют недостаточный уровень удовлетворения от своей работы. Причинами такого состояния могут служить различные факторы стрессогенной среды: интенсивные рабочие нагрузки, высокий уровень организационного напряжения, существенные временные издержки и комплексность выполняемых служебных задач.

Исследование показало, что фактор удовлетворенности работой обладает высоким мотивационным потенциалом среди сотрудников. Примечательно, что низкий уровень удовлетворенности не был выявлен ни у одного работника, а большинство демонстрирует значительную удовлетворенность своим трудом.

Примененные методологические инструменты позволили определить ключевые аспекты профессиональной деятельности: уровень притязаний сотрудников, их профессиональную ответственность, а также отношение к рабочим условиям. Кроме того, был проанализирован интерес к выполняемым задачам, профессиональные достижения, качество взаимодействия с начальством и коллективом, а также приоритетность содержания работы по сравнению с материальным вознаграждением.

Анализ данных Минесотского опросника показывает, что лишь трое работников (два представителя мужского пола и одна сотрудница) руководствуются в своей деятельности официальными инструкциями. Их мотивация преимущественно основана на опасении получить взыскание или стремлении к поощрению за выполненную работу.

Кроме того, незначительная часть коллектива демонстрирует приверженность организации и внешне соблюдает принятые корпоративные стандарты поведения.

Женский персонал демонстрирует заметно меньшую приверженность компании по сравнению с коллегами-мужчинами. В то время как мужчины

проявляют высокую степень лояльности, готовность к самопожертвованию в интересах фирмы и глубокое принятие корпоративных ценностей, сотрудницы не проявляют такого уровня преданности.

Корпоративная культура находит более сильный отклик среди мужской части коллектива, которые в своем преобладающем большинстве искренне разделяют философию организации и демонстрируют исключительную верность своим профессиональным обязанностям.

Исследование также обнаружило дополнительные характеристики того, насколько работники полиции и других правоохранительных структур довольны своей профессиональной деятельностью:

- Высокий уровень ответственности. Сотрудники правоохранительных структур регулярно оказываются в непростых и рискованных обстоятельствах, требующих исключительного профессионализма. Когда они ощущают успешное выполнение своих служебных задач, это может значительно повышать их трудовое удовлетворение. Работа в полиции характеризуется чрезвычайной степенью ответственности, что становится неотъемлемой частью их ежедневной деятельности.

- Чувство полезности. Служба в правоохранительных структурах дает сотрудникам глубокое удовлетворение от осознания своей роли в обществе. Обеспечивая безопасность и поддерживая порядок, работники органов внутренних дел испытывают значимое ощущение собственной ценности. Их вклад в защиту общественного благополучия формирует устойчивое чувство социальной полезности и профессиональной востребованности.

- Профессиональный рост. Развитие в карьере играет ключевую роль в полицейской службе. Удовлетворенность работой часто возрастает у тех сотрудников правоохранительных органов, кто видит перспективы своего служебного продвижения. Система УФСИН предоставляет множество возможностей для совершенствования навыков и должностного роста, что положительно влияет на мотивацию персонала.

- Коллектив. В ФКУ ИК-26, подведомственном УФСИН по Самарской области, сформировалась сплоченная команда профессионалов. Несмотря на периодически возникающие сложности, сотрудники демонстрируют высокий уровень взаимовыручки и коллективного взаимодействия. Благоприятный микроклимат среди персонала существенно влияет на рабочий настрой, способствуя повышению профессиональной удовлетворенности каждого члена команды.

- Материальное поощрение. Адекватная оценка и соответствующее вознаграждение профессиональной деятельности могут привести к удовлетворенности работой среди представителей правоохранительных структур. Финансовое стимулирование выступает значимым фактором, влияющим на восприятие сотрудниками полиции ценности своего труда.

- Возможность самореализации. Работа предоставляет шанс для личностного роста и развития. Многие сотрудники находят в службе нечто большее, чем просто источник дохода – это путь к самовыражению, где их умения и таланты приносят пользу обществу. Такая возможность применить свой потенциал на благо других часто приводит к глубокому удовлетворению от профессиональной деятельности.

Заключение

Удовлетворенность трудом в системе правоохранительных органов проявляется в виде интереса к выполняемой деятельности, включенности в правоохранительную сферу, что определяет оперативность реагирования на акты правонарушений и противодействие преступлениям.

Однако, по результатам исследований, отмечается неудовлетворенность некоторыми аспектами условий труда в правоохранительной деятельности, что выражается в осуждении получаемых распоряжений и незначительной халатности к их выполнению. Некоторые факторы, влияющие на удовлетворенность трудом сотрудников правоохранительных органов:

- Ценностные ориентации. Интегральный показатель удовлетворенности трудом повышается с увеличением выраженности ценностей стимуляции, универсализма, благожелательности, альтруистических смысловых жизненных ориентаций.

- Возраст и стаж. С увеличением возраста и стажа у сотрудников полиции снижается удовлетворенность профессиональной деятельностью, достижениями в службе, ограничивается круг социального общения.

- Стрессонаполненность жизни и несправедливость наказания. Эти факторы уменьшают ощущение благополучия и удовлетворенности трудом.

Для повышения удовлетворенности служебной деятельностью сотрудников правоохранительных органов могут быть использованы методы позитивной психологии, когнитивно-поведенческой, рационально-эмотивной, патогенетической психотерапии и другие.

Исследование, проведенное согласно определенным методикам, позволяет сформулировать ряд заключений.

Сотрудники демонстрируют понимание важности своей профессиональной ответственности и сохраняют заинтересованность в рабочем процессе. Позитивную оценку получили условия труда, достижения в профессиональной сфере и отношения с коллегами, хотя взаимодействие с

руководящим составом оценивается несколько ниже. Беспокойство вызывают два аспекта: невысокие карьерные амбиции персонала и тенденция ставить материальное вознаграждение выше содержания выполняемой работы.

Исследование показало, что некоторые работники Исправительной колонии №26 УФСИН по Самарской области демонстрируют недостаточный уровень удовлетворения от своей работы. Причинами такого состояния могут служить различные факторы стрессогенной среды: интенсивные рабочие нагрузки, высокий уровень организационного напряжения, существенные временные издержки и комплексность выполняемых служебных задач.

Исследование показало, что фактор удовлетворенности работой обладает высоким мотивационным потенциалом среди сотрудников. Примечательно, что низкий уровень удовлетворенности не был выявлен ни у одного работника, а большинство демонстрирует значительную удовлетворенность своим трудом.

Примененные методологические инструменты позволили определить ключевые аспекты профессиональной деятельности: уровень притязаний сотрудников, их профессиональную ответственность, а также отношение к рабочим условиям. Кроме того, был проанализирован интерес к выполняемым задачам, профессиональные достижения, качество взаимодействия с начальством и коллективом, а также приоритетность содержания работы по сравнению с материальным вознаграждением.

Анализ данных Минесотского опросника показывает, что лишь трое работников (два представителя мужского пола и одна сотрудница) руководствуются в своей деятельности официальными инструкциями. Их мотивация преимущественно основана на опасении получить взыскание или стремлении к поощрению за выполненную работу.

Кроме того, незначительная часть коллектива демонстрирует приверженность организации и внешне соблюдает принятые корпоративные стандарты поведения.

Женский персонал демонстрирует заметно меньшую приверженность компании по сравнению с коллегами-мужчинами. В то время как мужчины проявляют высокую степень лояльности, готовность к самопожертвованию в интересах фирмы и глубокое принятие корпоративных ценностей, сотрудницы не проявляют такого уровня преданности.

Корпоративная культура находит более сильный отклик среди мужской части коллектива, которые в своем преобладающем большинстве искренне разделяют философию организации и демонстрируют исключительную верность своим профессиональным обязанностям.

Исследование также обнаружило дополнительные характеристики того, насколько работники полиции и других правоохранительных структур довольны своей профессиональной деятельностью:

- Высокий уровень ответственности. Сотрудники правоохранительных структур регулярно оказываются в непростых и рискованных обстоятельствах, требующих исключительного профессионализма. Когда они ощущают успешное выполнение своих служебных задач, это может значительно повышать их трудовое удовлетворение. Работа в полиции характеризуется чрезвычайной степенью ответственности, что становится неотъемлемой частью их ежедневной деятельности.

- Чувство полезности. Служба в правоохранительных структурах дает сотрудникам глубокое удовлетворение от осознания своей роли в обществе. Обеспечивая безопасность и поддерживая порядок, работники органов внутренних дел испытывают значимое ощущение собственной ценности. Их вклад в защиту общественного благополучия формирует устойчивое чувство социальной полезности и профессиональной востребованности.

- Профессиональный рост. Развитие в карьере играет ключевую роль в полицейской службе. Удовлетворенность работой часто возрастает у тех сотрудников правоохранительных органов, кто видит перспективы своего служебного продвижения. Система УФСИН предоставляет множество

возможностей для совершенствования навыков и должностного роста, что положительно влияет на мотивацию персонала.

- Коллектив. В ФКУ ИК-26, подведомственном УФСИН по Самарской области, сформировалась сплоченная команда профессионалов. Несмотря на периодически возникающие сложности, сотрудники демонстрируют высокий уровень взаимовыручки и коллективного взаимодействия. Благоприятный микроклимат среди персонала существенно влияет на рабочий настрой, способствуя повышению профессиональной удовлетворенности каждого члена команды.

- Материальное поощрение. Адекватная оценка и соответствующее вознаграждение профессиональной деятельности могут привести к удовлетворенности работой среди представителей правоохранительных структур. Финансовое стимулирование выступает значимым фактором, влияющим на восприятие сотрудниками полиции ценности своего труда.

- Возможность самореализации. Работа предоставляет шанс для личностного роста и развития. Многие сотрудники находят в службе нечто большее, чем просто источник дохода – это путь к самовыражению, где их умения и таланты приносят пользу обществу. Такая возможность применить свой потенциал на благо других часто приводит к глубокому удовлетворению от профессиональной деятельности.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексеева О. С. Сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня экспертной оценки их личности // Прикладная юридическая психология. 2017. № 4. С. 32.
2. Андрианов А. С. Развитие личностно-профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел в процессе первоначальной подготовки в вузах МВД РФ: автореф. дисс. канд. пед. наук. Новосибирск, 2020. с. 15.
3. Антонов Ю. И. Педагогические условия развития личности будущего офицера в процессе практической подготовки: автореф. дисс. канд. пед. наук. Саратов, 2004. с. 11.
4. Башков А. В. Особенности воспитательной работы по повышению эффективности морально-психологической подготовки курсантов в вузах МВД России // Педагогические технологии в профессиональной подготовке педагога-воспитателя и социального педагога в условиях модернизации педагогического образования: Материалы 2 Всероссийской конференции. Барнаул: Изд-во БГПУ, 2003. С. 109.
5. Бовин Б. Г., Федорова Е. М. К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 110.
6. Бутко Ю. В. Понятия труда и удовлетворённости трудом // Мировая наука. 2018. № 12 (21). С. 168.
7. Вахитов Р. Р., Решетова О. К. Факторы удовлетворённости трудом // Академическая наука – проблемы и достижения Материалы XV международной научно-практической конференции. 2018. С. 55.
8. Воронина Т. Н., Лукьянов А. С. Педагогические условия формирования профессионально важных качеств у курсантов вузов МВД

России // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 6. С. 319.

9. Галимова Э.Э. Исследование роли эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности труда персонала. Образование и саморазвитие. 2021. №25. С. 175.

10. Гончарова Н. А. Личностные факторы профессиональной успешности сотрудников правоохранительных органов // Прикладная психология и педагогика. 2023. - Т. 8. - № 2. - С.152.

11. Гумерова Л. Р. Основные направления психопрофилактики синдрома «эмоционального выгорания» у сотрудников уголовноисполнительной системы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 13. С. 3896.

12. Зарипова Г. А. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы. Казань, 1998. с. 81.

13. Ильина Е. С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС // Развитие личности. 2002. № 4. С. 169.

14. Караваев А. Ф., Крук В. М., Носс И. Н., Виноградов М. В. Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3. С. 106.

15. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону. 1996.

16. Ковалева В. Э. Социальные и психологические условия удовлетворенности трудом молодых работников организации // Молодой ученый. 2021. № 25 (367). С. 476.

17. Колтырина Л. А. Факторы удовлетворённости трудом: систематизация зарубежного опыта // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 45.

18. Леонидова Г. В., Калачикова О. Н. Удовлетворённость трудом и успешность в труде: взаимосвязь понятий // Вестник Государственного социально-гуманитарного университета. 2019. № 2 (34). С. 55.

19. Лисовская А.Ю., Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. № 1. – С. 93-112.

20. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Знание, 2016. с. 14.

21. Мисюрина А. Ш. Влияние условий труда на удовлетворённость работников своим трудом // УНИВЕРСИТЕТСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ сборник статей XVI Международной научно-методической конференции. Посвящается 150-летию со дня рождения П. А. Столыпина. 2012. С. 270

22. Митюрина Н. Ю. Проблемы профессиональной деформации личности сотрудников ОВД в контексте уголовно-правовых отношений // Правовая политика и правовая жизнь. 2008. № 4. С. 180.

23. Муруттар А.А., Вихалемм П.А., Некоторые проблемы комплексного исследования удовлетворенности заводского коллектива/ Труды по социологии/ - Тарту, 1972.

24. Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений// Психологическая наука в СССР. Т. 2. М.: Изд. АПН РСФСР, 1960. С. 91-104., с. 96.

25. Падун М. А., Котельникова А. В. Модификация методики исследования базисных убеждений личности Р. Янофф-Бульман // Психологический журнал. 2008. - Т. 29. - № 4. - С. 98.

26. Попов П.П. Формирование «образа медиатора» на основании анализа мотивов и установок к выбору профессии лиц, обучающихся и уже прошедших обучение по программам подготовки профессиональных медиаторов. Педагогика: история, перспективы. 2021. Том.4 No1. С. 108-133.

27. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная

психология: Учебное пособие. СПб. : Речь, 2000. с. 51.

28. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб пособие для студ. вузов. М. : ИЦ «Академия», 2024. с. 85.

29. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М. : Академия, 2003. с. 185.

30. Пул М. Управление человеческими ресурсами / М. Пул, М. Уорнер - СПб.: Питер, 2012. - с.85.

31. Самойлик Н. А. Профессионально-ценностные ориентации специалистов особых условий труда (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы) // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2019. Т. 24, № 1(76). С. 104–110. DOI: 10. 24411/1999-6241-2019-11015.

32. Сарсенова А. А. Особенности состояний психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел с различным уровнем служебной лояльности // Прикладная психология и педагогика. - 2022. - Т. 7. - № 3. - С. 179-190.

33. Сунцова Я.С. Диагностика профессионального становления личности: учеб.метод. пособие / Ижевск: «Удмуртский университет», 2016. с. 21.

34. Темницкий А. Л. Удовлетворённость работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып. 4: в 2 ч. Ч. 2. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С. 231–238.

35. Тощенко Ж.Т. Социология труда // Социология. Общий курс : учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. – М., 2001. – Разд. II, гл. 1. – С. 74.

36. Харченко К. В. Диагностика удовлетворённости трудом при регулировании социально-трудовых отношений // Социологические исследования. 2019. № 7 (303). С. 32.