

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья

УДК 316.6

DOI: 10.18384/2949-5105-2024-4-82-96

ОСОБЕННОСТИ КОМПОНЕНТОВ УСТАНОВОК ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ

Кузнецова Д. А.

*Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний
Российской Федерации; 160002, Вологодская область, г. Вологда, ул. Щетинина, д. 2.,
Российская Федерация; e-mail: d_dobrova@mail.ru*

Поступила в редакцию 03.07.2024

После доработки 09.07.2024

Принята к публикации 28.07.2024

Аннотация

Цель. Целью статьи является описание исследования особенностей эмоционального и когнитивного компонентов установок по отношению к профессиональной деятельности, деструктивных установок у сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) с различным стажем.

Процедура и методы. В статье проанализированы подходы к определению установок, приведены результаты собственного исследования. При проведении исследования использованы методы опроса, сравнения, проективный метод (методика «Незаконченные предложения»), методы интерпретации результатов и статистического анализа.

Результаты. Установлено восприятие сотрудниками УИС вне зависимости от стажа среды учреждений как недеструктивной. Выявлено отрицательное отношение к профессии у 25% сотрудников. Обозначено, что с увеличением стажа несколько снижается мотивация деятельности, сотрудники со стажем от 3 до 5 лет ориентированы на успех в служебной деятельности, стремятся к саморазвитию и построению карьеры, в отличие от сотрудников со стажем службы от 10 и более лет, характеризующихся стремлением к выходу на пенсию. Сотрудники с меньшим стажем демонстрируют больше отрицательных установок по отношению к руководству и к осужденным.

Теоретическая и/или практическая значимость. Обозначена проблема отрицательного отношения к профессии у сотрудников УИС, описаны различия в установках в зависимости от профессионального стажа, представлены практические рекомендации по результатам исследования.

Ключевые слова: профессиональные деструкции, профессиональный стаж, сотрудники, установка, установка по отношению к профессиональной деятельности

Для цитирования: Кузнецова Д. А. Особенности компонентов установок по отношению к профессиональной деятельности у сотрудников с разным стажем // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2024. №4. С. 82–96. DOI: 10.18384/2949-5105-2024-4-82-96

Original Research Article

FEATURES OF COMPONENTS OF ATTITUDES TOWARDS PROFESSIONAL ACTIVITIES IN EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF EXPERIENCE

D. Kuznetsova

Vologda Institute of Law and Economics; ul. Schetinina. 2, Vologda region, 160002, Vologda, Russian Federation; e-mail: d_dobrova@mail.ru

Received by the editorial office 03.07.2024

Revised by the author 09.07.2024

Accepted for publication 28.07.2024

Abstract

Aim. The purpose of the article is to describe the study of the characteristics of the emotional and cognitive component of attitudes in relation to professional activity, destructive attitudes among employees of the penal system (penal system) with various lengths of experience.

Procedure and methods. The article analyzes approaches to the definition of installations, and presents the results of its own research. The research uses survey methods, comparisons, the projective method (the "Unfinished Sentences" technique), methods of interpreting the results and statistical analysis.

Results. The perception of the penal system staff, regardless of the length of service, of the environment of institutions as non-destructive has been established. A negative attitude towards the profession was revealed in 25% of employees. It is indicated that with increasing length of service, the motivation of activity decreases somewhat, employees with experience from 3 to 5 years are focused on success in their professional activities, strive for self-development and career building, unlike employees with service experience of 10 years or more, characterized by a desire for pensions. Employees with less experience demonstrate more negative attitudes towards management and convicts.

Theoretical and/or practical significance. The problem of negative attitude to the profession among penal system staff is outlined, differences in attitudes depending on professional experience are described, practical recommendations based on the results of the study are presented.

Keywords: professional destructions, professional experience, employees, installation, installation in relation to professional activity

For citation: Kuznersova D. A. Features of components of attitudes towards professional activities in employees with different levels of experience. In: Bulletin of State University of Education. Series: Psychological Sciences, 2024, no. 4, pp. 82–96. DOI: 10.18384/2949-5105-2024-4-82-96

Введение

В современных психологических исследованиях поднимается проблема обусловленности поведения человека не столько внешними особенностями ситуации, сколько разнообразными внутренними причинами [19], к которым относятся и установки. Когда известны фиксированные установки человека, можно с большей долей уверенности предсказать поведение, которое им будет осуществлено. Именно это придаёт установкам большое значение для понимания активности личности.

Понятие «установка» ввёл Г. Спенсер. В книге «Первые принципы» он писал, что правильное суждение по определённому вопросу главным образом зависит от душевной установки, которой мы в большей части придерживаемся при выслушивании противоположного мнения. От сохранности этой правильной установки зависит направление нашего рассуждения, с её помощью мы различаем ложь и истину. По мнению Г. Спенсера, установка выражает ту позицию человека, которую он занимает при рассмотрении определённого вопроса, и на основе которой чувствует и переживает приемлемость и неприемлемость данного положения [12, с. 150].

Д. Кэмпбелл рассматривал социальную установку как последовательность, синдром устойчивости реакции на социальные объекты [18, с. 102]. Д. Катц под социальной установкой понимал предрасположенность индивида к оценке какого-либо субъекта,

его символа или аспекта (его мира) как положительного или отрицательного [1]. При этом социальная установка содержит аффективный (эмоциональный), когнитивный и поведенческий компоненты [2].

Деятельность сотрудника уголовно-исполнительной системы протекает в условиях повышенной опасности и экстремальности. Она регулируется нормативно-правовыми документами, требует специальной физической и профессиональной подготовки. Ряд авторов подчёркивает, что для эффективности выполнения служебных задач сотруднику важно иметь высокий уровень профессиональной готовности, включающий личностно-деятельностный, когнитивный и мотивационно-ценностный компоненты [11], быть психологически готовым к современным изменениям и вызовам [7; 9; 15], устойчивым к воздействию негативных факторов, обладать высоким уровнем профессионального самосознания [8].

Современные исследования, основанные на необходимости развития пенитенциарной системы и имиджа её сотрудников, рассматривают, например, их личностные особенности и их влияние на деятельность и имидж сотрудников [6], дезадаптивные финансовые установки [3], особенности адаптации и сопровождения молодых сотрудников [5]; но в то же время профессиональные установки сотрудников, которые могут оказывать значительное влияние на их деятельность, недостаточно описаны.

Общая характеристика жизненных перспектив личности соотносится с некоторыми аспектами реализации профессиональных установок [4, с. 335]. Установки относительно профессиональной деятельности можно объединить в три группы: базовые (например, понимание социальной значимости выполняемой работы, добросовестное выполнение своих обязанностей), стабильные личностные установки относительно профессии (связаны с личностными особенностями сотрудников), профессиональные установки, имеющие непосредственное отношение к реализуемой деятельности (для сотрудников УИС это могут быть, например, безопасность профессиональной деятельности, строгое следование приказам и инструкциям) [14, с. 2]. При этом важно формирование этих установок на всех этапах профессионализации [10].

Изучение деструктивных установок в профессиональной деятельности сотрудников УИС показывает, что они могут проявляться как в нарушении исполнения профессиональных обязанностей по должности, так и в виктимизации поведения [13]. Так, по данным исследований 423 сотрудников пенитенциарной системы, был выявлен ряд установок, характерных для сотрудников, имеющих признаки профессиональных деструкций: авторитет – главная цель в жизни; я – особенный человек; страшнее всего в жизни – попасть в неловкое положение; доверять людям нельзя ни при каких обстоятельствах [16, с. 245].

В то же время подробное описание позитивных и негативных профессиональных установок сотрудников УИС в литературе отсутствует. В зависимо-

сти от служебного срока наблюдаются некоторые личностные изменения сотрудников. Чаще всего это происходит на этапах от 3 до 5 лет, от 5 до 10 и выше 10 лет.

Исследование установок по отношению к профессиональной деятельности

С целью изучения особенностей установок по отношению к профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы с различным стажем под нашим руководством А. А. Рожкиной было организовано исследование, в котором участвовало 50 человек (из числа сотрудников исправительного учреждения). Были сформированы две группы по 25 человек (мужчины в возрасте 25–45 лет), в первую из которых были включены сотрудники со стажем службы от 3 до 5 лет, во вторую группу – сотрудники со стажем от 10 и более лет.

В данной статье описывается результат диагностики установок с помощью методик «Незаконченные предложения» и «Тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (тест ПДЛП)» А. В. Болдырева, Т. А. Болдыревой. С помощью методики «Незаконченные предложения», сконструированной на основе методики Сакса-Леви, анализировались эмоциональная и когнитивная составляющие профессиональных установок. Тест ПДЛП позволяет выявить наличие деструктивных установок у сотрудников.

При конструировании незаконченных предложений изучались несколько категорий: отношение к вышестоящему руководству, к коллективу, к

осуждённым, нереализованные возможности, отношение к будущему, к профессии. Математическая обработка данных с помощью критерия Фишера не выявила статистически значимых различий в распределении ответов в данных категориях сотрудников с различным стажем, но тем не менее качественные различия наблюдаются. Рассмотрим их подробнее. Все завершения предложений были распределены по характеристике эмоций на позитивные, нейтральные и отрицательные, что показывает различия установок по отношению к профессиональной деятельности. В таблице приведены показатели эмоциональной составляющей установок сотрудников с разным стажем.

Далее рассмотрим по выделенным категориям как характеристику эмоциональной составляющей уста-

новок сотрудников УИС с разным стажем, так и их когнитивное наполнение, представленное в ответах теста «Незаконченные предложения».

Сотрудники на разных этапах прохождения службы определяют отношение к руководству с трёх сторон. Сотрудники на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет с позитивной стороны отмечают, что руководство: «верит в меня», «всегда поможет», «моя опора», «понимающее», «грамотное», «хорошее», «разумное». При взаимодействии с руководством сотрудники чувствуют себя спокойно и уверенно. С негативной стороны отмечают: «безразличие руководства к окружающим», «малокомпетентное», «несправедливое». При взаимодействии возникает «страх», «растерянность». С нейтральной позиции определяют руководство – как «нормальное», «офицеры». При

Таблица 1 / Table 1

Эмоциональный компонент профессиональных установок у сотрудников с разным стажем (%) / The emotional component of professional attitudes among employees with different experience (%)

Категории теста	Сотрудники со стажем 3-5 лет			Сотрудники со стажем более 10 лет		
	позитивные установки (%)	нейтральные установки (%)	отрицательные установки (%)	позитивные установки (%)	нейтральные установки (%)	отрицательные установки (%)
отношение к вышестоящему руководству	60	22	18	76	9	6
отношение к коллективу	85	8	7	80	15	5
отношение к осужденным	47	17	18	54	10	13
нереализованные возможности	76	20	1	76	12	1
отношение к будущему	88	0	8	81	4	4
отношение к профессии	20	51	29	19	57	24

Источник: составлено автором.

взаимодействии личный состав «приветствует его», «докладывает о наличии, либо отсутствии происшествий» и «вспоминает обязанности».

Сотрудники со стажем службы от 10 и более лет определяют руководство с позитивной стороны как: «грамотное», «стабильное», «гуманное», «справедливое», «требовательно относящееся к исполнению должностных обязанностей», «пользующееся авторитетом». При взаимодействии сотрудники чувствуют себя «уверенно» и «спокойно». С негативной стороны сотрудники считают руководство «малокомпетентным». При взаимодействии испытывают «волнение». Нейтральную позицию занимают сотрудники, которые считают своё руководство «нормальным», «прямым начальством». При взаимодействии «приветствуют руководство».

Несмотря на отсутствие статистически значимых различий между группами, число сотрудников, высказывающих позитивное отношение к руководству, выше в группе сотрудников с большим стажем, что говорит об их принятии вышестоящих лиц, стабильном взаимодействии с ними. При этом 18% сотрудников со стажем от 3 до 5 лет демонстрируют негативные высказывания в отношении к руководству, испытывают отрицательные эмоции при взаимодействии, что может быть связано с непринятием некоторых требований руководства и может приводить к снижению эффективности в служебной деятельности.

Анализ завершения предложений, содержащих отношение к коллективу, показывает, что 85% сотрудников на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет отношение к коллективу определя-

ют с позитивной стороны, коллектив для них это – «опора», «поддержка» и «взаимопомощь». Обстановку в коллективе сотрудники со стажем от 3 до 5 лет описывают, как с позитивной стороны – «дружелюбная», «ровная», «понимающая», так и с негативной – «удовлетворительная», «нестабильная», «не самая лучшая». Нейтральную позицию занимают такие понятия, как «неоднозначная», «разная» обстановка. Сотрудники, находясь в коллективе, «чувствуют себя его частью». Также они обозначают «уверенность», «спокойствие» и «комфорт в среде». И считают важным – «быть нужными окружающим» и ощущать себя в коллективе, как «рыба в воде». Сотрудники отмечают, что им комфортно работать с людьми, которые «трудолюбивы» и «ответственны», «готовы дать обратную связь», «заинтересованы в работе», «с пониманием относятся к своим должностным обязанностям», «держат своё слово», «задают мало вопросов». Чувство юмора считают немаловажным элементом в деятельности.

Сотрудники со стажем службы от 10 и более лет в понятие «коллектив» вкладывают: «ответственность», «надёжность», «доброжелательность», «общительность», «добросовестность». Обстановку в коллективе описывают с позитивной стороны такими эпитетами, как «серьёзная», «спокойная», «рабочая». С негативной как «удовлетворительная». Находясь в коллективе, сотрудники чувствуют себя «непринуждённо», «свободно», «уверенно» и «спокойно». Ответы сотрудников показывают, что они готовы работать с людьми, которые «понимают, что от них требуется», «трудолюбивые», «ответственные», «исполнительные», «до-

бросовестные», «имеют собственное мнение».

Несмотря на то, что отсутствуют статистически значимые различия между экспериментальными группами, количество позитивных высказываний по отношению к коллективу у сотрудников на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет превышает на 5% количество позитивных высказываний сотрудников со стажем службы от 10 и более лет. Это может свидетельствовать о сплочённости коллектива, наличии единого командного духа, более гибком взаимодействии с коллективом и большей ориентацией на его требования тех сотрудников, чей стаж работы меньше. Возможно, сотрудники со стажем работы более 10 лет в связи с большим опытом деятельности меньше зависят от коллектива и более ориентированы на свою профессиональную деятельность.

Сотрудники на разных этапах прохождения службы отношение к осуждённым определяют с трёх сторон. Сотрудники на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет отношение к осуждённым отмечают с позитивной стороны: в общении сотрудники проявляют «тактичность», «корректность» и «вежливость», «стараются сохранять спокойствие». Осуждённых они характеризуют как «сожалеющих о содеянном», «оступившихся». Негативным аспектом выступают такие характеристики осуждённых, как «плохие», «лживые», «несчастные», «неадекватные». При работе с осуждёнными сотрудники отмечают их «исполнительность», «добросовестность», «хитрость» и «уважение».

Сотрудники на этапе от 10 и более лет выделяют такие характеристики

осуждённых, как «дисциплинированные», «спокойные», «понимающие», «управляемые». Негативной стороной выступают такие определения осуждённых, как «нехорошие люди», «тяжёлые на характер». В общении с осуждёнными сотрудники «вежливы», «требовательны», «доброжелательны», «корректны», «компетентны», «внимательны», «сдержаны». При выполнении поручений осуждённые проявляют добросовестность.

Несмотря на отсутствие статистически значимых различий между группами, число сотрудников, высказывающих отрицательное отношение к осуждённым, выше в группе сотрудников со стажем службы от 3 до 5 лет, что может говорить о постоянном психологическом давлении со стороны осуждённых, попытках нарушения режима содержания в связи с неопытностью данных сотрудников. Им приходится всегда быть «на чеку» и пресекать постоянные попытки манипуляций. 54,7% сотрудников с большим стажем демонстрируют позитивные высказывания в отношении осуждённых, что может быть связано с адаптацией к исправительному учреждению, накоплением профессионального опыта. Сотрудники уже не проявляют растерянность, беспомощность. Они умеют контролировать свои действия и поведение, стараются сохранять за собой ведущее положение в процессе взаимодействия с осуждёнными.

Сотрудники на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет к нереализованным возможностям относят: «карьерный рост», «саморазвитие», «стабильность», «достижение высоких результатов в деятельности». С нейтральной стороны отмечают «пенсию».

На этапе от 10 и более лет сотрудники стремятся к «финансовому благополучию», «саморазвитию», «индивидуальной деятельности», «повышению в должности». Сотрудники отмечают, что хотели бы в жизни больше всего, чтобы были здоровы их близкие и родные. Незначительная часть отмечает следующие пожелания: «спокойствия», «самоудовлетворения», «стабильности», «больше времени проводить в кругу семьи», «долголетия», «мира». Нейтральную сторону занимают сотрудники, которые «хотят выспаться и отдохнуть», «жить у моря», «пенсии».

Таким образом, сотрудники со стажем от 3 до 5 лет ориентированы на успех в служебной деятельности и активное стремление к карьерному росту и саморазвитию, в отличие от сотрудников со стажем службы от 10 и более лет, которые стремятся только к материальному благополучию. Центральным звеном у них вступают семейные ценности.

Отметим, что 10,6% сотрудников со стажем службы от 10 и более лет не дали ответ на предложенные утверждения, что может быть связано с физическим утомлением, снижением удовлетворения исполнением работы, негативными психологическими переживаниями, ежедневным эмоциональным напряжением, нежеланием прилагать усилия для улучшения своей жизни. 20% сотрудников на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет высказали нейтральное отношение к нереализованным возможностям, что может свидетельствовать о негативных переживаниях по этому поводу (неудовлетворённость профессиональной деятельностью, неслаженность коллектива и т. д.) либо о способе ухода от ответа.

Сотрудники на разных этапах прохождения службы отношение к будущему определяют с трёх сторон. Сотрудники на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет отношение к будущему отмечают с позитивной стороны: будущее они видят «перспективным», «светлым», «радужным», «оптимистичным», «счастливым», «надёжным». С негативной стороны отмечают как «сложное» и «туманное». Целью дальнейшей службы выступает «пенсия». Это может быть связано с неудовлетворённостью в профессиональной сфере.

Сотрудники со стажем службы от 10 и более лет считают будущее «радужным», «перспективным». Главной целью служит «выслуга лет» и «пенсия». Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудники на разных этапах прохождения службы видят своё будущее «светлым» и «перспективным». А целью дальнейшего прохождения службы они считают «пенсию».

Несмотря на отсутствие статистически значимых различий между группами, число сотрудников, высказывающих позитивное отношение к будущему, выше в группе сотрудников со стажем службы от 3 до 5 лет, что приводит к повышению эффективности служебной деятельности. Доверяя себе, веря в свою успешность и уникальность, сотрудники начинают совершать меньше ошибок. 10,6% сотрудников с большим стажем не ответили на утверждения, связанные с отношением к будущему, что может свидетельствовать об эмоциональном выгорании, отсутствии чётких перспектив после окончания службы, стремлении избежать размышлений на данную тему.

Свою профессию сотрудники со стажем службы от 3 до 5 лет характеризуют такими понятиями, как «ответственность», «гордость», «честь», «почёт». Обстановку в учреждении характеризуют такими эпитетами как «удовлетворительная», «сложная, но управляемая». Важным выступает тот факт, что сотрудники стремятся выполнять свою работу «качественно» и «в срок». Также сотрудники отмечают, что очень часто «задерживаются на работе». Причиной служит «неслаженная работа коллектива» и «желание руководства».

Сотрудники со стажем 10 и более лет описывают свою профессию, как «ответственную», «стабильную», «дающую уверенность в завтрашнем дне», «позволяющую гордиться». Обстановку в пенитенциарной среде считают «удовлетворительной». Также сотрудники отмечают частые задержки на работе.

Немаловажным является факт, что ¼ часть сотрудников на различных этапах прохождения службы демонстрирует отрицательное отношение к профессии; возможно, это обусловлено тем, что работа в УИС является экстремальной и весьма специфической. Также на это могли повлиять неприязнь общества к подобным работодателям, закрытость профессиональной деятельности, недоступность для других, постоянная нервная напряжённость, работа с лицами, преступившими уголовный закон, попирающими нормы общечеловеческой морали. Кроме того, общение с осужденными способствует развитию у сотрудников различных проявлений пенитенциарной девиантности и профессионально-нравственной дефор-

мации личности. Плохое медицинское обслуживание, отсутствие возможности получения жилья, невозможность проявления инициативы, её наказуемость, отсутствие свободного времени, неверное распределение функциональных обязанностей между отделами и службами, в связи с этим и низкая организация взаимодействия между подразделениями – всё это приводит к негативным высказываниям и отрицательным установкам по отношению к профессиональной деятельности.

Многие сотрудники не ответили на предложенные утверждения. Данное обстоятельство указывает на проблематичность вопроса для работников уголовно-исполнительной системы. Не исключено, что некоторые просто не задумываются над такими вопросами или не хотят открыто их обсуждать.

Таким образом, сотрудники на разных этапах прохождения службы считают свою профессиональную деятельность престижной. Они отмечают в работе как положительные, так и отрицательные моменты. Среди позитива выделены: престижность, гордость, стабильность. Негативным считается: постоянная нервная напряжённость, частые задержки на работе и др.

Далее перейдём к рассмотрению результатов «Теста диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы тест ПДЛП) А. В. Болдырева, Т. А. Болдыревой.

Анализ эмпирических данных позволяет отметить, что 100% испытуемых первой экспериментальной группы представляют среду учреждения, в которой они реализуют свою профессиональную деятельность, неде-

структивной. Это может быть связано с удовлетворённостью качеством жизни, состоянием здоровья и благополучием. В большей степени у данной категории преобладает жизненная активность, энергия, бодрость, а также наличие высокого уровня энтузиазма и выносливости, с которыми они выполняют поставленные задачи служебной деятельности.

В этот период службы сотрудники ориентированы на социальное окружение и дальнейшее самоутверждение в нём, следовательно, они стараются быть более расчётливыми, дипломатичными, социально проницательными, ответственными, стремятся к соблюдению общепринятых норм поведения. Также группа сотрудников от 3 до 5 лет нацелена на реализацию лидерских качеств, самостоятельность, независимость в принятии решений и отстаивание собственной точки зрения.

Деструктивные установки по отношению к профессиональной деятельности у сотрудников на данном этапе не выявлены. Данная категория отличается высокой мотивацией, что свидетельствует о проявлении такой позитивной установки, как вовлечённость в трудовой процесс. Сотрудники отдаются работе в полной мере, воспринимают её как существенную часть своей жизни. Лица, увлечённые своей деятельностью, характеризуются высокими этическими принципами, уверены в себе, стремятся к саморазвитию, карьерному росту и участию в принятии сложных решений. Работа в уголовно-исполнительной системе привлекает своей четкостью и дисциплинированностью. Сотрудников устраивает уровень дохода, условия

труда. Взаимоотношения в коллективе и с начальником учреждения налажены. Такие сотрудники понимают, что их деятельность необходима, и они делают нужное дело.

Затем, обратим внимание на результаты теста диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы тест ПДЛП) А. В. Болдырева, Т. А. Болдыревой сотрудников со стажем службы более 10 лет.

Во второй группе 88% испытуемых представляют пенитенциарную среду, в которой они реализуют свою профессиональную деятельность, недеструктивной. Данная категория, обладая значительным профессиональным опытом, предъявляет высокие требования к выполняемой роли профессионала и воспринимает свою деятельность как жизненную ценность. Для них важна стабильность, они независимы и настойчивы в выборе своего пути, ориентированы на собственное мнение.

В то же время 12% респондентов на данном этапе представляют пенитенциарную среду деструктивной. Это может быть связано с возрастанием проблем со здоровьем, психофизиологическими изменениями, снижением жизненной активности и чувством усталости, неудовлетворённостью своим профессиональным статусом, уменьшением способности видеть позитивное вокруг. Возможно, у сотрудников есть ощущение того, что руководители недооценивают их достижения, не предоставляют им возможности для карьерного роста. В связи с большой текучестью кадров в учреждении на сотрудников с большим опытом ложится огромная нагрузка,

поэтому они с нежеланием идут на работу и ждут скорейшего окончания рабочего дня, ожидают выход на пенсию. Процесс труда у данной категории уходит на второй план, а доминирующими выступают семейные ценности. Выявлено, что мотивация у сотрудников с увеличением стажа службы несколько снижается, а также уменьшается удовлетворённость уровнем дохода, теряется уверенность в себе. Снижается возможность для приобретения новой информации. Сотрудники демонстрируют проявление негативных чувств при малейшем возбуждении, становятся очень импульсивными, их легко задеть.

Деструктивные установки по отношению к профессиональной деятельности у сотрудников на данном этапе выявлены частично. Для этой категории характерны такие проявления, как низкая мотивация к служебной деятельности; уменьшение уверенности в себе, доброжелательности и позитивного эмоционального отношения ко всем людям. При этом у сотрудников повышаются агрессивность, раздражительность, негативизм, подозрительность. По отношению к деятельности данная категория руководствуется следующими установками: на работу идут «с нежеланием», «с чувством долга»; свою профессию считают «вынужденной мерой», «нелёгким выбором», «ответственной» и «стабильной».

Мы провели статистическую обработку результатов для сравнения установок сотрудников с различным стажем службы, используя непараметрический критерий Манна-Уитни, можно отметить отсутствие значимых различий между испытуемыми экспериментальных групп.

Заключение

Установлено, что сотрудники УИС на разных этапах прохождения службы воспринимают среду учреждения, в которой они реализуют свою деятельность, неdestructивной. Выявлено, что мотивация у сотрудников с увеличением стажа службы несколько снижается. Основным критерием выступает «дослужить до пенсии», «стабильная и спокойная деятельность», «консерватизм в работе». Также доминирующими установками выступают семейные интересы и ориентация на построение карьеры.

В результате эмпирического исследования установлено, что сотрудники со стажем от 3 до 5 лет ориентированы на успех в служебной деятельности, стремятся к саморазвитию и построению карьеры, в отличие от сотрудников со стажем службы от 10 и более лет, характеризующихся стремлением к пенсии. Центральным звеном у них выступают семейные интересы.

Также нельзя оставить без внимания то, что ¼ часть сотрудников с разным стажем имеют отрицательное отношение к профессии, что свидетельствует об экстремальности служебной деятельности, негативных установках в отношении профессии.

С учётом результатов эмпирического исследования сформулированы практические рекомендации по оптимизации установок по отношению к профессиональной деятельности в следующих направлениях:

1. Психокоррекционное. Для сотрудников на этапе прохождения службы от 3 до 5 лет характерно отрицательное отношение к осуждённым, поэтому психокоррекционная работа

должна быть направлена на коррекцию негативного отношения к лицам, преступившим закон. Часть сотрудников независимо от этапа прохождения службы проявляет отрицательное отношение к профессиональной деятельности, поэтому психокоррекцию следует направить на формирование позитивного отношения к профессии.

2. Просветительское. В рамках данного направления особое внимание следует акцентировать на понимание сотрудниками таких психологических когний, как установки в отношении профессиональной деятельности, профессиональная деформация, эмоциональное выгорание, их взаимосвязь со спецификой служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системе. Особое внимание в рамках проводимых просветительских занятий следует уделять рассмотрению психокоррекционных и психотерапевтических технологий, направленных на формирование благоприятного отношения к профессиональной деятельности, которые могут использоваться сотрудниками самостоятельно.

В данной статье проанализированы когнитивная и эмоциональная составляющие профессиональных установок сотрудников УИС, при этом дальней-

шее изучение проблемы является перспективным: анализ поведенческой составляющей установок, процесса их формирования на разных этапах службы, коррекции деструктивных установок по отношению к профессиональной деятельности.

Важно отметить, что формирование психологических установок очень длительный процесс, требующий переосмысления, анализа, саморазвития, умения посмотреть на жизненные обстоятельства с разных позиций, связанный с определённым уровнем самодиагностики человека [17; 20].

Отсутствие негативных установок в отношении профессиональной деятельности, профессиональной деформации и эффективная мотивация служебной деятельности сотрудников УИС являются важными элементами процесса эффективного управления этой системой. Необходимо обращать внимание на формирование позитивного отношения как к самой деятельности, так и к лицам, с которыми происходит взаимодействие сотрудника. Сопровождение сотрудников с учётом их стажа является основой для формирования и поддержания их позитивных социальных установок в профессиональной среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болотова В. А. Концептуально-семантический подход к понятию «Установка» // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. №9. URL: <http://www.publikacia.net> (дата обращения: 03.07.2024).
2. Гордеева С. С. Сущность и структура социальной установки в социологии и социальной психологии // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2016. №3 (27). С. 135–140. DOI: 10.17072/2078-7898/2016-3-135-140.
3. Гріднева А. А., Коваленко Е. С. Психокоррекция дезадаптивных финансовых установок сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как факторов формирования кредитомании // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2023. №5. С. 26–36. DOI: 10.51522/2307-0382-2023-252-5-26-36.
4. Гусакова В. Н., Улько Е. В. Профессиональные установки личности в контексте её

- жизненных перспектив // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. №3 (28). С. 332–335. DOI: 10.26140/anip-2019-0803-0086.
5. Канайкина Н. А. Психологическое сопровождение молодого сотрудника в учреждениях УИС // Теория и практика социогуманитарных наук. 2022. №4 (20). С. 64–69.
 6. Коробов Н. В. Психологические особенности сотрудников, факторы, влияющие на личностный имидж сотрудников УИС // Вестник науки. 2023. №5 (62). С. 361–366.
 7. Кротова Д. Н. Психологическая готовность к профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Антропология. 2022. №2 (6). С. 79–82.
 8. Кученев А. В. К вопросу профессионализации правосознания сотрудника ФСИН России // Пенитенциарная наука. 2018. №1 (41). С. 104–110.
 9. Ларионова Л. И. Проблема ресурсного подхода в психолого-педагогической литературе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т. 6. №6А. С. 50–58.
 10. Пилюкова С. С. Формирование учебно-профессиональных установок курсантов ведомственных вузов // Вестник Самарского юридического института. 2018. №1 (27). С. 119–124.
 11. Полякова Я. Н., Скрипченкова О. В. Оценка профессиональной готовности сотрудников оперативных подразделений учреждений и органов уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности // Ведомости УИС. 2022. №2 (237). С. 40–45. DOI: 10.51522/2307-0382-2022-237-2-40-45.
 12. Пряхина М. В. Социально-психологические установки в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. псих. наук. СПб., 2000. 20 с.
 13. Пузыревский Р.В., Ткаченко Н.И., Бочарова А.О. Проявления деструктивных установок в профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Современные проблемы лингвистики и методики преподавания русского языка в вузе и школе. 2022. №34 С. 378–382.
 14. Самойлик Н. А. Профессиональные ценностные установки сотрудников уголовно-исполнительной системы // Приволжский научный вестник. 2016. №5 (57). С. 2–5.
 15. Ткач Е. В., Кадукова Р. Р., Тавилова Н. Н. Особенности психологической готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к современным изменениям и вызовам // Прикладная юридическая психология. 2023. №3 (64). С. 82–91. DOI: 10.33463/2072-8336.2023.3(64).082-091.
 16. Тхоржевская Л. В., Болдырева Т. А., Болдырев А. В. Прогнозирование профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы на этапе первичной профессиональной подготовки // Вестник Оренбургского государственного университета. 2013. №2 (151). С. 75–82.
 17. Шацкая Е. А. Роль профессиональной подготовки при формировании психологических установок у сотрудников полиции // Полицейская деятельность. 2023. № 3. С. 45–55. DOI: 10.7256/2454-0692.2023.3.40706.
 18. Шихирев П. Н. Современная социальная психология США. М.: Наука, 1979. 229 с.
 19. Cervone D., Little B. R. Personality architecture and dynamics: The new agenda and what's new about it // Personality and Individual Differences. 2019. №1. P. 12–23. DOI: 10.1016/j.paid.2017.07.001.
 20. Rogers K. R. The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change // Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training. 2007. №44 (3). P. 240–248. DOI: 10.1037/0033-3204.44.3.240.

REFERENCES

1. Bolotova V. A. [Conceptual and semantic approach to the concept of "Attitude"]. In: *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Actual problems of humanitarian and natural sciences], 2011, no. 9. Available at: <http://www.publikacia.net> (accessed: 03.07.2024).
2. Gordeeva S. S. [The essence and structure of social attitude in sociology and social psychology]. In: *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sociologiya* [Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology], 2016, no. 3 (27), pp. 135–140. DOI: 10.17072/2078-7898/2016-3-135-140.
3. Gridneva A. A., Kovalenko E. S. [Psychocorrection of maladaptive financial attitudes of employees of the penal system of the Russian Federation as factors in the formation of credit addiction]. In: *Vedomosti ugovolno-ispolnitel'noj sistemy* [Bulletin of the criminal executive system], 2023, no. 5, pp. 26–36. DOI: 10.51522/2307-0382-2023-252-5-26-36.
4. Gusakova V. N., Ulko E. V. [Professional attitudes of an individual in the context of her life prospects]. In: *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psihologiya* [Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology], 2019, no. 3 (28), pp. 332–335. DOI: 10.26140/anip-2019-0803-0086.
5. Kanajkina N. A. [Psychological support of a young employee in penal institutions]. In: *Teoriya i praktika sociogumanitarnykh nauk* [Theory and practice of social and humanitarian sciences], 2022, no. 4 (20), pp. 64–69.
6. Korobov N. V. [Psychological characteristics of employees, factors influencing the personal image of penal system employees]. In: *Vestnik nauki* [Science Bulletin], 2023, no. 5 (62), pp. 361–366.
7. Krotova D. N. [Psychological readiness for professional activities of penal system employees]. In: *Antropogogika* [Anthropogogy], 2022, no. 2 (6), pp. 79–82.
8. Kuchenev A. V. [On the issue of professionalization of legal consciousness of the FSIN employee of Russia]. In: *Penitenciarnaya nauka* [Penitentiary Science], 2018, no. 1 (41), pp. 104–110.
9. Larionova L. I. [The Problem of the Resource Approach in Psychological and Pedagogical Literature]. In: *Psihologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical and Critical Reviews and Modern Research], 2017, vol. 6, no. 6A, pp. 50–58.
10. Piyukova S. S. [Formation of Educational and Professional Attitudes of Cadets of Departmental Universities]. In: *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta* [Bulletin of the Samara Law Institute], 2018, no. 1 (27), pp. 119–124.
11. Polyakova Ya. N., Skripchenkova O. V. [Assessment of Professional Readiness of Employees of Operational Units of Institutions and Bodies of the Penal System for Official Activities]. In: *Vedomosti UIS. 2022* [Vedomosti UIS], no. 2 (237), pp. 40–45. DOI: 10.51522/2307-0382-2022-237-2-40-45.
12. Pryahina M. V. *Sotsialno-psihologicheskie ustanovki v professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennih del: avtoref. dis. ... kand. psih. nauk* [Social and psychological attitudes in the professional activities of employees of internal affairs bodies: abstract of Cand. Sci. thesis in Pedagogy]. St. Petersburg, 2000. 20 p.
13. Puzyrevskij R. V., Tkachenko N. I., Bocharova A. O. [Manifestations of destructive attitudes in the professional activities of employees of the penal system]. In: *Sovremennye problemy lingvistiki i metodiki prepodavaniya russkogo yazyka v vuze i shkole* [Modern problems of linguistics and methods of teaching the Russian language in universities and schools], 2022, no. 34, pp. 378–382.

14. Samojlik N. A. [Professional value attitudes of employees of the penal system]. In: *Privolzhskij nauchnyj vestnik* [Privolzhsky Scientific Bulletin], 2016, no. 5 (57), pp. 2–5.
15. Tkach E. V., Kadukova R. R., Tavtilova N. N. [Features of psychological readiness of employees of the penal system for modern changes and challenges]. In: *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya* [Applied Legal Psychology], 2023, no. 3 (64), pp. 82–91. DOI: 10.33463/2072-8336.2023.3(64).082-091.
16. Thorzhevskaya L. V., Boldyreva T. A., Boldyrev A. V. [Forecasting professional destructions of the personality of employees of the penitentiary system at the stage of primary professional training]. In: *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Orenburg State University], 2013, no. 2 (151), pp. 75–82.
17. Shackaya E. A. [The role of professional training in the formation of psychological attitudes among police officers]. In: *Policejskaya deyatel'nost'* [Police activity], 2023, no. 3, pp. 45–55. DOI: 10.7256/2454-0692.2023.3.40706.
18. Shihirev P. N. *Sovremennaya social'naya psihologiya SShA* [Modern social psychology of the USA], Moscow, Nauka Publ., 1979. 229 p.
19. Cervone D., Little B. R. Personality architecture and dynamics: The new agenda and what's new about it // *Personality and Individual Differences*, 2019, no. 1, pp. 12–23. DOI: 10.1016/j.paid.2017.07.001.
20. Rogers K. R. The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. In: *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 2007, no. 44 (3), pp. 240–248. DOI: 10.1037/0033-3204.44.3.240.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Кузнецова Дарья Анатольевна (Вологда) – кандидат психологических наук, доцент, старший преподаватель кафедры общей и педагогической психологии факультета психологии и пробации ВИПЭ ФСИН России;
e-mail: d_dobrova@mail.ru; ORCID: 0000-0001-9591-0522

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Kuznetsova Darya A. (Vologda) – Cand. Sci. (Psychology), Assoc. Prof., Senior Lecturer, Department of General and Pedagogical Psychology of Faculty of Psychology and Probation of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia;
e-mail: d_dobrova@mail.ru; ORCID: 0000-0001-9591-0522