

УДК 159.9

Удовлетворенность профессиональной деятельностью специалиста как необходимое условие эффективности его профессиональной деятельности (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы)

Е. Н. РОЩИНА – магистрант факультета психологии и права ВПЭ ФСИН России

В статье рассматривается удовлетворенность профессиональной деятельностью сотрудников отдела охраны и отдела безопасности. Удовлетворенность профессиональной деятельностью специалиста выступает необходимым условием его эффективности и профессионализации, является одним из основных факторов, способствующих формированию профессиональной мотивации и успешности. Выделены и описаны факторы, обуславливающие удовлетворенность сотрудников уголовно-исполнительной системы профессиональной деятельностью.

Ключевые слова: профессиональная деятельность; удовлетворенность профессиональной деятельностью; профессиональная ответственность.

5.3.1 – Общая психология, психология личности, история психологии.

Для цитирования: Рощина Е. Н. Удовлетворенность профессиональной деятельностью специалиста как необходимое условие эффективности его профессиональной деятельности (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы). *Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований*, 2021, № 1 (1), с. 16–21.

Satisfaction with the professional activity of specialist as a necessary condition for the effectiveness of his professional activity (on the example of employees of the penal system)

E. N. ROSHCHINA – Master's student of the Faculty of Psychology and Law of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia

The article examines the satisfaction with the professional activities of the employees of the safety and security departments. Satisfaction with the professional activity of specialist is a necessary condition for his effectiveness and professionalization, is one of the main factors contributing to the formation of professional motivation system and success. The factors that determine the satisfaction of the employees of the penal system with their professional activities are highlighted and described.

Key words: professional activity; satisfaction with professional activity; professional responsibility.

5.3.1 – General psychology, personality psychology, history of psychology.

For citation: Roshchina E. N. Satisfaction with the professional activity of specialist as a necessary condition for the effectiveness of his professional activity (on the example of employees of the penal system). *All-Russian Research and Practice Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 2021, no. 1 (1), pp. 16–21.

Трудовая, или профессиональная, деятельность характеризуется как взаимосвязанный, многокомпонентный процесс самореализации и профессионализации специалиста, где итоговым результатом выполняемой им работы является конкретный продукт или услуга, оплачиваемые организацией (работодателем). Помимо материального вознаграждения важными стимулами для сотрудника выступают возможность удовлетворить потребности в уважении и признании, достижение высоких результатов в деятельности и т. д.

Трудовой процесс неразрывно связан с удовлетворенностью специалиста профессиональной деятельностью и сопровождающимися ее условиями. Чем выше уровень удовлетворенности, тем выше качество и ответственность выполняемых функциональных обязанностей, а также эффективность и лояльность сотрудника к организации. При этом необходимо учитывать целый комплекс факторов удовлетворенности избранной профессией, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, достижение высоких результатов и успеха, актуализирующих необходимость изучения рассматриваемой темы.

Обращаясь к понятиям удовлетворенности и удовлетворения, важно отметить, что когда потребность у человека удовлетворена, он испытывает состояние удовлетворения, сопровождаемое удовольствием, радостью. Само состояние удовлетворенности в контексте реализуемой деятельности можно определить как позитивное отношение к процессу и результатам самой деятельности, а также ожидание получения положительных эмоций в ближайшей перспективе.

В литературе по психологии труда и психологии профессиональной деятельности встречаются различные варианты определений деятельности и профессиональной деятельности. При этом если понятие деятельности характеризуется избирательной активностью человека, которая направлена на преобразование окружающей действительности, самого себя и создание необходимых условий, то под профессиональной деятельностью понимается социально значимая деятельность, требующая специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности специалиста¹.

Внутренняя готовность и стремление человека выполнять свою работу качественно

и на высоком профессиональном уровне является одним из ключевых факторов успеха функционирования организации. Ориентируясь на свою шкалу системы ценностей, желания, устремления, позитивный мысленный настрой и учитывая при этом нормы и правила, принятые в организации, сотрудник способен усовершенствовать свою деятельность с приданием ей особенного, уникального характера.

Необходимо знать и понимать, что является важным для сотрудника, мотивирует его на выполнение определенного вида деятельности. В отличие от принуждения, требующего постоянного воздействия и контроля, следует так построить управление сотрудником, что он сам будет стремиться выполнять свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью – это многоаспектное понятие, отражающее отношение сотрудника к различным сферам избранной профессии. В него входят следующие показатели: объем рабочей нагрузки, условия труда, оплата труда, безопасность работы, статус и престиж работы, отношения между руководством и подчиненными, применяемая организацией политика оценки выполнения работы, варьирование дистанции с коллегами, общие методы руководства, возможности для применения знаний и умений, автономия и ответственность, возможности для профессионального и карьерного роста².

С научной точки зрения понятие «удовлетворенность работой» объясняется как эмоционально окрашенное отношение сотрудника (совокупность эмоциональных реакций) на конкретные ситуации профессиональной деятельности. К показателям удовлетворенности работой можно отнести следующие элементы:

- характер и содержание работы (ее значимость, интенсивность, результаты);
- условия труда;
- уровень заработной платы, система премирования;
- степень престижности работы;
- руководство (стиль управления, система отбора и расстановка кадров, оценка труда, моральное стимулирование);
- возможность построения карьеры и профессиональный рост личности специалиста (его перспективы), повышение в должности и т. д.;
- окружение (коллеги), психологический климат в служебном коллективе.

В настоящее время существует значительное количество подходов к пониманию феномена удовлетворенности трудом. Удовлетворенность интерпретируется как показатель отношения к труду, успешности трудовой деятельности, социального статуса индивида и как мера адаптации к социальной реальности, степень соответствия личностных и материальных факторов профессиональной деятельности, адаптации сотрудника к профессиональной ситуации, характеристика трудовой активности и т. д.

Значительное количество различных определений удовлетворенности трудом, как противоречащих друг другу, так и дополняющих друг друга, может выступать свидетельством сложности рассматриваемой проблемы и ее недостаточной разработанности. Исследования в области организационной психологии указывают на то, что значительная часть теоретических утверждений является следствием изучения теорий мотивации, раскрывающих механизмы этих процессов, однако они до сих пор полностью не разработаны³.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью оказывает интенсивное воздействие на эмоции и личностные качества человека по отношению к выполняемой им деятельности. Степень удовлетворенности работой зависит от множества внутренних и внешних факторов. Вместе с тем необходимо отметить, что значительное количество факторов и различная направленность их влияния на сотрудника позволяют выделить восемь характеристик профессиональной деятельности, от которых зависит степень удовлетворенности работой:

– содержание и характер профессиональной деятельности;

- объем выполняемой работы;
- взаимоотношения с коллегами (служебный коллектив);
- состояние рабочего места и его окружение (освещенность, шум, температура воздуха, комфортность и др.);
- оплата труда (уровень заработной платы);
- руководство (стиль управления);
- возможности продвижения по службе;
- распорядок трудового дня, правила поведения и др.⁴

Приведенные выше характеристики являются основными для оценки удовлетворенности профессиональной деятельностью в любой организации. Они могут уточняться или дополняться друг друга в зависимости от характера деятельности организации, особенностей служебного коллектива и т. д.

С учетом актуальности рассматриваемого феномена нами было проведено исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью сотрудников отдела охраны и отдела безопасности Костромской психиатрической больницы специализированного типа с интенсивным наблюдением УФСИН России по Костромской области.

Всего в исследовании приняли участие 40 сотрудников: в экспериментальную группу вошли сотрудники отдела охраны, в контрольную – сотрудники отдела безопасности.

Исследование проводилось с помощью методики определения удовлетворенности трудом (А. В. Батаршев) и опросника «Оценка удовлетворенности работой» (В. А. Розанова).

Проанализируем результаты обеих групп, полученные с использованием методики определения удовлетворенности трудом А. В. Батаршева (табл. 1).

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа, полученные по методике определения удовлетворенности трудом А. В. Батаршева

Наименование шкал	Экспериментальная группа (сотрудники отдела охраны), в %	Контрольная группа (сотрудники отдела безопасности), в %	Различия F-критерия Фишера
1	2	3	4
Интерес к работе	51,10	62,20	0,01
Достижения	43,30	48,30	0,05
Взаимоотношения с сотрудниками	54,40	60	0,05
Взаимоотношения с руководством	27,70	14,40	0,01
Уровень притязаний	56,60	40	0,01

1	2	3	4
Предпочтение работы заработку	53,30	36,60	0,01
Удовлетворенность условиями	51,60	43,30	0,05
Профессиональная ответственность	53,30	33,30	0,01
Общая удовлетворенность	49,70	50,40	–

Из табл. 1 видно, что значимые различия в группах респондентов были получены по следующим шкалам: «Интерес к работе», «Достижения», «Взаимоотношения как с сотрудниками, так и с руководством», «Уровень притязаний», «Предпочтение работы заработку», «Удовлетворенность условиями», «Профессиональная ответственность». Так, наибольший интерес к работе на уровне значимых различий ($p \leq 0,01$) проявляют сотрудники отдела безопасности, что может объясняться возможностью непосредственного общения в коллективе (в соответствии с действующими инструкциями и предписаниями в рамках правового поля), более благоприятным социально-психологическим климатом в коллективе сотрудников по сравнению с сотрудниками отдела охраны, а также необходимостью соблюдения требований охраны, надзора и мер безопасности (характерно для обеих групп испытуемых) в связи с несением службы с использованием спецсредств и возможностью их применения в случае необходимости.

Также значимые различия были получены в группах респондентов по шкалам «Достижения» и «Взаимоотношения с сотрудниками» ($p \leq 0,05$), что может свидетельствовать о следующем: ориентированность на достижение высоких результатов в работе и конструктивные взаимоотношения с сотрудниками присутствуют у работников отдела безопасности, что может объясняться определенной стадией зрелости коллектива сотрудников (дружный, сплоченный), имеющих значительный опыт и стаж службы в уголовно-исполнительной системе, высоким уровнем требовательности и ответственности, предъявляемыми к сотрудникам отделов охраны и безопасности, поскольку несение службы связано с использованием оружия и спецсредств и возможным их применением в экстремальных ситуациях, а также влиянием стресс-факторов профессиональной деятельности (монотонность, однообразие выполняемых профессиональных функций и др.).

Значимые различия по шкалам «Взаимоотношения с руководством» и «Уровень притязаний» ($p \leq 0,01$) в наибольшей степени выражены у сотрудников отдела охраны, что может свидетельствовать об удовлетворенности стилем управления, избранным руководством отдела охраны, по сравнению отделом безопасности и стремлением повышать в дальнейшем свой профессиональный уровень. При этом система поощрений, как правило, сведена к минимуму и характеризуется следующими высказываниями сотрудников обеих групп: «Если тебя не наказали (отсутствие наказания), это и есть поощрение»; «Если хочешь, чтобы тебя поощрили, соверши подвиг»; «Я в системе служу уже давно и к наказаниям привык»; «В системе присутствует и доминирует больше “наказательная”, чем “поощрительная” политика, иначе руководитель плохо работает (не дорабатывает)» и т. д.

Также в значительной степени выражены различия в группах по таким показателям, как «Предпочтение работы заработку» ($p \leq 0,01$) и «Удовлетворенность условиями» ($p \leq 0,05$), что может говорить о том, что сотрудники отдела охраны более мотивированы на высокий уровень заработной платы по сравнению с сотрудниками отдела безопасности и в значительной степени удовлетворены условиями профессиональной деятельности ввиду улучшения материальной базы (ремонт служебных помещений, комнат отдыха, создание дополнительных условий (приобретение, оснащение современными средствами охраны, надзора и контроля за различными категориями осужденных) и др.).

Наиболее выражен показатель «Профессиональная ответственность» ($p \leq 0,01$) у сотрудников отдела охраны, что может объясняться стремлением сотрудников проявить себя в рамках профессиональной деятельности с принятием ответственности за конечный результат и обратить на себя внимание со стороны непосредственного руководства с целью дальнейшего профессионального, личного и карьерного роста.

Далее перейдем к рассмотрению результатов, полученных с использованием мето-

дики удовлетворенности трудом А. В. Розановой, представленных в табл. 2.

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа в обеих группах, полученные по методике удовлетворенности трудом А. В. Розановой

Значение утверждений	Значения сотрудников ОО (ЭГ), в %	Значения сотрудников ОБ (КГ), в %	Критерий (F-угловое преобразование Фишера)
Вполне удовлетворены	–	–	–
Удовлетворены	33,3	13,3	0,01
Не вполне удовлетворены	59,9	–	0,01
Не удовлетворены	6,8	86,7	0,01
Крайне не удовлетворены	–	–	–

Из табл. 2 видно, что минимальные значения результатов соответствуют удовлетворенности трудом, средние значения демонстрируют такой вариант ответа, как «Не вполне удовлетворены», максимальные показатели отражают неудовлетворенность трудом. Полученные значимые различия утверждения, касающегося удовлетворенности трудом ($p \leq 0,01$), в значительной степени выражены у сотрудников отдела охраны, что может свидетельствовать о том, что всего лишь треть (33,3 %) сотрудников удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Полагаем, что данная тенденция вызвана тем, что сотрудников отдела охраны своя деятельность устраивает по ряду причин: стабильная заработная плата, относительно устойчивый график работы, спокойное отношение и даже в какой-то степени отсутствие интереса к делам учреждения. Значения во второй группе ниже, однако можно предположить, что сотрудники объективно и адекватно оценивают свою деятельность, не скрывают, что существует немало проблем, которые требуют внимания со стороны руководства и сотрудников в целом.

Полученные значимые различия утверждений «Вполне удовлетворены» и «Не удовлетворены трудом» ($p \leq 0,01$) в обеих группах свидетельствуют об общих тенденциях. Это может говорить о том, что в любой организации будут люди, которые не вполне удовлетворены работой, как и те, кто крайне ею не удовлетворен, поскольку недовольные, эмоционально выгоревшие и профессионально деформированные сотрудники, как правило, несмотря на отрицательные высказывания и низкую профессиональную

активность, продолжают служить, провоцируя и создавая конфликты в организации, снижая ее эффективность в целом. В дальнейшем такой сотрудник либо самостоятельно принимает решение уйти из организации, либо вынуждает руководство принять решение о его увольнении в связи с отсутствием лояльности к организации и низкой эффективностью деятельности.

При этом если в отделе преобладает благоприятный социально-психологический климат, то сотрудники, как правило, находятся в состоянии делового, творческого подъема в течение рабочего дня, ощущают чувство групповой сплоченности и взаимовыручки, при этом своевременно и объективно происходит разрешение конфликтных ситуаций.

Основываясь на результатах проведенного исследования, можно сделать вывод о среднем уровне удовлетворенности трудом сотрудников отделения охраны, низком результате по критерию «Взаимоотношения с руководством». По остальным шкалам выявлены показатели с высоким значением, их разброс варьируется от средней до высокой степени удовлетворенности. Основной показатель «Общая удовлетворенность трудом» демонстрирует значение средней степени удовлетворенности. У сотрудников отдела безопасности низкий показатель значения выражен по шкале «Взаимоотношения с руководством». В промежуточных средних показателях выявлены еще три критерия: «Профессиональная ответственность», «Предпочтение работы за работу» и «Уровень притязаний».

Как показали результаты проведенного исследования, сотрудников в большей сте-

пени интересуют материальная стабильность и социальные гарантии, которые им дает служба в УИС. Наибольшую неудовлетворенность у сотрудников вызывают решение социально-бытовых вопросов, взаимодействие служб, взаимоотношения между отделами, условия работы в служебном помещении, система поощрений и наказаний.

Таким образом, важно отметить, что удовлетворенность специалиста своей профессиональной деятельностью выступает

мотивирующим, связующим звеном между внутренней, субъективной позицией сотрудника и внешней, объективной реальностью профессиональных ситуаций и условий, приводящих в конечном итоге к мобилизации внутренних ресурсов личности, а также стабилизации и повышению эмоциональной устойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональному стрессу и ситуациям, характеризующимся высокой степенью экстремальности.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Луговский В. А., Кох М. Н. Психология профессиональной деятельности : учеб.-метод. пособие. Краснодар, 2015. С. 5.

² См.: Вечерин А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // Психология. Журн. Высш. шк. экономики. 2015. № 2. С. 96–111.

³ См.: Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.

⁴ См.: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова, М., 2012.

ENDNOTES

¹ See: Lugovskii V.A., Kokh M.N. *Psikhologiya professional'noi deyatel'nosti: ucheb.-metod. posobie* [Psychology of professional activity: study guide]. Krasnodar, 2015. P. 5.

² See: Vecherin A.V. Subjective factors contributing to work satisfaction among employees of organizations. *Psikhologiya. Zhurn. Vyssh. shk. ekonomiki=Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 2015, no. 2, pp. 96–111. (In Russ.).

³ See: Il'in E.P. *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. Saint Petersburg, 2000.

⁴ See: Kibanov A.Ya., Batkaeva I.A., Mitrofanova E.A., Lovcheva M.V. *Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatel'nosti: ucheb.* [Motivation and stimulation of labor activity: textbook]. Moscow, 2012.