

Научная статья

УДК 159.9

doi 10.46741/sgjournal.2023.11.4.004

Особенности терминальных ценностей сотрудников исправительных учреждений, зачисленных в резерв кадров на выдвижение

НИКОЛАЙ ГУРГЕНОВИЧ СОБОЛЕВ

Научно-исследовательский институт ФСИН России, Москва, Россия,
sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

Аннотация. В настоящее время психологическое сопровождение сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение, является одним из узловых направлений работы с кадрами УИС. В статье представлены эмпирические данные по выявлению особенностей терминальных ценностей будущих руководителей отделов и служб исправительных учреждений, подтверждающие важность и необходимость индивидуализации процесса их психологической подготовки, дальнейшего формирования профессиональной направленности личности сотрудника с учетом анализа потребностно-побудительной сферы и сформировавшихся жизненных целей.

Ключевые слова: сотрудники, зачисленные в резерв кадров на выдвижение; ценности; терминальные ценности; психологическое сопровождение.

5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Для цитирования: Соболев Н. Г. Особенности терминальных ценностей сотрудников исправительных учреждений, зачисленных в резерв кадров на выдвижение // Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований. 2023. № 4 (11). С. 29–34. doi 10.46741/sgjournal.2023.11.4.004.

Original article

Features of Terminal Values of Pool Employees of Correctional Institutions

NIKOLAI G. SOBOLEV

Federal State Institution Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia, sobolev-nikolay@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

Abstract. Nowadays, psychological support for employees being included in the employee pool is one of the key areas of work with the penal system personnel. The article presents empirical data on identifying characteristics of terminal values of future heads of departments and services of correctional institutions, confirming the importance and necessity of individualizing the process of their psychological training, promoting

professional orientation of the employee's personality with regard to the analyzed need-driven sphere and formed life goals.

Key words: employee pool; values; terminal values; psychological support.

5.3.9. Legal psychology and accident psychology.

For citation: Sobolev N.G. Features of terminal values of pool employees of correctional institutions. *All-Russian Research and Practice Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 2023, no. 4 (11), pp. 29–34. doi 10.46741/sjournal.2023.11.4.004.

Анализ и качественное использование психологических возможностей и ресурсов лиц, зачисленных в резерв кадров на выдвижение, с учетом требований к сотрудникам уголовно-исполнительной системы являются необходимым условием эффективного развития системы кадрового обеспечения органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания. Кадровый резерв ФСИН России в соответствии с Федеральным законом от 19.07.2018 № 197-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О службе в Уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации “Об учреждениях и органах, исполняющих наказания в виде лишения свободы”» – это подобранная специальным образом в рамках установленного законом порядке группа работников с целью их подготовки и последующего выдвижения на вышестоящие должности в уголовно-исполнительной системе.

В отечественной психологии (Б. Г. Ананьев, К. А. Абульханова-Славская, Б. С. Братусь, Д. А. Леонтьев, Е. А. Климов, В. Э. Чудновский и др.) системообразующим элементом, обуславливающим вектор профессионального и личностного развития специалиста, принято считать сформировавшуюся систему ценностных ориентаций, состоящую из инструментальных (средства) и терминальных (цели) ценностей [1, с. 161–162].

Ценностные ориентации – это сформировавшаяся на основе интериоризации норм и ценностей социального окружения система отношений индивида к объектам окружающей действительности с учетом их субъективного оценивания по степени значимости. Система ценностных ориентаций определяет поиск и выбор субъектом лично значимых целей в жизнедеятельности, корректируя и наполняя смыслом активность при решении поставленных задач [2].

В своем исследовании Е. И. Головаха прямо отмечает важность изучения иерархии ценностных ориентаций у профессионала, которая выступает узловым фактором при планировании карьеры и определяет концептуальные рамки развития личности в профессии [3].

Изучению ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы посвящены работы Н. Н. Белогорцева, Э. В. Дарбиняна, М. М. Ицковича, В. С. Красника, С. В. Маришина, Н. А. Самойлик, В. А. Шалаева, Н. Н. Тавтиловой и др.

Актуальность исследования особенностей ценностных ориентаций личности сотрудников исправительного учреждения (далее – ИУ) в профессиональной деятельности обусловлена рядом факторов.

Во-первых, эмпирическое исследование содержательных особенностей ценностных ориентаций работников, включенных в ближайший резерв, позволяет повысить эффективность психологического сопровождения данной категории сотрудников, актуализировать внутренние адаптационные ресурсы и т. п.

Во-вторых, эффективность психологического сопровождения работников, зачисленных в кадровый резерв, предполагает анализ объектных (отражающих психологические особенности сотрудника), субъектных (отражающих специфические особенности содержания профессиональной деятельности), обстановочных (отражающих условия, в которых протекает как служба, так и жизнедеятельность сотрудника и членов семьи) факторов и

условий профессионального роста сотрудников непосредственно в различных подразделениях ИУ [4, с. 324–326].

Следовательно, изучение особенностей терминальных ценностей сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение, будет способствовать повышению эффективности психологического сопровождения процесса адаптации работника к условиям службы, формированию аутопсихологической компетентности и раскрытию психологического потенциала личности с учетом требований, предъявляемых к новой должности [5].

Целью нашего исследования выступило изучение особенностей терминальных ценностей сотрудников ИУ, зачисленных в резерв кадров на выдвижение. Исследование было проведено на базе ИК-1, ИК-8, ИК-20 УФСИН России по Республике Коми. Общий объем выборки составил 40 человек (сформированы две группы: 1) 20 сотрудников мужского и женского пола, состоящих в резерве кадров на выдвижение; 2) 20 сотрудников, не состоящих в резерве кадров). Группы были уравновешены по полу, возрасту, образовательному уровню, стажу службы в исправительной колонии. Так, в первую группу вошли 12 респондентов мужского и 8 сотрудников женского пола, средний возраст опрошенных составил 34 года, 17 сотрудников имеют высшее образование, 3 – неоконченное высшее, стаж службы – от 3 до 8 лет. В состав второй группы вошли 13 респондентов мужского и 7 сотрудников женского пола, средний возраст опрошенных – 32 года, 16 сотрудников имеют высшее образование, 4 – неоконченное высшее, стаж службы – от 4 до 9 лет.

В качестве инструмента, позволяющего исследовать особенности терминальных ценностей сотрудников, зачисленных в резерв кадров на выдвижение, нами был выбран «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина. Данная методика ориентирована на изучение жизненных целей (всего восемь), характеризующихся разной степенью значимости для испытуемого, и их представленности в разных сферах жизнедеятельности субъекта [6].

Далее более подробно рассмотрим результаты эмпирического исследования особенностей терминальных ценностей лиц, зачисленных в резерв кадров на выдвижение и сотрудников, не состоящих в резерве кадров (табл. 1). С целью определения наиболее актуальных терминальных ценностей эмпирические данные были ранжированы.

Таблица 1

Показатели рангов у респондентов, входящих в состав первой и второй групп, по методике «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина

№ п/п	Список терминальных ценностей	Ранг 1 группы	Ранг 2 группы
1	Собственный престиж	4	2
2	Высокое материальное положение	3	1
3	Креативность	8	7
4	Активные социальные контакты	7	5
5	Развитие себя	5	6
6	Достижения	2	4
7	Духовная удовлетворенность	6	7
8	Сохранение собственной индивидуальности	1	3

Анализ эмпирических данных, представленных в таблице 1, позволяет отметить, что респонденты, включенные в первую группу, характеризуются более высокими рангами по шкалам «Сохранение собственной индивидуальности» (1), «Достижения» (2), «Высокое материальное положение» (3) и «Собственный престиж» (4). Так, высокие ранги, полученные по шкалам «Сохранение собственной индивидуальности» (1) и «Достижения» (2), позволяют предположить, что для лиц, включенных в кадровый резерв, ценность реализации своих

возможностей в профессиональной деятельности посредством индивидуального и независимого стиля позволяет достигать результата в конкретных условиях несения службы.

Высокая значимость терминальной ценности «Высокое материальное положение» указывает на то, что респонденты, включенные в первую группу, стремятся к большей финансовой стабильности с целью компенсации своих ограничений, обусловленных службой в ИУ, а также для удовлетворения различных потребностей, таких как создание и благополучие своей семьи, повышение самооценки и т. п.

Высокий ранг, полученный по шкале «Собственный престиж» (4), может быть обусловлен профессиональной направленностью респондентов первой группы на достижение значимых результатов в службе. Вероятно, актуализация данной ценности у лиц, включенных в резерв кадров объясняется, с одной стороны, их ориентированностью на четкое выполнение своих должностных обязанностей, а с другой – на поиск поддержки и одобрения со стороны коллег по службе и ближайшего социального окружения.

Среди шкал с наименьшим рангом следует назвать «Креативность» (8) и «Активные социальные контакты» (7), что может объясняться стремлением к стабильному, прогнозируемому и упорядоченному графику жизнедеятельности, отсутствию побуждения к внесению изменений в свою жизнь и необходимости творческих изменений в деятельности, обусловленными спецификой службы в ИУ. Кроме этого, респонденты первой группы ориентированы на максимально эффективное выполнение задач и достижение результатов, что предполагает четкое соблюдение служебной субординации и необходимость поддержания определенной психологической дистанции в общении.

У респондентов, включенных во вторую группу, среди терминальных ценностей, получивших наибольший ранг, можно отметить такие шкалы, как «Высокое материальное положение» (1) и «Собственный престиж» (2), что свидетельствует об ориентированности на достижение более высокого уровня материального и финансового благополучия, поиск поддержки и признания со стороны коллег по службе и ближайшего социального окружения.

Для определения силы корреляционной связи между двумя групповыми иерархиями признаков был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена (табл. 2) [7, с. 208–223]. В качестве гипотезы мы предположили, что корреляция между упорядоченными перечнями терминальных ценностей у респондентов, входящих в первую и вторую группы, статистически значимо отличаются от нуля.

Таблица 2

Положение рангов терминальных ценностей в первой и второй группах по методике «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина

№ п/п	Список терминальных ценностей	Ранг 1 группы	Ранг 2 группы	d	d ²
1	Собственный престиж	4	2	2	4
2	Высокое материальное положение	3	1	2	4
3	Креативность	8	8	0	0
4	Активные социальные контакты	7	5	-2	4
5	Развитие себя	5	6	-1	1
6	Достижения	2	4	-2	4
7	Духовная удовлетворенность	6	7	-1	1
8	Сохранение собственной индивидуальности	1	3	-2	4

Как видно из таблицы 2, степени значимости в оценке терминальных ценностей у респондентов обеих групп, расходятся на уровне $p \leq 0,05$ (коэффициент ранговой корреляции Спирмена $r_{эмп.} < r_{кр.}$ при $p = 0,73$ (связь достоверна, если $r_{эмп.} \geq 0,72$)). Данные таблицы 2

позволяют определить, что основные расхождения приходятся на ценности «Собственный престиж», «Высокое материальное положение», «Активные социальные контакты», «Достижения» и «Сохранение собственной индивидуальности», ранги остальных ценностей достаточно близки.

Анализ результатов ранжирования мнений респондентов, включенных в первую и вторую группы, позволяет утверждать, что сотрудники, зачисленные в резерв кадров, в большей степени акцентируют внимание на таких терминальных ценностях, как «Сохранение собственной индивидуальности» и «Достижения». Вероятно, сотрудники данной категории характеризуются большим стремлением к сохранению индивидуальности в профессиональной деятельности. Сформированность индивидуальности у сотрудников первой группы свидетельствует о наличии потребности в дальнейшем профессиональном совершенствовании, продуктивности самосознания, а также самоутверждении личности и осознании собственной компетентности при решении служебных задач.

Сотрудники ИУ, не состоящие в резерве кадров, ориентированы на такие терминальные ценности, как «Высокое материальное положение» и «Собственный престиж», что может отражать их большую ориентацию на извлечение материальных выгод от службы в ИУ, чем побуждение к повышению своего профессионального мастерства и достижению успеха при решении служебных задач.

Итак, сотрудники ИУ, зачисленные в резерв, в большей степени, ориентированы на достижение индивидуальности в профессиональной деятельности и активны при решении поставленных задач в процессе исполнения должностных обязанностей. В отличие от сотрудников, входящих во вторую группу, потенциальные руководители в меньшей степени стремятся к установлению благоприятных взаимоотношений с коллегами по службе, предпочитая доверительному общению профессиональное, действуя в рамках должностной субординации. Таким образом, актуальность участия пенитенциарных психологов в совершенствовании механизмов сопровождения, в частности формировании резерва руководящих кадров, становится все более заметной. Можно утверждать, что данное обстоятельство не только обусловлено действующими правовыми документами, но и вытекает из самой специфики их деятельности.

На основе сравнительного анализа иерархического распределения терминальных ценностей, участвующих в регуляции деятельности сотрудников, зачисленных в кадровый резерв, удалось установить их направленность на такие терминальные ценности, как «Сохранение собственной индивидуальности», «Достижения» и «Высокое материальное положение». В качестве метода воздействия на личностные и поведенческие характеристики, позволяющего эффективно сочетать процесс профессиональной подготовки и психологического сопровождения сотрудников, зачисленных в резерв кадров, можно использовать социально-психологический тренинг «Модель тренингового обучения», разработанный М. С. Яницким [8].

Цель таких тренинговых занятий – идентификация сотрудников, зачисленных в резерв руководящих кадров ИУ, с их будущей профессиональной деятельностью, дальнейшее развитие психологических знаний и навыков, способных повысить готовность к успешному преодолению трудностей в управленческой сфере.

При этом выбор данного тренинга обусловлен направленностью на повышение субъективной значимости в профессиональной деятельности сотрудников таких ценностей, как «Креативность», «Развитие себя» и «Духовная удовлетворенность». Согласимся с утверждением М. С. Яницкого о том, что ориентация сотрудника на осознание значимости данных терминальных ценностей будет способствовать повышению продуктивности будущей профессиональной деятельности, максимальной самореализации в новой для себя должности и осмысленности жизни в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ярина Е. В. Теоретический анализ понятий «ценности» и «ценностные ориентации» // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. № 5 (61). С. 160–162.
2. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. 1999. № 5. С. 38–44.
3. Головаха Е. И. Жизненные перспективы и ценностные ориентации личности // Психология личности в трудах отечественных психологов / сост. Л. В. Купимов. СПб., 2001. С. 262–275.
4. Столяренко А. М. Общая и профессиональная психология. М., 2003. 382 с.
5. Байдова Н. В., Буранова Е. А. Основные этапы формирования резерва руководящих кадров УИС // Аллея науки. 2018. № 10 (26). С. 612–615.
6. Сенин И. Г. Опросник терминальных ценностей. Ярославль, 1991. 19 с.
7. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб., 2004. 350 с.
8. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово, 2000. 203 с.

REFERENCES

1. Yarina E.V. Theoretical analysis of the concepts “values” and “value orientations”. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i sotsial'nye nauki = Scientific Notes of Orel State University*, 2014, no. 5 (61), pp. 160–162.
2. Bubnova S.S. Value orientations of personality as a multidimensional nonlinear system. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Journal*, 1999, no. 5, pp. 38–44. (In Russ.).
3. Golovakha E.I. Life prospects and value orientations of personality. In: *Psikhologiya lichnosti v trudakh otechestvennykh psikhologov* [Personality psychology in the works of domestic psychologists]. Comp. by Kupimov L.V. Saint Petersburg, 2001. Pp. 262–275. (In Russ.).
4. Stolyarenko A.M. *Obshchaya i professional'naya psikhologiya* [General and professional psychology]. Moscow, 2003. 382 p.
5. Baidova N.V., Buranova E.A. The main stages of the formation of the reserve of senior personnel of the UIS. *Alleya nauki = Alley of Science*, 2018, no. 10 (26), pp. 612–615. (In Russ.).
6. Senin I.G. *Oprosnik terminal'nykh tsennostei* [Questionnaire of terminal values]. Yaroslavl, 1991. 19 p.
7. Sidorenko E.V. *Metody matematicheskoi obrabotki v psikhologii* [Methods of mathematical processing in psychology]. Saint Petersburg, 2004. 350 p.
8. Yanitskii M.S. *Tsennostnye orientatsii lichnosti kak dinamicheskaya sistema* [Value orientations of personality as a dynamic system]. Kemerovo, 2000. 203 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

НИКОЛАЙ ГУРГЕНОВИЧ СОБОЛЕВ – кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела разработки методологий социальной, психологической, воспитательной и педагогической работы с осужденными центра исследования проблем исполнения уголовных наказаний и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников Научно-исследовательского института ФСИН России, Москва, Россия, sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

NIKOLAI G. SOBOLEV – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor, Senior Researcher at the Department for the Development of Methodologies for Social, Psychological, Educational and Pedagogical Work with Convicts of the Center for Research in the Problems of Execution of Criminal Penalties and Psychological Support for Professional Activities of Employees of the Federal State Institution Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia, sobolev-nikolay@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6101-7437>

Статья поступила 21.11.2023