

7. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.
8. Павлов А. В., Доценко Е. А. Две встречи (понимание непонятого) // Человек. – 1999. – № 1. – С. 46 – 59.
9. Петренко В. Ф. Основы психосемантики: Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 400 с.
10. Плюснин Ю. М. Проблема биосоциальной эволюции: Теоретико-методологический анализ. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1990. – 240 с.
11. Соломанидина Т. Организационная культура компании и лояльность персонала // Управление персоналом. – 2003. – № 4. – С. 54–56.
12. Улыбина Е. В. Психология обыденного сознания. – М.: Смысл, 2001. – 263 с.

**М. М. Ицкович**

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ ДИСПОЗИЦИЙ В МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

В статье представлены результаты исследования профессиональной направленности сотрудников УИС с точки зрения содержания их ценностно-смысловых диспозиций. Выявляется зависимость профессиональной направленности и профессиональной самореализации сотрудников от воздействия на них профессиональных деструкций. Доказывается, что конструктивность, профессиональная успешность и мотивация к профессиональной деятельности обусловлены полнотой, глубиной и гармоничностью профессиональной Я-концепции.

In the article results of research of a professional orientation of employees UIS are submitted from the point of view of the contents of their value-semantic dispositions. Dependence of a professional orientation and professional self-realization of employees on influence on them professional destruction comes to light. It is proved, that constructability, professional success and motivation to professional work are caused by completeness, depth and a harmonicity of the professional I-concept.

Система ценностных ориентаций, являясь психологической характеристикой зрелой личности, одним из центральных личностных образований, выражает содержательное отношение человека к социальной действительности и в этом качестве определяет мотивацию его поведения, оказывает существенное влияние на все стороны его деятельности. В полной мере это касается профессиональной деятельности. В научной литературе существует множество различных определений понятия «ценность». Большинство авторов выделяют две важнейшие характеристики ценности: значимость (Н. Ф. Наумова, В. П. Тугаринов, Н. С. Пряжников и др.) и вторичный, производный от человеческого бытия характер (А. Г. Здравомыслов, Э. Ф. Зеер, С. Л. Рубинштейн,

В. А. Ядов). М. Рокич обозначил следующие признаки ценности: 1) общее число ценностей, являющихся достоянием человечества, сравнительно невелико; 2) все люди обладают одними и теми же ценностями, но в разной степени; 3) ценности организованы в системы; 4) истоки ценностей прослеживаются в культуре, обществе и его институтах, личности; 5) влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения.

Проблему роли ценностных ориентаций в профессиональной деятельности подробно рассматривает Э. Ф. Зеер, отмечая, что направленность личности определяет весь процесс ее профессионального становления [4]. Основываясь на понимании личности как субъекта социальных отношений и активной деятельности, исследователь спроектировал четырехкомпонентную структуру личности, в которой ведущую роль играет профессиональная направленность личности. Теоретический анализ, проведенный Э. Ф. Зеером, позволил выделить компоненты профессиональной направленности: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение и др.), профессиональная позиция (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус. Э. Ф. Зеер, в рамках отечественного подхода (Б. Г. Ананьев; В. И. Ковалев, В. Н. Мясищев и др.), рассматривает направленность как комплекс ценностных ориентаций, социальных ролей и мировоззрения. В данном подходе направленность является определяющим элементом структуры личности. «Действительно, направленность выступает как системообразующее свойство личности, определяющее ее психический склад» [11, с. 311].

К воззрениям Э. Ф. Зеера примыкает мотивационно-смысловой методологический подход к изучению направленности личности, который акцентируется на функции целеобразования и смыслообразования данного психического феномена (Ю. М. Забродин, Б. А. Сосновский, Д. А. Леонтьев и др.). В русле данного подхода направленность личности определяется как мотивационно-смысловая структура, так как именно смысл как жизненное значение для субъекта предметов, явлений, социальных норм придает целостность направленности, объединяя побуждение и значимость, мотивы, цели и содержание деятельности. По мнению Г. П. Реди, в структурные элементы ценностно-смысловой ориентации деятельности включаются и установки, и мотивы, и ориентации, и убеждения [12]. Ценностно-смысловая ориентация личности в реальности, по мнению автора, подразделяется на четыре уровня (типа) по критерию включенности глубинных смысложизненных ценностей. Г. П. Редя выделяет: 1) мировоззренческий уровень ориентации, включающий глубинные смысложизненные ценности в структуру актов внутреннего выбора; 2) уровень убеждений, проявляющийся как осознание основных мотивов, стремления личности поступать в соответствии со своими внутренними правилами; 3) конформный уровень, выражающийся в предпочтении ценност-

ных ориентаций окружающих собственным; 4) ситуативный уровень, предполагающий учет внешних признаков ситуации. Ценностно-смысловая ориентация личности выполняет оценочную функцию, определяет выбор мотива и цели, а также влияет на характер действий и поступков личности.

Теоретической основой проведенного исследования является концепция профессионального становления личности Э. Ф. Зеера. В процессе профессионального становления возникают противоречия двоякого рода: 1) между личностью и внешними условиями жизнедеятельности; 2) внутриличностные. Основным противоречием, детерминирующим развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности [4].

Анализ научной литературы (Б. Г. Ананьев, Е. П. Ильин, В. И. Ковалев, Д. А. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, В. Н. Мясищев, К. К. Платонов; С. Л. Рубинштейн, В. А. Ядов и др.) позволил Э. Ф. Зееру определить профессиональное становление как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека. Разработкой моделей профессиональной структуры деятельности занимались такие психологи, как Е. М. Иванова, Б. Ф. Ломов, Г. В. Суходольский, В. Д. Шадриков.

Профессиональное становление и, следовательно, ценностные ориентации могут реализовываться в различной степени соответствия профессиональным и социальным нормам. Г. А. Гусева выделяет следующие уровни соответствия ценностных ориентаций госслужащих действительности: 1) оптимальный (ориентация на служение государству, отстаивание интересов населения, высокий профессионализм, здоровое стремление к карьерному росту, постоянное самосовершенствование, высокая оплата труда); 2) средний; 3) низкий (ориентация на личные и узкокорпоративные интересы, высокую зарплату и систему льгот, карьеризм) [2]. Эти данные могут быть применены при изучении ценностных ориентаций и направленности личности работников уголовно-исполнительной системы (УИС).

Низкий уровень соответствия ценностных ориентаций госслужащих, к каковым относятся и сотрудники УИС, их служебной деятельности в значительной степени связан с феноменом деструктивных изменений профессиональной направленности.

Деструктивные изменения профессиональной направленности проявляются в выученной беспомощности (отказ от активных профессиональных действий, профессиональная пассивность, безразличие) и профессиональном отчуждении (потеря идентификации с профессиональной ролью). Профессионально обусловленные деструкции замедляют темп профессионального развития, снижают продуктивность деятельности и удовлетворенность ею.

Исходным критерием определения причин возникновения профессионального отчуждения служат профессиональные ценностные ориентации. Профессиональная идентификация личности и ее профессиональное отчуждение без субъективного принятия ответственности за свою профессиональную деятельность являются вынужденными, а при принятии ответственности – произвольными. Профессиональная идентификация и профессиональное отчуждение есть исполнительный механизм персонализации, самоопределения и самоорганизации субъекта через существующую профессиональную реальность. Как отмечает Э. Э. Сыманюк, присвоение структуры профессиональной идентичности осуществляется в динамическом аспекте через механизм «идентификации – отчуждения», обеспечивающий профессиональную социализацию и соответствующий развитию экзистенциально-смысловой и операционально-технической сфер личности [5]. Данный механизм реализуется через профессиональное (личностное, парадигмальное, ситуативное и инструментальное) самоопределение и самоорганизацию (соотношение детерминизма и неопределенности) личности. Динамический аспект механизма «идентификации – отчуждения», обеспечивающих тождественность и соответствующих развитию коммуникативно-интерактивной и эмоционально-мотивационной сфер личности, осуществляется через персонализацию в профессиональном сообществе.

Э. Ф. Зеер выделяет четыре состояния профессиональной идентичности: достигнутую идентичность, мораторий, преждевременную идентичность и диффузную идентичность. Ведущую роль в каждом из этих состояний играет степень выраженности личностной направленности (совпадения целей, ценностей, мотивов и убеждений) и ее совпадения с ценностями профессионального сообщества. Потеря профессиональной идентичности определяет личностную позицию непричастности и ментальной непринадлежности к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали, она также разрушает социально значимые профессиональные структуры и отношения, способствует профессиональному отчуждению. В этом случае профессиональная деятельность служит средством достижения внепрофессиональных личных целей. Личность не идентифицирует себя с выполняемой деятельностью, не принимает на себя ответственность за происходящее в организации, не разделяет организационные ценности. Профессиональная отчужденность проявляется в таких поведенческих актах, как закрытость в отношениях с коллегами, агрессивность, ложь как неосознанное (или осознанное, вследствие нарастающей маргинальности) искажение фактов, заведомая ложь, преувеличение своих заслуг, цинизм.

Э. Ф. Зеер перечисляет психологические механизмы, приводящие к профессиональному отчуждению: подмена понятий и оценок; самообман; принятие эмоционально привлекательных заблуждений; целенаправленное ментальное приукрашивание действительности, приводящее к извращению сознания, неспособности принять правду; безальтернативность, одномерность, узость

мышления, прямолинейность аргументации при отстаивании своей позиции, неучет множества других факторов; неадекватное элитарное самосознание, усиленное впоследствии чувством несправедливости и мешающее обретению новой профессиональной идентичности; закрытость и глухота к оппонентам, неприятие критики, некритичность сознания, неспособность оценивать с других позиций, отбрасывание всего не совпадающего с собственной точкой зрения как лично враждебного [5].

Эти механизмы, вкупе с выученной беспомощностью и профессиональным отчуждением, вызывают профессиональные деформации личности. Отдельные аспекты этой проблемы освещены в работах С. П. Безносова, Р. М. Грановской, А. Н. Корнеевой. Деформации искажают конфигурацию личностного профиля персонала и негативно сказываются на продуктивности труда. Исследователи отмечают, что в наибольшей степени профессиональным деформациям подвержены представители профессий типа «человек – человек». Это вызвано, по мнению С. П. Безносова, тем, что общение с другим человеком обязательно предполагает и его обратное воздействие.

С. П. Безносков, Р. М. Грановская, А. Н. Корнеева, А. К. Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социономических профессий, постоянно взаимодействующих с людьми: врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей, предпринимателей и др. Исследователи различают четыре вида профессиональных деформаций: общепрофессиональные, типичные для работников данной профессии; специальные, возникающие в процессе специализации по профессии; профессионально-типологические, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности; индивидуальные. В нашем случае ситуация осложняется еще и тем, что обратное воздействие на сотрудников УИС исходит от представителей асоциальных групп с ярко выраженной профессиональной деструкцией.

В рамках данного исследования нас интересуют прежде всего профессионально-типологические деформации, порождающие деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям (С. П. Безносков).

По словам С. Д. Хачатуряна, «удовлетворенность от работы – это отношение сотрудника, положительное или отрицательное, к своей работе. Это оценочное суждение, которое складывается исходя из личного эмоционального опыта работы и является практическим результатом сопряжения профессиональной направленности и реалей профессиональной деятельности» [13, с. 19]. С. Д. Хачатурян в исследовании стрессогенных факторов служебной деятельности сотрудников УИС, ссылаясь на работы иностранных авторов, отмечает, что сама структура деятельности УИС и организация ее работы изначально является «склонной к выгоранию». Согласно исследованию

Дж. Пфиферлинг и Ф. Эскель, существует ряд условий организации работы, которые влекут за собой высокий риск «выгорания». Наличие трех или более из этих условий квалифицирует организацию как склонную к «выгоранию». Речь идет о непрерывно высоких уровнях напряжений (стресса); загруженности иерархическими взаимодействиями в коллективе; ожиданиях дополнительных усилий от сотрудника с минимальным вознаграждением за это; отсутствии заботы о моральных нормах; монотонности работы; ригидности функциональных обязанностей сотрудников; недостаточном участии сотрудников в процессе принятия решений. Все эти факторы присутствуют (в той или иной мере) в организации служебной деятельности в системе УИС. С. Д. Хачатурян выделяет четыре вида профессиональной деформации работников УИС: собственно-профессиональная; должностная; депривационная; адаптационная.

Проведя сравнительный анализ видов профессиональной деформации сотрудников в системе УИС и обобщая мнения различных авторов о данном понятии, С. Д. Хачатурян делает следующий вывод: «Профессиональная деформация сотрудников уголовно-исполнительной системы – это изменение личностных качеств сотрудника под влиянием негативных факторов среды и профессиональной деятельности. Это явление наиболее опасно в нравственно-профессиональной сфере, где деформация проявляется в утере верного представления о гражданском и нравственном смысле профессиональной деятельности. Профессиональная деформация сотрудников проявляется по-разному, но в конечном итоге ее развитие приводит к профессиональной бесполезности данного сотрудника или к нарушению им законов, аморальным действиям» [13, с. 22].

В соответствии с тематикой работы автор концентрируется на роли социального взаимодействия в формировании и развитии профессиональной направленности сотрудников УИС. Как показывает при анализе феномена средней социальной дезадаптации Б. Н. Алмазов, каждая страта общества имеет уникальную ценностно-ориентационную структуру, в которой отражается ведущая деятельность данной субкультурной страты [1]. Так как среда осужденных имеет криминальную социальную направленность, а профессиональная среда сотрудников УИС – социально-позитивную, законодательную направленность, то социальное взаимодействие этих групп вызывает конфликт на ценностно-смысловом уровне отношения к профессиональной деятельности сотрудников УИС. В русле данного подхода необходимо отметить, что В. А. Ядов включал направленность в иерархию диспозиций личности – особого рода отношений, являющихся продуктом столкновения потребностей и ситуаций, в которых они могут быть удовлетворены. Это закрепленные в структуре личности отношения к условиям деятельности, сформировавшиеся благодаря предшествующему опыту и определяющие избирательность восприятия и реагирования. Высший уровень диспозиций личности образуют ценностные ориентации, формирующиеся на основе социальных потребностей в соответствии с социаль-

ными условиями и обеспечивающие целостность поведения человека в различных сферах жизни, жизненные планы и цели.

Особенно важным представляется исследование ценностных ориентаций сотрудников УИС тех отделов и служб, которые заняты деятельностью, связанной с осужденными. Как отмечает А. К. Маркова, «в течение всей жизни человека личность корректирует профессиональную деятельность под углом зрения своих ценностных ориентаций. Если же меняются установки, мотивы личности, это влияет и на профессиональное развитие человека» [11, с. 14]. Применяя эти положения к специфике профессиональной деятельности сотрудников УИС, можно утверждать, что их диспозиции обусловлены потребностью в профессиональной самоактуализации, с одной стороны, и конфликтным взаимодействием с криминальной средой, с другой стороны. Следовательно, можно предположить, что под влиянием такого общения мотивы и ценностно-смысловые ориентации сотрудников УИС будут меняться в сторону большей асоциализации (при отсутствии компенсирующих факторов).

Профессиональная коммуникация сотрудников с осужденными (имеющими отрицательную социальную направленность) является для них постоянным стрессором, подрывающим и искажающим их профессиональную направленность; при этом система мотивации профессиональной деятельности сотрудников УИС практически не компенсирует искажение их мотивационной направленности и не имеет рычагов стимуляции (материальной и нематериальной) их профессиональной деятельности. В таких условиях крайне важным становится выявление мотивов и ценностных ориентаций в профессиональном становлении сотрудников УИС, способствующих их успешной профессиональной реализации. Это позволит, в свою очередь, разработать психокоррекционные мероприятия, формирующие эффективную профессиональную направленность сотрудников УИС.

Основной целью проведенного научного исследования было выявление феноменов, препятствующих повышению уровня профессиональной направленности сотрудников УИС, их социальной и профессиональной самоактуализации, а также обнаружение факторов профессиональной направленности, способствующих повышению мотивированности сотрудников УИС к служебной деятельности. В связи с этим ставились следующие задачи: определить особенности профессиональной направленности сотрудников различных служб в зависимости от степени их включенности в профессиональную коммуникацию с осужденными; изучить факторы служебной деятельности, влияющие на профессиональную мотивацию сотрудников УИС; изучить степень удовлетворенности сотрудников возможностью реализации своих потребностей в жизни и профессиональной деятельности в зависимости от внутриличностных факторов (диспозиций).

Совокупная выборка включала 1523 респондента. Средний возраст респондентов – 25–31 год (84%). Пол преимущественно мужской (73%). Доля руководящего состава в выборке – 37%. Средний стаж службы – 6 лет. Пред-

ставленность отделов и служб в выборке: штабные работники (оперативный отдел, бухгалтерия, отдел кадров и работы с личным составом, психологическая служба и т. д.) – 27%; отдел охраны – 44%; отдел безопасности – 15%; отдел конвоирования – 8%; спецназ – 5%.

В соответствии с вышеизложенным подходом, указывающим на зависимость формирования ценностно-смысловых диспозиций от вида профессиональной деятельности, все респонденты были разделены по роду своих занятий на четыре группы. Критерием разделения служило содержание профессиональной деятельности, а именно степень профессиональной коммуникации с осужденными.

Первую группу составили сотрудники, занимающиеся аналитической, управленческой и документационной деятельностью. Во вторую группу вошли сотрудники, основной функциональной обязанностью которых является охрана и конвоирование осужденных (без обязательного контакта с ними). Третью группу образовали сотрудники, функции которых заключаются в профессиональном общении с осужденными. В четвертую группу вошли те сотрудники, чья основная функциональная обязанность – силовое конфронтационное взаимодействие с осужденными.

Особенности мотивации профессиональной деятельности представителей каждой из выделенной групп анализировались по трем параметрам: удовлетворенность условиями труда, значимость в мотивации профессиональной деятельности нематериальных и материальных форм его стимулирования. Инструментом анализа послужил тест «Конструктивность мотивации». Основанием выбора теста явилось то, что для анализа особенностей мотивации профессиональной деятельности недостаточно выявить эмоциональное отношение к ее составляющим, но необходимо также получить и когнитивную оценку этих составляющих. Результаты статистического анализа по Спирмену ( $r > 0,3$ ;  $p < 0,01$ ) обнаружили следующую специфику мотивации к профессиональной деятельности сотрудников УИС.

1. Специфика мотивации штабных работников к профессиональной деятельности заключается в упорном стремлении реализовать свой вариант организации служебной деятельности, оценки и оплаты труда, сделать карьеру и получить официальное признание со стороны руководства.

2. Сотрудники отделов охраны и конвоирования испытывают потребность в справедливом и тактичном отношении к ним. В целом они более инертны в реализации своих целей, и их мотивация очень сильно зависит от стиля и методов руководства.

3. У сотрудников оперативного и воспитательного отделов, психологов и сотрудников отдела безопасности список мотиваций заключается в возможности профессионального роста, самостоятельности в служебной деятельности, изменении оплаты труда. Важно для них и публичное признание заслуг, но оно недействительно в силу недоверия руководству. Характерной чертой данной категории сотрудников является уход от конфликтных ситуаций в социальном взаимодействии.

4. Отличительной особенностью мотивации сотрудников спецназа является полная автономия и инициативность в повышении своей заинтересованности трудом. Среди действующих способов мотивации – хороший стиль руководства, зависимость зарплаты от результатов труда и награждение грамотами. Необходимо отметить, что ко всем этим мотивациям сотрудники относятся скептически.

Чем более выражено в группе сотрудников профессиональное общение с осужденными, тем более значимыми для них являются нематериальные формы стимуляции профессиональной деятельности; потребность в профессиональном росте как средстве личностного и профессионального развития; справедливость в определении заслуг и фактор личной свободы, независимости в профессиональной деятельности. Сотрудники демонстрируют потребность в профессиональном самоопределении и самоорганизации, что, согласно Э. Ф. Зееру, является основным механизмом компенсации профессиональных деструктивных факторов. Можно сделать вывод, что профессиональное общение с представителями асоциальной страты формирует в профессиональной направленности сотрудников УИС значимость внутриличностных факторов профессионального самоопределения.

С целью выявления субъективного восприятия профессиональной деятельности сотрудников УИС на репрезентативной выборке (сотрудники, награжденные по результатам деятельности, и сотрудники, подвергнутые дисциплинарному взысканию) из 211 чел. было проведено исследование по четырем тестам: опросник терминальных ценностей (ОТеЦ), тест Люшера (МЦВ в интерпретации Л. Н. Собчик), метод цветовых отношений (ЦТО) Е. Ф. Бажина и А. М. Эткинды с авторской подборкой понятий, тест «Конструктивность мотивации». Анализ взаимозависимостей был ориентирован на выявление субъективного восприятия проблем в жизнедеятельности сотрудников УИС вообще и в профессиональной деятельности в особенности.

При анализе ценностно-смысловых установок был использован стимульный материал теста «Конструктивность мотивации – набор из 28 пословиц». Поскольку пословицы являются сконцентрированным в метафоре ценностно-смысловым отношением социума к действительности, то, анализируя кластерную сочетаемость различных пословиц, мы получаем систему руководящих личностных диспозиций («образ мира» А. Н. Леонтьева) сотрудников УИС, относящихся к сфере их профессиональной деятельности. Анализируя пословицы, мы руководствовались методом психолингвистического исследования текста, которое предполагает проникновение в его замысел, ядро смысла [14]. Согласно этой методике, в пословице выявлялась ядерная формула, которая объединялась с ядерной формулой другой пословицы, стоящей с ней в общем кластере, а затем включалась в формулу более высокого порядка обобщения (следуя алгоритму кластерного объединения). Таким образом, были выделены формулировки руководящих ценностно-смысловых установок профессиональной деятельности сотрудников УИС.

Анализ кластеров и их взаимосвязей позволяет сделать вывод о том, что система управляющих установок сотрудников УИС ориентирована на авторитарный стиль управления и требует от своих членов проявления таких качеств, как смелость, решительность, лояльность, дисциплинированность, способность достигать результата любой ценой при условии соблюдения законности, самостоятельность в реализации служебных функций. Соответствие вышеописанным установкам выдвигает такого работника на руководящие позиции.

Данная система установок описывает наиболее эффективные пути профессионального поведения, однако необходимо выяснить, как сотрудники субъективно воспринимают сферу своей профессиональной деятельности и какие факторы жизнедеятельности мотивируют (демотивируют) их успешность в служебной деятельности.

Согласно психосемантическому анализу ценностно-смысловых диспозиций, к проблемным относятся две из трех сферы жизнедеятельности сотрудников: профессиональная и общественная [1]. Описанные психологические причины и механизмы отчужденности сотрудников от профессиональной деятельности являются общими для всей исследуемой выборки. Однако имело смысл провести анализ совокупности выявленных психологических взаимосвязей, разделяя сотрудников по критерию субъективной успешности в профессиональной деятельности. Были сформированы две группы, отличающиеся по выраженности фактора «Успешность в профессиональной сфере» опросника терминальных ценностей (ОТеЦ). Первая группа сотрудников имела низкие показатели удовлетворенности этим фактором, вторая – высокие.

В результате психолингвистического и психосемантического (качественного и статистического) анализа руководящих ценностно-смысловых диспозиций сотрудников УИС относительно их профессиональной деятельности, а также их субъективного отношения к сферам жизнедеятельности можно сделать следующие выводы.

Основой для преодоления деструктивных факторов служебной деятельности является профессиональная Я-концепция как система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как личности и субъекте профессиональной деятельности. У успешных сотрудников профессиональная Я-концепция поддерживается: интересом к процессу выполнения деятельности, перспективами успешного карьерного роста, широким кругом профессиональных дружеских связей, интериоризацией формальных и неформальных правил профессиональной коммуникации, успешностью в семейной сфере, конструктивным восприятием будущего. Однако профессиональные ценностные ориентации данной категории сотрудников не превышают, по классификации Г. А. Гусевой, низкого уровня профессиональной направленности (ориентация на личные и узкокорпоративные интересы, высокую зарплату и систему льгот, карьеризм) [2]. Таким образом, успешные сотрудники сочетают в своей профессиональной направленности прямые и не прямые мотивы профессиональной деятельности.

Неуспешные сотрудники руководствуются в своей профессиональной направленности только побочными мотивами деятельности. Отчуждение сотрудника от социальных контактов и в социальной, и в профессиональной сфере приводит к профессиональному отчуждению, усвоенной профессиональной беспомощности, желанию престижа в качестве компенсации. Мотивы профессионального роста оказываются недейственными. Форма самовыражения у таких сотрудников является неконструктивной. Демонстрация агрессивного угрожающего поведения, являющегося защитной реакцией на неблагоприятные внешние обстоятельства, противоречит требованиям дипломатичности в стандарте успешного сотрудника. У сотрудников с низкой профессиональной реализацией социальные контакты удовлетворяются в общении с референтной группой, использующей неконструктивные и асоциальные модели поведения. Таким образом, сотрудники с низкой субъективной удовлетворенностью своим трудом приближаются по поведению к маргинальной части осужденных, т. е. налицо искажение профессиональной направленности.

Полнота и развитость ценностно-смысловых диспозиций «Я-концепции» и навыки конструктивной реализации этих диспозиционных факторов в основных сферах жизнедеятельности позволяют сотрудникам УИС успешно преодолевать факторы профессиональной деструкции и неблагоприятных средовых воздействий со стороны осужденных.

### Литература

1. Алмазов Б. Н. Личность в правовом поле: Монография. – Екатеринбург: Изд. дом УрГЮА, 2005. – 152 с.
2. Гусева Г. А. Формирование ценностных ориентации госслужащих: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1999. – 24 с.
3. Десфонтейнес А. П. Ценностные ориентации на различных этапах развития личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 1995. – 18 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий: [Учеб. пособие для вузов]. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Академ. проект, 2003. – 330 с.
5. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие для вузов. – М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.
6. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Наука, 1988. – 192 с.
7. Леонтьев В. Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования. – Новосибирск, 2002. – 264 с.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.
9. Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // *Вопр. философии.* – 1996. – № 4. – С. 15.
10. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – С. 125–130.

11. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. – М.: Просвещение, 1983. – 123 с.
12. Реда Г. П. Влияние характера социальной ориентировки на развитие самосознания учащегося: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1993. – 17 с.
13. Хачатурян С. Д., Галич Т. В. Психодиагностика и коррекция стресса у сотрудников УИС: Учеб.-метод. пособие ВЮИ Минюста РФ. – Владимир, 2004. – С. 72.
14. Сахарный Л. В. Человек и текст: две грамматики // Человек – текст – культура. – Екатеринбург, 1994. – 123 с.
15. Сенин И. Г. Психодиагностика ценностно-ориентационной сферы личности как метод социально-психологического исследования: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2000. – 23 с.
16. Сознание и трудовая деятельность (Ценностные аспекты сознания, вербального и фактического поведения в сфере труда) / Под ред. М. Б. Кунявского, В. Б. Моин, И. М. Поповой – Киев; Одесса: Вища шк., 1985. – 186 с.
17. Харитонов А. В. Формирование и проявление отношения военнослужащих к физической рекреации: Дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 1998. – 177 с.
18. Шакеева Ч. А. Ценностные ориентации и самочувствие молодежи в новых общественно-экономических условиях. – Москва; Воронеж: Изд-во Ин-та практ. психол., 1998. – 192 с.
19. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2001.
20. Юпитетов А. В. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов / А. В. Юпитетов, А. А. Зотов // Социс. – 1997. – № 3. – С. 84–92.
21. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. – М.: Мысль, 1975. – С. 89–105.

**Е. В. Киоссе**

## **ПРОЯВЛЕНИЯ АГРЕССИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБЩЕНИИ**

Данная статья посвящена проблеме агрессивного поведения субъектов педагогической коммуникации. Наблюдение за ситуациями конфликтогенного характера в современной школе позволило автору выделить различные формы вербальной агрессии, свидетельствующие о нарушении норм педагогического общения.

The article deals with the problem of aggressive behaviour of the participants of pedagogical communication. The observation of conflict situations in the contemporary school enabled the author to distinguish different forms of verbal aggression, which are evidence of breach of norms of pedagogical communication.