Дата поступления рукописи в редакцию: 19.02.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 07.04.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3849-2026-3-91-96

ЛУКАШЕНКО Дмитрий Владимирович,
доктор психологических наук, профессор,
главный научный сотрудник ФКУ НИИ ФСИН России,
г. Москва, Российская Федерации,
e-mail: dim-mail-ru@mail.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ И МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ УИС

Аннотация. *В статье рассматривается вопрос влияния ценностно-смысловых и мотивационных аспектов на деятельность сотрудников УИС. Ценностная и мотивационная сферы личности сотрудников УИС на разных этапах служебной деятельности имеет сложную, многоуровневую структуру, представляющую собой единство личностных и профессиональных ценностей и мотивов.*

Ключевые слова: *мотивация, профессиональная деятельность ценностно-мотивационные ориентации, уголовно-исполнительная система.*

LUKASHENKO Dmitry Vladimirovich
Chief Researcher of the Research Institute
of the Russian Federal Penitentiary Service,
Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor,
Moscow, Russian Federation

PSYCHOLOGICAL STUDY OF THE INFLUENCE OF VALUE-SEMANTIC AND MOTIVATIONAL ASPECTS ON THE ACTIVITIES OF UIS EMPLOYEES

Annotation. *The article discusses the issue of the influence of value-semantic and motivational aspects on the activities of penal system employees. The value and motivational spheres of the personality of UIS employees at different stages of their career have a complex, multi-level structure, which is a unity of personal and professional values and motives.*

Key words: *motivation, professional activity, value-motivational orientations, penal system.*

Качество профессиональной деятельности во многом обусловлена совпадением ее ценностно-смысловых и мотивационных сфер. Нами было проведено психологическое исследование по изучению ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников УИС на разных этапах служебной деятельности.

Исследование проходило по направлениям: общежизненные ценностно-мотивационные ориентации и оценка степени их реализованной в жизни; уровень субъективного контроля (экстернальный и интернальный); общая направленность личности на себя, на общение, на дело; мотивация к достижению успеха и мотивация к избеганию неудач. В результате исследования нами были выявлены и описаны характерные черты ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников УИС на различных этапах прохождения службы, что в последействии даст возможность расширить и структурировать общие представление о системе ценностных ориентаций и мотивации сотрудников УИС. Результаты исследования дают развитие для дальнейших научных исследований, и в первую очередь реальной практической деятельности психологической службы ФСИН, по разработке моделей мотивации исходя из индивидуального подхода к сотрудникам.

Общежизненные ценностно-мотивационные ориентации сотрудников УИС с разной длительностью служебной деятельности распределились так: самый высокий результат по осмысленности жизни показала группа сотрудников со стажем от 4 до 7 лет, второе место заняла группа сотрудников со стажем 1-3 лет, на последнем месте по осмысленности жизни расположилась группа сотрудников со стажем более 8 лет. Мы предположили, что это может быть связано с

доминированием на начальных этапах служебной деятельности у молодых сотрудников потребности в достижении профессиональных успехов, стремления к самореализации, а также молодые сотрудники не так сильно подвержены отрицательному влиянию условий службы.

В первой исследуемой группе наиболее значимыми общежизненными ценностными ориентациями стали: здоровье, интересная работа, наличие хороших и верных друзей, любовь, свобода, счастливая семейная жизнь, материальная обеспеченность. В группе сотрудников со стажем 4-7 лет, на вершине расположились: материальная обеспеченность здоровье, интересная работа, жизненная мудрость, любовь, наличие хороших и верных друзей, счастливая семейная жизнь. В третьей группе на первые места расположились: здоровье, счастливая семейная жизнь, активная деятельная жизнь, материальная обеспеченность, интересная работа, любовь, наличие хороших и верных друзей.

Видно, что у сотрудников УИС с разным служебным стажем происходит изменение значимости ценностных ориентаций. Однако замечено, что на первом месте во всех группах находится ценностная ориентация на здоровье. Также по иерархии мотиваций с увеличением стажа имеют: счастливая семейная жизнь, материальная обеспеченность, активная профессиональная деятельность. Опускаются ниже с ростом стажа интересная работа, любовь, свобода. Значение такой ценностной ориентации как жизненная мудрость в основном повышается во второй группе, ценностная ориентация, «наличие хороших и верных друзей», выше в первой исследуемой группе.

По нашему мнению, это можно объяснить некоторым снижением интереса к профессиональной деятельности и повышением приоритета семьи. На первое место выходят ценности, направленные на создание счастливой семьи, жизненной мудрости и познания, материальной независимости и личной свободы. Средний возраст опрошенных в группе составляет 35 лет, а средний возраст пенсионеров-сотрудников УИС 36-39 лет. А это значит, что респонденты, находятся на этапе личностной зрелости и обладают высоким уровнем знаний и опыта в профессиональной сфере, серьезно меняют свои ценностномотивационные ориентации и устремляют направленность на посттрудовую жизнь, не связанную с осуществлением деятельности в УИС.

Таким образом, нами был сделан промежуточный вывод, о том, что молодых сотрудников и сотрудников со стажем работы больше 8 лет интересует содержание профессиональной деятельности, а у сотрудников из группы со стажем от 1-3 лет имеют приоритет мотивы избегания и защиты. То есть, третья группа сотрудников менее эффективна в профессиональной деятельности, вследствие занятия ими пассивной позиции избегания, что исключает наличие инициативы и творческого подхода. А значит, это достаточно уязвимая группа, требующая большего внимания со стороны руководства и психологической службы учреждения.

Внешняя положительная мотивация недостаточно сильно выражена как в первой, так и во второй группе исследуемых. На основе этого можно предположить, что внешняя материальная стимуляция труда в виде материальной стороны, престижа, социального статуса и т. д. недостаточна и играет не решающую роль при выборе данной профессии, а также при осуществлении профессиональной деятельности.

По итогам проведенного исследования с помощью опросника «диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач» Т. Элерса, было выявлено, что наименьший уровень внутренней мотивации, мотивация к избеганию неудач, наиболее негативное мнение о своей профессиональной деятельности наблюдается в группе сотрудников со служебным стажем 4-7 лет Среди сотрудников со служебным стажем от 8 лет и более просматривается тенденция к появлению безразличия и потери интереса к работе. Однако в данной группе сотрудников наблюдается довольно позитивное представление о службе во ФСИН, и у многих из них главенствует внутренняя мотивация.

Мотивационная и ценностная сферы личности сотрудников УИС на различных этапах служебной деятельности имеет сложную, сложноустроенную структуру, представляющую собой единство личностных и профессиональных ценностей и мотивов. Изменения, происходящие в изученных сферах, происходят под влиянием условий и специфики профессиональной деятельности персонала исправительных учреждений. Качество профессиональной деятельности во многом зависит от соответствия ценностно-смысловых и мотивационных аспектов Анализируя уровень субъективного контроля при помощи опросника «Уровень субъективного контроля», нами были получены результаты свидетельствующие, о том, что для большинства сотрудников характерен интернальный вид контроля. Стоит отметить, что больше всего респондентов с интернальным типом локуса контроля находится во второй группе (стаж работы от 4-7 лет), а наименьший – в первой исследуемой группе (профессиональный стаж 1- 3 лет). В третьей группе среднее число данных сотрудников, а именно чуть больше половины. Кроме того, нами

были проанализированы уровни интернальности и экстернальности по индивидуальным шкалам опросника УСК.

Мы получили следующие результаты: в группе сотрудников, имеющих профессиональный стаж 1-3 лет, выявлены довольно высокие показатели интернальности от всех обследуемых этой группы в сфере трудовых (Ип) –и межличностных (Им) отношений, это говорит о преобладании таких ценностей, как продуктивная жизнь и активная деятельная трудовая деятельность, наличие хороших и верных друзей, познание, интересная профессия, общественное уважение, уверенность в себе, материальная обеспеченность и развлечения.

Высокий уровень экстернальности в первой группе получен в сфере достижений (Ид) – половина от всей выборки сотрудников данной группы, неудач (Ин) – больше половины, семейных отношений (Ис) –почти все и здоровья (Из) – чуть больше половины, при всем при том, наибольшее количество респондентов имеет локус контроля экстернального типа в сфере семейных отношений и также здоровья и болезни. Эти данные, на наш взгляд, говорят о стремлении к получению свежей информации в разных областях знаний, в первую очередь в профессиональной и возможности эксперимента, при этом ответственность за события в жизни респондентов перекладывается ими на окружающих людей это касается и сферы семейных отношений и здоровья.

У опрошенных второй группы главенствует интернальный вид локуса контроля в сфере производственных (Ип) и межличностных (Им 98) отношений, схожие данные выявлены и в сфере неудач (Ин). Эти данные позволяют утверждать, что у сотрудников с увеличением стажа службы в УИС повышается ответственность за поступки и события, происходящие с ними. Другими словами, они готовы брать на себя ответственность в случае неудач и неприятностей в профессиональной деятельности.

Высокая степень экстернальности в сфере достижений у второй группы респондентов (Ид), отношений в семье (Ис) и здоровья (Из), сходные с показателями первой группы, данные свидетельствует о продолжении процесса саморазвития сотрудника как личности и о приоритете ценностей интересной работы, творческого развития, но одновременно с этим в значительной степени продолжается перекладывание ответственности за происходящие события в семье и изменение здоровья на окружающих людей. В третьей группе респондентов замечено заметное снижение составной доли интернального типа локуса контроля в области неудач (Ин) и профессиональных отношений (Ип), и 100 % интернального локуса контроля в сфере семейных отношений (Ис). Очевидно, что это вызвано некоторым снижением интереса к профессиональной деятельности и увеличением приоритета семьи. В лидеры субъективно поднимаются ценности счастья в семейной жизни, житейской мудрости и познания, материальной удовлетворенности и свободы. Средний возраст респондентов в этой группе составляет 35 лет, а пенсионный возраст сотрудников УИС 36–39 лет. Это означает, что респонденты, находятся на этапе личностной зрелости и обладают большими знаниями и опытом в профессиональной сфере, в виду чего серьезно меняют ценностно-мотивационные ориентации и направляют мотивацию сотрудников 3 исследуемой группы на посттрудовую жизнь, не связанную со службой в УИС. Кроме того, третья группа, выделилась соотношением числа интерналов в сфере здоровья и болезни, что объясняется изменениями, происходящими в организме человека ввиду возрастных, психических и физиологических факторов, а также желанием нести ответственность за своё здоровье и по возможности управлять им.

В зависимости от направленности личности нами были дополнительно выделены подгруппы сотрудников, имеющие направленность:

– на себя (Я),
– на общение (О),
– на дело (Д),
– «широкая направленность».

Отдельно выделена подгруппа, условно названная нами «широкая направленность», в которой показатели направленностей имели одинаковое значение, в связи с чем отнесение их к той или иной подгруппе (направленности) не представилось возможным и могло поставить под сомнение проведённое нами исследование.

Характерной чертой выборки является преобладание респондентов с направленностью на дело. Это позволяет сделать вывод, что у сотрудников УИС, участвующих в исследовании, заинтересованность в решении деловых проблем и выполнении работы как можно лучше является доминирующей. Кроме того, это свидетельствует об ориентации опрошенных на деловое сотрудничество и наличии у них способности отстаивать в интересах дела собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

Одновременно с этим выявлено и значительное число исследуемых с направленностью на общение.

По результатам проведения методики К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» было выявлено, что у сотрудников, стаж работы которых до 1 -3 года, наиболее распространенным является мотивационный комплекс, который, согласно мнению авторов методики, является наиболее оптимальным, а именно, ВМ>-

ВПМ>ВОМ. В данной группе респондентов преобладают мотивационные комплексы с доминированием внутренней мотивации. Реже всего встречаются комплексы с преобладанием внешней положительной мотивации. В третьей группе сотрудников также более чем у четверти респондентов выявлен наиболее оптимальный мотивационно-профессиональный комплекс (ВМ>-ВПМ>ВОМ). Комплексы с преобладанием внешней положительной и внешней отрицательной мотивации встречаются значительно реже. Интересно, что во второй группе сотрудников наиболее распространенным оказался комплекс ВОМ>ВПМ>ВМ. По мнению авторов данного подхода, это соотношение мотивации является наихудшим. В данной группе респондентов преобладают мотивационные комплексы с доминированием внешней отрицательной мотивации.

Таким образом, можно сделать вывод, что у молодых сотрудников и сотрудников с большим стажем работы от 7 лет более интересует непосредственно содержание деятельности, а у сотрудников из средней группы со стажем 4-7 лет преобладают мотивы избегания и защиты. То есть эта группа сотрудников будет менее эффективна в профессиональной деятельности, так как занимает пассивную позицию избегания, что не предполагает наличие инициативы, творческого подхода. А значит, это наиболее уязвимая группа, требующая пристального внимания. Внешняя положительная мотивация слабо выражена как в первой (до 1 года), так и во второй группе (3 года) респондентов. Это позволяет предположить, что внешняя стимуляция труда в системе исполнения наказаний (материальная сторона, престиж, социальный статус и т. д.) недостаточна и не играет решающей роли при поступлении на службу и при осуществлении профессиональной деятельности.

Мотивация к достижению успеха и избеганию неудач у сотрудников УИС изучалась с помощью методики Т. Элерса «Мотивация к достижению успеха» и «Мотивация к избеганию неудач». Полученные эмпирические данные по методикам, были обработаны при помощи критерия U–Манна–Уитни в результате чего были выявлены достоверные различия между сотрудниками со стажем 1- 3 года (U=985,0 и U=1008,5), а также со стажем до 4-7 лет (U=975,0 и U=999,0). Между сотрудниками со служебным стажем и свыше 8 лет достоверных различий не обнаружено (U=1231,0 и U=1233,0

Следовательно, ценностная и мотивационная сферы личности сотрудников УИС на разных этапах служебной деятельности имеет сложную, многоуровневую структуру, представляющую собой единство личностных и профессиональных ценностей и мотивов. Изменения, происходящие в изученных сферах, происходят под влиянием условий и специфики профессиональной деятельности персонала исправительных учреждений.

Список литературы:

[1] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Социально-рефлексивный подход при повышении квалификации управленческого персонала УИС / В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России. научно-практическое ежеквартальное издание. Москва, 2025. С. 9-14.

[2] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Социально-педагогическая запущенность несовершеннолетних осужденных / В сборнике: Уголовно-исполнительная система: законодательство, теория и практика. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной памяти российского ученого-пенитенциариста заслуженного юриста Российской Федерации доктора юридических наук, профессора О. В. Филимонова. В 2-х частях. Самара, 2025. С. 87-93. Сборник статей круглого стола. Тверь, 2025. С. 93-96.

[3] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Уголовно-исполнительная система: подготовка научных кадров высшей категории / В сборнике: VII Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление». Сборник тезисов выступлений и докладов участников VII международного пенитенциарного форума, приуроченного к 80-летию Победы в Великой Отечественной войне и Году защитника Отечества. В 5-ти томах. Рязань, 2025. С. 68-73

[4] Вилкова А. В., Тищенко Ю. Ю. Социально-педагогическая запущенность и делинквентность несовершеннолетних // В сборнике: Уголовно-исполнительная система: история и современность. Сборник материалов Межвузовской научно-практической конференции с международным участием. Псков. 2025. С. 65-68.

[5] Вилкова А. В. О нравственных качествах молодых ученых / А. В. Вилкова, Я. Н. Полякова // Вестник Самарского юридического института. 2025. № 3(64). С. 107-112.

[6] Вилкова А. В., Ковтуненко Л. В., Полякова Я. Н. Подготовка научных кадров высшей квалификации для уголовно-исполнительной системы: проблемы и стратегии развития // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2025. № 4(110). С. 189-195.

[7] Ковтуненко Л. В., Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Роль научного коллектива как субъекта в профессиональном становлении молодого ученого // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2025. № 3. С. 62-65.

[8] Вилкова А. В., Дмитриев Г. Г. Коллектив сотрудников в уголовно-исполнительной системе / В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России. ежеквартальное научно-практическое издание. Москва, 2025. С. 67-71.

[9] Вилкова А. В., Фадеева С. А., Полякова Я. Н. Дополнительное профессиональное образование сотрудников уголовно-исполнительной системы // В сборнике: Пенитенциарная и постпенитенциарная ресоциализация осужденных: проблемы и перспективы. Сборник научных трудов международной научно-практической конференции. Владимир. 2025. С. 38-44.

[10] Вилкова А. В., Тищенко Ю. Ю. Делинквентность несовершеннолетних социально-педагогическая запущенность / В сборнике 3 года вместе: закон, порядок, справедливость. Сборник научных статей Международного форума, посвященного Дню воссоединения ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей с Российской Федерацией. Луганск, 2025. С. 36-38.

[11] Казберов П.Н., Вилкова А. В. Системное планирование профессиональной подготовки пенитенциарных психологов к работе с лицами, осужденными за террористические и экстремистские преступления / В сборнике: Экстремальная психология и педагогика: современные тенденции и перспективные исследования. Сборник статей круглого стола. Тверь, 2025. С. 26-33.

[12] Вилкова А. В., Лещенко С. А. Неблагополучная семья как фактор дисгармоничного развития нравственного сознания личности / В сборнике: Экстремальная психология и педагогика: современные тенденции и перспективные исследования. Сборник статей круглого стола. Тверь, 2025. С. 105-111.

[13] Вилкова А. В., Кашкина Е. В. Самоутверждение несовершеннолетних правонарушителей: пути и средства / Международный научный вестник, № 8. 2025 С. 90-94.

[14] Вилкова А. В. Хайрутдинова И. В., Якупов Ф. А. Русский жестовый язык – средство коммуникации или лингвистическая система? // Современное педагогическое образование. 2025. № 5. С. 60-64.

[15] Фадеева С. А., Мухин М. И., Угрюмов Ю. М., Чопик О. А. Государственно-политическое, духовно-нравственное и патриотическое воспитание работников УИС молодежного возраста. Тверь, 2025.

[16] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Основные трудности, ожидающие молодых ученых // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2025. № 3(25). С. 92-101.

[17] Vilkova A. Prerequisites, conditions and grounds for the removal of the criminal record: the prospects for the legislative improvement of the institute / A. V/ Vilkova // Military Law Review. 2018. № 1. C. 204.

References:

[1] Vilkova A. V., Polyakova Y. N. A socially reflective approach to advanced training of management personnel of the penal system/In the collection: Scientific works of the PKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. scientific and practical quarterly publication. Moscow, 2025. S. 9-14.

[2] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Social and pedagogical neglect of juvenile convicts/In the collection: Criminal executive system: legislation, theory and practice. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation, dedicated to the memory of the Russian scientist-penitentiary Honored Lawyer of the Russian Federation, Doctor of Law, Professor O. V. Filimonov. In 2 parts. Samara, 2025. S. 87-93. Collection of roundtable articles. Tver, 2025. S. 93-96.

[3] Vilkova A. V., Polyakova Y. N. Penal system: training of scientific personnel of the highest category/In the collection: VII International Penitentiary Forum “Crime, Punishment, Correction.” Collection of abstracts and reports of participants of the VII International Penitentiary Forum, dedicated to the 80th anniversary of Victory in the Great Patriotic War and the Year of Defender of the Fatherland. In 5 volumes. Ryazan, 2025. S. 68-73

[4] Vilkova A. V., Tishchenko Yu. Yu. Socio-pedagogical neglect and delinquency of minors//In the collection: The penal system: history and modernity. Collection of materials of the Interuniversity Scientific and Practical Conference with international participation. Pskov. 2025. S. 65-68.

[5] Vilkova A.V. On the moral qualities of young scientists/A.V. Vilkova, Y. N. Polyakova//Bulletin of the Samara Law Institute. 2025. № 3(64). S. 107-112.

[6] Vilkova A. V., Kovtunenko L. V., Polyakova Y. N. Training of highly qualified scientific personnel for the penitentiary system: problems and development strategies//Bulletin of the Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2025. № 4(110). S. 189-195.

[7] Kovtunenko L.V., Vilkova A.V., Polyakova Y. N. The role of the scientific team as a subject in the professional development of a young scientist//Bulletin of Voronezh State University. Series: Higher Education Challenges. 2025. № 3. S. 62-65.

[8] Vilkova A. V., Dmitriev G. G. Collective of employees in the penitentiary system/In the collection: Scientific works of the PKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. quarterly scientific and practical publication. Moscow, 2025. S. 67-71.

[9] Vilkova A. V., Fadeeva S. A., Polyakova Y. N. Additional professional education of employees of the penitentiary system//In the collection: Penitentiary and post-penitentiary resocialization of con-

victs: problems and prospects. Collection of scientific works of the international scientific-practical conference. Vladimir. 2025. S. 38-44.

[10] Vilkova A. V., Tishchenko Yu. Yu. Delinquency of minors social and pedagogical neglect/In the collection 3 years together: law, order, justice. Collection of scientific articles of the International Forum dedicated to the Day of reunification of the DPR, LPR, Zaporizhzhya and Kherson regions with the Russian Federation. Lugansk, 2025. S. 36-38.

[11] Kazberov P.N., Vilkova A.V. Systematic planning of professional training of penitentiary psychologists to work with persons convicted of terrorist and extremist crimes/In the collection: Extreme psychology and pedagogy: modern trends and promising studies. Collection of roundtable articles. Tver, 2025. S. 26-33.

[12] Vilkova A.V., Leshchenko S.A. Dysfunctional family as a factor in the disharmonious development of moral consciousness of the individual/In the collection: Extreme psychology and pedagogy: modern trends and promising research. Collection of roundtable articles. Tver, 2025. S. 105-111.

[13] Vilkova A. V., Kashkina E. V. Self-affirmation of juvenile offenders: ways and means/International Scientific Bulletin, No. 8. 2025 S. 90-94.

[14] Vilkova A. V. Khairutdinova I. V., Yakupov F. A. Russian sign language - a means of communication or a linguistic system ?//Modern pedagogical education. 2025. № 5. S. 60-64.

[15] Fadeeva S. A., Mukhin M. I., Ugryumov Yu. M., Chopik O. A. State-political, spiritual, moral and patriotic education of employees of the penal system of youth age. Tver, 2025.

[16] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. The main difficulties awaiting young scientists//Military legal and humanitarian sciences of Siberia. 2025. № 3(25). S. 92-101.

[17] Vilkova A. Prerequisites, conditions and grounds for the removal of the criminal record: the prospects for the legislative improvement of the institute / A. V/ Vilkova // Military Law Review. 2018. № 1. C. 204.

