

Раздел 2

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАДЕЖНОСТЬ
СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР
И СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ**

П. С. Алексеева

Е. В. Градинар

*Северо-Восточный федеральный университет,
Якутск*

**ПРОБЛЕМА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛОВ
БЕЗОПАСНОСТИ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Ключевые слова: профессиональная удовлетворенность; адаптивность; эмоциональное выгорание; пенитенциарная система.

Введение. В. А. Ядов и А. А. Киссель рассматривают удовлетворенность трудом как уровень адаптации работника в данной организации [1]. В работах М. Ю. Кондратьева под понятием «привлекательность трудовой деятельности» понимается притягательность для человека процесса выполнения и условий труда, способствующих удовлетворению потребности в творческой и интересной работе, в теплых и доверительных отношениях в коллективе, в признании, в саморазвитии, в собственном материальном и социальном обеспечении, в общении [2]. Профессиональная

деятельность сотрудника отдела безопасности УФСИН связана с постоянным наличием компонентов стрессовой и депривированной ситуации. К ним можно отнести следующие особенности среды: закрытость, удаленность, наличие криминогенного фактора, сложный график работы и др.

Материалы и методы. В исследовании были использованы следующие методики: «Диагностика привлекательности труда в организации» В. М. Снеткова, «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко, 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла (форма А). Для оценки достоверности различий между группами сотрудников с разным уровнем синдрома эмоционального выгорания применялся Н-критерий Краскела — Уоллеса, для выявления связи между эмоциональным выгоранием и личностными характеристиками использовался коэффициент корреляции рангов Спирмена. В исследовании участвовало 48 сотрудников отдела охраны УФСИН ФКУ ИК г. Якутска в возрасте от 22 до 49 лет.

Результаты. По шкале удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами 76 % сотрудников показали высокий уровень, а 24 % — средний. Можно сделать вывод о благоприятных горизонтальных связях в коллективе, которые характеризуются устойчивостью и дружелюбием. В отношении вертикальной власти у респондентов преобладает средний уровень удовлетворенности, высокий уровень отмечен у 20 % сотрудников, у 12 % — низкий. Высокие и средние показатели удовлетворенности уровнем профессиональной ответственности отмечаются у людей, готовых к постоянному профессиональному росту, направленных на долгосрочные перспективы, строящих планы на будущее, а также у осознающих свое место в трудовом коллективе. Наибольшие отрицательные значения отмечены в оценках респондентами удовлетворенности потребностей в личном материальном и социальном обеспечении (–3,12), условий труда (–2,56), организации труда (–2,42) и возможностей для собственного развития (–2,19).

Низкий уровень удовлетворенности потребности в самовыражении может стать следствием дезадаптации личности в ситуациях стресса, напряжения, угрозы. К числу ведущих симптомов эмоционального выгорания относятся избирательное выгорание,

эмоциональный дефицит, профессиональная редукция, эмоциональная отстраненность. На этапе формирования эмоционального выгорания для респондентов характерна протенсия, выражающаяся в высокой подозрительности к окружающим, постоянном внутреннем напряжении. Такие люди застревают на неудачах, авторитарны, не учитывают интересы других людей, эгоцентричны. Фаза сформированности выгорания и выраженность его симптомов на уровне статистической значимости связаны с такими качествами, как мечтательность, тревожность, шизотимия, конформность, гипотимия.

Заключение. Тенденция к высоким показателям неудовлетворенности потребностей показывает низкую привлекательность профессиональной деятельности и может свидетельствовать о наличии факторов социально-психологической дезадаптации у сотрудников органов безопасности. Данная проблема требует пристального внимания со стороны сотрудников психологических лабораторий пенитенциарных учреждений.

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 272 с.

2. Кондратьев М. Ю. Отношения в коллективе // Мир психологии. 2006. № 4. С. 67–76.