



ПСИХОДИАГНОСТИКА И ПОЗНАНИЕ ЛИЧНОСТИ

Personality psychodiagnostics and cognition

УДК 159.9.075 © Н. А. Самойлик, 2019

DOI: 10. 24411/1999-6241-2019-11015

19.00.01 Общая психология, психология личности, история психологии;

19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Профессионально-ценностные ориентации специалистов особых условий труда (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы)

Самойлик Наталья Анатольевна¹,

кандидат психологических наук, преподаватель кафедры пенитенциарной психологии и пенитенциарной педагогики.

E-mail: nat-samojlik@yandex.ru

¹ Кузбасский институт ФСИН России, Новокузнецк, 654066, Россия

Аннотация

Введение. Специфика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее — УИС) позволяет отнести ее к трудовой сфере с ярко выраженным характером повышенной стрессогенности и в некоторых случаях экстремальности. Выполняя социально значимую функцию по изоляции и исправлению различных категорий осужденных, специалисты пенитенциарной службы подвержены деформации личностных ценностей и изменению профессиональных установок относительно поставленных служебных задач. Однако проблема содержания и структуры профессионально-ценностных ориентаций сотрудников УИС в научной литературе не находит целостного отражения.

Материалы и методика. Использованы следующие методики: диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности (Н. А. Самойлик), опросник ценностей профессии (Д. Сьюпер), тест смысловых ориентаций (Д. А. Леонтьев). В исследовании приняли участие 158 человек, из которых 83 сотрудника пенитенциарных учреждений и 75 специалистов других трудовых сфер, не имеющих отношения к юридической сфере как профессиональной деятельности. Для оценки различий между двумя выборками по уровню выраженности исследуемых признаков был использован U-критерий Манна-Уитни.

Результаты и обсуждение. Группу общих профессиональных ценностей у испытуемых составили: профессиональные знания и умения, имеющие принципиально важное значение в ходе выполнения поставленных профессиональных задач. Определены наиболее значимые ценности профессии, среди которых достижения, окружение, контролируемые отношения, профессиональная безопасность, коллеги, престижность и экономическая отдача. Выявлено, что профессиональные ценности сотрудников уголовно-исполнительной системы имеют положительные взаимосвязи с общим показателем жизни, отражающим личностную и профессиональную траекторию развития.

Заключение. У сотрудников пенитенциарных учреждений как представителей особых условий труда большое значение при выполнении поставленных служебных задач имеют профессионально-ценностные ориентации, которые позволяют организовать трудовую деятельность в соответствии с должностными инструкциями и требованиями профессиональной деятельности. Полученные результаты исследования позволяют разрабатывать и внедрять в практическую деятельность сотрудников технологии психологического сопровождения и коррекции профессиональных ценностных ориентаций.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система; профессиональная деятельность; профессионально-ценностные ориентации; условия профессиональной деятельности.

Для цитирования: Самойлик Н. А. Профессионально-ценностные ориентации специалистов особых условий труда (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы) // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2019. Т. 24, № 1(76). С. 104–110. DOI: 10. 24411/1999-6241-2019-11015

Основные положения:

1. Специфика профессиональной деятельности представителей уголовно-исполнительной системы предъявляет определенные психологические требования к сотрудникам в связи с особыми условиями службы. Отражаясь в сознании специалистов исправительных учреждений, данные требования определяют структуру профессионально-ценностных ориентаций.

2. Профессиональными ценностями сотрудников уголовно-исполнительной системы выступают возмож-

ность определенных профессиональных достижений, уровень межличностных взаимоотношений с коллегами и контролируемые отношения с осужденными, необходимость соблюдения служебной безопасности, социальная значимость выполняемых задач и экономическая отдача.

3. По сравнению с сотрудниками других профессиональных областей у представителей пенитенциарных учреждений в большей степени выражено понимание и объективное осмысление важности достижения цели

и результата в процессе служебной деятельности, направленность на формирование профессиональных ценностей, что демонстрирует сложившийся поведенческий тип профессионально-ценностных ориентаций.

4. На основе полученных результатов определены дальнейшие перспективы исследования по разработке программ развития и коррекции профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Введение. Постоянно возрастающий интерес к сфере профессиональной деятельности специалистов уголовно-исполнительной системы (далее — УИС) обусловлен динамикой требований к реализации профессиональных компетенций в особых, нередко экстремальных, условиях труда. Выработка модели профессионального поведения, принятие решений в стрессовой ситуации, особенности протекания реакции на психотравмирующие факторы требуют от сотрудника не только специфического диапазона знаний и умений, но и наличия определенного набора профессиональных навыков. Именно поэтому профессиональная деятельность сотрудников УИС предъявляет перечень необходимых требований к подготовке специалистов пенитенциарных учреждений, их личностным характеристикам и уровню здоровья, в том числе и психического. Взаимодействуя со «спецконтингентом», сотрудники постоянно сталкиваются с асоциальными и дезадаптивными личностями, имеющими мотивацию на распространение и укрепление криминальной субкультуры как в местах лишения свободы, так и за их пределами.

Данная особенность проявляется, прежде всего, в увеличении количества преступлений, совершаемых лицами, уже имеющими опыт отбывания наказания в исправительных учреждениях. В то же время следует подчеркнуть, что цель профессиональной деятельности сотрудников УИС — исправление осужденных для полноценного возвращения в социум и успешная их ресоциализация в условиях норм нравственного и правового поля современного общества.

Теоретические предпосылки. В связи с представленными выше обстоятельствами особенно актуально звучит вопрос о значимости профессиональной деятельности для сотрудников УИС. Полагаем, что здесь необходимо говорить не о ценностных ориентациях как личностных образованиях, а применительно к специфике трудовой деятельности — о профессионально-ценностных ориентациях, под которыми будем понимать отраженную в сознании сотрудника УИС систему эмоционально значимых представлений и переживаний, характеризующую объективное отношение личности

к определенным компонентам профессиональной деятельности. Как справедливо замечает О. М. Краснорядцева, именно ценностные ориентации «детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям» [1, с. 28].

Особое значение этой проблематике уделяет Л. Н. Антилогова, констатируя, что «психолого-педагогический аспект проблемы ценностных ориентаций состоит в том, чтобы под влиянием целенаправленного воздействия общечеловеческие ценности были осознанными, принятыми и прочувствованными, стали потребностями, побуждающими человека к деятельности по освоению, созиданию, реализации этих ценностей» [2, с. 24].

Проблема взаимосвязи профессиональной деятельности и ее ценностно-смысловой направленности личности неоднократно поднималась в работах таких ученых, как К. А. Абульханова-Славская [3], А. Г. Асмолов [4], А. А. Бодалев [5], А. А. Деркач [6], Э. Ф. Зеер [7], А. В. Кирьякова [8], Е. А. Климов [9], А. К. Маркова [10], Ю. П. Поваренков [11], Н. С. Пряжников [12], В. А. Сластенин [13], А. Р. Фонарев [14] и др. Однако изучение профессионально-ценностных ориентаций специалистов УИС в научных работах не отражено либо представлено диффузно.

Материалы и методы исследования. В целях изучения и анализа особенностей профессионально-ценностных ориентаций сотрудников УИС было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 158 человек, из которых 83 сотрудника пенитенциарных учреждений и 75 специалистов других трудовых сфер, не имеющих отношения к юридической отрасли как профессиональной деятельности. Характеристика выборки исследования представлена в таблице 1.

Таким образом, выборка исследования максимально уравнена по половозрастному критерию и стажу работы, что в целом отражает ее репрезентативность и достоверность предполагаемых эмпирических результатов. На основании профессиональной принадлежности при проведении исследования учитывались две экспериментальные группы: первую образовали сотрудники УИС, вторую — специалисты других трудовых областей.

При проведении эмпирического исследования, целью которого стало изучение и анализ профессионально-ценностных ориентаций сотрудников особых условий труда, а именно специалистов пенитенциарных учреждений, были использованы следующие диагностические методики: опросник «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности» (далее — ДиПЦОЛ) (Н. А. Самойлик) [15], опросник ценностей профессии

Таблица 1. Характеристика выборки исследования
(Table 1. The characteristics of the study sample)

Респонденты	Возраст (М)	Стаж работы (М)	Половая характеристика
Специалисты УИС	32,6	10,02	мужчины — 69% женщины — 31%
Специалисты других профессиональных групп	33,1	10,15	мужчины — 62% женщины — 38%

Таблица 2. Сравнение групп по выраженности профессионально-ценностных ориентаций респондентов по методике «ДиПЦОЛ» (U-Манна-Уитни)
(Table 2. The comparison of groups according to the expression of the respondents' professional value orientations by the method of «DIPtSOL» (U-Mann-Whitney))

Шкалы методики «ДиПЦОЛ»	U	Уровень значимости	Средние значения	
			Группа 1, N= 83	Группа 2, N= 75
Ценности-отношения	761,00	0,001*	5,17	4,12
Ценности-знания	619,50	0,230	4,07	4,29
Ценности-цели	625,30	0,025	5,23	4,41
Ценности-результат	592,00	0,070	5,01	4,20
Ценности-качества	617,20	0,030	4,69	3,24
Ценности-умения	614,50	0,700	4,33	4,29
Когнитивный тип ПЦО	786,00	0,620	4,01	3,93
Эмоциональный тип ПЦО	659,00	0,500	4,45	4,37
Поведенческий тип ПЦО	726,50	0,006	5,01	3,08

Примечания. 1. Здесь и в последующих таблицах: жирным шрифтом выделены значимые различия между шкалами.
2. ПЦО — профессионально-ценностные ориентации

(Д. Сьюпер) [16], тест смысловых ориентаций (Д. А. Леонтьев) [17]. Для оценки различий между двумя выборками по уровню выраженности исследуемых признаков был использован U-критерий Манна-Уитни. Анализ взаимосвязи между профессионально-ценностными ориентациями и смысловыми показателями сотрудников УИС осуществлялся с помощью г-критерия Спирмена. Проверка достоверности полученных результатов исследования осуществлялась с помощью программы «Statistica for Windows 10.0».

Результаты и обсуждение. На первом этапе исследования были обработаны результаты диагностики респондентов по опроснику «ДиПЦОЛ» (табл. 2).

Результаты анализа групп по U-критерию Манна-Уитни демонстрируют достоверно значимые различия по шкале «ценности-отношения» ($p=0,001$), что отражает более высокий уровень понимания важности межличностных отношений в процессе профессиональной деятельности, характерной для сотрудников УИС. По сравнению с представителями других трудовых сфер ($M=4,12$) специалисты пенитенциарных учреждений ($M=5,17$) в большей степени ориентированы на организацию профессионального общения с опорой на преодоление конфликтов и продуктивность выполнения поставленных служебных задач.

Профессиональные ценности специалистов УИС во многом обуславливаются способностью осознавать, субъективно принимать и формировать личностное отношение к профессионально значимым вопросам. В данном случае наличие адекватной системы межличностного взаимодействия становится для сотрудника пенитенциарного учреждения жизненно важной потребностью, отражающей отношение не только к коллегам по службе, но и в целом к социально необходимой профессиональной области.

В группе сотрудников УИС обнаружен высокий показатель значимости целевого компонента профессиональной деятельности ($M=5,23$). Понимание и осмыс-

ление достижения цели в ходе профессиональной деятельности во многом продиктовано систематическим взаимодействием с лицами, криминально зараженными и совершившими преступления средней степени, тяжкие и особо тяжкие.

Как было сказано выше, профессиональная деятельность сотрудников УИС специфична, в связи с тем что «учреждения УИС относятся к закрытому типу учреждений, в силу этого круг общения сотрудников ограничен, их деятельность является напряженной и стрессогенной, так как необходимо проявлять постоянную готовность к действиям в экстремальных ситуациях, взаимодействовать с осужденными, вникать в их проблемы и оказывать помощь» [18, с. 19]. Целевой аспект профессиональной деятельности сотрудников УИС отражает объективную готовность выполнения поставленных задач, а также осмысленное принятие социальной значимости реализуемого вида труда.

Представляя один из компонентов структуры деятельности, целеполагание определяет не только успешность профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений, но и позволяет дифференцировать цели в условиях множественности альтернатив, в частности, в проблемных или критических ситуациях при взаимодействии с различными категориями осужденных.

Как отмечают ученые, успешность деятельности специалиста УИС зависит не только от уровня профессиональных знаний, умений и навыков, но и от степени сформированности его профессионально-личностных качеств. Так, профессиональные особенности сотрудников УИС выражены в большей степени ($M=4,69$) по сравнению с представителями других профессиональных групп ($M=3,24$) с вероятностью ошибки менее 3%. Спецификой качеств сотрудника УИС выступает то, что в них проявляются личностно значимые профессиональные характеристики специалиста, определяющие успешность служебной деятельности в процессе

взаимодействия с коллегами и объектами исправления. Значительную роль в структуре профессионально-ценностных ориентаций специалисты пенитенциарной системы отводят качествам, необходимым для эффективной организации процесса исправления осужденных. Данную категорию ценностей М. Рокич обозначил как инструментальные ценности [19].

Кроме того, у сотрудников пенитенциарных учреждений более выражен поведенческий тип профессионально-ценностных ориентаций ($p=0,006$), что демонстрирует наличие активной профессиональной позиции по многим вопросам, связанным с эффективным выполнением поставленных служебных задач, и развитие мотивации на совершенствование способов профессиональной деятельности ($M=5,01$), в то время как специалисты других трудовых областей реализуют ситуативную готовность в ходе решения профессионально важных задач и следование стереотипному профессиональному поведению ($M=3,08$).

На втором этапе исследования были проанализированы результаты диагностики по «опроснику ценностей профессии» (Д. Сьюпер) (табл. 3).

Результаты диагностики в группе сотрудников УИС показывают преобладание таких значимых показателей профессии, как «окружение» ($p=0,07$) и «коллеги» ($p=0,001$), что дает возможность предположить осознание важности отношений в процессе осуществления профессиональной деятельности и в достижении поставленных целей ($p=0,021$). Достоверно значимые различия были получены также по шкале «контролирующие отношения» ($p=0,004$), отражающие общую направленность сотрудников на осуществление контрольной функции в ходе исполнения наказаний и организации воспитательного процесса с осужденными. Наличие властных полномочий неизбежно способствует развитию управ-

ленческих качеств сотрудников как по отношению к себе, так и к лицам, отбывающим наказание.

Однако для сотрудников УИС по сравнению со специалистами других профессиональных областей в большей степени важна безопасность профессиональной деятельности ($p=0,018$). С одной стороны, пенитенциарная безопасность определяется через защищенность пенитенциарной среды, к которой относятся специфика охраны, режима и надзора за лицами, находящимися в местах лишения свободы. Указанный вид пенитенциарной безопасности определяется как внешний. С другой стороны, каждый сотрудник исправительного учреждения должен внутренне защищать себя от воздействия пенитенциарного социума с ярко выраженной криминальной направленностью. Такой способ защиты позволяет рассматривать его в контексте личностных качеств сотрудника УИС, обуславливающих его профессиональную самореализацию.

Достоверно значимые различия были получены по шкале «престижность» ($p=0,023$). Данное обстоятельство, вероятно, связано с тем, что профессиональная деятельность сотрудников УИС носит ярко выраженную социальную значимость, отражающую потребность общества в изоляции наиболее опасных преступников. Общество требует от специалистов пенитенциарной системы выполнения своих профессиональных обязанностей не только по месту их непосредственной службы, но и вне, пресекая таким образом противоправные поступки и рецидивную преступность в социальной среде.

Следующим этапом нашего исследования стало изучение взаимосвязи смысловых показателей сотрудников УИС и профессионально-ценностных ориентаций. О соотношении ценностей и смысловой сферы личности Б. С. Братусь писал следующее: «Осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни

Таблица 3. Сравнение групп по выраженности ценностей профессии респондентов по опроснику ценностей профессии (Д. Сьюпер)
(Table 3. The comparison of the groups according to the expression of the values of the respondents' profession by the «questionnaire of the values of the profession» (D. Super))

Шкалы методики	U	Уровень значимости	Средние значения	
			Группа 1, n = 83	Группа 2, n = 75
Креативность	651,00	0,290	4,12	4,16
Управление	593,40	0,650	4,56	4,62
Достижение	708,00	0,021	4,78	3,48
Окружение	721,50	0,070	4,54	3,44
Контролирующие отношения	655,00	0,004	4,73	3,35
Образ жизни	594,50	0,800	4,33	4,56
Безопасность	708,50	0,018	4,91	3,14
Коллеги	669,00	0,001	4,41	2,51
Эстетические ценности	551,00	0,530	4,18	4,59
Престижность	701,00	0,023	4,52	3,07
Независимость	529,50	0,770	4,39	4,51
Разнообразие	627,00	0,390	4,30	4,15
Экономическая отдача	711,50	0,052	4,27	3,49
Альтруизм	729,50	0,317	4,93	3,33
Интеллектуальное поощрение	663,00	0,510	4,22	4,25

Таблица 4. Результаты корреляционного анализа между шкалами методики «Тест смысловых ориентаций» и «ДиПЦОЛ» (r-критерий Спирмена)
(Table 4. The results of the correlation analysis between the scales of the method «Test of meaningful orientations» and «DIPTsOL» (r-criterion of Spearman))

Шкалы методики	Цели в жизни	Процесс жизни	Результативность жизни	Локус контроля — Я	Локус контроля — жизнь	Общий показатель ОЖ
Ценности-отношения	0,61**	—	0,58**	—	—	0,39*
Ценности-знания	—	—	0,34*	—	0,54**	0,29*
Ценности-цели	0,82**	—	—	0,29*	—	0,45*
Ценности-результат	0,47*	—	0,82**	0,33**	—	0,41**
Ценности-качества	—	0,47*	—	—	—	0,36**
Ценности-умения	—	—	—	—	0,42*	0,59*
Когнитивный тип ПЦО	0,41*	—	0,39*	—	—	0,55**
Эмоциональный тип ПЦО	—	0,74**	—	—	—	0,64*
Поведенческий ПЦО	0,35**	—	0,67**	0,35*	—	0,37*

Примечание. ** — сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$); * — присутствует достоверная связь (при $p \leq 0,05$).

являются его ценностями» [20, с. 37]. Ведущую функцию смысла в процессе жизнедеятельности человека констатирует Е. Б. Старовойтенко: «Смысл становится сущностью „я“, если он устойчиво определяет для личности ее будущее, если через него она осознает свою „заданность“, если в новом смысле видит полноту и целостность своей предстоящей жизненной реализации» [21, с. 68]. Таким образом, в ходе нашего исследования мы исходили из постулата, что профессионально-ценностные ориентации сотрудников УИС представляют осознанные и принятые смыслы реализуемой профессиональной деятельности.

На основании обозначенных выше аргументов был проведен корреляционный анализ смысловых ориентаций и значимых компонентов профессиональной деятельности сотрудников УИС. Полученные результаты приведены в таблице 4.

В результате исследования выявлена положительная взаимосвязь между ценностями-отношениями и целями в жизни ($r=0,61$ при $p \leq 0,01$). Полученная корреляционная связь позволяет констатировать, что чем более осознается сотрудниками УИС важность отношений в ходе выполнения поставленных служебных задач, тем более возрастает потребность в постановке целей жизни и перспектив, связанных с профессией. Показатель «принятие целей в жизни» имеет сильную положительную взаимосвязь с необходимостью их достижения и прогнозирования последствий и поступков в ходе профессиональной деятельности ($r=0,82$ при $p \leq 0,01$), а также с повышением уверенности в правильности достижения объективных результатов в работе с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$).

Осознание и принятие сотрудниками УИС целей в жизни зависит от возрастающей потребности в смысловом аспекте профессиональной деятельности ($r=0,41$ при $p \leq 0,05$) и формировании поведенческих паттернов для совершенствования способов служебной деятельности и эффективности ее результатов ($r=0,35$ при $p \leq 0,05$).

Показатель «результативности жизни» сотрудников УИС имеет положительные взаимосвязи с ценностями-отношениями ($r=0,58$ при $p \leq 0,01$), ценностями-

знаниями ($r=0,34$ при $p \leq 0,05$), ценностями-результатами ($r=0,82$ при $p \leq 0,01$), что отражает необходимость объективной оценки удовлетворенности самореализацией с помощью развития межличностного компонента профессиональной деятельности, когнитивного компонента и осмысления объективных итогов реализуемой служебной деятельности. Продуктивность и осмысленность жизни специалистов УИС взаимосвязаны со значимостью профессиональных знаний ($r=0,39$ при $p \leq 0,05$) и устойчивостью поведенческого стереотипа ($r=0,67$ при $p=0,01$) в процессе выполнения поставленных профессиональных задач.

Наличие положительной взаимосвязи о себе как состоявшемся профессионале и значимости целей ($r=0,29$ при $p \leq 0,05$), а также важности результатов ($r=0,33$ при $p \leq 0,05$) сотрудников УИС свидетельствует о повышении объективной и субъективной значимости мотива успеха и достижения профессионального «акме». Формирование профессиональной позиции, вероятно, детерминировано наличием в структуре специалиста УИС определенного уровня профессионального сознания, что в целом говорит о наличии в структуре личности специалиста УИС особых профессиональных качеств и умений ($r=0,35$ при $p \leq 0,05$).

Как показывают результаты исследования, сотрудники УИС демонстрируют способность контролировать свою жизнь за счет повышения уровня профессиональных знаний ($r=0,54$ при $p \leq 0,01$) и расширения диапазона способов реализации профессиональных умений и навыков ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$). Данная характеристика сотрудников УИС в большинстве случаев отражается в самостоятельности принятия важных профессиональных решений, а также совершенствовании способов действий в экстремальных ситуациях.

Заключение. У сотрудников правоохранительных органов преобладают такие профессионально-ценностные ориентации, как отношения, цели, результат и личностные качества, необходимые для организации служебной деятельности в соответствии с должностными инструкциями и требованиями профессиональной деятельности. Данные характеристики во многом способствуют станов-

лению специалиста пенитенциарной системы. Справедливо отмечает в своей работе О. Н. Ежова: «Профессиональное становление личности является, с одной стороны, процессом получения и освоения теоретических знаний и закрепления их на практике, а с другой — формированием специалиста с определенным стилем поведения, базирующимся на его психологических и личностных особенностях, способствующих эффективному выполнению его трудовой деятельности» [22, с. 4].

Наиболее предпочитаемыми ценностями профессии у специалистов пенитенциарной системы выступают достижения, окружение, контролирующее отношения, профессиональная безопасность, коллеги, престижность и экономическая отдача. Перечисленные характеристики, безусловно, отражают специфику профессиональной деятельности сотрудников УИС. Кроме того, осмысленность жизни взаимосвязана со значимыми профессионально-ценностными ориентациями и детерминирует познавательный, эмоциональный и по-

веденческий типы реализации себя как профессионала. Проведенное нами исследование позволяет разработать программу психологического сопровождения формирования профессионально-ценностных ориентаций сотрудников УИС, определяющих их профессиональную успешность и последующую самореализацию.

Представленный анализ специфики профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы как особой трудовой отрасли имеет большое значение по нескольким обстоятельствам. Во-первых, изучение значимых профессиональных ориентиров специалистов пенитенциарной системы позволяет прогнозировать профессиональную карьеру сотрудников. Во-вторых, детальное рассмотрение особенностей становления системы профессионально-ценностных ориентаций может способствовать разработке программы психологического сопровождения развития и последующей коррекции данного личностно-профессионального образования представителей исправительных учреждений.

Список литературы

1. Красноярцева О. М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов // Сибирский психологический журнал. 1998. № 7. С. 25–29.
2. Антилогова Л. Н. Ценностные ориентации как форма выражения нравственной активности личности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4(67). С. 23–25.
3. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М., 1980. 336 с.
4. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. М., 2007. 528 с.
5. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М., 1998. 168 с.
6. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М.–Воронеж, 2004. 752 с.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М., 2007. 240 с.
8. Кирьякова А. В. Теория ориентаций личности в мире ценностей. Оренбург, 1996. 188 с.
9. Климов Е. А. Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.–Воронеж, 2003. 456 с.
10. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
11. Поваренков Ю. П. Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. № 2. С. 22–27.
12. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. М.–Воронеж, 2010. 536 с.
13. Сластенин В. А. Педагогическая аксиология : монография. Красноярск, 2008. 293 с.
14. Фонарев А. Р. Психология становления личности профессионала. М.–Воронеж, 2005. 240 с.
15. Самойлик Н. А. Опросник «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности»: технология разработки и психометрические характеристики // Современные исследования социальных проблем. 2016. № 7(63). С. 141–167.
16. Super D. E. Vocational development: A framework of research. N.Y., 1985. 189 p.
17. Леонтьев Д. А. Тест смысловых ориентаций (СЖО). М., 2000. 18 с.
18. Коданева М. С., Лобанова Е. С., Прокопьева С. А. и др. Диагностика и развитие профессионально-важных качеств личности сотрудника уголовно-исполнительной системы : учеб. пособие. Вологда, 2014. 215 с.
19. Rokeach M. Beliefs, Attitudes, and Values. San Francisco : Josey-Bass Co, 1972. 214 p.
20. Братусь Б. С. Аномалии личности. М., 2013. 453 с.
21. Старовойтенко Е. Б. Жизненные отношения личности: модели психологического развития. Киев, 1992. 216 с.
22. Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы. Самара, 2016. 180 с.

Поступила 17.04.2018

UDC 159.9.075 © N. A. Samoylik, 2019

DOI 10.24411/1999-6241-2019-11015

19.00.01 General Psychology, Personal Psychology, History of Psychology;

19.00.03 Labor Psychology, Engineering Psychology, Ergonomics

Professional Values-Based Orientation of Specialists with Extra-Duty Assignments (at the Example of Penitentiary System Officers)

Natalya A. Samoylik¹,

Candidate of Sciences (Psychology), a teacher of the department of Penitentiary Psychology and Penitentiary Psychology.

E-mail: nat-samoylik@yandex.ru

¹ Kuzbass Institute of Federal Penal Service of Russia, 654066, Russia

Abstract

Introduction. Specific character of professional activity of the persons working in a Penitentiary System (hereafter — PS) gives the possibility to put it for the labor sphere with forcibly expressed high stress inducing character and extremeness in some cases. Fulfilling the socially important function of isolation and reformation of different categories of convicts penitentiary officers are prone to the deformation of personal values and to the modification of professional attitudes to employment-related tasks. However the problem of the content and structure of values-based orientations of PS officers does not reflect completely in scientific literature.

Materials and Methodical Toolkit. The following methodical toolkits are used: "Diagnostics of values-based orientations of a personality" (N.A. Samoylik), vocational values questionnaire (D. Super), a test of life-purpose orientations (D.A. Leontyev). One hundred and fifty-eight respondents were diagnosed of whom eighty three were the officers of penitentiary institutions and seventy five were specialists of other labor spheres not belonging to the legal one as the sphere of professional activity. U-criterion of Mann–Whitney was used for the assessment of differences between the two sample groups according to the level of manifestation of the investigated characteristics.

Results of the Survey and Discussions. The group of professional values of respondents consisted of professional skills and abilities being central to the fulfillment of employment-related tasks. The major vocational values including achievements, surroundings, supervisory relations, professional security, colleagues, status value and economic returns are defined. It is revealed that vocational values of penitentiary system officers are positively linked with the general life index reflecting personal and professional development pathway.

Conclusions. Professional values-based orientations which give the possibility to organize working activity in accordance with service instructions and requirements of professional practice are of great importance for penitentiary institutions' officers as specialists with extra-duty assignments. Obtained results of the research allow to develop and put into practice the techniques of psychological follow-up and improvement of values-based orientations.

Keywords: penitentiary system; working activity; values-based orientations; arrangement of professional activity.

Citation: Samoylik N. A. Professional Values-Based Orientation of Specialists with Extra-Duty Assignments (at the Example of Penitentiary System Officers). *Psychopedagogy in Law Enforcement*. Vol. 24, No. 1(76). 2019. Pp. 104–110. DOI: 10.24411/1999-6241-2019-11015

References

1. Krasnoryadtseva O. M. Values-Based Determination of Teachers' Professional Behavior. *Siberian Psychological Journal*. 1998. No. 7. Pp. 25–29. (In Russ.)
2. Antilogova L. N. Values-Based Orientation as the Form of Expression of Moral Activity of Personality. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. 2016. No. 4(67). Pp. 23–25. (In Russ.)
3. Abulkhanova-Slavskaya K. A. Activity and Psychology of Personality. Moscow, 1980. 336 p. (In Russ.)
4. Asmolov A. G. Psychology of Personality: Cultural and Historical Understanding of Human Development. Moscow, 2007. 528 p. (In Russ.)
5. Bodalev A. A. The Top of the Development of an Adult: Characteristics and Provisions for Its Approaching. Moscow, 1998. 168 p. (In Russ.)
6. Derkach A. A. Acmeological Development Basics of a Professional. Moscow — Voronezh, 2004. 752 p. (In Russ.)
7. Zeer E. F. Psychology of Professional Development. Moscow, 2007. 240 p. (In Russ.)
8. Kiryakova A. V. The Theory of Personality Orientation in the World of Values. Orenburg, 1996. 188 p. (In Russ.)
9. Klimov Ye. A. Psychology of a Professional: Psychological Selecta. Moscow — Voronezh, 2003. 456 p. (In Russ.)
10. Markova A. K. Psychology of Professionalism. Moscow, 1996. 308 p. (In Russ.)
11. Povarenkov Yu. P. Individually Psychological Content of Professionally Important Qualities of a Subject of Labor. *Bulletin of Tomsk State Pedagogical University*. 2006. No. 2. Pp. 22–27. (In Russ.)
12. Pryazhnikov N. S. Psychological Sense of Labor. Moscow–Voronezh, 2010. 536 p. (In Russ.)
13. Slastenin V. A. Pedagogical Axiology: Monograph. Krasnoyarsk, 2008. 293 p. (In Russ.)
14. Fonarev A. R. Psychology of Socialization of a Professional. Moscow–Voronezh, 2005. 240 p. (In Russ.)
15. Samoylik N. A. Questionnaire "Diagnostics of values-based orientations of a personality": Techniques of Development and Psychometric Characteristics. *Modern Research of Social Issues*. 2016. No. 7(63). Pp. 141–167. (In Russ.)
16. Super D. E. Vocational development: A framework of research. N.-Y., 1985. 189 p.
17. Leontyev D. A. Test of Life-Purpose Orientations (TLPO). Moscow, 2000. 18 p. (In Russ.)
18. Kodaneva M. S., Lobanova Ye. S., Prokopyeva S. A., et al. Diagnostics and Development of Professionally Important Qualities of a Personality of a Penitentiary System Officer. Vologda, 2014. 215 p. (In Russ.)
19. Rokeach M. Beliefs, Attitudes, and Values. San Francisco: Josey-Bass Co, 1972. 214 p.
20. Bratus B. S. Personality Abnormalities. Moscow, 2013. 453 p. (In Russ.)
21. Starovoytenko Ye. B. Life Relations of a Personality: Psychological Development Models. Kiyev, 1992. 216 p. (In Russ.)
22. Yezhova O. N. Psychological Training of Penitentiary System Officers. Samara, 2016. 180 p. (In Russ.)

Submitted 17.04.2018