

*Байдова Н.В.,
кандидат технических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента
Академия ФСИИ России
Россия, г. Рязань*

*Першин И.Н.,
слушатель 6 курса
Академия ФСИИ России
Россия, г. Рязань*

ЗНАЧИМОСТЬ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЖДЕННЫХ

***Аннотация:** В данной статье представлены исследования авторов, посвященные проблеме мотивации трудовой деятельности осужденных. Определена значимость мотивации трудовой деятельности осужденных в уголовно-исполнительная системе.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, осужденные, трудовая деятельность, уголовно-исполнительная система.*

SIGNIFICANCE OF LABOR MOTIVATION OF CONVICTS

***Annotation:** This article presents the authors' research on the problem of labor motivation of convicts. The significance of the motivation of labor activities of convicts in the penitentiary system is determined.*

***Keywords:** motivation, incentives, convicts, labor, penitentiary system.*

Повышение эффективности деятельности организации невозможно без персонала – главного актива любой организации. Как бы не были совершенны

технологии и оборудование, какой бы отлаженной не была автоматизированная система, без людей, их знаний и подготовки, без желания и умения трудиться, без должной мотивации, и достаточного стимулирования всё это или не работает, или не даёт адекватной отдачи. Поэтому человек – это основное звено в любой организации, а мотивация и стимулирование работника являются главными показателями, характеризующими эффективность работы этого ключевого звена. Как результат мотивация и стимулирование в настоящий момент выходит на первое место в системе управления персоналом.

С позиции теории управления мотивация – это процесс побуждения людей к деятельности, в которой были бы согласованы цели отдельного человека и организации [3].

С психологической же точки зрения мотивация есть деятельность работника, состоящая в выработке мотивов своего поведения – выборе целей поведения, их упорядочении и разработке программ их достижения [4].

Исследование мотивации трудовой деятельности осужденных является важным в процессах социальной адаптации. Только использование всех имеющихся составляющих мотивации может повысить эффективность труда и коррекционных процессов [6].

Характер мотивации определяет формирование мотива и само действие на удовлетворение существующей потребности. Мы в свою очередь стремимся в процессе исправления осужденных сформировать у них намерения, имеющие конкретную направленность и этим самым исправить (скорректировать) мотивационно - смысловую сферу их личности, поскольку невозможно рассматривать порознь мотивы и смыслы.

Несомненно, мотивы трудового поведения у различных людей предопределяются тем, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде. В данном контексте особый социальный смысл приобретает решение обозначенной проблемы у людей, оказавшихся в местах лишения свободы [5].

Актуализация вопроса мотивации трудовой деятельности имеет непроходящий характер, поскольку сама постановка его направлена на снижение безработицы, повышение на микроуровне удовлетворенности трудом, а на макроуровне - эффективности экономики в целом.

Проблеме мотивации трудовой деятельности осужденных посвящено достаточно исследований.

Собственно вопрос стимулирования к трудовой деятельности в небольшом объеме был затронут в середине 70-х годов XX столетия профессором Астемировым З.А. [1]. Исследователь самыми действенными методами мотивации осужденных считал соревнование и условно-досрочное освобождение. Значимым условием для организации мотивации был назван высокий уровень компетентности сотрудников учреждения, которые могут выстроить трудовую деятельность с уменьшением роли принудительности и с повышением роли стимулирования у исправляющихся лиц потребности в самоизменениях.

В последующие годы в работах юридического профиля основным методом мотивации трудовой деятельности определялось условно-досрочное освобождение. В работах по пенитенциарной педагогике проблема мотивации трудовой деятельности не рассматривалась [2].

Неоднократные анкетирования в колониях с разным видом содержания были проведены Бегишевой К.А. и Патласовым О.Ю., в результате которых выявлено, что важными факторами, влияющими на эффективность труда являются [7]:

- самый главный – условно-досрочное освобождение (УДО), это прослеживается при анализе всех анкет;
- эмоциональная необходимость в труде и условия труда играют более важную роль, чем методы материального стимулирования;
- хороший коллектив в бригаде;
- «человеческое» отношение со стороны администрации учреждения;
- предоставление необходимого оборудования;

- ослабление режима содержания;
- уважение труда окружающими;
- необходимость переводить осужденных на домашние условия содержания (в колониях-поселениях);
- у женщин возрастной группы 21-40 лет появляется возможность скорейшего «выхода на свободу», в связи с потребностью общения с детьми.

Калашников Г.М. с целью изучения системы мотивации труда осужденных провел научные исследования на базе УФСИН по республике Мордовия, с применением экономико-статистических методов.

Проведенные исследования свидетельствует о том, что действующая система материального стимулирования оказывает отрицательное воздействие на мотивацию труда осужденных, а система морального поощрения начинает оказывать влияние на поведение только тогда, когда осужденный провел в местах лишения свободы большую часть срока и начинает осознавать реальность возможности освобождения условно-досрочно. Причем действующая система наказаний устроена, так, что осужденный, который на начальном этапе отбытия срока часто допускает нарушения трудовой дисциплины и режима содержания, автоматически лишается возможности условно-досрочного освобождения. При этом большая часть осужденных лишаются смысла эффективно трудиться и соблюдать режим содержания уже на ранних этапах отбытия срока наказания [8].

Отметим, что в нашем подходе исключались стимулирование через манипулятивные технологии, внушение, гипноз.

Из проведенных исследований становится совершенно очевидным, вывод о том, что главным побудительным мотивом привлечения и участия в процессе трудовой адаптации взрослого осужденного, ограниченно годного к труду, или подростка, лишённого свободы, является формирование у них убеждения, что он (труд) является единственным способом отвлечения преступника от занятия криминальной деятельностью. Следовательно, именно занятие трудом, работа в центре или мастерской может и должна сформировать у них привычку трудиться, а не привычку воровать, убивать, грабить, обманывать или

насиловать. И для начальника центра (или мастерской), и для мастера участка, и для бригадира участие осужденного в труде, равно как и его труд, никогда, ни при каких обстоятельствах не должен рассматриваться в качестве самоцели. Труд-это лишь средство достижения поставленной цели. Разумеется, она может быть достигнута соответствующим по характеру, по содержанию и по форме организации трудом, т.е. трудом на благо.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Астемиров З.А. Проблемы коллектива и личности осужденных в условиях ИТУ: учеб.пособие. - Рязань: РВШ МВД СССР, 1975. - 80 с.
2. Байдова Н.В., Буранова Е.А., Уграицкая Ю.А. Влияние профессионального образования осужденных на показатели труда с точки зрения экономической безопасности // Вестник СевКавГТИ. 2018. Т. 1. № 2 (33). С. 6-9.
3. Байдова Н.В., Буранова Е.А. Основные этапы формирования резерва руководящих кадров в УИС // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 10 (26). С. 612-615.
4. Байдова Н.В. Современные проблемы подготовки специалистов в сфере организации производства в УИС В сборнике: Организация образовательного процесса в вузах: современное состояние, проблемы и перспективы сборник материалов научно-методической конференции. 2017. С. 19-24.
5. Байдова Н.В., Гришина О.Ю., Покутний М.М. Разработка мероприятий по привлечению осужденных к труду за пределами исправительного учреждения Московской области // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 6-2 (50). С. 15-16.
6. Байдова Н.В., Гришина О.Ю. Особенности трудовой адаптации осужденных женщин в условиях реформирования УИС // Экономика и предпринимательство. 2016. № 10-3 (75). С. 678-680.
7. Бегишева К.А. и Патласов О.Ю. Управление спецконтингентом и организация его труда: Моногр. – Омск: Издательство НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2012. – 164 с.

8. Калашников Г.М. Мотивация трудовой деятельности осужденных в уголовно-исполнительной системе: Моногр. – Рязань, 2010. – 194 с.