

Хорольский Дмитрий Анатольевич,

SPIN-код: 3491-8230

преподаватель кафедры уголовного, уголовно-исполнительного права и организации исполнения наказаний, не связанных с изоляцией от общества, Пермский институт ФСИН России; аспирант, Уральский государственный педагогический университет; 614012, Россия, г. Пермь, ул. Карпинского, 125; e-mail: khorolsky_d@mail.ru

Гурова Ольга Валерьевна,

SPIN-код: 2360-1581

кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии, Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет; 614000, Россия, г. Пермь, ул. Сибирская, 24; e-mail: ovgurova@yandex.ru

Кружкова Ольга Владимировна,

SPIN-код: 7080-7230

кандидат психологических наук, доцент, заведующий лабораторией перспективных социосредовых исследований, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: galiati@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ К ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛИ И УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ БАЗОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ У СОТРУДНИКОВ И КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ ФСИН РОССИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: мотивационная сфера; интернальная мотивация; достижение цели; уровень удовлетворения; базовые потребности; курсанты; ведомственные вузы; сотрудники; образовательный процесс; психолого-педагогическое сопровождение; уголовно-исполнительная система

АННОТАЦИЯ. Авторы рассматривают проблему мотивации к достижению цели, изучают уровень удовлетворения базовых потребностей у курсантов и сотрудников уголовно-исполнительной системы. Формирование мотивации к достижению цели у курсантов ведомственных вузов ФСИН – актуальная задача психолого-педагогического сопровождения процесса обучения. В то же время, несмотря на значимость мотивации в структуре профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, коррекционно-развивающая модель сопровождения обучения и стажировки будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы, нацеленная на стимулирование самодетерминированного поведения и интернальной мотивации, в отечественной науке до сих пор не разработана. Это осложняет адаптацию курсантов к реалиям службы, сказывается на уровне удовлетворения базовых потребностей, эффективности служебно-профессиональной деятельности сотрудника, приводит к профессиональной деформации. Целью данного исследования было изучение различий мотивации к достижению цели и уровня удовлетворения базовых психологических потребностей у курсантов и сотрудников в зависимости от стажа службы.

В исследовании приняли участие 180 человек – 3 группы респондентов: курсанты, обучающиеся на 1 курсе ведомственного вуза, курсанты 4 курса и сотрудники, имеющие стаж службы от 5 до 10 лет, ранее обучавшиеся в ведомственных вузах. Исследование интересующих авторов показателей осуществлялось с помощью психодиагностических методик: «Оценка мотивации к достижению цели (к успеху)» (Т. Ehlers, 1964) в адаптации М. А. Котик, 1981; «Удовлетворение базовых психологических потребностей» (Basic Psychological Needs Satisfaction Scale, BPNSS; M. Gagne, 2003) в адаптации: И. Ю. Суворовой, А. А. Бабий, Н. В. Корзун, 2022.

В результате исследования выявлены статистически значимые различия по показателям мотивации к достижению цели, принадлежности и автономии: уровень данных показателей значительно снижается у сотрудников УИС в сравнении с курсантами, обучающимися на 1 курсе.

Практическая значимость исследования состоит в обосновании значимости стимулирования мотивации к достижению цели у курсантов ведомственных вузов, активизации потенциала и ресурсов личности, психологической подготовки обучающихся к трудностям служебной деятельности. Результаты исследования позволят разработать модель психолого-педагогического сопровождения курсантов в процессе обучения в вузе, направленную на стимулирование самодетерминированного поведения, формирование интернальной мотивации, что позволит будущим сотрудникам УИС успешно адаптироваться к трудностям службы, реализовать имеющийся потенциал, избежать в будущем рассогласованности восприятия своего «Я», профессии, целей и задач служебной деятельности, личностных деструкций и сохранить здоровье.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Хорольский, Д. А. Особенности мотивации к достижению цели и уровня удовлетворения базовых потребностей у сотрудников и курсантов ведомственных вузов ФСИН России / Д. А. Хорольский, О. В. Гурова, О. В. Кружкова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2024. – № 5. – С. 384–391.

Khorolsky Dmitry Anatolyevich,

Lecturer of Department of Criminal, Penal Enforcement Law and the Organization of the Execution of Punishments not Related to Isolation from Society, Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Perm, Russia; Postgraduate Student, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Gurova Olga Valeryevna,

Candidate of Psychology, Associate Professor of Department of Practical Psychology, Perm State Humanitarian Pedagogical University, Perm, Russia

Kruzhkova Olga Vladimirovna,

Candidate of Psychology, Associate Professor, Head of the Laboratory of Advanced Socio-Environmental Research, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

FEATURES OF MOTIVATION TO ACHIEVE THE GOAL AND THE LEVEL OF SATISFACTION OF BASIC NEEDS AMONG EMPLOYEES AND CADETS OF DEPARTMENTAL UNIVERSITIES OF THE FEDERAL PENITENTIARY SERVICE OF RUSSIA

KEYWORDS: motivational sphere; internal motivation; goal achievement; level of satisfaction; basic needs; cadets; departmental universities; employees; educational process; psychological and pedagogical support; penal system

ABSTRACT. The author examines the problem of motivation to achieve the goal, studies the level of satisfaction of basic needs among cadets and employees of the penal correction system. Formation of motivation to achieve the goal among cadets of departmental universities of the Federal Penitentiary Service is an urgent task of psychological and pedagogical support of the learning process. At the same time, despite the importance of motivation in the structure of professional activity of employees of the penal enforcement system, a correctional and developmental model of training and internship support for future employees of the penal enforcement system, aimed at stimulating self-determined behavior and internal motivation, still not developed in Russian science. This complicates the adaptation of cadets to the realities of the service, affects the level of satisfaction of basic needs, the effectiveness of the employee's professional activities, and leads to professional deformation. The purpose of this study was to study differences in motivation to achieve the goal and the level of satisfaction of basic psychological needs among cadets and employees, depending on the length of service. 180 people took part in the study – 3 groups of respondents: cadets studying in the 1st year of a departmental university, 4th year cadets and employees with service experience from 5 to 10 years who previously studied at departmental universities. The study of the indicators of interest to the author carried out using diagnostic techniques: “Assessment of motivation to achieve a goal (to success)” (T. Ehlers, 1964) in the adaptation of M. A. Kotik, 1981; “Satisfaction of basic psychological needs” (Basic Psychological Needs Satisfaction Scale, BPNSS; M. Gagne, 2003) in the adaptation: I. Yu. Suvorova, A. A. Babiy, N. V. Korzun, 2022.

In result of the conducted research, statistically significant differences in indicators revealed: motivation to achieve goals, belonging and autonomy. The level of these indicators significantly reduced among employees of the penal enforcement system compared to cadets enrolled in the 1st year.

The practical significance of the study is to substantiate the importance of stimulating motivation to achieve goals among cadets of departmental universities, activating the potential and resources of the individual, psychological preparation of students for the difficulties of official activity. The results of the study will allow us to develop a model of psychological and pedagogical support for cadets in the process of studying at a university. It will aim at stimulating self-determined behavior, forming internal motivation, which will allow future employees of the penal enforcement system to adapt successfully to the difficulties of the service, realize their potential, avoid in the future inconsistency in the perception of their “I”, profession, goals and objectives of official activity, personal destruction and maintain health.

FOR CITATION: Khorolsky, D. A., Gurova, O. V., Kruzhkova, O. V. (2024). Features of Motivation to Achieve the Goal and the Level of Satisfaction of Basic Needs among Employees and Cadets of Departmental Universities of the Federal Penitentiary Service of Russia. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 5, pp. 384–391.

Введение. Многообразие подходов к пониманию мотивационной сферы личности одновременно свидетельствует о сложности, многоаспектности феномена, а также указывает на необходимость и значимость практико-ориентированных исследований. Несмотря на актуальность проблемы и заинтересованность исследователей, однозначного понимания структуры, перечня мотивов, их детерминации, коррекционно-развивающих подходов авторами не предложено.

Н. И. Мешков, Д. Н. Мешков, анализи-

руя взгляды ученых на проблему мотивации, отмечают неполноту имеющихся исследований, разрозненность взглядов, как следствие, трудности в решении практических задач. По мнению Л. И. Божович, исследование мотивации предполагает изучение совокупности мотивов личности и определение ведущего мотива. В. Г. Асеев связывает мотивацию с детерминацией активности индивида, содержащей все его побуждения. И. А. Джидарьян подчеркивает сложность механизма мотивации, нацеленного определять целесообразность дей-

ствий, их причинную обусловленность, способности реализации [6].

Интерес ученых к мотивации достижения возник в начале XX века и связан с исследованиями: Н. Аха (в рамках детерминации поведения), К. Левина (определение структуры мотивации), Ф. Хоппе (изучение взаимосвязи притязаний личности с уровнем сложности задач), Д. Мак-Клелланда (связанное с перечнем мотивов, выстраиванием структуры каждого мотива). В рамках данных исследований мотивация достижения предполагала устремленность личности к деятельности и высокому результату. Однако прямых взаимосвязей между мотивом достижения и успехом в деятельности установлено не было, что позволило ученым утвердиться в многофакторности детерминации мотивации достижения [11; 14; 17].

Исследования Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена определили значимые взаимосвязи деятельности и мотивации достижения: субъективное представление о предполагаемой цели и собственных возможностях, значимость достижения поставленной цели и возможность повышения самооценки, способность личности адекватно оценивать ситуацию и уровень собственной ответственности [9; 12].

Л. Я. Зобнина, опираясь на исследования Д. Мак-Клелланда, утверждает, что формированию и адекватной реализации мотивации достижения способствуют конструктивные взаимоотношения в организации, преобладание стратегии сотрудничества, поощрение за успехи и поддержка при неудачах, а также осознание личностью всех преимуществ, которые она получает путем достижений в профессиональной деятельности [2].

С. Мадди рассматривает мотивацию во взаимосвязи с жизнестойкостью. Являясь ядром мотивационной сферы, жизнестойкость влияет на выбор стратегий совладающего поведения, качество социальных коммуникаций, психологическое благополучие личности в целом [5; 16].

Т. Элерс, изучая мотивацию личности к достижению успеха, основывался на утверждении о наличии баланса мотивов к достижению успеха и избеганию неудач. Автор диагностической методики обозначил данные мотивы в качестве ведущих, актуализирующихся при столкновении личности с препятствиями, определяющими ее поведение на пути к цели. По мнению Т. Элерса, при наличии среднего и умеренно высокого уровня мотивации к успеху склонность к риску не высока – человек предпочитает усердно трудиться для достижения успеха, а не совершать для этого рискованные поступки. Высокий уровень мотивации указы-

вает на большую вероятность риска при решении профессиональных вопросов, низкий – на неуверенность в себе, состояние отягощенности обязанностями и профессиональной деятельностью [3; 7].

Областью наших исследовательских интересов являются мотивация курсантов ведомственных вузов, уровень удовлетворения базовых потребностей личности и возможные изменения данных показателей в процессе погружения в служебную деятельность. Являясь важным структурным компонентом личностного потенциала, мотивация определяет эффективность учебной и служебной деятельности курсантов, служит стимулом для саморазвития и самореализации в профессии [4]. Важнейшими задачами курсантов ведомственных вузов ФСИН как будущих сотрудников является четкая реализация норм российского законодательства, обеспечение правопорядка и законности в подведомственных учреждениях. Социальные требования к сотруднику определяют ряд необходимых качеств, которые должны быть сформированы в процессе обучения: устойчивость к трудностям и выносливость, способность четко и эффективно выполнять профессиональные задачи, оперативно разрешая ситуативные проблемы и сложности, умение регулировать собственное эмоциональное состояние и конструктивно «гасить» конфликты в среде спецконтингента, устанавливать контакт с родственниками осужденных, представителями других ведомств и организаций и др. При этом важным является «самосохранение», маркерами которого могут быть удовлетворенность деятельностью, психологическое благополучие, отсутствие деформаций личности [1].

Методология исследования. Целью данного исследования было изучение различий мотивации к достижению цели и уровня удовлетворения базовых психологических потребностей у курсантов и сотрудников в зависимости от стажа службы. Исследование было реализовано в период с октября 2023 г. по май 2024 г. в Пермском институте ФСИН России и ГУФСИН России по Пермскому краю. Всего в исследовании приняли участие 180 респондентов, распределенных на три подгруппы по 60 человек в каждой. Критерием распределения на подгруппы являлся статус респондентов: 1 подгруппа – курсанты ведомственного вуза, обучающиеся на 1 курсе, 2 – курсанты 4 курса, 3 – сотрудники уголовно-исполнительной системы, имеющие стаж службы от 5 до 10 лет, ранее обучавшиеся в ведомственных вузах ФСИН.

Исследование курсантов 1 курса проводилось в октябре 2023 года – спустя 2 месяца с

начала обучения для того, чтобы определить уровень изучаемых показателей при вхождении в сферу служебно-профессионального обучения. Курсанты 4 курса проходили диагностику в апреле-мае 2024 года – в период завершения обучения в вузе. Сотрудники уголовно-исполнительной системы изучались постепенно в течение всего обозначенного выше периода, учитывался стаж их службы.

В качестве диагностического инструментария применялись валидные и надежные методики:

1. «Оценка мотивации к достижению цели (к успеху)» (Т. Ehlers, 1964) в адапта-

ции М.А. Котик, 1981 [3; 7].

2. «Удовлетворение базовых психологических потребностей» (Basic Psychological Needs Satisfaction Scale, BPNSS; M. Gagne, 2003) в адаптации И. Ю. Суворовой, А. А. Бабий, Н. В. Корзун, 2022 [8].

Результаты исследования и их об- суждение. Исследование особенностей мотивации к достижению цели у респондентов контрастных групп дало возможность описать особенности их мотивации к достижению цели и предположить наличие различий в уровне психологического показателя (табл. 1).

Таблица 1

Результаты диагностики уровня мотивации к достижению цели (Т. Эллерс)

Уровень мотивации к достижению цели	1 курс, %	4 курс, %	Сотрудники, %
Низкий (0–10)	0	6,7	33
Средний (11–16)	26,7	40	50
Умеренно высокий (17–20)	46,6	35	5
Высокий (21–32)	26,7	18,3	12
Норма (средний + умеренно высокий)	73,3	75	55

Таким образом, из таблицы 1 наглядно видно снижение уровня мотивации к достижению цели у сотрудников – в число нормативных показателей попадает 55% респондентов по сравнению с 73,3% у обучающихся на 1 курсе и 75% – на 4 курсе.

Кроме этого, среди сотрудников возрастает количество респондентов с низким уровнем мотивации к достижению цели – 33%. Среди обучающихся на 1 курсе отсутствуют респонденты с низким уровнем, на 4 курсе их 6,7%.

Отсутствие респондентов с низким уровнем мотивации к достижению цели на 1 курсе, на наш взгляд, объясняется тем, что молодые люди в большинстве случаев сознательно делают профессиональный выбор и морально готовы к трудностям службы. Высокий уровень мотивации в данном случае можно объяснить «романтизацией службы» первокурсниками, присущей возрастному периоду. В процессе обучения количество респондентов с высоким уровнем мотивации незначительно снижается, появляются респонденты с низким уровнем, что может свидетельствовать о снижении эффекта романтизации, более реалистичном подходе к действительности и осознании себя в профессии. Тенденция к сниже-

нию уровня мотивации к достижению цели прослеживается у сотрудников: в процессе погружения в профессиональную деятельность возрастает количество респондентов с низким уровнем. Таким образом, можно сделать вывод о том, что у сотрудников в процессе службы снижаются мотивированность к труду, инициативность, появляется склонность откладывать решение задач, формально исполнять обязанности. Мы предположили, что данные изменения связаны с неудовлетворенностью базовых потребностей респондентов в связи со сложностью профессиональной деятельности.

С целью подтверждения наличия статистически значимых различий между исследуемыми контрастными группами в уровне выраженности мотивации к достижению цели был использован многомерный дисперсионный анализ (MANOVA).

Треть объясненной дисперсии исследуемых показателей взаимосвязана с вовлеченностью в профессию выделенных контрастных групп (R^2).

Результаты по полученной модели многомерного дисперсионного анализа представлены в таблице 2, а данные по описательной статистике исследуемых показателей в контрастных группах – в таблице 3.

Таблица 2

Модель многомерного дисперсионного анализа (MANOVA)

Критерий След Пиллая		Показатель	Критерий Ливиня		Оценка эффектов межгрупповых факторов		Общая объясненная дисперсия, % R ²
Значение	Уровень значимости		F	уровень значимости	F	уровень значимости	
0,978	< 0,001	Мотивация к достижению цели	2,42	0,092	34,16	< 0,001	27,90
		Автономия	4,21	0,016	53,39	< 0,001	37,60
		Компетентность	2,73	0,068	44,49	< 0,001	33,50
		Принадлежность	9,32	< 0,001	47,60	< 0,001	35,00

Таблица 3

Описательные статистики по контрастным группам

Показатель	Курс	Среднее	Стд. Отклонение
Мотивация достижения	первый курс	18,62	2,80
	четвертый курс	16,93	3,84
	сотрудники	13,18	4,26
Автономия	первый курс	26,13	8,25
	четвертый курс	36,38	6,95
	сотрудники	23,27	6,63
Компетентность	первый курс	23,48	5,73
	четвертый курс	30,45	4,79
	сотрудники	22,18	4,91
Принадлежность	первый курс	31,78	8,70
	четвертый курс	41,12	7,70
	сотрудники	28,17	5,82

Таким образом, были обнаружены значимые различия по всем исследуемым психологическим показателям, однако сравнение 3 групп не позволяет утверждать, что различия существуют между всеми контрастными группами, кроме того, два из четырех исследуемых психологических показателей не имеют равенства дисперсии в сравниваемых группах (показатель критерия

Ливиня), поэтому было предпринято дополнительное попарное сравнение с применением t-критерия Стьюдента для независимых выборок (табл. 4–6) с применением поправки Бенжамини-Хохберга, которая вводится при одномоментной проверке множественных статистических гипотез с применением инструментов одномерной статистики.

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа для 1 курса и сотрудников

Показатель	Коэффициент Стьюдента	Уровень значимости	Скорректированный уровень значимости (поправка Бенжамини-Хохберга)	Среднее по группам	
				1 курс	сотрудники
Мотивация к достижению цели	8,251	< 0,001	< 0,001	18,62	13,18
Автономия	2,097	0,038	0,076	26,13	23,27
Компетентность	1,334	0,185	0,74	23,48	22,18
Принадлежность	2,677	0,009	0,012	31,78	28,17

Таблица 5

Результаты сравнительного анализа для 4 курса и сотрудников

Показатель	Коэффициент Стьюдента	Уровень значимости	Скорректированный уровень значимости (поправка Бенжамини-Хохберга)	Среднее по группам	
				4 курс	сотрудники
Мотивация к достижению цели	5,062	< 0,001	< 0,001	16,93	13,18
Автономия	10,579	< 0,001	< 0,001	36,38	23,27
Компетентность	9,332	< 0,001	< 0,001	30,45	22,18
Принадлежность	10,391	< 0,001	< 0,001	41,12	28,17

Результаты сравнительного анализа для 1 и 4 курсов

Показатель	Коэффициент Стьюдента	Уровень значимости	Скорректированный уровень значимости (поправка Бенжамини-Хохберга)	Среднее по группам	
				1 курс	4 курс
Мотивация к достижению цели	2,744	0,007	0,010	18,62	16,93
Автономия	-7,361	< 0,001	< 0,001	26,13	36,38
Компетентность	-7,224	< 0,001	< 0,001	23,48	30,45
Принадлежность	-6,222	< 0,001	< 0,001	31,78	41,12

В результате выявлено, что между 1 курсом и сотрудниками присутствуют различия только по показателям мотивации к достижению цели и принадлежности, при этом эти показатели выше у курсантов 1 курса. Таким образом, мотивация к достижению цели и принадлежность снижаются в исследованных нами контрастных группах в направлении увеличения времени службы.

Достоверных различий по показателям компетентности на 1 курсе и у сотрудников не существует, по показателям автономии и принадлежности различия есть: по автономии – на среднем уровне значимости, по принадлежности – на высоком.

Давление сверху подавляет стремления к достижениям, развивается стремление закончить дело в срок любыми способами, наикратчайшим путем. Карьерный рост может быть обусловлен не мотивацией к достижению, а стремлением к самоутверждению. По результатам анализа следует, что необходима коррекция ожиданий от профессии на 4 курсе обучения во избежание негативных последствий при адаптации к службе, завышенных ожиданий от процесса профессиональной деятельности – несоответствия представлений и реальности. Кроме этого, важными являются актуализация ресурсов личности обучающихся, формирование способности проявлять жизнестойкость, сохранять психологическое благополучие, не обращаясь к неадаптивному coping (зависимое, рискованное поведение, коррупционные преступления и др.).

Показатели «Автономия» у респондентов 1 курса на среднем уровне, на 4 курсе они повышаются, затем значительно снижаются у сотрудников. Вероятно, на 4 курсе респонденты уже почувствовали себя достаточно самостоятельными, поверили в себя, максимально адаптировались к сложностям служебной деятельности, сроднились со своей профессией, ощутили себя компетентными. После окончания учебы, погрузившись в реальную жизнь и работу, начинающие сотрудники утрачивают свою уверенность, исполняя обязанности, начинают чувствовать себя зависимыми (от сроков исполнения материалов, отчетов, особенностей межличностного взаимодействия в коллек-

тиве и среди спецконтингента, «настроения» контролирующих органов и руководства и др.), утрачивается ощущение собственной субъектности, возможности управлять своей жизнью, иметь право выбора, активно и независимо реализовывать внутренний потенциал, остается лишь ориентация на внешние указания и стремление «уложиться в срок» с наименьшими потерями.

Показатель «Компетентность» связан с ощущением себя профессионалом собственного дела, способностью мастерски выполнять задачи, контролировать данный процесс, а также результат. Кроме этого, компетентность в профессии накладывает отпечаток и на чувство контроля, управления всей своей жизнью. Снижение данного показателя указывает на утрату веры в себя как мастера, мотивации к самореализации и развитию, снижение контроля над жизненными событиями.

Показатели «Принадлежность» также снижаются у сотрудников. Вероятно, респонденты с увеличением стажа службы начинают отторгать свою профессию, происходит диссоциация со службой как механизм самосохранения. Сотрудник находится в перманентном напряжении, ощущает угрозу наказания, субъективно лишается чувства безопасности, защищенности. Длительное тревожное состояние вызывает дистресс, значимость социальных служебных связей и чувство «встроенности» в систему значительно снижается, ряд профессиональных обязанностей выполняется автоматически и даже игнорируется.

Проблема активизации самодетерминированного поведения и интернальной каузальной ориентации в условиях строгой регламентации деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы представляется сложной, но актуальной, поскольку смещение типа мотивационной системы в экстернальное направление приводит к диссоциации структуры «Я» – сотрудник – профессионально-служебная деятельность», а такие важные для сотрудника ориентиры, как компетентность, эффективность, продуктивность, смещаются на задний план, а в исключительных случаях теряют актуальность [10].

На наш взгляд, стимулирование самодетерминированного поведения в настоящее время является необходимым требованием, предъявляемым к образовательным программам [4]. Ключевыми понятиями в конструкте «самодетерминация», по мнению Эдварда Л. Деси и Ричарда М. Райана, выступают потребности в автономии, компетентности и принадлежности – ресурсы индивида, способствующие личностному росту, социальной интеграции и психологическому благополучию [13].

Заключение. Выявленные в ходе исследования особенности мотивации к достижению цели и уровня удовлетворения базовых психологических потребностей (детализированные в виде потребностей в автономии, компетентности и принадлежности) свидетельствуют о негативных тенденциях в психологическом состоянии респондентов в процессе профессиональной деятельности. С увеличением стажа службы в уголовно-исполнительной системе у респондентов контрастных групп негативно изменяется уровень исследуемых нами показателей, что проявляется в снижении субъектности, ощущении утраты способно-

сти к управлению собственной жизнью и ее контролю, диссоциации с профессиональной деятельностью, служебными отношениями и уголовно-исполнительной системой. Полученные результаты позволяют утвердиться в необходимости создания психолого-педагогических условий, которые позволят стимулировать развитие потенциала личности курсанта в процессе обучения в вузе и профилактировать возможные негативные тенденции профессионализации в дальнейшем.

Создание и реализация коррекционно-развивающей модели психолого-педагогического сопровождения курсантов в процессе обучения в вузе, направленной на стимулирование самодетерминированного поведения с преобладанием интернальной мотивации, позволят курсантам как будущим сотрудникам уголовно-исполнительной системы быстрее адаптироваться к трудностям службы, реализовать имеющийся потенциал, избежать в будущем раскогласованности восприятия своего «Я», профессии, целей и задач служебной деятельности, личностных деструкций и сохранить здоровье.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гурова, О. В. Психологическая компетентность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций: сущность и алгоритм формирования / О. В. Гурова. – Текст : непосредственный // Гуманизация образования. – 2019. – № 4. – С. 55–64. – DOI: 10.24411/1029-3388-2019-10043.
2. Зобнина, Л. Я. Исследование мотивации достижения / Л. Я. Зобнина. – Текст : электронный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2009. – № 2-1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-motivatsii-dostizheniya> (дата обращения: 22.07.2024).
3. Котик, М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллинн : Валгус, 1981. – 408 с. – Текст : непосредственный.
4. Леонтьев, Д. А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д. А. Леонтьев ; под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2011. – 680 с. – Текст : непосредственный.
5. Мадди, С. Смыслообразование в процессе принятия решений / С. Мадди. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 6. – С. 87–101.
6. Мешков, Н. И. Мотивация личности как ключевая проблема психологии / Н. И. Мешков, Д. Н. Мешков. – Текст : непосредственный // Интеграция образования. – 2015. – Т. 19, № 1. – С. 37–43. – DOI: 10.15507/Inted.078.019.201501.037.
7. Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха. – URL: <https://psycabi.net/testy/271-metodika-diagnostiki-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-eltersa-oprosnik-t-eltersa-dlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha> (дата обращения: 02.09.2023). – Текст : электронный.
8. Суворова, И. Ю. Адаптация общей шкалы удовлетворения базовых психологических потребностей Э. Деси и Р. Райна / И. Ю. Суворова, А. А. Бабий, Н. В. Корзун. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы психологического знания. – 2021. – № 1-2 (55). – С. 55–66.
9. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения : пер. с англ. / Х. Хекхаузен. – СПб. : Речь, 2001. – 240 с. – (Серия: Мастерская психологии и психотерапии). – Текст : непосредственный.
10. Хорольский, Д. А. Личностный потенциал как значимый компонент профессионального становления курсантов ведомственных вузов ФСИН / Д. А. Хорольский, О. В. Гурова. – Текст : непосредственный // Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право : материалы Всероссийской научно-практической конференции к 100-летию со дня рождения профессора А. Л. Ременсона – юриста, ученого-пенитенциариста, педагога, основателя Томской школы исправительно-трудового (уголовно-исполнительного) права. – Томск, 2023. – С. 342–347.
11. Ach, N. Über Den Willensakt Und Das Temperament: Eine Experimentelle Untersuchung (Classic Reprint) / N. Ach. – Leipzig : Fb&c Limited, 2018. – S. 338. – Text : immediate.
12. Atkinson, J. W. Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies, and incentives / J. W. Atkinson. – Text : immediate // Motives in fantasy, action and society. – 1958. – P. 288–305.
13. Deci, E. L. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E. L. Deci, R. M. Ryan. – New York : Plenum Publishing Co, 1985. – P. 45. – Text : immediate.
14. Hoppe, F. Erfolg und Misserfolg / F. Hoppe. – Text : immediate // Psychologische Forschung. – 1930. – Bd. 14. – S. 1–62.

15. Lewin, K. *Vorsatz, Wille und Bedürfnis* / K. Lewin. – Text : immediate // *Psychologische Forschung*. – 1926. – Bd. 7. – P. 330–385.
16. Maddi, S. R. *The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice* / S. R. Maddi. – Text : immediate // *Consulting Psychology Journal*. – 2002. – Vol. 54. – P. 175–185.
17. McClelland, D. C. *The achievement motive* / D. C. McClelland, J. W. Atkinson, R. A. Clark, E. L. Lowell. – New York : Appleton-Century-Crofts, 1953. – P. 384.

REFERENCES

1. Gurova, O. V. (2019). *Psikhologicheskaya kompetentnost' sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'nykh inspeksii: sushchnost' i algoritm formirovaniya* [Psychological Competence of Employees of Penal Enforcement Inspections: The Essence and Algorithm of Formation]. In *Gumanizatsiya obrazovaniya*. No. 4, pp. 55–64. DOI: 10.24411/1029-3388-2019-10043.
2. Zobnina, L. Ya. (2009). *Issledovanie motivatsii dostizheniya* [Research on Achievement Motivation]. In *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya*. No. 2-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-motivatsii-dostizheniya> (mode of access: 22.07.2024).
3. Kotik, M. A. (1981). *Psikhologiya i bezopasnost'* [The Psychology of Security]. Tallinn, Valgus. 408 p.
4. Leontyev, D. A. (2011). *Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika* [Personal Potential: Structure and Diagnosis]. Moscow, Smysl. 680 p.
5. Maddi, S. (2005). *Smysloobrazovanie v protsesse prinyatiya reshenii* [Meaning Formation in the Decision-making Process]. In *Psikhologicheskii zhurnal*. Vol. 26. No. 6, pp. 87–101.
6. Meshkov, N. I., Meshkov, D. N. (2015). *Motivatsiya lichnosti kak klyuchevaya problema psikhologii* [Personal Motivation as a Key Problem of Psychology]. In *Integratsiya obrazovaniya*. Vol. 19. No. 1, pp. 37–43. DOI: 10.15507/Inted.078.019.201501.037.
7. *Oprosnik T. Elersa dlya izucheniya motivatsii dostizheniya uspekha* [T. Ehlers Questionnaire for Studying the Motivation for Success]. URL: <https://psycabi.net/testy/271-metodika-diagnostiki-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-elersa-oproshnik-t-elersa-dlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha> (mode of access: 02.09.2023).
8. Suvorova, I. Yu., Baby, A. A., Korzun, N. V. (2021). *Adaptatsiya obshchei shkaly udovletvoreniya bazovykh psikhologicheskikh potrebnosti E. Desi i R. Raina* [Adaptation of the General Scale of Satisfaction of Basic Psychological Needs by E. Desi and R. Raina]. In *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya*. No. 1-2 (55), pp. 55–66.
9. Heckhausen, H. (2001). *Psikhologiya motivatsii dostizheniya* [The Anatomy of Achievement Motivation]. Saint Petersburg, Rech'. 240 p.
10. Khorolsky, D. A., Gurova, O. V. (2023). *Lichnostnyi potentsial kak znachimyi komponent professional'nogo stanovleniya kursantov vedomstvennykh vuzov FSIN* [Personal Potential as an Important Component of the Professional Development of Cadets of Departmental Universities of the Federal Penitentiary Service]. In *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pedagogika, psikhologiya i pravo: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii k 100-letiyu so dnya rozhdeniya professora A. L. Remensona – yurista, uchenogo-penitentsiarista, pedagoga, osnovatelya Tomskoi shkoly ispravitel'no-trudovogo (ugolovno-ispolnitel'nogo) prava*. Tomsk, pp. 342–347.
11. Ach, N. (2018). *Über Den Willensakt Und Das Temperament: Eine Experimentelle Untersuchung (Classic Reprint)*. Leipzig, Fb&c Limited, S. 338.
12. Atkinson, J. W. (1958). *Towards Experimental Analysis of Human Motivation in Terms of Motives, Expectancies, and Incentives*. In *Motives in fantasy, action and society*, pp. 288–305.
13. Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York, Plenum Publishing Co, p. 45.
14. Hoppe, F. (1930). *Erfolg und Misserfolg*. In *Psychologische Forschung*. Bd. 14, S. 1–62.
15. Lewin, K. (1926). *Vorsatz, Wille und Bedürfnis*. In *Psychologische Forschung*. Bd. 7, S. 330–385.
16. Maddi, S. R. (2002). *The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice*. In *Consulting Psychology Journal*. Vol. 54, pp. 175–185.
17. McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York, Appleton-Century-Crofts, p. 384.