

ЕЛЕНА БУРАНОВА

Заместитель начальника кафедры экономики и менеджмента Академии ФСИН России,
кандидат экономических наук

НАТАЛЬЯ БАЙДОВА

Старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента Академии ФСИН России,
кандидат технических наук

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

В статье рассмотрены вопросы мотивации труда осужденных в уголовно-исполнительной системе. Выделены основные функции мотивов в сфере труда. Представлены формы сочетания моральных и материальных стимулов.

Ключевые слова: Уголовно-исполнительная система, труд, осужденные, мотивы, мотивация.

Трудовое поведение человека определяется взаимодействием внутренних и внешних побудительных сил. Внутренние побудительные силы, имеющие сложную структуру, непосредственно связаны с мотивацией трудового поведения, внешние - опосредованно. Также мотивация труда определяется как стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности.

Считается, что потребность становится внутренним побудителем определенного типа трудового поведения, в случае ее осознания работником в форме интереса, т.е. стремления удовлетворить ее конкретным способом. Осознанные в качестве интересов потребности отдельного работника или трудового коллектива проявляются в мотивах трудовой деятельности.

В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена - издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия[2].

В сфере труда принято выделять следующие основные функции мотивов:

- ориентирующая, нацеливающая работника на определенный вариант поведения;
- смыслообразующая, отражающая смысл поведения работника. Мотив в данном случае показывает значимость такого поведения для человека;
- опосредствующая, обусловленная результатом воздействия на поведение работника как внутренних, так и внешних побуждений, что отражается в мотиве;
- мобилизующая, состоящая в том, что мотив "заставляет" работника собраться, сконцентрироваться для выполнения важных для него видов деятельности;
- оправдательная, отражающая в мотиве поведения отношение работника к общепринятому и установленному образцу поведения, той или иной социальной норме.

Отношение человека к трудовым процессам определяется многими мотивами в различных их сочетаниях, которые в совокупности составляют механизм мотивации труда. Он содержит: внутренние мотивы,

определяемые предрасположенностью личности к труду (ВМ); внешние положительные мотивы, вызывающие положительную реакцию и побуждающие к труду (ВМП), и внешние отрицательные мотивы, вызывающие отрицательную реакцию и как бы принуждающие к труду (ВОМ).

По оценкам исследований социологов, предпочтительным является мотивационный комплекс труда, когда $ВМ > ВМП > ВОМ$, т.е. предрасположенность личности к труду имеет большую мотивационную значимость, чем побуждение к труду, которое, в свою очередь, более значимо, чем принуждение к труду.

Мотивы трудового поведения изменяются в зависимости от конкретной социально-экономической и политической ситуации, условий и особенностей в развитии коллектива и личности, которые в различные периоды их жизнедеятельности имеют отличия в структуре и приоритетах потребностях и интересах.

Универсальное средство вознаграждения работников за труд - это денежные выплаты. Деньги являются средством достижения различных целей, прямо или косвенно связанных с удовлетворением многих потребностей. Например, согласно иерархии потребностей Маслоу, они удовлетворяют основные потребности выживания и безопасности, а также потребность в самоуважении, престиже, статусе и др. Исследования также показывают, что деньги наиболее привлекательны для определенной группы сотрудников: молодых, напористых, мобильных профессионалов по сравнению с другими группами лиц, которые предпочитают престиж и статус или удобства безопасной жизни.

Оплата труда строится по двухзвенной схеме: общая сумма складывается из фиксированной и переменной частей. Фиксированная часть (примерно 70% от общей суммы) должна минимально удовлетворять запросы работника. Этот минимум задается рынком труда. Переменная часть оплаты за труд (премии, льготы) должна максимально соответствовать количеству и качеству труда. Эта часть предназначена выражать взаимосвязь оплаты с результатами труда,

именно она является мотивирующим элементом в структуре заработной платы. Как было показано Ф.Тейлором, размер премии должен составлять не меньше 30% основной заработной платы. В противном случае, она теряет свою стимулирующую функцию.

Трудовая мотивация - это использование в управлении мотивов, побуждающих человека к активности и повышению производительности труда. Трудовая мотивация включает формирование мотивов в процессе деятельности человека и закрепление их в качестве постоянно действующей доминанты.

Мотивы труда формируются, если:

- в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально-обусловленным потребностям человека;

- для получения этих благ необходимы усилия работника;

- трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Для мотивации труда большое значение имеет оценка вероятности достижения цели.

Если получить какое-либо благо можно легко без труда, или наоборот, очень трудно, то мотив труда, как правило, не формируется. Работник в этих случаях будет пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется “феномен выученной беспомощности”, исключающий трудовую активность.

Привлечение осужденных к труду является одной из основных мер реализации уголовно-исполнительной политики современного государства. Уголовно-исполнительным законодательством РФ провозглашен принцип обязательности труда для осужденных, а труд отнесен к числу основных средств их исправления. При этом вовлечение осужденного в трудовую деятельность - есть не принуждение его к труду, а способ включения его в социально значимые отношения, способствующие его исправлению и правоопослушному поведению в период отбывания наказания, а также морально-психологической и трудовой ресоциализации после освобождения.

Вместе с тем, оказание позитивного воспитательного и социально-адаптационного воздействия труда на осужденного, отбывающего наказание в местах лишения свободы, возможно лишь при соответствующем стимулировании и поощрении его трудовой деятельности.

Трудовая адаптация осужденных - это существенный элемент организации труда и в то же время социальный фактор повышения его производительности. Содержанием трудовой адаптации являются: повышение общеобразовательного уровня, профессиональное обучение либо повышение производственной квалификации, охрана здоровья, приучение к порядку и условиям, установленным в учреждениях, нейтрализация негативных социально - психологических явлений, свойственных среде правонарушителей, обеспечение возможности и оказание помощи в установлении и поддержании социально полезных связей, подготовка к освобождению.

Плохо продуманный и организованный процесс отрицательно сказывается на мотивации работников, а,

следовательно и на эффективности исправления осужденных. Мотивация заставляет осужденных стремиться к работе и эффективно трудиться [1,3].

Идея использования труда осужденных находила отражение в различных моделях пенитенциарных систем (религиозной, индустриальной, медицинской, модели справедливости, исправительно-трудовой, социальной реабилитации реформаторной). Эта идея основывалась на том, что у преступников отсутствовала привычка трудиться и была привычка к праздности, стремление к достижению успеха в жизни нечестным (преступным) путем. Это положение подтверждалось как научными данными в прошлом, так и современными отечественными и зарубежными исследованиями. Трудовое использование заключенных не только преследовало экономические цели, но и давало возможность исключить праздность лиц, содержащихся в местах лишения свободы.

В современных условиях с развитием рыночных отношений, дальнейшей гуманизацией законодательства, активизацией деятельности правозащитных организаций, с учетом научных исследований и передового опыта важным этапом в деятельности уголовно-исполнительной системы стало принятие распоряжениями Правительства Российской Федерации Концепции развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года. В разделе “Трудовая деятельность, профессиональное образование и профессиональное обучение осужденных” перед уголовно-исполнительной системой поставлены задачи по осуществлению следующих мер. Приведем некоторые из них:

- проработка возможности внедрения новых организационно-правовых форм организации производственной деятельности, в том числе на основе государственно-частного партнерства;

- на оплату труда в полном размере месячной заработной платы не ниже установленного минимального размера оплаты труда при полной отработке за этот период нормы рабочего времени и выполнении нормы труда (трудовых обязанностей);

- на сохранение за осужденным рабочего места в период его временной нетрудоспособности;

- обеспечение системы основных государственных гарантий по оплате труда осужденных, в том числе в целях обеспечения выплат компенсации вреда потерпевшим и государству;

- проработка возможности повышения заработной платы осужденных с учетом выделяемых Федеральной службе исполнения наказаний бюджетных ассигнований, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- проработка возможности увеличения размера заработной платы осужденных, направляемых на лицевой счет осужденного;

- модернизация исходя из возможностей уголовно-исполнительной системы производственно-хозяйственной базы уголовно-исполнительной системы и повышение экономической эффективности труда осужденных;

- обучение осужденных профессиям в рамках реализации основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, востребованным на рынке труда,

совершенствование профессиональных навыков, позволяющих трудоустроиться после освобождения;

- активное привлечение организаций независимо от форм собственности к созданию производственных участков в исправительных учреждениях и следственных изоляторах, а также к созданию рабочих мест за пределами учреждений уголовно-исполнительной системы;

- модернизация исходя из возможностей уголовно-исполнительной системы материально-технической базы колоний-поселений для расширения производства сельскохозяйственной продукции;

- разработка наиболее перспективных направлений производственной деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы в целях приоритетного обеспечения потребностей уголовно-исполнительной системы и выпуска конкурентоспособной продукции;

- определение прогнозных потребностей в работах и профессиях рабочих, востребованных на рынке труда;

- разработка и реализация основных программ профессионального обучения и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих с учетом региональных условий, ориентированных на потребность в определенных рабочих кадрах;

- проработка возможности установления особого трудового статуса занятых на производстве или обучаемых лиц, не имеющих опыта работы по специальности.

Намеченные изменения форм и методов организации трудовой деятельности осужденных при отбывании уголовных наказаний в виде лишения свободы повлекут за собой и изменения в системе стимулирования трудовой активности осужденных, в основе которой было и будет материальное и моральное стимулирование согласно количеству и качеству выполненной работы.

Таким образом, предоставляют осужденным посредством повышения оплаты труда реальную возможность получения дополнительных благ в пределах вида режима и условий отбывания наказания, определенного судом.

Обеспечение трудовой занятости осужденных, выработка у них устойчивой заинтересованности в результатах своего труда путем применения мер стимулирования их трудовой активности предопределяет эффективность деятельности уголовно-исполнительной системы по исполнению уголовных наказаний и исправлению осужденных [1,4].

Существуют различные варианты классификации мер поощрения. Как правило, эти меры подразделяют на три группы, относя к первой группе поощрения, не изменяющие условий содержания осужденных, не оказывающие существенного влияния на их правовой статус и носящие лишь воспитательно-предупредительный характер. Ко второй группе - поощрения, связанные с изменением условий содержания в пределах одного и того же исправительного учреждения. К третьей группе - поощрения, связанные с переводом осужденных в исправительные учреждения с менее строгим видом режима.

С другой стороны меры поощрения подразделяют на две группы, относя к первой те из них, которые применяются к осужденным, как правило, за единич-

ные положительные поступки и не влекут за собой длительного изменения их правового положения, а ко второй - поощрения, которые являются реакцией на продолжающиеся длительное время положительное поведение осужденного.

У лиц, осужденных к лишению свободы, потребность в труде продиктована как материальными, так и моральными стимулами.

Сочетание материальных и моральных стимулов нельзя понимать упрощенно, как обязательное одновременное применение тех или других средств стимулирования по заранее установленной схеме. В каждом конкретном случае необходимо строго учитывать индивидуальные особенности личности поощряемого.

Сочетание материальных и моральных стимулов к труду может осуществляться в самых различных формах.

Во-первых, применение специфических средств воздействия, в которых материальные и моральные стимулы органически дополняют друг друга (перевод на улучшенные условия содержания, перевод в колонию - поселение, условно-досрочное освобождение от наказания и т.д.);

- во-вторых, путем усиления морального аспекта при применении материальных стимулов к труду (например, кроме подлежащей заработной платы за выполненную работу выплата различного рода премий при соответствующем разъяснении причин и мотивов этого несет значительное моральное воздействие);

- в-третьих, посредством придания моральным стимулам к труду материального характера (досрочное снятие ранее наложенного взыскания, объявление благодарности выражают собой не только моральное одобрение добросовестного отношения к труду, но и вносят дополнительный вклад в формирование рейтинга осужденного как кандидата на применение к нему такой меры поощрения, как перевод на улучшенные условия содержания, перевод в колонию-поселение и т.д.)

Дальнейшее совершенствование правовых форм морального и материального стимулирования осужденных в труде и его результатах связано не только с нормированием труда, с уровнем заработной платы, с обоснованностью применения действующих форм и систем оплаты труда, премирования, с порядком производимых удержаний и т.д., но и с тем, какими реальными материальными благами может располагать осужденный в условиях исправительного учреждения.

К поощрениям действующего Уголовно-исполнительного кодекса, содержащим стимулы морального и материального характера можно отнести такие меры поощрения как: награждение подарком; денежная премия; разрешение на получение дополнительной посылки или передачи; предоставление дополнительного краткосрочного или длительного свидания; разрешение дополнительно расходовать деньги в сумме до одной четверти минимального размера оплаты труда на покупку продуктов питания, предметов первой необходимости, книг; увеличение времени прогулки осужденным.

Таким образом, администрация исправительного учреждения, поощряя добросовестный труд и правопослушность одних и наказывая других, может

воздействовать своими силами на все категории осужденных, отбывающих уголовные наказания в колонии.

Добросовестное отношение осужденных к труду, которое стимулируется применением различных мер поощрения, может выразиться в выполнении или невыполнении норм выработки или установленных заданий, соблюдении трудовой дисциплины и недопущении выпуска бракованной продукции по вине работающего.

Надлежащая организация, моральное и материальное стимулирование труда влияют на все

стороны жизни исправительного учреждения. В уголовно - исполнительной системе из-за ее специфичности роль материального и морального стимулирования не утратила свою значимость.

Данный вывод является чрезвычайно важным для деятельности исправительных учреждений по организации исполнения наказания и подготовки осужденных к выходу на свободу.

ՏՐԱՆՍԼԱՏՈՒՄ

1. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997. N1-ФЗ (редакция от 28.05.2017).
2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб.пособие. - 3-е изд., перераб. доп. -М.: ИНФА-М, 2013. 378 с. - (Высшее образование).
3. Калашников Г.М., Терентьев А.С., Фомин А.Н. Анализ показателей трудовой занятости осужденных Московской области // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. N 5-6 (48). С. 42-43.
4. Байдова Н.В., Гришина О.Ю. Особенности трудовой адаптации осужденных женщин в условиях реформирования УИС // Экономика и предпринимательство 2016. N 10-3 (75-3). С. 678-680.

Ելենա Բուրանովա

Ռուսաստանի ՊԻ-ԴԾ Ակադեմիայի տնտեսության և կառավարման ամբիոնի պետի տեղակալ, տնտեսական գիտությունների թեկնածու

Նատալյա Բայդովա

Ռուսաստանի ՊԻ-ԴԾ Ակադեմիայի տնտեսության և կառավարման ամբիոնի ավագ դասախոս, տեխնիկական գիտությունների թեկնածու

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Դատապարտյալների աշխատանքի մոտիվացիան քրեակատարողական համակարգում

Հոդվածում դիտարկվում են դատապարտյալների աշխատանքի շարժառիթները քրեակատարողական համակարգում: Կարևորվել են գործառնությունների հիմնական մոտիվները աշխատանքի ոլորտում: Ներկայացված են բարոյական և նյութական խրախուսման համադրության ձևերը:

Հիմնաբառեր- քրեակատարողական համակարգ, աշխատանք, դատապարտյալ, դրդապատճառներ, մոտիվացիա:

Elena Buranova

Deputy Head of the Department of Economics and Management of the Academy of FSIN of Russia, candidate of Economic Sciences

Natalia Baidova

Senior Lecturer of Economics and Management of the Academy of FSIN of Russia, candidate of technical Sciences

SUMMARY

Motivation of the labor of convicts in the penal system

The article considers the questions of motivation of labour of convicts in the penal system. The basic functions of the motifs in the workplace. The combination of moral and material incentives.

Keywords: The penal system, labor, convicts, motives, motivation.