

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего
образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения
наказаний»
Юридический факультет
Кафедра философии и общегуманитарных дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Тема: Профессиональная адаптация сотрудников отдела охраны
исправительных учреждений**

Выполнил:
слушатель 6 курса 661 группы
прапорщик внутренней службы
**Баев
Владимир Сергеевич**

Научный руководитель:
Доцент кафедры философии и
общегуманитарных дисциплин,
кандидат педагогических наук,
доцент, полковник внутренней
службы
Титова Оля Зокировна

Рецензент:
Врио начальника ФКУ СИЗО-1
ГУФСИН России по Пермскому краю
полковник внутренней службы
Д.Л. Борцов

Решение начальника кафедры о допуске к защите

дорушена

Дата защиты: 01.04.2021

Оценка 3/удовлетворит.

Самара
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	6
1.1. Сущность процесса профессиональной адаптации	6
1.2. Особенности профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ	15
ГЛАВА 2. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИУ	31
2.1 Основные проблемы, возникающие в процессе профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ	31
2.2 Повышение уровня профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ в рамках служебной подготовки	45
Заключение.....	52
Библиографический список.....	52
Приложение.....	61

Введение

Актуальность темы. В процессе реформирования уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) России особое внимание уделяется кадровому вопросу. Деятельность сотрудников исправительных учреждений (далее – ИУ) протекает в условиях, приближенных к экстремальным, поэтому серьезные требования предъявляются как к их профессиональным знаниям и умениям, приобретение которых происходит еще в процессе обучения, а закрепление – в процессе работы со лицами, находящимися в местах лишения свободы, так и к личностным качествам.

Служба в УИС предполагает высокий уровень стресса, обусловленный постоянным контактом с асоциальными людьми. В этой связи процесс адаптации вновь прибывших сотрудников к условиям ИУ сопряжен с определенными затруднениями объективного и субъективного характера.

За последние годы Федеральной службой исполнения наказаний России (ФСИН России) было принято значительное количество правовых актов, касающихся вопросов поступления граждан на службу в УИС. В том числе в них подчеркивается необходимость использования современных психолого-педагогических методов при адаптации новых сотрудников¹.

Новые сотрудники УИС попадают в ситуацию, когда им необходимо принять, полностью или частично, нормы и ценности нового места работы, либо не принять их. В это же время они начинают испытывать адаптивную потребность изменить свое поведение, представления, привычки в связи с новыми условиями их службы. В случае успешной адаптации через некоторое время они занимают свое место в новом коллективе. Если же новый сотрудник не может адаптироваться, то происходит его отторжение,

¹ Емельянова О.Я., Шершень И.В. Проблема профессиональной адаптации // Современные проблемы экономики и менеджмента. материалы международной научно-практической конференции: выпуск сборника посвящен 100-летию МОТ, 100-летию ВГУ. ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; АНОО ВПО «Воронежский институт высоких технологий», Воронежское региональное отделение «Академия труда и занятости». – 2017. – С. 118.

психологическое замыкание на себе и, в конце концов, увольнение из УИС РФ.

Проблема профессиональной адаптации сотрудников УИС в настоящее время является очень актуальной, так как эффективность деятельности системы напрямую зависит от степени профессионализма её сотрудников, возлагаемых на них задач и возможности их планомерной реализации. Кроме того, отсутствие внимания к проблемам профессиональной адаптации сотрудников УИС зачастую приводит к значительной текучести кадров, что также негативно влияет на деятельность системы.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере организации и проведения психологической и воспитательной работы с сотрудниками исправительных учреждений.

Предметом исследования выступают правовые нормы, регулирующие процесс проведения воспитательной работы с сотрудниками, поступившими на службу, и содержание психолого-педагогической работы с сотрудниками на этапе адаптации.

Цель исследования – изучение нормативно-правового регулирования и содержания работы с сотрудниками, поступившими на службу, разработка рекомендаций по повышению качества проводимой работы с сотрудниками на этапе адаптации.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **задачи**:

1. исследовать сущность процесса профессиональной адаптации;
2. изучить особенности профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ;
3. проанализировать основные проблемы, возникающие в процессе профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ;
4. разработать рекомендации, направленные на повышение уровня профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ в рамках служебной подготовки.

Методы исследования. При написании выпускной квалификационной работы использованы такие методы, как формально-логический, системно-структурный, а также диалектические положения о взаимосвязи теории и практики, системный подход и др. Также были использованы специальные методы: анализ документов, статистические методы, метод анкетирования и опроса и др.

Теоретическая база и степень научной разработанности темы.

В отечественной литературе проблемы адаптации новых сотрудников к службе в УИС России исследовались ведущими педагогами, психологами, социологами и правоведами. Среди авторов, посвятивших свои труды исследованию данной темы, можно выделить Т.Ю. Базарова, Н.Р. Битянову, М.Г. Дебольского, Э.В. Заурову, С.А. Ларионову, А.И. Папкина, В.М. Позднякова, М.П. Стурову, А.И. Ушатикова и др.

Анализ литературы по проблеме факторов, влияющих на процесс адаптации новых сотрудников к условиям службы, показывает, что в большинстве случаев исследователями изучалось влияние отдельных факторов на процесс и результаты социально-психологической адаптации. Однако изучению профессиональной адаптации сотрудников УИС не было уделено должного внимания.

Структура работы. Структурно работа состоит из введения, двух глав, состоящих из четырех параграфов, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Сущность процесса профессиональной адаптации

В переводе с латыни слово «адаптация» («adaptare») означает «приспособление». В научную терминологию понятие «адаптация» в середине XIX века ввел английский естествоиспытатель Ч. Дарвин, опубликовав в 1859 году свой труд «Происхождение видов путем естественного отбора, или сохранение благоприятствуемых пород в борьбе за жизнь». С этого времени термин «адаптация», понимаемый как процесс и в то же время как результат приспособления системы (субъекта) к внешней среде, стал широко применяться в естественных науках, а в XX веке – и в социально-экономических.

В настоящее время выделяют следующие основные виды адаптации: организационная, социально-психологическая, профессиональная и психофизиологическая. Предметом настоящего исследования является профессиональная адаптация. Рассмотрим подходы различных исследователей к данному понятию.

Профессиональную адаптацию М.Ю. Рогожкин понимает, как процесс привыкания нового работника к самостоятельному осуществлению его служебно-деловой деятельности, реализации полномочий, которые ему предоставлены. Результатом успешной профессиональной адаптации является профессионализация нового сотрудника².

Н.В. Разнова и И.А.Цветочкина под профессиональной адаптацией понимают процесс постепенной доработки знаний, умений и навыков нового работника, а, кроме того, развитие тех личностных качеств, которые необходимы для его профессиональной деятельности. Важность

² Рогожкин М.Ю. Новый справочник кадровика. – М.: Проспект, 2016. – С. 56.

анализируемого вида адаптации указанные исследователи видят в том, что сотрудник получает удовлетворение от работы только тогда, когда он достигает определенных результатов. А достичь этих результатов возможно лишь в том случае, если работник обладает необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками³.

По мнению А.К. Лукиной, О.Н.Финогеновой, А.В. Чистохинной и О.Ю. Диваковой, профессиональная адаптация представляет собой становление личности специалиста и имеет две стороны:

с одной стороны, она подразумевает получение той или иной профессии, овладение определенными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности;

с другой стороны, она включает в себя также знакомство нового сотрудника со спецификой работы в организации, её ценностями, нормами, образцами поведения, а также установление дружеских отношений с коллегами, и, в итоге, формирование удовлетворенности от принадлежности к данной социальной организации⁴.

А.Я. Кибанов под профессиональной адаптацией понимает активное освоение работником его профессии, развитие важных для выполнения возложенных на него полномочий навыков и умений, способности принимать решения в нестандартных ситуациях. Для того, чтоб новый работник максимально быстро и успешно адаптировался в профессиональном плане, руководство организации сначала выявляет уровень его знаний и опыта, и на основе полученных данных принимает решение о том, например, на какие курсы повышения квалификации можно

³ Разнова Н.В., Цветочкина И.А. Управление человеческими ресурсами – Красноярск, 2015. – С. 111.

⁴ Социальная педагогика / Лукина А.К., Савельева О.А., Гаврилин А.В., Бутенко А.В., Финогенова О.Н., Черкашина Н.М., Фурьева Т.В., Демина Н.А., Никитина О.Н. – Красноярск, 2015 – С. 91.

направить данного сотрудника, либо о том, стоит ли прикрепить к работнику опытного наставника⁵.

В.В. Кафидов обращает внимание на то, что профессиональная адаптация представляет собой систему мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию и развитию у него социальных и профессиональных качеств, потребностей в творческом труде, умения устанавливать отношения сотрудничества и взаимопомощи в коллективе и т.п. Важнейшим показателем профессиональной адаптации является высокий уровень профессионального мастерства и закрепление кадров⁶. Профессиональная адаптация, по мнению автора, – это полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в профессиональных умениях, в соответствии характера личности характеру профессии⁷.

По поводу составляющих профессиональной адаптации мнения исследователей также разнятся.

Так, В.В. Весник указывает на то, что профессиональная адаптация включает в себя:

– социально-психологическую адаптацию. Здесь имеется в виду, что сотруднику необходимо адаптироваться к коллективу (ближайшему социальному окружению), его нормам и традициям, к особенностям сложившихся в коллективе межличностных отношений. Кроме того, адаптироваться необходимо к стилю руководителей;

⁵ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2015. – С. 122.

⁶ Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2017. – С. 217.

⁷ Там же. – С. 218.

– общественно-организационную адаптацию. То есть сотрудник должен приспособиться к организационной структуре учреждения, к системе управления в нем, к режиму трудовой деятельности и др.;

– культурно-бытовую адаптацию. Имеются в виду традиции коллектива в проведении свободного времени. Культурно-бытовая адаптация проходит удачнее в тех трудовых организациях, где сотрудники проводят вместе не только рабочее время, но и досуг;

– психофизическую адаптацию. Под ней понимается освоение тех условий, которые оказывают разного рода психологическое воздействие на сотрудников во время реализации ими служебной деятельности⁸.

Л.А. Верещагина выделяет три составляющих профессиональной адаптации:

– психофизиологический аспект, то есть адаптация сотрудника к условиям профессиональной среды;

– профессиональный аспект, то есть адаптация к профессиональным задачам, профессиональной операции и др.;

– социально-психологический аспект, то есть адаптация сотрудника к социальным компонентам профессиональной среды⁹.

Говоря о профессиональной адаптации, важно понимать, что это – двусторонний процесс. С одной стороны, человек приходит на новую работу со своими, уже сформировавшимися профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также системой ценностей и целей, исходя из которых он формирует требования к организации. С другой стороны, организация предъявляет новому работнику свои требования, основанные на целях и задачах её функционирования. В итоге новый работник и

⁸ Весник В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Норма, 2012. – С. 67.

⁹ Верещагина Л. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности. – М.: Проспект, 2016. – С. 88.

организация вступают во взаимодействие, начинают приспосабливаться друг к другу, взаимно адаптируясь таким образом¹⁰.

Цель профессиональной адаптации нового сотрудника состоит в том, чтобы достигнуть должного уровня реализации им своей служебной деятельности, облегчения процесса его вхождения в коллектив, а также в сокращении текучести кадров.

О.И. Марченко указывал в своих исследованиях на то, что конечная цель профессиональной адаптации со стороны организации состоит в «скорейшем приспособлении сотрудника к условиям трудовой деятельности». В этой связи, автором были выделены такие задачи профессиональной адаптации со стороны учреждения, как:

- повышение эффективности трудовой деятельности сотрудника;
- повышение эффективности функционирования самой организации;
- снижение риска увольнения сотрудника;
- формирование у сотрудника чувства удовлетворенности работой¹¹.

По мнению В.В. Смирнова, основная цель профессиональной адаптации нового сотрудника состоит в том, чтобы максимально полно, быстро и безболезненно приспособиться к работе в организации, сохранить свое рабочее место на длительное время. При этом к основным задачам профессиональной адаптации сотрудников исследователь относит:

- желание продолжить трудовые отношения с организацией;
- понимание специфики работы;
- эффективное выполнение своих обязанностей;
- снижение уровня стресса;
- снижение уровня тревожности;

¹⁰ Гурьев М.Е. Теоретический анализ проблем профессиональной адаптации в отечественной психологической литературе // Основные вопросы теории и практики педагогики и психологии. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 179.

¹¹ Марченко О. И. Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2016. – С. 78.

- вступление в нормальные межличностные отношения в коллективе;
- формирование и увеличение чувства удовлетворенности от осуществляемой трудовой деятельности¹².

Профессиональная адаптация обусловлена обстоятельствами внешнего и внутреннего характера.

К внешним факторам профессиональной адаптации относятся: специфика целей организации, содержание её деятельности, особенности применяемых технологий и средств профессиональной деятельности; особенности социальных и других условий труда. Внешние обстоятельства при этом выступают своеобразным профессиональным полем, на которое попадает вновь пришедший специалист¹³. К внутренним факторам относится собственно уровень адаптационного потенциала нового сотрудника, степень развитости его личности, адекватность мотивации профессиональной адаптации ее требованиям.

На скорость профессиональной адаптации сотрудника влияет множество факторов. Для разных категорий работников этот срок также будет различным. Также срок профессиональной адаптации зависит от того, спонтанная она, или регулируемая. Спонтанная адаптация может длиться от 1 года до 3 лет. Регулируемая – от нескольких месяцев до года.

Важно заметить, что очень часто именно начальный период профессиональной адаптации для многих оказывается непреодолимым и самым трудным¹⁴.

¹² Смирнов В.В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии // Аудит и финансовый анализ. – 2019. – № 1. – С. 311.

¹³ Слостенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. – М.: Академия, 2015. – С. 236.

¹⁴ Дьяков В.И., Селиванова Д.А. Теоретические подходы к проблеме профессиональной адаптации // Таможенное дело в спектре науки и образования. сборник научных трудов. Федеральная таможенная служба, госуд. образовательное учреждение высшего проф. образования «Российская таможенная академия», Владивостокский филиал. – Владивосток, 2018. – С. 260.

Факторы профессиональной адаптации, под которыми понимаются условия, сроки и результаты этого процесса, бывают объективными и субъективными.

К объективным относятся факторы, которые непосредственно связаны с производственной деятельностью организации. Данные факторы практически не зависят от работника. В отличие от субъективных, к которым относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, стаж работы, социальное положение и т.д.);

- социально-психологические (уровень притязаний, готовность эффективно работать, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умения распределять свои движения и действия во времени, коммуникабельность и т.д.);

- социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т.д.).

В этой связи, исходя из субъективных факторов и основываясь на них, в целях максимально быстрой и эффективной профессиональной адаптации нового сотрудника руководству организации (или её службе по управлению персоналом) необходимо разработать для него соответствующую программу адаптации.

Однако, как показывает практика, в большинстве организаций индивидуальные программы профессиональной адаптации новых сотрудников не разрабатываются, в лучшем случае есть некая общая процедура вхождения работника в курс дел, знакомства с коллегами и спецификой работы. В определенных сферах деятельности применяется институт наставничества, когда к новому сотруднику прикрепляется

наиболее опытный сотрудник для того, чтобы последний оказывал ему всевозможную помощь в процессе адаптации¹⁵.

В целом процесс профессиональной адаптации нового сотрудника включает, как правило, 4 этапа:

1. Оценка уровня подготовленности сотрудника. Данный этап необходим для того, чтобы разработать для нового сотрудника максимально эффективную программу адаптации, а для этого важно выявить уровень его квалификации, его реальные знания, умения и навыки. Также следует узнать, где раньше работал сотрудник, есть ли у него опыт работы на аналогичных предприятиях и должностях.

2. Ориентация. На данном этапе осуществляется непосредственное знакомство работника с его обязанностями и полномочиями на новой работе, с требованиями, которые ему будут предъявляться. На данном этапе начинает реализовываться собственно программа адаптации, включающая две подпрограммы: общую и специализированную (индивидуальную). Общая программа адаптации сотрудника реализуется под руководством менеджера по персоналу и дает представление об организации в целом. Специализированная программа адаптации, как правило, реализуется непосредственным руководителем в подразделении или на рабочем месте.

3. Действенная адаптация. На данном этапе новый сотрудник уже начинает активно работать, выполнять свои обязанности, реализовывать полномочия. Следует заметить, что на этом этапе важно, чтобы новый работник максимально активно не только работал, но и включался в межличностные отношения, взаимодействовал с коллективом.

¹⁵ Баранова Т.М. Проблема профессиональной адаптации работника в современной отечественной литературе // Актуальные проблемы психологических, психолого-педагогических и педагогических исследований. сборник статей Международной научно-практической конференции «XIII Левитовские чтения»: в 2-х томах. Министерство образования Московской области. – ГОУ ВО Московской области Московский государственный областной университет, Факультет психологии. – 2018. – С. 323.

4. Функционирование. Этот этап является завершающим процессом профессиональной адаптации и характеризуется переходом к стабильной работе¹⁶.

Для эффективного управления процессом профессиональной адаптации необходимо сочетание таких элементов, как:

- структурное закрепление функций управления адаптацией. Чаще всего эту функцию выполняет служба управления персоналом. В качестве одного из методов используется закрепление специалистов по персоналу как кураторов-наставников новых сотрудников;
- технология процесса управления адаптацией, которая включает организацию семинаров по проблемам адаптации, подготовку замены кадров при их ротации, проведение индивидуальных бесед с новым сотрудником, курсов для наставников, руководителей, впервые вступающих в должность;
- информационное обеспечение адаптации, сбор и оценку уровня и длительности адаптации. Объективные показатели характеризуют эффективность деятельности сотрудников, их активность в различных сферах функционирования организации;
- престиж профессии и привлекательность организации.

Сложность профессиональной адаптации заключается еще и в том, что не всегда понятно, какие навыки должен приобрести принятый сотрудник в процессе обучения. Для этого необходимо разработать четкий план профессиональной адаптации, прописать, что должен усвоить новый работник во время стажировки в организации¹⁷.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост.

¹⁶ Лазарева С.С. Эффективная система адаптации персонала: компоненты и этапы построения // Управление человеческим потенциалом. – 2017. – № 3. – С. 216.

¹⁷ Письменная А.Б., Ступакова К.Ю. Формирование системы адаптации персонала организации // Предиктивный характер научных исследований и практика их реализации в условиях глобального кризиса в экономике и обществе. Сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции. – М. – 2020. – С. 151.

1.2. Особенности профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ

Для выполнения задач по охране учреждений уголовно-исполнительной системы в каждом из них создаются отделы охраны. Именно охрана осужденных выступает основным элементом их изоляции в условиях ИУ. Охрана осужденных является последним рубежом, обеспечивающим общественную безопасность и правопорядок в месте дислокации учреждений, и не позволяет осужденным осуществлять свободное передвижение за пределами мест изоляции. Основной задачей организации охраны является принуждение осужденных к пребыванию в ИУ.

Деятельность службы охраны ИУ регламентируется рядом нормативно-правовых актов, таких как Федеральный закон от 15.07.1995 № 103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений»¹⁸, Закон Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»¹⁹, Инструкцией по охране исправительных учреждений, следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы, утверждённой приказом Министерством юстиции РФ от 15.02.2006 № 21-дсп и другими.

Учитывая важность отдела охраны ИУ, к его сотрудникам предъявляются особые требования, и процесс их профессиональной адаптации гораздо сложнее. Это во многом обусловлено тем, что профессиональная группа сотрудников ИУ довольно закрыта, что затрудняет адаптационные процессы и требует особого подхода.

¹⁸ О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: федеральный закон от 15.07.1995 № 103-ФЗ (ред. от 26.05.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 21 июня 2021 года.

¹⁹ Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: федеральный закон РФ от 21.07.1993 № 5473-1 (ред. от 26.05.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 21 июня 2021 года.

Кроме того, сотрудники отдела охраны ИУ в процессе осуществления своей служебной деятельности сталкиваются с большим количеством сложностей. К примеру, сотрудник отдела охраны ИУ, находясь на посту, должен в течение суток находиться в полной готовности к предотвращению происшествия. Помимо этого, сотрудники отдела охраны ИУ осуществляют свою деятельность в условиях воздействия на них эмоциональных и физических стрессовых факторов (обостренная криминальная обстановка, наличие социальных конфликтов) и др.

Отдельные исследователи отмечают, что профессиональная адаптация сотрудников УИС в целом, и отдела охраны ИУ, в частности, осуществляется через преодоление трудностей²⁰.

Сотрудники отдела охраны ИУ осуществляют свою служебную деятельность в условиях жестких норм уголовно-исполнительной системы РФ, которые регламентируют не только их профессиональную деятельность, но и, зачастую, личную сферу. Все это накладывает определенный отпечаток на их поведение.

Перечислим особенности функционирования отдела охраны ИУ, влияющие на процесс адаптации нового сотрудника:

- четкая структурированность и регламентированность служебной деятельности;
- сопряженность с четким выполнением нормативно-правовых актов и соблюдением законности;
- стрессогенность служебной деятельности, ее сопряженности с риском для жизни и ее качества;
- специфические особенности субкультуры сотрудников ИУ и др.

²⁰ Кравченко А. И. Значение социально-психической адаптации в профессиональной деятельности сотрудников УИС // Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 232.

Все вышеуказанное повышает значимость профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ и необходимость ее осуществления на высоком уровне.

Определяя основные направления профессиональной адаптации сотрудников УИС в целом, отдельные исследователи указывают на такие направления, как:

- адаптация к наличию в учреждениях УИС уставных отношений; к содержанию трудовой деятельности;
- адаптация к наличию дисциплинарных требований; к ответственности, связанной с присягой; к ношению определенной формы одежды; к наличию нарядов; к тем требованиям, которые имеют место в отношении профессиональной деятельности сотрудников УИС в ее предметном и этическом содержании;
- развитие интереса у сотрудника УИС к службе; развитие его способностей²¹.

И.Г. Бавсун определяет следующие направления профессиональной адаптации сотрудников УИС:

- введение в организацию (ФСИН в целом);
- введение в отдел;
- введение в должность²².

А.С. Петрова и М.А. Шелепова выделяют следующие основные направления:

1. введение в уставные отношения;
2. доведение до нового сотрудника информации: о необходимости неукоснительно соблюдать дисциплину; об ответственности, связанной с

²¹ Мазеина О.Н. Мотивационные психологические средства как показатели адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы // *EuropeanSocialScienceJournal*. – 2018. – № 11. – С. 430.

²² Бавсун И.Г. Основы управления и делопроизводства в органах внутренних дел – Омск: Омская академия МВД России, 2016. – С. 81.

присягой; о правилах несения службы по наряду; о требованиях к профессиональной деятельности в ее предметном и этическом содержании;

3. развитие интереса и способностей к службе в УИС²³.

Общим является мнение, что в процессе профессиональной адаптации сотрудника отдела охраны ИУ важно обеспечить его необходимой профессиональной информацией.

Цель профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ состоит в том, что нужно научить вновь поступивших сотрудников качественно выполнять профессиональные обязанности.

Важно понимать, что профессиональная адаптация не может происходить одинаково для всех сотрудников отдела охраны ИУ, так как каждый из них имеет свой специфический общеобразовательный и культурный уровень, уровень профессиональной подготовки, уровень нравственно-психологической готовности к труду и др.²⁴

Коллектив сотрудников отдела охраны ИУ представляет собой сложную социальную общность, состоящую из неповторимых индивидуальностей. В этой связи профессиональная адаптация сотрудников отдела охраны ИУ должна осуществляться с учетом индивидуальности каждого конкретного сотрудника и особенностей службы, что повысит их психологическую и нравственную устойчивость. Посредством индивидуального подхода можно решить следующие задачи, необходимые для профессиональной адаптации сотрудника:

- сознательное отношение сотрудников к выполнению служебного долга;
- повышение уровня дисциплины, организованности, соблюдение законности;

²³ Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов УИС: понятие и пути // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 3. – С. 29.

²⁴ Малетина Е.А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. – № 11 (46). – С. 105.

- выработка иммунитета к отрицательным внешним воздействиям.

Для того, чтобы осуществлять должным образом свою профессиональную деятельность, сотрудник должен обладать некоторыми профессионально важными качествами. Такие качества напрямую влияют на эффективность труда сотрудника ИУ. Профессионально важными качествами также выступают психические процессы (мыслительные, речевые, мнемотические и др.), и, кроме того, мотивы сотрудника, его отношение к службе и коллегам.

Важнейшее значение имеют и профессиональные способности сотрудника. Профессиональные способности – это индивидуально-психологические свойства личности сотрудника, отвечающие требованиям, существующим в отношении конкретной профессиональной деятельности, и являющиеся условием для успешного ее выполнения. Здесь не имеются в виду конкретные знания, умения и навыки, значение имеют задатки самого сотрудника как человека²⁵.

По оценкам большинства специалистов, наивысшего уровня профессиональной адаптации достигают те новые сотрудники, у которых развиты следующие качества (в порядке уменьшения значимости):

- ориентированность на закрепление в УИС. Здесь решающее значение имеют мотивы прихода в систему: семейная традиция, мечта оказываются весьма стойкими; тогда как случайность, материальная заинтересованность чаще оказывают отрицательное воздействие;
- желание продолжать самообучение, что выражается в систематическом ознакомлении с нормативными актами, перениманием опыта у наставников, коллег, в заочном обучении;
- умение наладить общение с коллегами, руководством, наставниками;

²⁵ Черкасова Л. А. Особенности адаптации сотрудников на государственной службе // Общественные и экономические науки в современных исследованиях: материалы III Международной научно-практической конференции. – Вологда, 2018. – С. 17.

- умение противостоять жизненным трудностям;
- моральная стойкость, умение противостоять соблазнам;
- профессиональное мышление, память, наблюдательность²⁶.

Исследуя особенности профессиональной адаптации сотрудников УИС в целом, и отдела охраны ИУ в частности, необходимо сказать о том, что в числе основных субъектов профессиональной адаптации можно выделить: руководителей учреждений УИС; работников кадровых служб и отделов по работе с личным составом; психологические лаборатории; наставников и практических психологов. От их согласованной деятельности, в конечном счете, зависит то, будет ли успешным процесс профессиональной адаптации нового сотрудника ИУ.

Как уже отмечалось, процесс профессиональной адаптации сотрудников осуществляется постепенно и имеет ряд этапов. Количество этапов и их содержание в УИС исследователи характеризует по-разному.

Так, А.С. Петрова и М.А. Шелепова выделяют три основных этапа профессиональной адаптации новых сотрудников в УИС:

1. Подготовительный этап. Этот этап связан с профессиональной ориентацией и отбором кандидатов на службу в УИС. Этот этап осуществляется вплоть до принятия сотрудника на службу.

2. Профессиональный этап. Начинается данный этап с того момента, когда сотрудник принимается на службу, и реализуется вплоть до того момента, когда сотрудник адаптируется в полной мере к своей службе, что по срокам составляет около года.

3. Этап профессионального саморазвития нового сотрудника УИС в коллективе ИУ. Этот этап реализуется с того момента, как у сотрудника УИС

²⁶ Федорова Е.М. Проблемы профессиональной адаптации начальников отрядов исправительных учреждений // Организационно-правовое регулирование деятельности уголовно-исполнительной системы: теоретические и прикладные аспекты. Материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А.И. Зубкова и Дню российской науки. – 2018. – С. 309.

сформируются составляющие интегративного показателя адаптированности, и продолжается на протяжении двух-четырех лет с обозначенного момента²⁷.

Анализ научной литературы позволил выделить следующие этапы адаптации вновь принятых сотрудников отдела охраны ИУ:

1 этап – профессиональная ориентация. Он длится на протяжении всего периода обучения в ведомственном вузе и до начала служебной деятельности сотрудника в конкретном подразделении УИС;

2 этап – профессиональная адаптация. Он начинается в момент прихода нового сотрудника на службу в УИС и заканчивается по мере формирования составляющих интегративного показателя адаптированности (длительность этого этапа в среднем составляет примерно один год);

3 этап – самостоятельное профессиональное развитие вновь прибывшего сотрудника в коллективе ИУ, в частности, и в уголовно-исполнительной системе в целом. Длительность этого этапа составляет от трех до пяти лет от момента прихода на службу.

В некоторых источниках можно встретить иное определение этапов профессиональной адаптации: ознакомительный этап, этап вхождения в организацию, интеграционный этап. При этом, на первом этапе реализуется знакомство сотрудников с учреждением и условиями труда. В рамках второго этапа, который в среднем длится до года с момента принятия сотрудника на службу, осуществляется овладение сотрудником теми знаниями и навыками, которые необходимы для исполнения им должностных обязанностей. Завершающий этап, который в среднем длится до двух лет с момента принятия сотрудника на службу, характеризуется тем, что сотрудник полностью «вливается» в коллектив и служебные процессы,

²⁷ Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов УИС: понятие и пути // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – С. 30.

что позволяет ему достигнуть необходимого профессионального и психологического комфорта²⁸.

Смена этапов происходит в связи с уменьшением деятельности со стороны основных субъектов профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ в отношении новых сотрудников, и в связи с увеличением профессиональной самоотдачи со стороны нового сотрудника.

Этапы профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ имеют правовую регламентацию, которая, помимо прочего, позволяет в некоторой степени проследить их временные рамки.

Так, в п. 9.5 Приказа Минюста РФ «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы»²⁹ (далее – Приказ № 76) определено, что «не подлежат аттестации сотрудники, проработавшие в замещаемой должности менее одного года (кроме лиц, представляемых к увольнению по пункту «к» ст. 58 Положения), а также сотрудники в период их отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Они проходят аттестацию не ранее, чем через год после выхода их на службу».

В рамках профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ для лиц, впервые поступающих на службу, реализуется институт испытательного срока, который не может превышать трех месяцев, а для руководителей – шести месяцев (п. 6.1 Приказа № 76).

Прохождение сотрудником отдела охраны ИУ испытательного срока позволяет руководителю учреждения оценить его деловые и

²⁸ Барсуков Р.М. Проблема социальной адаптации сотрудников в органах внутренних дел // Вестник Академии права и управления. – 2016. – № 1. – С. 44.

²⁹ Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 06.06.2005 № 76 (ред. от 12.12.2013) (Зарегистрировано в Минюсте России 23.06.2005 № 6748) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 21 июня 2021 года.

профессиональные качества, а самому сотруднику – определиться с тем, подходит ли ему данная работа.

Решение об установлении испытательного срока и его продолжительности принимается руководителем отдела охраны ИУ, который имеет право принимать сотрудника на службу.

По сути, профессиональная адаптация сотрудника отдела охраны ИУ должна быть завершена на момент истечения испытательного срока. За это время и сам сотрудник должен сделать вывод о том, готов ли он осуществлять свою служебную деятельность в предложенных условиях, и также кадровая служба ИУ должна оценить работу испытуемого, сделав вывод о том, подходит работник на соответствующую должность, или нет.

Эффективность профессиональной адаптации во многом зависит от уровня профессиональной подготовленности сотрудников отдела охраны ИУ. Согласно п. 26 Приказа Минюста РФ «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы»³⁰, обучение по месту службы осуществляется со дня назначения лица, впервые принятого на службу в уголовно-исполнительную систему, стажером по должности или на должность, если прием на службу осуществлен без испытательного срока и до его направления на первоначальную подготовку.

Далее отметим, что важнейшее значение для профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ имеет институт наставничества. Этот институт также имеет правовую регламентацию, в связи с чем, необходимо отметить Приказ ФСИН РФ «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы»³¹.

³⁰ Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 27.08.2012 № 169 (Зарегистрировано в Минюсте России 13.09.2012 № 25452) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 21 июня 2021 года.

³¹ Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН РФ от 28.12.2010 № 555 // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 21 июня 2021 года.

В роли наставника выступают наиболее подготовленные сотрудники отдела охраны ИУ, обладающие высокими профессиональными качествами, стабильными показателями служебной деятельности, способностью и готовностью делиться своим опытом. Наставник должен иметь конкретный план, отражающий перечень мероприятий, выполнение которых позволит новому сотруднику эффективно пройти испытательный срок. В целом, наставник принимает на себя большую часть работы по профессиональной адаптации сотрудника.

Также необходимо сказать о том, что важнейшим аспектом, способствующим профессиональной адаптации нового сотрудника отдела охраны ИУ, является постоянное психологическое сопровождение его служебной деятельности, позволяющее минимизировать негативные изменения личности на этапе ее профессиональной реализации.

Ряд обстоятельств, имеющих место на практике, может негативным образом повлиять на процесс профессиональной адаптации вновь принятого сотрудника отдела охраны ИУ. В первую очередь, имеется в виду то, что при отборе кандидатов на службу в УИС в целом имеет место низкая требовательность к личности будущих сотрудников. Реализуемый в этой сфере профессионально-психологический отбор на сегодняшний день нельзя назвать совершенным. В связи с этим при распределении кандидатов по видам профессиональной деятельности некоторые индивидуально-психологические и личностные их особенности могут остаться неучтенными.

Во-вторых, стоит отметить, что новые сотрудники отдела охраны ИУ часто обладают недостаточным уровнем развития и профессиональной направленности личности.

В-третьих, вновь принятые сотрудники отдела охраны ИУ зачастую могут не иметь должного уровня мотивированности при поступлении на службу;

В-четвертых, представления новых сотрудников отдела охраны ИУ о содержании и условиях прохождения службы в УИС могут расходиться с реальным положением вещей.

В-пятых, трудности в адаптации вновь принятых сотрудников отдела охраны ИУ могут быть обусловлены их личностными качествами, такими как: отсутствие практического опыта, недостаток специальных знаний, отсутствие интереса к службе, неумение установить психологический контакт с коллегами и др.³²

Особо хотелось бы остановиться на специфике профессиональной адаптации начинающих сотрудников отдела охраны ИУ. Под начинающими сотрудниками понимаются работники, никогда ранее не работавшие в УИС, выпускники ведомственных вузов. Под профессиональной адаптацией начинающих сотрудников отдела охраны ИУ предлагается понимать их приспособление к конкретной юридической профессии, трудовому коллективу, работе в уголовно-исполнительной системе в целом.

Важной составляющей процесса профессиональной адаптации начинающих сотрудников отдела охраны ИУ является адаптация к специфическим условиям работы в УИС. Новый сотрудник отдела охраны ИУ, который ранее работал в других подразделениях уголовно-исполнительной системы РФ, имеет представление о специфике работы данной системы. Начинающему же работнику отдела охраны ИУ только предстоит разобраться во всех тонкостях функционирования УИС в целом, и отдела охраны ИУ, в частности; а также в особенностях несения службы. Важно понимать, что работа в ИУ довольно специфична, сложна, и не всякий человек сможет эффективно работать в УИС РФ.

В этой связи начинающий сотрудник УИС (стажер) должен поступить под опеку наставника, закрепленного за ним приказом начальника отдела охраны ИУ. Наставник назначается из числа сотрудников отдела охраны ИУ,

³² Хажиева А.Б. Сущность и особенности профессиональной адаптации сотрудников в пенитенциарном учреждении // *Фундаментальные проблемы науки: сборник статей Международной научно-практической конференции.* – Уфа, 2017. – С. 143.

имеет высокие показатели в служебной деятельности, обладает значительным профессиональным и жизненным опытом, проявляет способности к воспитательной работе и пользуется авторитетом в коллективе.

Анализируя подготовку сотрудников к служебной деятельности, Л.В. Кузнецова и А.С. Сугатова отмечают, что наставник способствует процессу адаптации стажера к условиям служебной деятельности. Он принимает участие в воспитании профессионально важных качеств личности начинающих сотрудников, помогая процессу ознакомления с историей и традициями органов УИС и своего подразделения, освоению профессионально-этических стандартов и правил на практике³³. Кроме того, наставник должен собственным примером демонстрировать ответственное и сознательное отношение к службе, способствуя тем самым развитию заданных качеств у начинающего сотрудника. Таким образом, освоение стажером теоретических и практических основ служебной деятельности должно проходить под руководством наставника.

Рассматривая профессиональную адаптацию в отделе охраны ИУ как динамическое, комплексное явление, можно выделить следующие взаимосвязанные компоненты процесса:

- адаптация к содержанию деятельности, к условиям деятельности, к служебному коллективу, к отношениям с руководством;
- включение в первичную (малую) группу коллег;
- включение в процессы профессионального саморазвития (развитие мотивации, целеобразование, овладение профессиональными знаниями, становление профессиональных умений, навыков и т.д.).

³³ Кузнецова Л.В., Сугатова А.С. Практика подготовки сотрудников вневедомственной охраны к оперативно-служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1. – С. 29.

Если начинающему сотруднику отдела охраны ИУ не удастся полноценно адаптироваться хотя бы к одному из указанных компонентов, то процесс профессиональной адаптации не может считаться успешным.

Нарушение профессиональной адаптации начинающего сотрудника может привести к низкой эффективности и качеству его служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлениям психической дезадаптации, вплоть до формирования кризисных психологических состояний.

Завершение процесса профессиональной адаптации должно совпадать с истечением испытательного срока. К этому сроку руководство отдела охраны ИУ обязано, оценив работу начинающего специалиста, должно сделать вывод о том, подходит ли он для службы, или нет³⁴.

Важно заметить, что профессиональная адаптация сотрудников отдела охраны ИУ также может протекать по-разному, в зависимости от типа трудового поведения – конструктивного или девиантного – в рамках осуществления служебной деятельности.

По мнению Д.А. Нарожной, типы трудового поведения могут проявляться следующим образом при протекании процессов трудовой адаптации³⁵. Конструктивный тип трудового поведения в период первичной профессиональной адаптации приводит к тому, что новый сотрудник эффективно осуществляет служебную деятельность в отделе охраны ИУ, принимая и соблюдая все его нормы и правила. Сотрудник успешно вливается не только во все сферы деятельности отдела охраны ИУ, но и в профессиональную группу, попадая в группу риска лишь на начальном этапе прохождения адаптации. При этом наблюдается гибкость сотрудника к изменениям в жесткой среде относительно закрытой системы. То есть

³⁴ Николаева С.А. Профессиональная адаптация сотрудников пенитенциарной системы в процессе первоначальной подготовки // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2015. – № 6 (157). – С. 24.

³⁵ Нарожная Д.А. Формы деструктивного трудового поведения работников // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2015. – № 1. – С. 132.

индивид осознает потребности системы и своей профессиональной группы, принимает их как необходимые и корректирует собственное трудовое поведение на благо системы.

Девиантный тип трудового поведения в период первичной профессиональной адаптации характеризуется отсутствием гибкости даже при осуществлении служебной деятельности с некоторой степенью эффективности. Непринятие элементов организационной культуры профессиональной группы «выталкивает» нового сотрудника сначала в группу риска, а затем во внешнюю среду.

Девиантное трудовое поведение во время профессиональной адаптации чаще всего нивелируется элементами корпоративной сплоченности. По утверждению Н.Г. Чевтаевой, корпоративная сплоченность является ресурсом самосохранения профессиональной группы³⁶. При этом есть риск ухудшения эффективности служебной деятельности, что должно преодолеваться посредством приоритетности общих целей, а не индивидуальных.

Девиантное трудовое поведение новых сотрудников является достаточно опасным для специфических профессиональных групп, в частности, негативное влияние такое поведение при адаптации оказывает на профессиональную группу сотрудников отдела охраны ИУ. Как уже отмечалось, данная профессиональная группа, функционируя в закрытой среде, требует особенного подхода к этапам профессиональной адаптации и регулированию поведения новых сотрудников.

Различные виды трудового поведения при первичной профессиональной адаптации проявляются на всех ее этапах, а также могут

³⁶ Огородов А.С., Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2017. – № 1. – С. 89.

корректироваться в зависимости от степени и качества управленческого воздействия³⁷.

Об успешности протекания процесса профессиональной адаптации можно судить по следующим критериям:

1. удовлетворенность нового сотрудника своей служебной деятельностью;
2. удовлетворенность нового сотрудника взаимоотношениями в коллективе;
3. удовлетворенность нового сотрудника социально-бытовыми условиями службы³⁸.

По длительности процесс профессиональной адаптации не одинаков. Это зависит от адаптивных особенностей сотрудника, от того, в какой степени знаком он с условиями службы и насколько близки они ему по характеру. В среднем данный процесс длится около двух лет и имеет три ярко выраженных этапа:

1. Длится около 6 месяцев со дня вступления в должность. В этот период идет формирование нравственного отношения сотрудника к службе в отделе охраны ИУ.
2. Длится от 6 месяцев до 1,5 лет. Происходит окончательное установление пригодности сотрудника к службе в должности.

³⁷ Михайлов А.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации сотрудников правоохранительных органов к службе в процессе профессиональной подготовки // Превентивная и пенитенциарная педагогика: исторический анализ и современные технологии. Блок Р.И., Горностаев С.В., Игорева Э.Н., Кириллова О.В., Кириллова Т.В., Кузнецов М.И., Ивасенко Я.С., Панарин Д.А., Марчук О.А., Михайлов А.Г., Минжаева А.М., Широких О.Б., Шубникова Е.Г. коллективная монография. научн. ред. О.В. Кириллова, Т.В. Кириллова. – Чебоксары, 2016. – С. 213.

³⁸ Ципилев С. Н. О проблемах адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы к службе в исправительных учреждениях // Актуальные вопросы деятельности уголовно-исполнительной системы на современном этапе: проблемы и перспективы: сборник научных трудов / Под общ. ред. А.А. Середина. – Вологда, 2019. – С. 167.

3. От 1,5 до 2,5 лет. Стабилизируются процессы вхождения в должность, коллектив, появляются реальные возможности к продвижению по службе³⁹.

Выводы по первой главе.

Таким образом, профессиональная адаптация – это активное освоение работником его профессии, развитие важных для выполнения возложенных на него обязанностей навыков и умений, способности принимать решения в нестандартных ситуациях. Профессиональная адаптация является важным аспектом в деятельности отдела охраны ИУ. Она включает пополнение уже имеющегося опыта практической деятельности, формирование стиля работы с учетом специфики служебной деятельности, места службы, а также освоение новых профессиональных навыков, формирование партнерских отношений с коллегами.

Профессиональная адаптация сотрудников отдела охраны ИУ – это не только овладение новым видом профессиональной деятельности, но также приспособление к тем нормам и правилам поведения, которые имеют место в определенном коллективе. Так как деятельность отдела охраны ИУ основывается на принципах законности, компетентности, охраны интересов личности и государства, единоначалия и др., то его сотрудники также должны привыкнуть к своему статусу и роли в служебной иерархии.

Неэффективная профессиональная адаптация может привести к низкой эффективности и качеству служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, текучести кадров. Именно поэтому эффективной профессиональной адаптации новых сотрудников отдела охраны ИУ необходимо уделять должное внимание.

В рамках профессиональной адаптации сотрудника отдела охраны ИУ, при взаимодействии сотрудника и учреждения, реализуется их взаимное

³⁹ Федеяева И.Ю. Научные подходы к проблеме профессиональной адаптации личности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2018. – № 19-1. – С. 98.

приспособление, в основе которого лежит поэтапное вхождение сотрудника в новые профессиональные и социально-экономические условия службы.

На достижение целей профессиональной адаптации сотрудников УИС работают такие важнейшие институты, как испытательный срок, наставничество, психологическая поддержка, а также уровень профессиональной подготовленности. Подготовленность личности сотрудника отдела охраны ИУ к выполнению служебной деятельности в процессе профессиональной адаптации и профессионального становления во многом зависит от сотрудничества на данном этапе психолога, руководителя и наставника.

В целях успешной профессиональной адаптации новых сотрудников отдела охраны ИУ необходимо владеть информацией об особенностях их личности, тех характеристиках, которые подлежат изменению в ходе приспособления к месту службы.

ГЛАВА 2. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИУ

2.1 Основные проблемы, возникающие в процессе профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ

Исследование проблем профессиональной адаптации сотрудников ИУ проводилось на базе отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

Цель кадровой политики в ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю на современном этапе ее развития состоит в формировании высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса. Одна из основных проблем кадровой политики –

текучесть кадров, вызванная напряженным характером труда. Одной из основных причин увольнения новых сотрудников, как правило, выпускников ведомственных образовательных учреждений, является нарушение процесса их профессиональной адаптации к служебной деятельности.

В связи с изложенным представляется необходимым произвести анализ процесса профессиональной адаптации новых сотрудников отдела охраны вышеназванного учреждения и выявить его проблемные аспекты.

Для выявления уровня эффективности прохождения профессиональной адаптации сотрудниками отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю была разработана анкета (см. Приложение). В результате проведенного нами исследования на примере ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю и собранного эмпирического материала можем представить в работе полученные данные, в котором приняли участие в анкетировании 60 сотрудников учреждения⁴⁰.

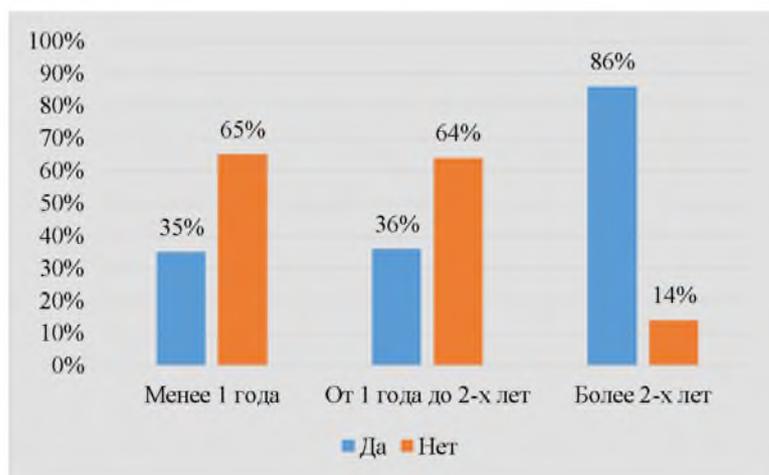
Опрошенные сотрудники по сроку своей службы подразделяются на следующие категории:

- состоят на службе менее года – 17 человек;
- состоят на службе более года, но менее двух лет – 36 человек;
- состоят на службе более двух лет – 7 человек.

На рисунке 1 представлены данные об ответах сотрудников на вопрос: Можете ли Вы сказать, что на сегодняшний день полностью адаптировались в коллективе?

Рисунок 1

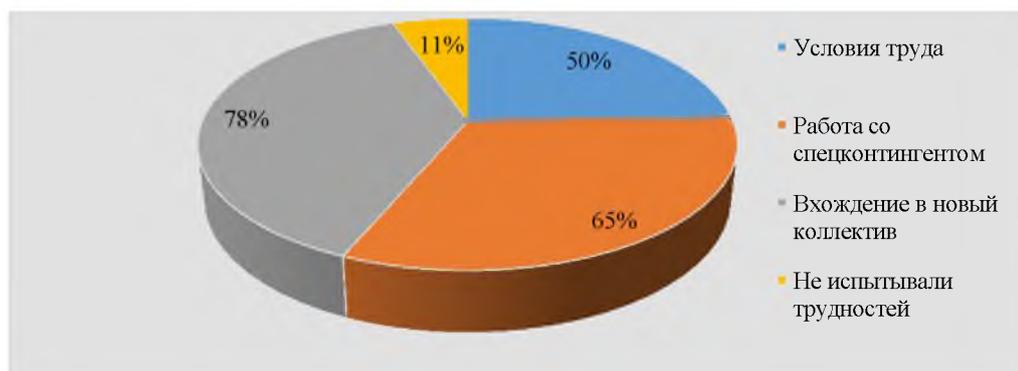
⁴⁰ Материалы преддипломной практики ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю / Баев В.Е., (неопубликованный акт).



Как видно из представленной диаграммы, процесс адаптации сотрудников в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю протекает достаточно сложно, так как и на первом, и на втором году службы уровень адаптированных в коллективе сотрудников практически одинаков (35% – из числа сотрудников, работающих менее года; 36% – из числа сотрудников, работающих более года, но менее двух лет). При этом на третьем году службы цели адаптации можно считать достигнутыми, так как 6 из 7 опрошенных сотрудников, состоящих на службе более двух лет, указали на это. В этой связи представляется необходимым выявить те сложности, с которыми сталкиваются сотрудники в процессе их профессиональной адаптации в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

На рисунке 2 представлены данные об ответах сотрудников на вопрос: Что Вам показалось наиболее сложным в течение периода профессиональной адаптации?

Рисунок 2



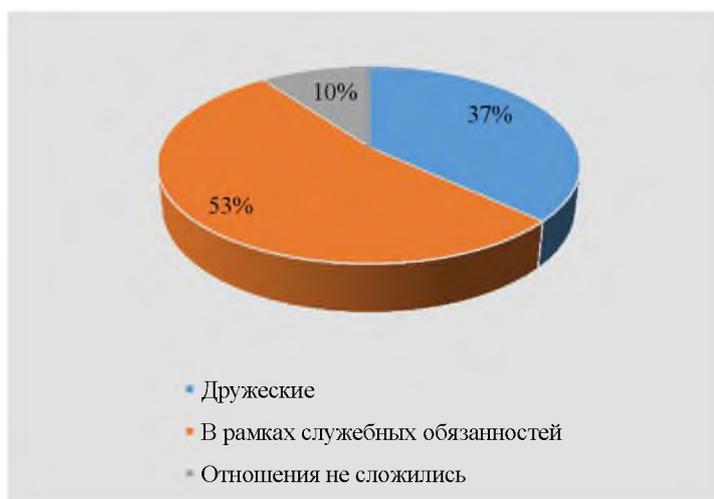
Стоит отметить, что отвечая на данный вопрос анкеты, сотрудники имели возможность выделить одну, либо больше категорий сложностей для себя в период профессиональной адаптации.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что лишь для 4 сотрудников из 60 период профессиональной адаптации прошел без особых сложностей. В числе наиболее частых трудностей можно выделить: работу с лицами, отбывающими наказание (65%) и вхождение в новый коллектив (78%). Половина опрошенных отметили, что им было сложно привыкнуть к условиям труда в отделе охраны⁴¹.

Результаты ответов на данный вопрос негативно характеризуют процесс профессиональной адаптации в отделе охраны анализируемого учреждения.

На рисунке 3 представлены результаты ответа на вопрос: Какие отношения сложились у Вас с коллегами?

Рисунок 3



⁴¹ Материалы преддипломной практики ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю / Баев В.Е., (неопубликованный акт).

Как видно, большинство опрошенных (53%) отметили, что отношения с коллегами у них ограничиваются рамками служебных обязанностей. Только у 22 опрошенных сложились дружеские отношения с коллегами; 6 сотрудников указали, что их отношения с коллегами не сложились.

Еще одним важнейшим показателем профессиональной адаптации новых сотрудников является та помощь, которую они получали в процессе профессиональной адаптации от коллег, руководства и наставника. В этой связи в рамках проводимого исследования (данные представлены на Рисунке 4) необходимо было затронуть следующий вопрос: Кто оказывал Вам помощь в процессе адаптации?

Рисунок 4



Следовательно, из рисунка 4 видно, что в основном новые сотрудники отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю в процессе их профессиональной адаптации получали поддержку от коллег по работе (75 %), и лишь 25 % опрошенных сотрудников указали на то, что получали (и получают) помощь от наставника, тогда как в основном именно специально отобранные сотрудники-наставники, должны оказывать помощь при вхождении в должность и коллектив. В реальности помощь наставников обычно ограничивается ознакомлением с нормативно-правовой базой и обучением оформлению документации.

На вопрос о том, хотели бы они получать больше помощи со стороны кого-либо из обозначенных лиц, опрошенные сотрудники отвечали положительно, указывая, что им необходима поддержка со стороны

наставника, а также – от руководителя отдела охраны. Как уже было отмечено выше, в ходе профессиональной адаптации новому сотруднику необходимо как можно скорее приобрести важные для осуществления трудовой функции знания, умения и навыки. Однако необходимости обращаться за помощью к коллективу в первое время после поступления на службу мешает то, что среди коллег отсутствует необходимые взаимопонимание и поддержка.

Кроме того, на вопрос о том, как оценивают сотрудники отношения с непосредственным руководителем, большинством опрошенных было отмечено, что между ними соблюдается четкая субординация, и в том случае, если сотруднику необходимо уточнить приказ, либо нужна помощь, то он скорее обратится к коллегам, чем к руководителю. Это указывает на не совсем верное выстраивание отношений между руководителем и подчиненным, так как, особенно в период профессиональной адаптации, руководитель должен оказывать всяческую поддержку вновь принятому сотруднику.

В целом отношения между руководителем и подчиненным должны быть уважительными. Руководитель не должен внушать «страх», он должен уметь поддерживать достаточно доверительный диалог с сотрудником, быть внимательным к нему, не выходя при этом за рамки служебных отношений. Однако такие теоретические выводы на практике не имеют места.

Представляется необходимым отметить также тот факт, что единодушно опрошенные сотрудники указали на то, что психологическая помощь со стороны штатного психолога отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю оказывается лишь тем из них, кто обращается за ней самостоятельно. На наш взгляд, это указывает на формальное отношение со стороны психологов к процессу профессиональной адаптации новых сотрудников.

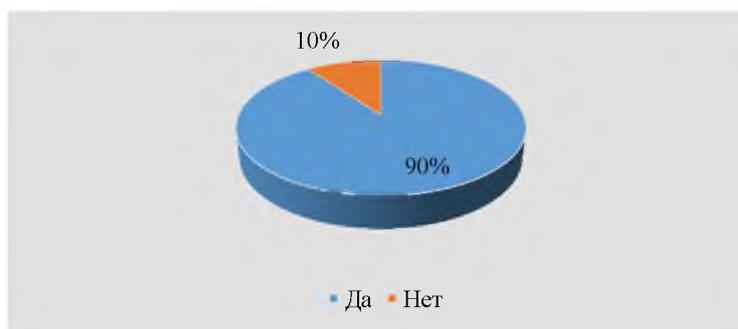
В рамках настоящего исследования необходимо было также провести анализ личной и профессиональной сформированности новых сотрудников,

что является основой правильной организации ими служебной деятельности, и имеет большое значение в процессе предотвращения их деформации.

Так, на вопрос о том, какие качества характера помогают им адаптироваться в новых условиях службы, сотрудники чаще называли спокойствие, сдержанность, сосредоточенность, уравновешенность, стрессоустойчивость, оптимизм. Все обозначенные качества, по сути, составляют основу «эмоциональной зрелости» человека, благодаря которой он может адекватно реагировать на стресс, а также принимать правильные решения в экстремальной ситуации. С учетом того, что деятельность сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю носит экстремальный характер, эмоциональную зрелость можно определить, как важнейшее профессионально значимое свойство сотрудника анализируемого учреждения.

На рисунке 5 представлены результаты ответов на вопрос: Считаете ли Вы, что на сегодняшний день Ваше эмоциональное состояние стабильно?

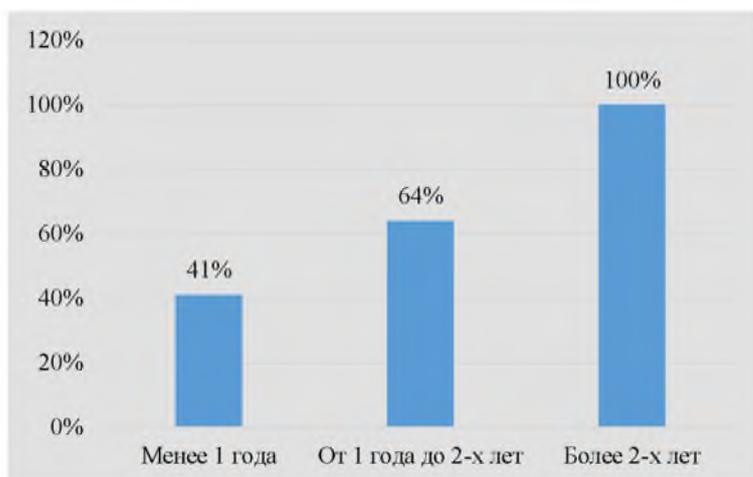
Рисунок 5



Большая часть опрошенных сотрудников (90 %) в настоящее время считают свое состояние эмоционально стабильным. Однако представляется необходимым также рассмотреть особенности эмоционального состояния сотрудников на разных этапах профессиональной адаптации (рисунок 6).

На рисунке 6 представлены результаты ответов на вопрос: Считаете ли Вы, что на сегодняшний день Ваше эмоциональное состояние стабильно (в зависимости от срока службы)?

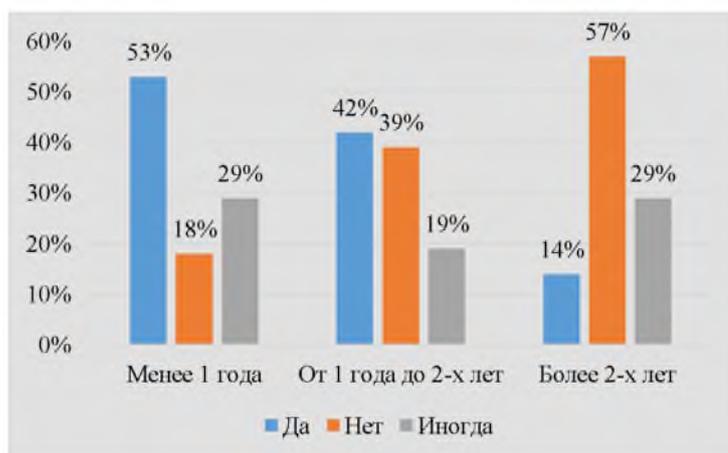
Рисунок 6



Анализ полученных ответов позволил заключить, что на втором году службы в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю эмоциональное состояние сотрудников претерпевает определенного рода давление, связанное с увеличением нагрузки, монотонностью служебной деятельности, некоторым эмоциональным выгоранием. Подобные «скачки настроения» должны подмечаться наставниками, руководителями, психологами, и должны быть проработаны. Однако на практике этого не происходит, в связи с чем именно на этот временной период службы (от 0 до 2-х лет) приходится большое количество увольнений сотрудников.

На рисунке 7 представлены результаты ответа на вопрос: Испытываете ли Вы чувство неуверенности, тревоги, исполняя служебные обязанности?

Рисунок 7



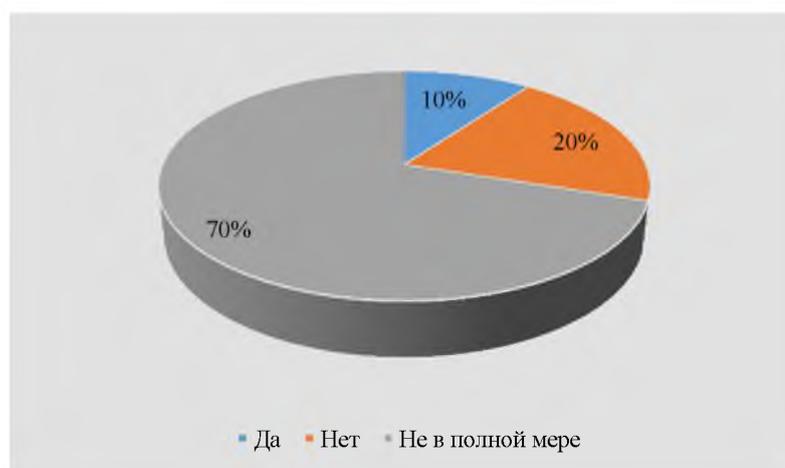
Как видно из рисунка 7, сотрудники, работающие в отделе охраны анализируемого учреждения менее 1 года, а также от 1 года до 2 часто испытывают чувство неуверенности, тревоги, исполняя служебные обязанности. Это свидетельствует о том, что сотрудники отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, работающие в учреждении от 0 до 2-х лет, нуждаются в профессиональной помощи и поддержке наставников и руководства.

Анализ представленных данных позволяет заключить, что новые сотрудники в период профессиональной адаптации приобретают уверенность, и сдержанность, необходимые для службы в УИС, после 2-х лет работы в отделе охраны.

В связи с тем, что профессиональная адаптация предполагает скорейшее приспособление сотрудников к условиям трудовой деятельности, необходимым представляется исследовать те проблемы, которые испытывают новые сотрудники, поступившие на службу в отдел охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

На рисунке 8 представлены результаты ответов на вопрос: Устраивают ли Вас условия и организация труда?

Рисунок 8



Как видно из рисунка 8, полностью довольны условиями труда в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю только 6 сотрудников из опрошенных (10 %). Большая же часть сотрудников указывают на то, что не в полной мере довольны условиями труда (70%), 12 человек указали на то, что условия и организация труда их не устраивают (20 %).

На рисунке 9 представлены ответы на вопрос: Готовы ли Вы продолжать работу в существующих условиях труда?

Рисунок 9



Несмотря на наличие проблем в области условий и организации труда в анализируемом учреждении, все же большая часть опрошенных сотрудников (90 % – 54 человека) готовы продолжать службу в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю. Лишь 6 человек из 60-х (10%) указывают на то, что они готовы продолжать деятельность в случае, если будут перспективы улучшения условий труда. Это, по сути, также указывает на их неготовность уволиться со службы в отделе охраны⁴².

Полученные данные все же не могут считаться положительным результатом, так как они, скорее, обусловлены стабильностью службы и теми

⁴² Материалы преддипломной практики ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю / Баев В.Е., (неопубликованный акт).

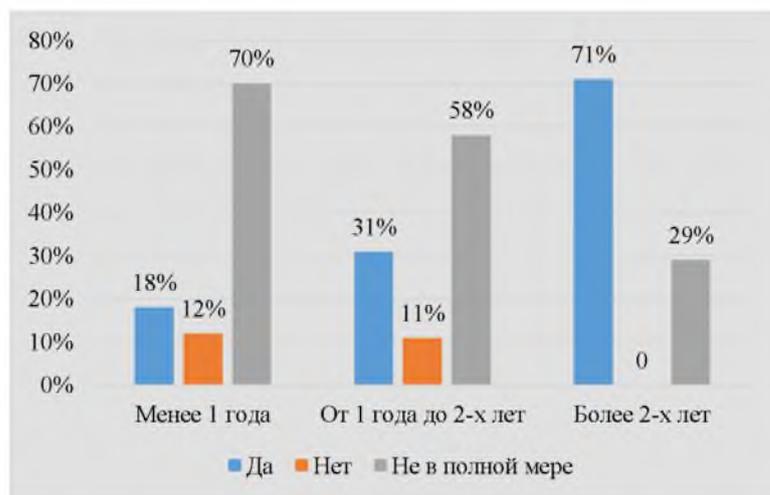
социальными гарантиями, которые влечет за собой подобная трудовая деятельность.

На вопрос о том, интересен ли им выбранный род деятельности, большая часть сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю указала, что: «относится к ней нейтрально», либо: «отношение спокойное, уже привыкли и втянулись».

Достаточно сложно представить себе положительную оценку своей деятельности со стороны сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, так как она связана с работой в достаточно сложных условиях, с общением с осужденными и др.

Помимо изложенного важно проанализировать, приобрели ли новые сотрудники отдела охраны анализируемого учреждения в период профессиональной адаптации достаточно практических и теоретических знаний, умений и навыков, необходимых для дальнейшего прохождения службы. Этот вопрос представляется необходимым рассмотреть в зависимости от стадии адаптации сотрудника (рисунок 10).

Рисунок 10

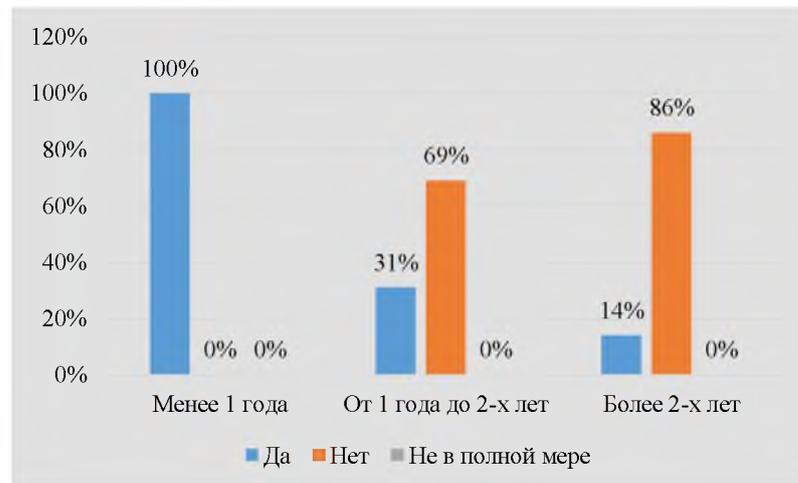


Как видно, уровень самооценки новых сотрудников, поступивших на службу в отдел охраны, повышается с их переходом на новую стадию профессиональной адаптации, что, в целом, соответствует ее целям.

Так, никто из числа сотрудников, состоящих на службе менее года, не считает свои способности в полной мере соответствующими характеру деятельности, при этом 2 человека из 17-и (12 %) указывают на то, что их способности ей не соответствуют, а 12 человек (70 %), что они соответствуют ей не в полной мере. Сотрудники, состоящие на службе более года, но менее 2-х лет, в большей своей массе указывают на то, что их способности не в полной мере соответствуют характеру профессиональной деятельности (58% сотрудников). Из тех же, кто состоит на службе более 3-х лет, 71% сотрудников (5 человек из 7) считают, что достигли должного уровня профессионализма, а 29% (2 человека), отмечают, что еще не в полной мере его достигли.

На рисунке 11 представлены результаты ответа на вопрос: Испытываете ли Вы на сегодняшний день недостаток практических навыков для дальнейшего выполнения профессиональных обязанностей?

Рисунок 11



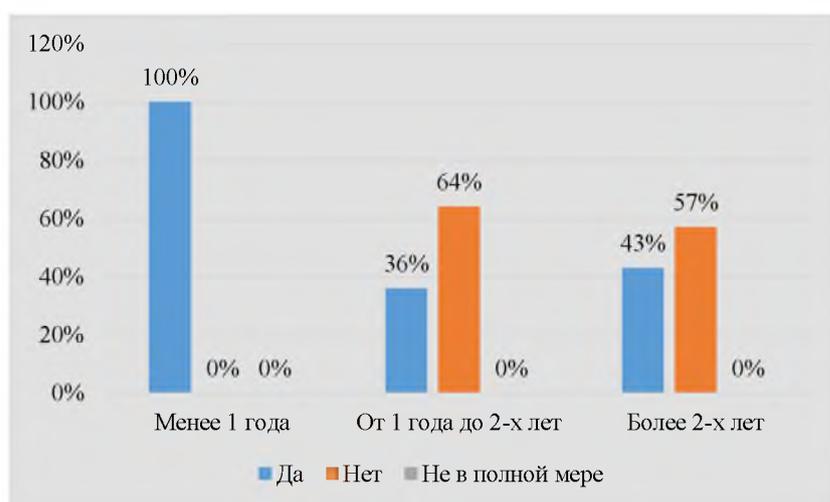
Стоит отметить, что с переходом на новый уровень профессиональной адаптации, сотрудники отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю получают все больше практических навыков для дальнейшего выполнения профессиональной деятельности. 100% новых сотрудников, состоящих на службе в отделе охраны анализируемого учреждения менее года, указывают на недостаток практических навыков. Из

числа сотрудников, состоящих на службе более года, но менее 2-х лет, на такой недостаток указывает 31% сотрудников, а из числа лиц, состоящих на службе более двух лет – 14 %.

Вопросы вызывает тот факт, что на третьем году службы сотрудникам все еще недостает практических навыков для выполнения профессиональной деятельности.

На рисунке 12 представлены результаты ответа на вопрос: Испытываете ли Вы на сегодняшний день недостаток теоретических знаний для дальнейшего выполнения профессиональных обязанностей?

Рисунок12



Относительно достаточности теоретических навыков, необходимых для дальнейшего выполнения профессиональной деятельности, ситуация схожа с предыдущей. Так, 100 % опрошенных сотрудников, состоящих на службе менее года, указывают на отсутствие должного уровня теоретических знаний для выполнения профессиональных обязанностей. Сотрудники, состоящие на службе более года, но менее двух лет, лучше оценивают свои познания. Лишь 36% из общего их числа указывают на недостаточность своих познаний. Из числа сотрудников, состоящих на службе более 2-х лет – такой недостаток отмечают 43% опрошенных.

Стоит сказать о том, что в рамках опроса сотрудники обозначили, что: «на изучение теории не хватает времени»; «учиться приходится постоянно»;

«постоянное обновление законодательства обуславливает недостаток знаний», что вполне обоснованно.

На рисунке 13 представлены результаты ответов на вопрос: Какого рода сложности Вы испытываете в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей?

Рисунок 13



Сложности в работе отмечаются всеми опрошенными сотрудниками, при этом, можно выделить общие проблемы, на наличие которых указали новыеработники. Так, на нехватку практических навыков указывают 20% опрошенных сотрудников. Постоянное увеличение нагрузки отмечается 25% сотрудников. Также 25% сотрудников указали на большой объем бумажной работы, а 38% отмечают сложности в общении со спецконтингентом.

Таким образом, будучи нормативно закрепленными, в действительности, многие составляющие профессиональной адаптации новых сотрудников в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю не реализуются. Процесс профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны анализируемого учреждения недостаточно эффективен. Несмотря на регламентированность данного процесса, на практике серьезно профессиональной адаптацией новых сотрудников никто не занимается, наставники выполняют свои обязанности формально, непосредственный начальник также не оказывает должной помощи новым сотрудникам.

Штатные психологи анализируемого учреждения также не уделяют достаточного внимания профессиональной адаптации новых сотрудников. По сути, вновь принятый сотрудник, поступая на службу в отдел охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, получает лишь начальные представления о специфике работы в учреждении, и далее помощь получает больше от коллег, нежели от наставников, непосредственного руководителя и психолога. Очевидно, что такое отношение к адаптации новых сотрудников не способствует их скорому и эффективному включению в служебную деятельность.

2.2. Повышение уровня профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ в рамках служебной подготовки

В отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю применяется процедура постепенной профессиональной адаптации новых сотрудников к службе. Предполагается при этом, что такая процедура будет достаточно длительна и хорошо подготовлена руководством учреждения, что позволит сотруднику эффективно выполнять свои служебные обязанности.

Однако, как показал анализ, в настоящее время процесс профессиональной адаптации новых сотрудников в анализируемом учреждении недостаточно эффективен и нуждается в совершенствовании. Необходимо стандартизировать данный процесс, осуществлять контроль прохождения новым сотрудником всех его стадий. Для решения данной проблемы предлагаем разработать рекомендации по прохождению адаптации сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, в рамках которых необходимо прописать все этапы профессиональной адаптации, информацию о наставниках, их обязанностях и ответственных за адаптационный процесс лиц.

Целесообразно разрабатывать рекомендации прохождения адаптации для каждого нового сотрудника, основываясь на его личных и профессиональных характеристиках. Очевидно, что работа с новым сотрудником, который уже имел опыт службы в УИС будет одной, а с теми сотрудниками, которые такого опыта не имеют, или вообще являются молодыми специалистами, только что окончившими учебное заведение, – другой.

Для разработки вышеуказанных рекомендаций необходимо, в первую очередь, проводить исследование личностных и профессиональных качеств нового сотрудника, его знаний, умений и навыков. Основываясь на полученной информации, далее следует прописать основные этапы его профессиональной адаптации, назначить наставника.

При прохождении адаптации следует учитывать следующие важные этапы:

1. введение в должность;
2. разработка и заполнение Плана работы на период испытательного срока;
3. обучение отсутствующим навыкам (при необходимости);
4. проведение контрольных мероприятий, направленных на проверку уровня адаптации и удовлетворенности работой за отчетные периоды, введение при необходимости дополнительных точек контроля;
5. подведение итогов испытательного срока;
6. принятие решения о дальнейшем сотрудничестве.

При разработке программы сопровождения важно понимать, что понятие «профессиональная адаптация» включает в себя три составляющих:

- профессиональная;
- социально-психологическая;
- социально-организационная.

Для наиболее эффективного прохождения адаптации нового сотрудника к условиям службы в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН

России по Пермскому Краю, необходимо его тесное взаимодействие с кадровой службой, наставником и непосредственным руководителем. Так, роль кадровой службы прослеживается в аспектах организационной и социально-психологической адаптации сотрудника. При этом взаимодействие с наставником и руководителем имеет большое значение в профессиональной и социально-психологической сферах.

Именно от того, насколько качественная помощь будет оказана вновь принятому сотруднику со стороны непосредственного руководителя, наставника, отдела кадров и коллег, будет зависеть успешность его профессиональной адаптации в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

Социально-психологическое сопровождение психолога должно осуществляться по следующим направлениям:

- изучение условий труда, межличностного взаимодействия нового сотрудника и наставника;
- анализ совместно с наставником и непосредственным руководителем целей, задач, объективно необходимых функций и предпосылок продуктивного выполнения конкретных профессиональных действий новым сотрудником в конкретных условиях, а также постановка перед ним задач в соответствии с интересами отдела охраны и возможностями конкретного человека;
- проведение с новыми сотрудниками в рамках курса обучения тематических занятий и семинаров по методам поведения и общения с лицами, отбывающими наказание.

Новому сотруднику зачастую необходима помощь психолога для того, чтобы максимально безболезненно войти в новый коллектив и наладить общение с коллегами. Это во много обусловлено тем, что, как уже было отмечено выше, профессиональные группы сотрудников УИС довольно

закрытые, в связи с чем необходим особый подход к процессу адаптации в них новых сотрудников⁴³.

Работая со вновь пришедшим сотрудником, психолог обязан проработать с ним такие важные психологические проблемы, как:

- несоответствие представлений о службе у сотрудника её реальным условиям;

- несоответствие личностных качеств нового сотрудника тем требованиям, которые к нему предъявляются со стороны руководства и коллектива;

- отсутствие, либо недостаточность важных и нередко весьма специфичных навыков служебного общения;

- неумение грамотно выстраивать служебные и внеслужебные отношения с коллегами;

- недостаток необходимых знаний, умений и навыков, которые влияют на результативность службы.

Для практического разрешения выделенных психологических трудностей нового сотрудника в его адаптации к коллективу психологу целесообразно использовать такие формы работы как: ролевые игры по отработке психологических приемов эффективного решения служебных задач; групповые дискуссии с последовательным и системным разбором случаев из практики, анализом сконструированных служебных ситуаций; социально-психологические тренинги..

Материальное стимулирование, безусловно, играет не последнюю роль в деле мотивации сотрудников. Сравнительно высокая оплата труда сотрудников отдела охраны, с одной стороны, может препятствовать текучке кадров, однако, с другой стороны, если сотрудник не имеет иной мотивации

⁴³ Малинина Е. Адаптация сотрудника: случайности или подготовленная программа [Электронный ресурс]. / Е. Малинина. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251028> (дата обращения: 17.03.2021).

работать в УИС, кроме материальной, то в определенный момент и она уже не будет его стимулировать остаться служить в системе. Тот факт, что в анализируемом отделе охраны из 60-ти опрошенных сотрудников более 2-х лет работают лишь 7 человек только подтверждает эту мысль. Кроме того, высокий уровень оплаты труда также не является гарантией того, что сотрудники будут выполнять свои профессиональные обязанности на максимально высоком уровне.

Рост эффективности служебной деятельности возможен лишь в том случае, если сотрудник получает удовлетворение от своей работы.

Неудовлетворенность трудом возникает, в первую очередь, из-за:

- неудовлетворительных условий труда;
- неблагоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- нерационального распределения объема работы между сотрудниками;
- сложностей в общении с осужденными;
- отсутствия практического опыта.

Применительно к отделу охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю необходимым условием для создания эффективной системы мотивации служебно-профессиональной деятельности новых сотрудников должна стать эффективная профориентационная работа, направленная на выявление и отбор на службу кандидатов, имеющих склонности к правоохранительной деятельности, обладающих профессионально важными для неё качествами личности. В конечном итоге это будет способствовать стабилизации кадрового состава отдела охраны, а служба в УИС будет выступать в качестве осознанного профессионального выбора.

Особое внимание следует уделять созданию в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю возможностей для повышения квалификации сотрудников с учетом их реальных профессиональных потребностей, формированию системы обеспечения научной информацией, а

также обмену профессиональным опытом между специалистами УИС и других ведомств. Постоянное профессиональное развитие сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, поддержание их квалификации на уровне современных научных достижений, послужит важным фактором роста профессионального самосознания и трудовой мотивации.

Вывод по второй главе.

Выявленные недостатки процесса профессиональной адаптации новых сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю свидетельствуют о необходимости стандартизировать данный процесс, осуществлять контроль прохождения новым сотрудником всех его стадий.

Для улучшения качества сопровождения сотрудников в период адаптации мы предлагаем следующие рекомендации для прохождения успешной адаптации сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю:

- расширить диагностическую работу по изучению личностных качеств сотрудников, их отношение к уголовно-исполнительной системе и своим обязанностям;
- усилить деятельность наставников, сделать ее более содержательной, перейти от формальных показателей к реальному выполнению обязанностей наставника;
- оказывать моральную поддержку сотрудникам в успешных начинаниях на этапе адаптации;
- помогать в решении сложных профессиональных задач; рационально распределять объем рабочей нагрузки;
- учитывать семейные обстоятельства; оказывать содействие в профессиональном продвижении;
- поощрять участие в творческих начинаниях, поддерживать инициативу в проведении культурно-массовых мероприятий;

– осуществлять мониторинг психического и физического состояния здоровья на качественном уровне;

– регулярно проводить личные встречи сотрудников и руководителей исправительных учреждений с целью выяснения нарушений должностных полномочий со стороны непосредственных руководителей, а также рассмотрение проблем, связанных с прохождением адаптации.

Заключение

Успешное прохождение профессиональной адаптации сотрудниками отдела охраны ИУ является необходимым условием их качественной профессиональной деятельности. Мы полагаем, что конечная цель профессиональной адаптации со стороны учреждения состоит в максимально быстром приспособлении сотрудника к условиям службы.

Для реализации профессиональной адаптации сотрудников отдела охраны ИУ существуют такие важнейшие институты, как испытательный срок, наставничество, психологическая поддержка.

Анализ профессиональной адаптации сотрудников, произведенный на примере отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, позволил отметить недостаточную его эффективность. В результате проведенного анкетирования сотрудников отдела охраны указанного учреждения на тему их профессиональной адаптации была отмечена сложность процесса адаптации в данном учреждении в силу того, что как и на первом, так и на втором году службы уровень адаптированных в коллективе сотрудников практически одинаков (35% – из числа сотрудников, работающих менее года; 36% – из числа сотрудников, работающих более года, но менее двух лет). Следует отметить, что на третьем году службы прохождение адаптации можно считать достигнутыми, так как 6 из 7 опрошенных сотрудников, состоящих на службе более двух лет, указали на это.

Так, для 4 сотрудников из 60, период адаптации не представлял особых сложностей, но среди часто возникающих сложностей была названо взаимодействие с осужденными (65%) и вхождение в новый коллектив (78%). В данном случае для половины опрошенных было сложно приспособиться к исполнению своих профессиональных обязанностей в отделе охраны.

В ходе исследования процесса адаптации сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю выяснилось, что активную поддержку им оказывали коллеги по работе (75 %), и лишь 25 % опрошенных сотрудников указали на то, что получали (и получают) помощь от наставника, тогда как помощь от сотрудников, назначенных в качестве наставников является формальной.

Проведенный опрос сотрудников показал, что психологическое сопровождение со стороны штатного психолога оказывается лишь тем сотрудникам, которые обращаются за ней самостоятельно. На наш взгляд, это указывает на формальное отношение со стороны психологов к процессу адаптации сотрудников.

В качестве рекомендаций для прохождения успешной адаптации сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю нами было предложено проводить диагностическую работу по изучению личностных качеств сотрудников, их отношение к уголовно-исполнительной системе и своим обязанностям на более широком уровне. Необходимо усилить деятельность наставников, сделать ее более содержательной, перейти от формальных показателей к реальному выполнению обязанностей наставника.

Важнейшим показателем успешной адаптации сотрудников мы считаем оказание моральной поддержки в успешных начинаниях; помощь в решении сложных профессиональных задач; рациональное распределение объема рабочей нагрузки и учета семейных обстоятельств. Необходимо оказывать содействие в профессиональном продвижении вновь прибывших на службу сотрудников; поощрять участие в творческих начинаниях, поддерживать инициативу в проведении культурно-массовых мероприятий; осуществлять мониторинг психического и физического состояния здоровья на качественном уровне.

Считаем эффективным регулярно проводить личные встречи сотрудников и руководителей исправительных учреждений с целью

выяснения нарушений должностных полномочий со стороны непосредственных руководителей, а также рассмотрение проблем, связанных с прохождением адаптации.

Следует отметить в качестве рекомендации, что необходимо уделять значительное внимание новым сотрудникам в целях быстрого и безболезненного вхождения в коллектив, а значит и его адаптации к выполнению служебных задач со стороны штатного психолога отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

Необходимым условием создания эффективной системы мотивации служебно-профессиональной деятельности новых сотрудников должна стать эффективная профориентационная работа, направленная на выявление и отбор на службу кандидатов, имеющих склонности к правоохранительной деятельности, обладающих профессионально важными для неё качествами личности. В конечном итоге это будет способствовать стабилизации кадрового состава отдела охраны, а служба в УИС будет выступать в качестве осознанного профессионального выбора.

Мы полагаем, что для максимально эффективной адаптации нового сотрудника к условиям службы в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю, необходимо тесное его взаимодействие с кадровой службой, наставником и непосредственным руководителем на качественном уровне. Именно от того, насколько качественная помощь будет оказана вновь принятому сотруднику со стороны непосредственного руководителя, наставника, отдела кадров и коллег, будет зависеть успешность его профессиональной адаптации в отделе охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

Библиографический список

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

2. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ (ред. от 17.02.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

3. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: федеральный закон от 15.07.1995 № 103-ФЗ (ред. от 26.05.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

4. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: федеральный закон РФ от 21.07.1993 № 5473-1 (ред. от 26.05.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

5. О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

6. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 года № 238 // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

7. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы (Зарегистрировано в Минюсте России 23.06.2005 № 6748): приказ Минюста России от 06.06.2005 № 76 (ред. от 12.12.2013) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

8. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.09.2012 № 25452): приказ Минюста России от 27.08.2012 № 169 // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

9. Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН РФ от 28.12.2010 № 555 // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июня 2021 года.

Научные, учебные, справочные издания

10. Бавсун И.Г. Основы управления и делопроизводства в органах внутренних дел – Омск: Омская академия МВД России, 2016. – 284 с.

11. Верещагина Л. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности. – М.: Проспект, 2016. – 466 с.

12. Весник В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Норма, 2012. – 372 с.

13. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2017. – 440 с.

14. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2015. – 538 с.

15. Марченко О.И. Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2016. – 382 с.
16. Разнова Н.В., Цветочкина И.А. Управление человеческими ресурсами – Красноярск, 2015. – 390 с.
17. Рогожкин М.Ю. Новый справочник кадровика. – М.: Проспект, 2016. – 413 с.
18. Слостенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. – М.: Академия, 2015. – 562 с.
19. Социальная педагогика / Лукина А.К., Савельева О.А., Гаврилин А.В., Бутенко А.В., Финогенова О.Н., Черкашина Н.М., Фуряева Т.В., Демина Н.А., Никитина О.Н.– Красноярск, 2015 – 514 с.

Материалы периодической печати

20. Баранова Т.М. Проблема профессиональной адаптации работника в современной отечественной литературе // Актуальные проблемы психологических, психолого-педагогических и педагогических исследований. сборник статей Международной научно-практической конференции «XIII Левитовские чтения»: в 2-х томах. Министерство образования Московской области; ГОУ ВО Московской области Московский государственный областной университет, Факультет психологии. – 2018. – С. 322-324.
21. Барсуков Р.М. Проблема социальной адаптации сотрудников в органах внутренних дел // Вестник Академии права и управления. – 2016. – №1. – С. 44-47.
22. Гурьев М.Е. Теоретический анализ проблем профессиональной адаптации в отечественной психологической литературе // Основные вопросы теории и практики педагогики и психологии. Сборник научных

трудов по итогам международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 179-183.

23. Дьяков В.И., Селиванова Д.А. Теоретические подходы к проблеме профессиональной адаптации // Таможенное дело в спектре науки и образования. сборник научных трудов. Федеральная таможенная служба, госуд. образовательное учреждение высшего проф. образования «Российская таможенная академия», Владивостокский филиал. – Владивосток, 2018. – С. 260-266.

24. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Проблема профессиональной адаптации // Современные проблемы экономики и менеджмента. материалы международной научно-практической конференции: выпуск сборника посвящен 100-летию МОТ, 100-летию ВГУ. ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; АНОО ВПО «Воронежский институт высоких технологий», Воронежское региональное отделение «Академия труда и занятости». – 2017. – С. 117-120.

25. Кравченко А. И. Значение социально-психической адаптации в профессиональной деятельности сотрудников УИС // Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 230-235.

26. Кузнецова Л.В., Сугатова А.С. Практика подготовки сотрудников вневедомственной охраны к оперативно-служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1. – С. 29-30.

27. Лазарева С.С. Эффективная система адаптации персонала: компоненты и этапы построения // Управление человеческим потенциалом. – 2017. – № 3. – С. 216-220.

28. Мазейна О.Н. Мотивационные психологические средства как показатели адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы // EuropeanSocialScienceJournal. – 2018. – № 11. – С. 430-434.

29. Малетина Е.А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. – № 11 (46). – С. 105.

30. Михайлов А.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации сотрудников правоохранительных органов к службе в процессе профессиональной подготовки // Превентивная и пенитенциарная педагогика: исторический анализ и современные технологии. Блок Р.И., Горностаев С.В., Игорева Э.Н., Кириллова О.В., Кириллова Т.В., Кузнецов М.И., Ивасенко Я.С., Панарин Д.А., Марчук О.А., Михайлов А.Г., Минжаева А.М., Широких О.Б., Шубникова Е.Г. коллективная монография. научн. ред. О.В.Кириллова, Т.В. Кириллова. – Чебоксары, 2016. – С. 203-223.

31. Нарожная Д.А. Формы деструктивного трудового поведения работников // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2015. – № 1. – С. 130-135.

32. Николаева С.А. Профессиональная адаптация сотрудников пенитенциарной системы в процессе первоначальной подготовки // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2015. – № 6 (157). – С. 24-30.

33. Огородов А.С., Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2017. – № 1. – С. 89-92.

34. Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов УИС: понятие и пути // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 3. – С. 29-30.

35. Письменная А.Б., Ступакова К.Ю. Формирование системы адаптации персонала организации // Предиктивный характер научных исследований и практика их реализации в условиях глобального кризиса в экономике и обществе. сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 151-152.

36. Смирнов В.В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии // Аудит и финансовый анализ. – 2019. – № 1. – С. 310-316.

37. Федорова Е.М. Проблемы профессиональной адаптации начальников отрядов исправительных учреждений // Организационно-правовое регулирование деятельности уголовно-исполнительной системы: теоретические и прикладные аспекты. Материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А.И. Зубкова и Дню российской науки. – 2018. – С. 307-311.

38. Федяева И.Ю. Научные подходы к проблеме профессиональной адаптации личности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2018. – № 19-1. – С. 96-101.

39. Хажиева А.Б. Сущность и особенности профессиональной адаптации сотрудников в пенитенциарном учреждении // Фундаментальные проблемы науки: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2017. – С. 141-146.

40. Черкасова Л. А. Особенности адаптации сотрудников на государственной службе // Общественные и экономические науки в современных исследованиях: материалы III Международной научно-практической конференции. – Вологда, 2018. – С. 13-18.

41. Ципилев С. Н. О проблемах адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы к службе в исправительных учреждениях // Актуальные вопросы деятельности уголовно-исполнительной системы на современном этапе: проблемы и перспективы: сборник научных трудов / Под общ. ред. А.А. Середина. – Вологда, 2019. – С. 165-168.

Материалы юридической практики

42. Материалы преддипломной практики ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю / Баев В.Е., (неопубликованный акт).

Электронные ресурсы

43. Малинина Е. Адаптация сотрудника: случайности или подготовленная программа [Электронный ресурс]. / Е. Малинина. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251028> (дата обращения: 17.03.2021).

44. Раков А.М., Кабыша С.А. Распоряжение «Об организации взаимодействия центров психофизиологической диагностики военно-врачебных комиссий с отделами кадров и психологическими службами территориальных органов УИС Минюста России» [Электронный ресурс] / А.М. Раков, С.А. Кабыша. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/6177531/> (дата обращения: 19.02.2021).

45. Шабанова Ю. Адаптация нового персонала [Электронный ресурс] / Ю. Шабанова // ЗАО Гардерика // Управление компанией, №10 – 2003. – Режим доступа: <http://www.zhuk.net/archive/articlesvk.asp?aid=3563> (дата обращения: 27.03.2021).

46. Юрасов И. Мониторинг адаптивности промышленных рабочих [Электронный ресурс] / И. Юрасов // Управление персоналом, № 14. – 2006. – Режим доступа: URL: <http://www.top-personal.ru/issue.htmT/862> (дата обращения: 30.03.2021).

Приложение

Анкета

«Изучение процесса профессиональной адаптации вновь прибывших сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю»

Просим Вас принять участие в опросе, посвященном изучению организации процесса профессиональной адаптации вновь прибывших сотрудников к условиям отдела охраны ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Пермскому краю.

Ваши искренние ответы помогут руководству внести необходимые коррективы в организацию процесса профессиональной адаптации сотрудников. Ваше мнение очень важно для нас.

Пожалуйста, укажите Ваш пол

возраст

образование

сколько месяцев вы работаете в условиях исправительного учреждения? (в целях сохранения конфиденциальности вопрос можно пропустить)

- менее года;
- больше года, менее двух лет;
- более 2-х лет.

Вопрос 1. Можете ли Вы сказать, что на сегодняшний день полностью адаптировались в коллективе?

- да;
- нет.

Вопрос 2. Что Вам показалось наиболее сложным в течение периода адаптации?

- условия труда;
- работа с лицами, осужденными к лишению свободы;
- вхождение в новый коллектив;
- иное;
- не испытывали трудностей.

Вопрос 3. Получали (получаете) ли Вы помощь в процессе своей адаптации:

- от коллег по работе;
- от непосредственного руководителя;
- от наставника.

Вопрос 4. Хотели бы Вы получать больше помощи со стороны обозначенных лиц? Кого именно?

Вопрос 5. Получали (получаете) ли Вы психологическую помощь от штатного психолога?

- нет;
- лишь когда обращаюсь самостоятельно;
- в обязательном порядке.

Вопрос 6. Какие отношения сложились у Вас с коллегами?

- дружеские;
- в рамках служебных обязанностей;
- отношения не сложились.

Вопрос 7. Интересна ли Вам выбранная деятельность? Почему?

Вопрос 8. Испытываете ли Вы чувство неуверенности, тревоги, исполняя служебные обязанности?

- да;
- нет;
- иногда

Вопрос 9. Считаете ли Вы, что на сегодняшний день Ваше эмоциональное состояние стабильно?

- да;
- нет;
- не в полной мере.

Вопрос 10. Считаете ли Вы, что на сегодняшний день Ваши знания, умения и навыки соответствуют характеру выполняемой Вами работы?

- да;
- нет;
- не в полной мере.

Вопрос 11. Испытываете ли Вы на сегодняшний день недостаток практических навыков для дальнейшего выполнения профессиональных обязанностей?

- да;
- нет;
- не в полной мере.

Вопрос 12. Испытываете ли Вы на сегодняшний день недостаток теоретических знаний для дальнейшего выполнения профессиональных обязанностей?

- да;
- нет;
- не в полной мере.

Вопрос 13. Какого рода сложности Вы испытываете в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей?

- нехватка практических навыков;
- постоянное увеличение нагрузки;
- большой объем бумажной работы;

– сложности в общении со спецконтингентом.

Вопрос 14. Устраивают ли Вас условия и организация труда?

- да;
- нет;
- не в полной мере.

Вопрос 15. Готовы ли Вы продолжать работу в существующих условиях труда?

- да;
- нет;
- лишь с перспективой на улучшение.

Спасибо за участие!