

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Федеральное казённое 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 специальных подразделений по конвоированию**

Выполнил:
слушатель 6 курса 661 группы
прапорщик внутренней службы
Бурангулов
Камидулла Сагидуллович

Научный руководитель:
доцент кафедры философии и
общегуманитарных дисциплин,
кандидат педагогических наук
полковник внутренней службы
Гиренок Галина Анатольевна

Рецензент:
начальник ФКУ СИЗО – 1 УФСИН
России по Оренбургской области
подполковник внутренней службы
Шиндин Дмитрий Иванович

Решение начальника кафедры о допуске к защите

допущен 

Дата защиты: 01.07.2021

Оценка 3/удов

Самара
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО КОНВОИРОВАНИЮ.....	8
1.1. Нормативно-правовая база, регламентирующая основные принципы организации процесса профессиональной адаптации в исправительном учреждении.....	8
1.2. Сущность и основные принципы прохождения процесса профессиональной адаптации сотрудников специальных подразделений по конвоированию.....	18
Глава 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО КОНВОИРОВАНИЮ.....	32
2.1. Основные проблемы, возникающие в процессе профессиональной адаптации сотрудников специальных подразделений по конвоированию.....	32
2.2. Разработка системы методов и мер, способствующих повышению эффективности процесса профессиональной адаптации сотрудников специальных подразделений по конвоированию	43
Заключение	55
Библиографический список

О

шибка! Закладка не определена.8

Введение

Актуальность. Последние десятилетия практически во всех странах мира при исполнении наказаний превалирует философия гуманизма над бесчеловечным и жестоким отношением к осужденным, отбывающим наказание в исправительных учреждениях (далее – ИУ). Лишение свободы подразумевает насильственную изоляцию от общества, которая должна проходить без унижения человеческого достоинства и причинения ущерба здоровью осужденных. Действующие международные акты, освещающие порядок обращения с осужденными, являются обязательными нормами в плане соблюдения прав осужденных.

Государственная политика в сфере исполнения наказаний направлена на достижение цели гуманизации и приведения всей уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) и ее нормативной базы в соответствие с международными стандартами. Государство должно обеспечивать выполнение социальных и нравственных прав человека при изоляции осужденных и должно стать гарантом их соблюдения. В свою очередь, гарантия соблюдения этих прав позволяет осужденным оставаться полноправными субъектами правовых отношений¹.

Сотрудники ИУ должны соответствовать международным требованиям, в том числе их квалификация должна соответствовать этим правилам².

¹ Маликов Б.З. Значение международно-правовых стандартов обращения с осужденными в формировании и реализации уголовно-исполнительной политики / Б.З. Маликов // Вестник самарского юрид. ин-та ФСИН России. – 2002. – Вып. 2. – С.12-15.

² Огородников А.В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А.В. Огородников // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2010 – № 16(5). – С. 7

Эффективность и результативность деятельности правоохранительных органов в любом государстве определяется качеством подготовки, квалификацией и компетентностью профессионального ядра.

Деятельность сотрудника уголовно-исполнительной системы имеет ряд особенностей. Характер выполняемых им функций определяет специфику в подготовке и подборе кадров, назначении и освобождении от должности, определении ответственности и прохождении службы.

Включение человека в трудовую деятельность вызывает развитие адаптивных реакций организма и психики в ответ на воздействие непривычных внешних и внутренних факторов труда. Доказано, что сотрудник ФСИН практически полностью адаптируется к службе в течении 1-2 лет после поступления. В следующие 5-7 лет он становится специалистом в своем поле деятельности, и целиком завершает профессиональную адаптацию через 8-10 лет. Поэтому большинству сотрудников УИС требуется много времени, чтобы наработать соответствующие навыки и умения, что позволит им приобрести необходимую квалификацию³.

Профессиональная адаптация сотрудника УИС характеризуется повышением эффективности, качества и безопасности труда, ростом самостоятельности и появлением творческого подхода к работе.

В процессе профессиональной адаптации сотрудников проверяются и корректируются многие навыки и умения. От сотрудников пенитенциарной системы в целом и сотрудников подразделений по конвоированию в частности требуется профессиональная компетентность и готовность действовать в нестандартных ситуациях на службе, особенно в тех случаях, когда правильное и быстрое реагирование необходимо для спасения людей. Развитие такой готовности – это структурированный процесс профессиональной адаптации к служебной деятельности, выражающийся в

³ Караваев А.Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов - сотрудников ОВД: методическое пособие / А.Ф. Караваев. – М.: ЦОКР МВД России, 2005. – 332с.

устойчивой характеристике личности и проявляющийся в подготовленности к действию. Для процесса внутренней готовности к действию, умению анализировать происходящие события и делать правильные выводы, реагировать четко и слажено в нестандартных ситуациях, крайне необходимо грамотное построение процесса профессиональной адаптации сотрудников подразделения по конвоированию.

Объект исследования – общественные отношения, складывающиеся в процессе профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию к служебной деятельности.

Предмет исследования – нормативно-правовые акты, регулирующие порядок осуществления профессиональной адаптации; содержание психолого-педагогической работы с сотрудниками на этапе адаптации.

Цель исследования – изучить правовые, организационные и психологические основы профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию; разработать методы и меры, способствующие повышению эффективности процесса профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **основные задачи**:

- исследовать сущность процесса профессиональной адаптации;
- изучить правовую базу, регламентирующую основные принципы организации процесса профессиональной адаптации в подразделениях по конвоированию;
- изучить основные принципы организации и прохождения процесса профессиональной адаптации сотрудников специальных подразделений по конвоированию;
- разработать методы и меры, способствующие повышению эффективности процесса профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию.

Методы исследования. При проведении исследования использовались:

– общенаучные методы (системный и логический подход, статистический, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;

– частнонаучные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.

Основы профессиональной адаптации персонала в разное время исследовали такие ученые как: Малуев П. А., Ламскова О. М., Мелихов Ю. Е., Милославова И. А., Музыченко В.В., Маусов Н. К., Сербиновский Б. Ю., Стреколова Н. Д., Копейкин Г. К., Шаталова Н. И, Бурносов Н. М., Юрасов И, Шабанова Ю., Маслов Е.В.

Особенности адаптации персонала в исправительных учреждениях изучали: Козюля В.Г., Калманов Г.Б., Лебедев В.В., Лебедев А.В., Бределев А.В., Папкин А.И., Пищелко А.В., Белослудцев В.И., Соколов И.И., Караваяев А.Ф., Прыгунов П.Я., Тихоненко В.И., Суслов В.М., Ушатиков А.И, Ковалев О.Г., Семенов В.А., Казак Б.Б., Хачатурян С.Д., Галич Т.В.

Структура работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО КОНВОИРОВАНИЮ

1.1. Нормативно-правовая база, регламентирующая основные принципы организации процесса профессиональной адаптации в исправительных учреждениях.

Профессиональная адаптация сотрудников УИС – это процесс развития, который состоит в погружении сотрудника в новую сферу служебной деятельности в ИУ, с целью освоения правил и нормативного регулирования, порядка прохождения службы. Данный процесс должен обеспечить баланс возможностей для реализации сотрудника с преодолением определенных ситуаций негативного характера, которые могут произойти в ИУ.

Процесс профессиональной адаптации сотрудника УИС – это часть кадрового обеспечения, поэтому правовое регулирование будет практически единым.

В кадровой политике правоохранительных органов есть проблемные места, вытекающие из норм права⁴. В виду этого нормативные акты кадрового обеспечения представляют существенный интерес.

Международные нормативные правовые акты РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права закрепляют нормы кадрового обеспечения УИС. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными, утвержденные ООН 30 августа 1955 г.⁵ освещают работу

⁴ Бобров А. М. Деятельность ФСИН России по отбору кандидатов на государственную службу / А.М. Бобров // Административное право и процесс. – 2012. – № 6. – С. 17.

⁵ Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (Приняты на первом Конгрессе Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, состоявшемся в Женеве в 1955 году, и одобрены Экономическим и Социальным Советом в его резолюциях. 663 С (XXIV) от 31 июля 1957 года и 1076 от 13 мая 1977 года). [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой

персонала службы исполнения наказаний, а именно определяет тот факт, что органы тюремного управления должны заботиться о тщательном отборе персонала всех категорий, ибо хорошая работа тюремных заведений зависит от добросовестности, гуманности, компетентности и личных качеств этих сотрудников (п. 46).

Принятый 17 декабря 1979 г. Резолюцией 34/169 на 106-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (ст. 18), закрепляет тот факт, что правоохранительные органы осуществляют отбор всех должностных лиц по поддержанию правопорядка с помощью надлежащих процедур, которые обеспечивают наличие у отобранных кандидатов соответствующих моральных, психологических и физических качеств, требуемых для эффективного исполнения должностных обязанностей и получения непрерывной и тщательной подготовки, с периодической проверкой на соответствие занимаемой должности⁶.

Принятая 30 апреля 1966 г. на заседании председателей министров Резолюция (66) 26 Комитета министров Совета Европы гласит, что «статус, набор и подготовка персонала тюрем» включает в себя предмет упорядоченной деятельности по сбору и анализу информации о кандидате на службу, процесса отбора заключается в определении качеств кандидата для непосредственной успешной деятельности в ИУ⁷.

Международное законодательство, освещающее процесс адаптации персонала определяет такие параметры как: субъекты, осуществляющие кадровую работу ИУ, качества кандидатов для несения службы, профессиональная подготовка к деятельности в ИУ, акценты по совокупности

системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.03.2021)

⁶ Международная защита прав и свобод человека: сб. док. – М.: Юрид. лит., 1990. – С. 320-322

⁷ Международные стандарты в уголовной сфере: хрестоматия и аннотация юрид., психолого-педагогических и профессионально-этических док. / предисл. О. В. Филимонова. 2-е изд., испр. и доп. – Рязань: Академия ФСИН России, 2006 – 464 с.

процедур по набору кадров. Эффективность вышеуказанных актов является предметом деятельности по кадровому обеспечению пенитенциарных учреждений и, в частности, профессиональной адаптации сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Конституция РФ, основополагающий нормативный акт в Российской Федерации, закрепляет п. 4 ст. 32 право на равенство всех граждан РФ в процессе набора кадров на должности правоохранительных органов в соответствии с качествами, квалификационными характеристиками без дискриминации и без необоснованных ограничений.

Трудовые правоотношения в России регулируются ТК РФ и в УИС они регламентируются ТК РФ, если они урегулированы другими правовыми актами. То есть для персонала УИС нормы специального законодательства в случае урегулирования аналогичных норм ТК РФ и будут приоритетными над его нормами.

Порядок прохождения правоохранительной службы в уголовно-исполнительной системе изложен в Федеральном законе от 19.07.2018 г. № 197-ФЗ «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».

В соответствии с вышеуказанным Федеральным законом от 19.07.2018 г. № 197-ФЗ был издан Указ Президента РФ от 16.10.2019 N 502 «О некоторых вопросах прохождения службы сотрудниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», которым определены требования к стажу службы или опыту работы по специальности, к образованию, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для замещения должностей в УИС, регламент присвоения специальных званий, процедуры заключения контракта о прохождении службы с сотрудником.

Федеральный закон от 30.12.2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» регулирует отношения, связанные с денежным довольствием сотрудников, имеющих специальные звания и проходящих службу в УИС.

Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» – есть правовая основа организации УИС, обеспечение ее деятельности, прав и обязанностей работников УИС, правовой защиты и социальной поддержки работников УИС⁸.

Глава 4 Закона РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» определяет понятие «персонал УИС». К нему относятся работники учреждений – гражданский персонал и сотрудники, имеющие специальные звания.

В ст. 1 Федерального закона № 197-ФЗ приводится определение «сотрудник УИС» – это гражданин, состоящий на службе в должностях УИС с присвоенным специальным званием.

Анализ правовых актов дает возможность выделить некоторые особенности несения службы в УИС:

- риск для жизни на службе;
- ношение форменного обмундирования, знаков различия и отличия;
- наличие специального звания;
- возможность реализации права на применение спецсредств и огнестрельного оружия;
- возможность реализации воинской присяги и присяги государству;
- выполнение служебных обязанностей в изолированных помещениях с определенным допуском к ним и т.д.

Кроме того, Федеральным законом № 197-ФЗ определены ограничительные условия при приеме на службу в УИС. Так, гражданин не может быть принят на службу если:

⁸ Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации, – 1993. – № 33. – Ст. 1316.

- имеет вид на жительство на территории иностранного государства;
- является подозреваемым или обвиняемым по уголовному делу;
- неоднократно в течение года, предшествующего дню поступления на службу, подвергался в судебном порядке административным наказаниям за умышленно совершенные административные правонарушения;
- подвергался уголовному преследованию, которое было прекращено в отношении его за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме прекращенных не менее чем за три года до дня поступления), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, когда на момент рассмотрения вопроса о возможности принятия на службу преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;
- не согласен соблюдать ограничения, запреты, исполнять обязанности и нести ответственность, установленные для сотрудников;
- не дал письменного согласия на обработку своих персональных данных в целях приема его на службу в УИС;
- не может быть принят по основаниям ограничений.

Вопросы дисциплины и законности среди сотрудников УИС и повышения их профессиональной адаптации нашли отражение в приказе ФСИН России от 13.06.2019 г. № 421 «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при переводе сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на вышестоящую должность в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и категорий должностей в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, при переводе на которые оформляется личное поручительство». В приказе были обозначены цели поручительства: укрепление дисциплины и законности сотрудников, предупреждение правонарушений с их участием; формирование высококвалифицированного звена кадров в органах УИС, усиление ответственности руководства за принимаемые кадровые решения; искоренение формирования коррупционных связей.

Субъектами при личном поручительстве, согласно вышеуказанному закону, будут поручитель и гражданин, желающий служить в УИС.

В данном акте определен порядок личного поручительства, непосредственно определены категории должностей, при поступлении на которые оформляется поручительство, а также сформированы требования к поручителю в УИС, такие как: стаж службы не менее пяти лет; отсутствие дисциплинарных наказаний; отсутствие родственных связей⁹.

В процедуре личного поручительства в УИС законодательно нет временных рамок, в течение которых оно действует, нет прав и обязанностей участников этой процедуры, отсутствует ответственность за исполнение обязанностей в этой сфере.

Ст. 70 ТК РФ говорит, что при наличии согласия работника и включения в договор назначается испытание при приеме на работу.

Ст. 24 Федерального закона № 197-ФЗ определяет правила прохождения испытания. В частности, в ней отражено, что испытуемому сотруднику не разрешается ношение огнестрельного оружия и спецсредств; его запрещено привлекать к оперативным мероприятиям, особенно при угрозе жизни, либо, когда его действия могут привести к нарушению законных интересов граждан.

В приказе ФСИН России от 28.12.2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» (приложение № 3) определено положение о наставничестве в учреждениях и органах УИС. Это положение практически напрямую связано с процессом профессиональной адаптации сотрудников.

Основными задачами наставничества являются:

⁹ Приказ ФСИН России от 13.06.2019 г. № 421 «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при переводе сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на вышестоящую должность в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и категорий должностей в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, при переводе на которые оформляется личное поручительство». Официальный интернет-портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>) 05.03.2021 г.

- адаптация сотрудников к службе, приобщение к жизни коллектива, новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание служебного долга и требований присяги;

- обучение подшефных профессиональному мастерству, формам и методам работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, мобилизация на образцовое выполнение служебных задач, повышение квалификации, уровня физической подготовки, умение владеть табельным оружием, оказание поддержки и помощи в преодолении трудностей службы;

- формирование у них необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, ответственности за порученное дело, профессиональной этики и культуры в работе, уважительного отношения к сослуживцам и других профессионально важных качеств;

- совершенствование профессионального отбора в УИС на основе анализа результатов адаптационного периода, испытательного срока и последующей служебной деятельности подшефных.

Данное положение в учреждениях является единственным нормативно-правовым документом, затрагивающим процесс профессиональной адаптации сотрудника. Процесс профессиональной адаптации в соответствии с этим положением регламентирует работу в звене «наставник – подшефный».

Наставничество как форма реализации профессиональной адаптации обязательно применяется к поступающим на должности рядового и начальствующего составов и выпускникам ведомственных учебных заведений очной формы обучения, перемещенными по службе сотрудниками УИС на вышестоящую должность либо равнозначную на другую службу в случае выполнения ими функциональных обязанностей, требующих дополнительного обучения профессиональным знаниям и навыкам практической работы.

Исходя из основных задач наставничества, следует определить главные

векторы деятельности наставника:

– знание требований законодательства, ведомственных нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности сотрудников УИС, вопросы прохождения службы, профессиональной подготовки.

– разработка индивидуального плана обучения и воспитания подшефного с учетом его общеобразовательной, специальной, физической подготовки, морально-психологического развития и представление его на утверждение руководителю.

– всестороннее изучение волевых, деловых и нравственных качеств подшефного, отношения к службе, коллективу, гражданам, увлечений, наклонностей, поведения в быту, личного круга общения в свободное от службы время.

– оказание подшефному индивидуальной помощи в овладении профессиональными навыками по занимаемой должности, практическими приемами и способами качественного выполнения служебных задач и поручений руководителей в выявлении и устранении допущенных ошибок и упущений в службе.

– воспитание подшефного на традициях коллектива, выработка отвращения к коррупции, привитие чувства профессиональной гордости, уважения к правилам ношения формы одежды, личного участия в решении задач, стоящих перед подразделениями.

– формирование положительных качеств подшефного, корректировка его поведения на службе и в быту, привлечение к участию в общественной жизни служебного коллектива, формирование и дальнейшее развитие общественно значимых жизненных интересов, содействие развитию личностного потенциала подшефного.

– проявление требовательности к подшефному, своевременное реагирование на нарушения дисциплины, установленного порядка, использование при этом методов убеждения, воздействие служебного

коллектива и, как крайнюю меру, ходатайство о привлечении к дисциплинарной ответственности.

– проявление чуткости и внимания, недопущение элементов панибратства и высокомерия, оценка в корректной форме результатов работы подшефного, терпеливая и тактичная помощь в преодолении имеющихся недостатков.

– периодическое информирование руководства учреждения и начальника подшефного о процессе адаптации подшефного, ведение дневника и выработка выводов по результатам.

Учитывая основные задачи наставничества и основные векторы деятельности, необходимо обозначить приоритетные направления работы наставника:

– изучение личности: наблюдение в ходе повседневного общения, анализ документов и личного дела, материалов служебной аттестации подшефного, выводов психолога учреждения или органа УИС, посещение подшефного по месту жительства, беседы с членами его семьи с целью изучения жилищно-бытовых условий, семейных отношений и их влияния на его служебную деятельность; изучение способов организации подшефным свободного времени, его интересов, увлечений, круга знакомых;

– проведение воспитательных бесед по вопросам службы, учебы, быта подшефного, участия в общественной работе, отношения к занятиям в системе подготовки, повышения профессионального мастерства; профилактика нарушений дисциплины, выявление причин, мешающих достигать лучших результатов;

– оказание индивидуальной помощи в решении различных вопросов служебной деятельности, общественной и личной жизни, изучении нормативных актов и функциональных обязанностей; овладении спецтехникой, табельным оружием, освоении программ служебной подготовки; улучшении жилищно-бытовых условий;

– оказание помощи подшефному в форме совета, разъяснения, показа, тренировки, пожелания, совместного выполнения отдельных поручений, обязанностей, дополнительных занятий и т.д. Отработка задач вместе с подшефным с целью устранения недостатков, выявленных в ходе становления в должности, предупреждение возможных неправильных действий;

– выполнение индивидуальных заданий и поручений, связанных с изучением опыта службы, приобретением определенных навыков в ходе выполнения должностных обязанностей, проведением различных служебных мероприятий по изучаемой тематике и отдельным неусвоенным темам, овладением практическими приемами служебной деятельности, вовлечением подшефного в активную общественную жизнь, содействием в профессиональном и интеллектуальном самообразовании подшефного.

– контролирование деятельности подшефного в форме личной проверки несения им службы, выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов. Оказание помощи в устранении недостатков. Проверка службы с последующей оценкой действий подшефного. Контроль успеваемости, посещаемости занятий в системе служебной подготовки.

– исполнение наставником обязанностей по службе, требований законодательства, соблюдение дисциплины, опрятный внешний вид;

– организация общения с подшефным вне службы, что предполагает посещение исторических и культурных мест, выставок, участие в спортивных соревнованиях, ознакомление с историей УИС.

Вышеуказанные законодательные акты лишь частично затрагивают процесс профессиональной адаптации сотрудников.

Процесс профессиональной адаптации сотрудников – это долгий многогранный и многоуровневый процесс, который затрагивает и руководителей, и сотрудников, принятых на службу, а также перемещенных на вышестоящие должности или должности с кардинально новой деятельностью.

Профессиональная адаптация сотрудников УИС нуждается в правовом регулировании, разработке инструкций или рекомендаций, в которых должны быть определены этапы адаптации, конкретизированы принципы этого процесса и определены права руководителей и сотрудников, участвующих в этом процессе, а также методы профессиональной адаптации сотрудников в зависимости от их профессиональной деятельности и критерии оценки данного процесса.

1.2. Сущность и основные принципы прохождения процесса профессиональной адаптации сотрудников специальных подразделений по конвоированию

Профессиональной адаптации сотрудников силовых ведомств уделяется много внимания со стороны таких дисциплин как биология, антропология, философия, социология и, конечно, психология.

Слово «адаптация» произошло от латинского *adapto* – «приспосаблию». Впервые этот термин был упомянут немецким физиологом Г. Аубертом в XVIII в. как «изменения (приспособительного характера) чувствительности кожных анализаторов к действию внешних раздражителей»¹⁰.

Итальянский философ и теолог Т. Кампанелла в начале XVII в. отмечал, что нужно показывать новым работникам «мастерские сапожников, пекарей, кузнецов, столяров, живописцев»¹¹ для определения их непосредственных пристрастий и конкретных склонностей.

В конце XIX в. Ф.У. Тейлор предложил проводить ориентацию работников и выдвинул предложение о присутствии наставника, так как «даже наиболее приспособленный к данной работе рабочий не подготовлен к

¹⁰ Милославова И. А. Адаптация как социально-психологическое явление / И. А. Милославова // Социальная психология и философия. – Л.: Наука, 1973. – Вып. 2. – С. 13.

¹¹ Реуэль А. Л. История экономических учений (от древних мыслителей до К. Маркса и Ф. Энгельса) : учеб. пособие / А. Л. Реуэль. – М.: Высшая школа, 1972. – 422 с.

полному пониманию этой науки без руководства и помощи, вследствие провалов в его развитии или же в силу недостаточного умственного обучения»¹².

Понимание процесса адаптации работников многообразно, единого взгляда на эту проблему у ученых нет. В целом эти взгляды можно разделить на три группы.

1. Адаптация – это процесс приспособления работника к различным условиям, в числе которых могут обозначаться:

- изменившаяся среда (В. М. Музыченко¹³, Ю. Шабанова¹⁴),
- влияние внешней и внутренней среды (Е. В. Маслов¹⁵),
- условия труда (Н. Д. Стреколова, Г. К. Копейкин¹⁶),
- коллектив и непосредственно место работы (Е. Малинина¹⁷).

2. Большинство исследователей считают, что адаптация – это взаимный процесс приспособления, возникающий между двух сторон (Н. И. Шаталова, Н. М. Бурносос, Т. И. Овчинникова, А. И. Хорев и др.)¹⁸.

3. Главенствующую роль при принятии на работу сотрудника отводят детализации процессов, а именно считают, что адаптация есть процесс:

- вхождения и закрепления человека (И. Юрасов¹⁹, Б. Ю.

¹² Тэйлоръ Ф. Научные основы организаціи промышленныхъ предпріятій : пер. под ред. А. В. Панкина, Л. А. Левенстерна / Ф. Тейлоръ. – СПб.: Издание инженера Л. А. Левенстерна, 1912. – 119 с.

¹³ Музыченко В. В. Управление персоналом. Лекции / В. В. Музыченко. – М.: Академия. – 2003. – 528 с.

¹⁴ Шабанова Ю. Адаптация нового персонала [Электронный ресурс] / Ю. Шабанова // ЗАО Гардерика // Управление компанией. – №10. – 2003. – Режим доступа: <http://www.zhuk.net/archive/articlesyk.asp?aid=3563> (дата обращения: 03.03.2021).

¹⁵ Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М., 1999. – С. 169-177.

¹⁶ Стреколова Н. Д. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. Д. Стреколова, Г. К. Копейкин. – СПб., 2004. – 156 с.

¹⁷ Малинина Е. Адаптация сотрудника: случайности или подготовленная программа [Электронный ресурс] / Е. Малинина. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/mfo/article/article02/?id=1165251028> (дата обращения: 25.02.2021).

¹⁸ Управление персоналом на производстве: учеб. пособие для вузов / под ред. проф. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурнососова. – М., – 2003. – 387 с.

¹⁹ Юрасов И. Мониторинг адаптивности промышленных рабочих [Электронный ресурс] / И. Юрасов // Управление персоналом – № 14. – 2006. – Режим доступа:

Сербиновский²⁰),

– профессионального ориентирования работника (М. И. Петров²¹),

– погружение сотрудника в деятельность организации (Г. А. Днестрянский²²),

– прямого приобретения работником профессиональных функций, а также социальных (Н. К. Маусов, О. М. Ламскова²³).

– погружение работника в организационную и производственную среду (П. А. Малуев, Ю. Е. Мелихов²⁴).

Процесс адаптации не бывает законченным, он практически непрерывен, так как окружающий мир динамичен и постоянно меняется. По мнению Т. И. Вершининой, «адаптация может быть предельной только в случае полного отождествления работника и занимаемого им рабочего места»²⁵.

Исходя из вышеуказанного, можно предложить следующую дефиницию профессиональной адаптации сотрудника УИС. Профессиональная адаптация сотрудника УИС – это цельный, развивающийся, непрерывный процесс изменения непосредственно себя и внешней среды, а именно исправительного учреждения, осужденных, осуществляющийся в процессе возникающих между ними противоречий.

Для определения сущности процесса профессиональной адаптации

<http://www.top-personal.ru/issue.htmT/862> (дата обращения: 24.03.2021).

²⁰ Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом / Б. Ю. Сербиновский. – М., 2007. – 464 с.

²¹ Петров М. И. Безопасность и персонал / М. И. Петров // Управление персоналом. – № 1 (131). – 2006. – С. 164-169.

²² Днестрянский Г. А. Адаптация персонала. [Электронный ресурс] / Г. А. Днестрянский. // Экономика, социология, менеджмент: Федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://management.edu.ru/db/msg/61284.html> (дата обращения: 17.03.2021).

²³ Маусов Н. К. Адаптация персонала в организации / Н. К. Маусов, О. М. Ламскова // Управление персоналом. – № 13 (99). – 2004. – С. 26-31.

²⁴ Малуев П. А. Управление персоналом / П. А. Малуев, Ю. Е. Мелихов. – М., 2005. – 184 с.

²⁵ Вершинина Т.И. Проблема адаптации к новым отношениям на рынке труда. [Электронный ресурс] / Т.И. Вершинина. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-adaptatsii-k-novym-otnosheniyam-na-rynke-truda> (дата обращения 25.02.2021)

сотрудников специальных отделов по конвоированию необходимо проанализировать его профессиональную характеристику.

Анализируя нормативно-правовую базу специальных отделов по конвоированию и их деятельность, можно составить квалификационную характеристику деятельности сотрудника специальных отделов по конвоированию.

Квалификационная характеристика деятельности сотрудника специальных отделов по конвоированию будет состоять из трех больших блоков:

1. Профессиональные задачи;
2. Необходимые знания;
3. Приобретенные умения.

Блок 1. Профессиональные знания необходимы для качественного выполнения поставленных задач. К профессиональным задачам деятельности сотрудника специальных отделов по конвоированию можно отнести:

- осуществление охраны осужденных к лишению свободы при перемещении к отбыванию наказания, недопущение побега осужденных из-под охраны;
- производство розыска сбежавших из ИУ;
- осуществление конвоирования осужденных, при необходимости перемещения осужденных на производственные объекты или обменные пункты и обратно;
- использование инженерных и технических средств при конвоировании, их поддержание в постоянной работоспособности;
- поддержание профессиональной подготовленности сотрудников подразделений по конвоированию к действиям в различных условиях.

Блок 2. Сотрудник должен знать:

- законодательные акты в различных отраслях права;
- международные стандарты в области исполнения наказания в виде лишения свободы;

- порядок функционирования УИС, управленческие основы, цели, задачи и функции;
- правовые акты, регулирующие деятельность УИС;
- порядок взаимодействия подразделений УИС;
- нормы законодательства, освещающие условия и порядок отбывания наказания в виде лишения свободы;
- порядок обеспечения режима в ИУ;
- права спецконтингента и их обязанности;
- основы оперативно-розыскной деятельности в УИС;
- нормы, регулирующие охрану ИУ, процессы конвоирования и розыск;
- организационные основы деятельности подразделений конвоирования УИС, а именно цели, задачи, структуру;
 - права и обязанности сотрудников УИС и непосредственно подразделений по конвоированию;
 - требования к организации конвоирования спецконтингента, силы и средства;
 - факторы, способствующие осложнению обстановки в ИУ, порядок управления в условиях чрезвычайных ситуациях;
 - тактические основы проведения специальных операций при чрезвычайных обстоятельствах;
 - основы осуществления конвоирования осужденных;
 - основы педагогики и пенитенциарной психологии, этики;
 - основы воспитательной работы с осужденными;
 - основы криминологического анализа в ИУ, прогнозирование и планирование службы конвоирования;
 - информационные технологии, применяемые в служебной деятельности;
 - методику организации профессиональной подготовки с сотрудниками подразделений по конвоированию;

- порядок эксплуатации средств связи, оборудование объектов УИС инженерно-техническими средствами охраны и надзора;
- правила применения огнестрельного оружия, спецсредств и физической силы;
- порядок хранения, выдачи, приема оружия, вооружения в подразделениях конвоирования;
- порядок оказания доврачебной помощи;
- особенности службы при введении режима особых условий.

Блок 3. Сотрудник должен уметь:

- обеспечивать требования режима;
- применять правовые акты в служебной деятельности подразделений конвоирования;
- соблюдать меры безопасности в ходе службы;
- управлять подчиненными;
- осуществлять обыски, осмотры, досмотры осужденных, территории охраняемых объектов и транспортных средств, изымать запрещенные предметы;
- осуществлять розыск сбежавших осужденных;
- проводить первоначальные следственные действия, дознание, служебные проверки;
- осуществлять отчетность по службе;
- организовывать и проводить занятия по видам профессиональной подготовки;
- выявлять нарушения режима и применять профилактические меры;
- использовать психологические особенности, обусловленные субкультурой криминального мира,
- быстро и четко принимать решения и действовать в экстремальных ситуациях;
- владеть психологическими методами саморегуляции;
- использовать инженерно-технические средства;

- пользоваться возможностями компьютерной техники;
- проводить воспитательные мероприятия;
- применять оружие и обеспечивать правильную его эксплуатацию;
- выполнять нормативы по всем видам профессиональной подготовки;
- владеть приемами строевой подготовки;
- водить транспортные средства;
- оказывать первую медицинскую помощь;
- действовать в условиях совершения катастроф природного и техногенного характера;
- пользоваться средствами защиты;
- применять средства пожаротушения;
- соблюдать государственную и служебную тайны, работать с секретными документами;
- моделировать и прогнозировать поведение различных категорий, осужденных и лиц, содержащихся под стражей.

Данная квалификационная характеристика деятельности сотрудника специального отдела по конвоированию относится практически ко всем должностям сотрудников подразделений. Необходимо отметить, что объем задач, знаний и умений у разных должностей будет отличаться, возрастая от низшей должности к более высокой. Например, младший инспектор отдела по конвоированию осуществляет на службе в карауле охрану своего поста при конвоировании, начальник караула осуществляет конвоирование осужденных по установленному маршруту вверенным ему личным составом караула в течение смены. Начальник отдела конвоирования организует и постоянно несет ответственность за организацию конвоирования и недопущение побега осужденных²⁶.

Из квалификационной характеристики деятельности видно, что

²⁶ Вяткин Б.А. Взаимосвязь агрессивности младших командиров и их подчиненных / Б.А. Вяткин, А.Г. Денисенко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 2. – С. 3-6.

сотрудник отдела по конвоированию, вновь принятый на службу, должен целиком быть погружен в профессиональную деятельность, т.е. должен адаптироваться к условиям прохождения службы. Следует отметить, что у сотрудников, перемещенных на вышестоящую должность либо переведенных из других служб, профессиональная адаптация будет проходить быстрее, ввиду того, что сотрудники уже адаптированы к службе в УИС.

Служба сотрудников подразделений по конвоированию характеризуется рядом особенностей:

1. Правовой характер деятельности²⁷, который охватывает субъектно-объектные связи, где всякий нормативный акт несет за собой последствия; невыполнение или неправильное исполнение обязанностей по службе (бездействие, злоупотребление и т. д.) является нарушением и влечет за собой ответственность вплоть до уголовной. Правовой характер деятельности обуславливает повышенную ответственность сотрудников за каждое свое действие.

2. Субординационность отношений. Сотрудник обязан выполнять приказы вышестоящих по служебной лестнице лиц. Считается, что без этого принципа пенитенциарная система не сможет правильно функционировать, так как от четкости, организованности и согласованности действий ее составляющих единиц зависит эффективность функционирования всей системы в целом.

3. Властный характер, что обусловлено наличием властных полномочий, которые ставят сотрудника в особое положение. Он действует от имени государства.

4. Необходимость сохранения служебной тайны. Деятельность персонала исправительных учреждений связана с владением информацией, которая может представлять определенный интерес для преступников, поэтому требования конспирации необходимы к исполнению.

²⁷ Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология / А.И. Ушатиков, Б.Б. Казак. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. – С. 43-47

5. Напряженность и стрессогенность. Деятельность сотрудников ИУ относится к категории стрессовых. Сотрудники ИУ испытывают чрезмерное психоэмоциональное напряжение, возникающее вследствие постоянного контакта с криминогенной средой. Это представляет особую опасность для жизни и здоровья.

6. Экстремальный характер деятельности. Сотруднику ИУ по роду своей деятельности приходится постоянно сталкиваться с открытым или скрытым противодействием со стороны спецконтингента, что может спровоцировать возникновения экстремальных ситуаций.

Как уже отмечалось, экстремальный вид деятельности сотрудника подразделения по конвоированию связан с большой вероятностью возникновения чрезвычайных ситуаций (нападение, массовые беспорядки, угроза терроризма), с разной величиной стрессогенности.

По уровню стрессогенности можно выделить три типа жизненных ситуаций: трудные; параэкстремальные; экстремальные²⁸.

Трудная ситуация отличается весьма сложной для субъекта задачей с остаточной значимостью.

Параэкстремальные и экстремальные ситуации характеризуются значимой ценой ошибки: от правильных действий для разрешения экстремальной ситуации зависит нормальное функционирование субъекта. Служба сотрудников подразделения по конвоированию отличается напряженностью, высокой ответственностью, сверхнормативностью.

Вероятность осложнения оперативной обстановки в служебной деятельности обычно зависит от режима исполнения наказания спецконтингентом, а точнее от его несоответствия требованиям. Практически 90 % сотрудников УИС отмечают при этом готовность к физическому

²⁸ Огородников А.В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А.В. Огородников // Вестник Самарского университета (История, педагогика, филология). – 2010. – № 16(5). – С. 8

противодействию с осужденными, а 60 % считают службу опасной для жизни и здоровья из-за высокого риска²⁹.

Возникновение при осуществлении служебной деятельности ситуации на грани риска, требует мгновенной выработки и реализации решения, осуществление которого носит, в отличие от стандартных и известных ситуаций, неясный характер. Неопределенность в службе определена отсутствием информационного обеспечения об объекте или процессе.

Для принятия решения нужен достаточный объем информации. Часто информация бывает разрозненной и некачественной, однако нестандартный характер ситуации не позволяет долго анализировать информацию и требует быстрого реагирования на основании приобретенного опыта и знаний³⁰.

В психологии и психофизиологии профессиональная адаптация рассматривается как приспособленческий процесс к профессиональным условиям и выражается в приобретении соответствующих навыков и умений, формировании профессиональных качеств и устойчивого желания к осуществлению деятельности³¹.

Здесь можно рассмотреть два вида адаптации.

Первый вид – адаптация через преобразование среды, которая требует активности, направленной на преобразование среды в связи с выработанным мнением и персональным отношением к профессиональной деятельности³². Такая адаптация способствует образованию конфликтов и агрессии к людям.

Второй вид – адаптация через приспособление к окружающим условиям методом погружения в окружающий мир, которая сопряжена с активностью

²⁹ Тарасова С.А. Психология сотрудников УИС: личность, общение, деятельность: учебное пособие / С.А. Тарасова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2007. – 120с.

³⁰ Огородников А.В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А.В. Огородников // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2010. – № 16(5). – С. 9

³¹ Солдатова И.Ф., Солдатов И.В. Основные факторы, влияющие на уровень адаптации выпускников к служебной деятельности / И.Ф. Солдатова, И.В. Солдатов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. – № 2 (16). – С.21-27

³² Батаев В.В. Типы социально-психологической адаптации / В.В. Батаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1999. – № 3-4 (11-12). – 28 с.

человека и нацелена на преобразование внутреннего «Я», приобретение профессиональных навыков и умений, требуемых для служебной деятельности. В ходе этого процесса возможен уход от профессиональной среды, так называемая дезадаптация, которая возникает в связи с непринятием ценностей окружающего мира или невозможностью преобразовать его в соответствии со своими жизненными позициями³³.

Необходимо обратить внимание на то, что оба вида адаптации связаны с изменениями внешних или внутренних компонентов, модифицирующих индивида к служебной деятельности, т.е. профессиональной адаптацией.

Процесс профессиональной адаптации сотрудников УИС проходит в несколько этапов. Первый этап, начинается при поступлении на службу и состоит в участии в процедуре психофизиологического отбора, в котором определяют соответствие сотрудника заявленным требованиям. Вторым этапом – учеба в учебных заведениях ФСИН России, где закладывается основа понятийно-знаниевого аппарата и формирование профессиональных умений. Третий этап – это непосредственная служебная деятельность³⁴.

На втором этапе профессиональной адаптации сотрудников проходит профессиональная, психологическая подготовка сотрудника к действиям в различных условиях службы. Одновременно с развитием личностного потенциала, познавательных способностей и приобретением учебного опыта, у сотрудника формируется и оттачивается умение действовать в условиях риска.

Принципы профессиональной адаптации в некоторой степени идентичны принципам управления, в виду того, что данный процесс представляется управленческим. В процессе профессиональной адаптации

³³ Корепанова Ю.Н. Психологические особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников к службе в ОВД. Законодательство России: проблемы теории и практики применения: сб. науч. ст. / Ю.Н. Корепанова. – Саратов: Саратовский юридический институт МВД России, – 2006. – Вып. 3. – С. 37

³⁴ Киселев, М.В. Организационно-педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений в системе непрерывного образования: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Михаил Валентинович Киселев. – Томск, 2007. – 175 с.

сотрудников подразделения конвоирования необходимо учитывать следующие принципы:

- непрерывности – заключается в постоянной адаптации к условиям служебной деятельности, которые нестатичны и постоянно изменяются;

- прогрессивности – в виду того, что методы адаптации не должны быть постоянными и неизменными, а должны соответствовать непрерывно развивающейся обстановке;

- перспективности – нужно прогнозировать перспективы развития обстановки при образовании системы профессиональной адаптации;

- комплексности – процесс адаптации должен учитывать взаимодействие всех ее элементов и характеризоваться комплексным подходом;

- оперативности – реализация решений, устраняющих неблагоприятные отклонения, должна быть своевременной при проведении адаптации;

- оптимальности – реализуется путем выбора наиболее рациональных мероприятий по адаптации сотрудника подразделения конвоирования из их многообразия;

- эффективности – реализуется через постоянное совершенствование профессиональных навыков и умений, стремление повысить квалификацию;

- научности – основывается на достижениях науки и техники;

- согласованности – обозначает реальное взаимодействие всех служб и отделов подразделения конвоирования по достижению целей и решению задач.

- экономичности – означает минимальное выделение сил и средств на адаптацию персонала при большем эффекте деятельности сотрудника подразделения конвоирования;

- прозрачности – система адаптации должна содержать единую терминологию и отвечать определенным законам и правилам;

- гибкости – возможность корректировать деятельность и учитывать состояние сотрудников для необходимого маневрирования.

Система профессиональной адаптации сотрудников подразделения

конвоирования должна иметь методическое обеспечение, основанное на вышеуказанных принципах.

Выводы по первой главе.

Деятельность сотрудника уголовно-исполнительной системы имеет ряд особенностей. Характер выполняемых им функций определяет специфику в подготовке и подборе кадров, порядке назначения на должность и освобождения от нее, определении ответственности и прохождении службы.

Включение человека в трудовую деятельность вызывает развитие адаптивных реакций организма и психики человека в ответ на воздействие непривычных внешних и внутренних факторов труда.

Процесс профессиональной адаптации сотрудников – это долгий многогранный и многоуровневый процесс, который затрагивает и руководителей, и сотрудников, принятых на службу, а также перемещенных на вышестоящие должности или должности с кардинально новой деятельностью.

Профессиональная адаптация сотрудника УИС – это развивающийся, непрерывный процесс изменения непосредственно себя и внешней среды, а именно исправительного учреждения, осужденных, осуществляющийся в процессе возникающих между ними противоречий.

Профессиональная адаптация сотрудника УИС характеризуется повышением эффективности, качества и безопасности труда, ростом самостоятельности и появлением творческого подхода к работе.

Процесс профессиональной адаптации многогранен и предполагает не только преобразование человеком себя под влиянием внешней среды, но и изменение его окружения.

Профессиональная адаптация – это всегда субъективный процесс, поскольку субъект действует в соответствии с собственным мнением и видением профессиональных процессов. Следовательно, он является мотивированным процессом, сконцентрированным на принятии или непринятии сотрудником внешних и внутренних условий существования.

Профессиональная адаптация есть динамичный и непрерывный процесс, который может длиться несколько недель или даже несколько лет.

В процессе профессиональной адаптации сотрудников проверяются и корректируются многие навыки и умения. От сотрудников пенитенциарной системы в целом и сотрудников подразделения конвоирования в частности требуется профессиональная компетентность и готовность действовать в нестандартных ситуациях на службе, особенно в тех случаях, когда правильное и быстрое реагирование необходимо для спасения людей.

Профессиональная адаптация сотрудников УИС нуждается в правовом регулировании, разработке инструкций или рекомендаций, в которых должны быть определены этапы адаптации, конкретизированы принципы этого процесса и определены права руководителей и сотрудников, участвующих в этом процессе, а также методы профессиональной адаптации сотрудников в зависимости от их профессиональной деятельности и критерии оценки данного процесса.

ГЛАВА 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО КОНВОИРОВАНИЮ

2.1. Основные проблемы, возникающие в процессе профессиональной адаптации сотрудников специальных подразделений по конвоированию

Проблемы профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию заключаются в обойме действующих факторов, влияющих на ее успешность, а также некоторых качествах самой личности. Ее специфика объяснимо предопределяет реализацию адаптации к самой профессии и в общем эффективность профессиональной деятельности личности³⁵.

Процесс адаптации обладает характерными особенностями и предполагает анализ взаимосвязи психических качеств (внутренних условий) с объективными факторами (внешними условиями), в том числе их активного согласования и соотнесения между собой под действием умышленно созданных специальных условий.

К внутренним условиям относятся:

- мотивация деятельности на успех;
- содействие приобретению определенных профессиональных ценностей;
- понимание трудового процесса профессиональной деятельности;
- умение контролировать свои эмоции, мысли и поведение;
- развитие выдержки и упорства;
- умение анализировать поведение, подводить итоги, делать выводы,

³⁵ Старикова О.В. Психология развития профессионального адаптационного потенциала младших инспекторов отдела охраны и безопасности исправительных учреждений: дис. ... канд. психол. наук / О.В. Старикова. – Рязань, 2007. – 203с.

К внешним условиям относятся:

- понимание особенностей профессиональной сферы;
- исследование отличительных черт общественно-психологической окружающей среды;
- развитие готовности к плодотворному взаимодействию с коллегами, по горизонтальным или вертикальным связям.

Следует отметить, что внутренние условия, обеспечивающие профессиональную адаптацию сотрудников подразделений конвоирования, можно представить, как комплекс психологических качеств и характерных черт личности. Так, А.И. Ушатиков и Б.Б. Казак в психологической структуре деятельности сотрудников подразделений конвоирования выделяют побуждающий, познавательный, эмоциональный, коммуникативный, волевой блоки³⁶.

Побуждающий блок представлен профессиональными целями и мотивацией сотрудника подразделения конвоирования, которые тесно взаимосвязаны. Цель – это основной возможный результат деятельности, соответственно целенаправленность должна быть присуща любой профессиональной деятельности. Стремление к действию личности производится путем ее мотивации. Различного рода мотивация может быть усилена различными методами (экономическими, моральными, административными).

Познавательный – включает в себя прочные знания о процессе исполнения наказания. Сюда также можно включить знание нюансов криминальной среды осужденных, процессов, протекающих в их среде, элементов криминальной субкультуры. Однако необходимо отметить, что на процесс изучения специфики данной субкультуры влияет скрытность намерений осужденных и их помыслов, особенно если они носят ярко

³⁶ Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология / А.И. Ушатиков, Б.Б. Казак. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. – 211с.

выраженный негативный характер.

Эмоциональный блок определенно наполнен различными чувствами и их проявлением в ходе решения сотрудником задач. Проявление различных эмоций может сопровождать различные действия сотрудника, например, при поступлении на службу – удивление каждому новому событию, при получении оружия – гордость и властность, при нападении осужденного – страх и т.д.

Коммуникативный – обеспечивает общение сотрудника в коллективе, между сотрудниками – по горизонтали, с руководством – по вертикали.

Волевой блок ответственен за волевые усилия, которые требуются для преодоления препятствий реальной действительности, внутренних противоречий, сомнений (борьба мотивов и целей); преодоление внутренних сомнений, неуверенности при выборе решений и осуществлении действий в условиях объективных помех и трудностей.

Следует отметить, что профессионально важные качества сотрудников подразделения конвоирования представляют цельную структуру, включающую психологические квалификационные требования к сотруднику этой профессии.

В.А. Фефелов, В.С. Генералов, Г.И. Королев предложили модель специалиста УИС, которую можно также спроецировать на сотрудника подразделений по конвоированию³⁷. Данная модель изучает влияние социальных и профессиональных факторов внешней среды на профессиональную деятельность сотрудника УИС. Она состоит из двух составляющих: модель качеств личности сотрудника и модель его деятельности и опыта в профессиональной сфере. Согласно точке зрения ученых, в модель деятельности сотрудника можно включить совокупность следующих качеств: социально-нравственных, профессиональных,

³⁷ Фефелов, В.А. Модель специалиста ИТУ: учебное пособие / В.А. Фефелов, В.С. Генералов, Г.И. Королев. – Рязань: [б.и.], 1980. – 57 с.

специфических³⁸.

Общая психологическая модель личности сотрудника подразделения конвоирования разработана для роли образцовой личности сотрудника при профессиональном отборе, а также целеуказателя при планировании работы с сотрудниками по проведению профессиональной адаптации. Эту модель детально изучила А.М. Столяренко.

Психологическая модель личности сотрудника подразделений по конвоированию включает в себя базовые психологические свойства и социально-психологические свойства.

Автор считает, что базовые психологические свойства отражают самостоятельность и индивидуальность сотрудника, а именно его целеустремленность к профессиональному становлению в правоохранительной сфере, обладание моральными и психологическими качествами в сфере правопорядка, коммуникативными качествами при общении с людьми. Все это дает возможность быть подготовленным профессионально к действиям в различных ситуационных условиях, обладать определенными способностями, потенциалом для более эффективного решения задач и своего профессионального роста³⁹.

А.М. Столяренко отмечает, что вторая половина психологической модели личности сотрудника подразделения конвоирования есть не что иное, как полученные социально-психологические свойства в ходе самой деятельности, общения с коллективом, другими людьми и т.д.

К таким свойствам можно отнести:

- 1) мировоззрение;
- 2) побуждение достигать целей самореализации и самоутверждение в течение жизни;

³⁸ Преемственность подготовки специалистов для ИТУ в учебных заведениях МВД СССР [Текст] / В. А. Фефелов, В. С. Генералов, Г. И. Королев. – Рязань: ИЗД-ВО РВШ МВД СССР, 1984. – 52 с.

³⁹ Энциклопедия юридической психологии. / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 486 с.

- 3) отношение к ценностям культуры;
- 4) гражданственность;
- 5) непосредственная интегрированность в трудовой коллектив;
- 6) общительность;
- 7) общественная активность;
- 8) уровень непосредственной реализованности своих эмоциональных возможностей;
- 9) способность переносить различные жизненные ситуации, стрессоустойчивость;
- 10) отношение к себе как к личности и полноправному члену общества⁴⁰.

Предложенная модель может быть основополагающей, она практически целиком описывает черты личности необходимые для эффективной профессиональной деятельности сотрудника.

В своем исследовании особенностей непосредственно адаптационного потенциала сотрудников ФСИН России (на выборке инспекторов отделов по конвоированию) О.В. Старикова подчеркивает, что их личность должны отличать такие качества, как ответственность, инициатива, творческий подход к выполнению профессиональных обязанностей, способность неординарно думать, мыслить, творить⁴¹. Такой потенциал необходимо развивать различными путями, например, увеличивая способность личности к более эффективному прохождению процесса адаптации, внедрению в профессиональную деятельность путем оптимальной постановки целей и задач этого процесса, выработки определенных качеств, способствующих благоприятному вхождению в профессиональную сферу, выстраиванию соответствующей коммуникативной функции, как с сотрудниками, так и с

⁴⁰ Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 486 с.

⁴¹ Старикова О.В. Психология развития профессионального адаптационного потенциала младших инспекторов отдела охраны и безопасности исправительных учреждений: дис. ... канд. психол. наук / О.В. Старикова. – Рязань, 2007 – 203с.

осужденными, формированию эмоциональной устойчивости и сознания сотрудника уголовно-исполнительной системы и т.д.

В юридической психологии был проведен ряд исследований по изучению стрессогенных факторов, осложняющих деятельность сотрудников подразделений конвоирования⁴². Они имеют значительную выраженность и силу. Остановимся на рассмотрении различных точек зрения на природу и сущность данных факторов.

П. Фресс отмечает, что стрессогенными будут такие обстоятельства или условия, при наличии которых личность не может, точнее не способна осуществлять действия, в виду рассогласования побуждений и возможностей действовать обыденно, адекватно в данных условиях⁴³.

А.В. Пищелко, В.И. Белослудцев и И.И. Соколов высокую хроническую стрессогенность профессиональной деятельности сотрудников определяют как постоянную опасность агрессии от осужденных; негативной эмоциональности общения с осужденными, обусловленного экспрессией чувств⁴⁴.

По мнению Г.Г. Романовича, В.В. Юстицкого, эффективность работы сотрудников при стрессовых ситуациях, обусловленных экстремальными причинами, может уменьшаться из-за:

- а) отсутствия навыка обнаружения факторов при влиянии которых и возникают такие ситуации;
- б) неправильного оценивания обстановки;
- в) неоперативности принятия решений, плохой информированности подразделений;

⁴² Губачев Ю.М., Иовлев Б.В., Карвасарский Б.Д., Разумов С.А., Стабровский Е.М. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии человека. Л., 1976; Козюля В.Г., Колманов Г.Д., Лебедев В.В., Лебедев А.В., Бределев А.В. Повышение стрессоустойчивости сотрудников ИТК. М., 1995; Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел: тактика и психология безопасной деятельности.

⁴³ Экспериментальная психология / под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. Вып. 1-2. – М., 1966. – 583 с.

⁴⁴ Пищелко А.В., Белослудцев В.И., Соколов И.И. Психолого-педагогические и правовые проблемы укрепления законности в деятельности органов, исполняющих наказания: учебное пособие / А.В. Пищелко, В.И. Белослудцев, И.И. Соколов. – Домодедово: РИПК работников МВД России, 1998. – 105 с.

г) медлительности при совершении определенных действий, направленных на стабилизацию ситуации;

д) неквалифицированного управления людьми и т.д.⁴⁵

А.М. Столяренко относит к основным неблагоприятным психологическим явлениям и условиям, оказывающим влияние на сотрудников подразделения конвоирования, следующие: ценность возложенных задач; огромный груз ответственности за их выполнение; угрозы, риск; временные рамки, зачастую недостаточные, постоянные нагрузки; экстренность и непредсказуемость; возможность конфликтности при коммуникациях и др.⁴⁶

А.И. Папкин выделяет следующие факторы труда сотрудников подразделения конвоирования, влияющие на образование стрессового состояния: процесс вхождения в новую должность; неопределенность служебных задач и обязанностей; чувство несоответствия реальности и представляемой деятельности; недостаток информированности руководства о результатах непосредственной деятельности; изменение организационной культуры; неблагоприятное устойчивое эмоционально-нравственное состояние служебного коллектива и др.⁴⁷

В пенитенциарной психологии стрессогенные факторы в деятельности сотрудников подразделения конвоирования имеют множество проявлений и условно подразделяются на:

- связанные с выполнением профессиональных обязанностей (зависящие от недостатков организационно-управленческой деятельности);
- определяемые спецификой межличностных отношений и общей, значимой для индивидуума, социально-экономической и микросоциальной обстановкой.

⁴⁵ Романович Г.Г., Юстицкий В.В. Психологические особенности действий сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях / Г.Г. Романович, В.В. Юстицкий. – Минск: МВШ МВД СССР. 1988. – С. 6.

⁴⁶ Столяренко А.М. Указ. соч. С. 7.

⁴⁷ Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел: тактика и психология безопасной деятельности / А.И. Папкин. – М.: 1996 – С. 138-139.

Наиболее часто влияние этих факторов является сочетаемым, однако их стрессогенное воздействие различно как по механизму, так и по глубине и тяжести последствий.

Следует учитывать, что данная классификация стресс-факторов довольно условна, и в каждой конкретной области они переплетаются и воздействуют на личность в комплексе⁴⁸. Стресс-факторы, при выполнении служебных обязанностей сотрудниками подразделения конвоирования, должны эффективно преодолеваться, иначе невозможно говорить о полноценном выполнении служебных обязанностей. Следовательно, высокий уровень развития адаптационного потенциала сотрудника подразделения конвоирования является необходимым элементом его профессионализма⁴⁹.

Считаем важным в контексте данного исследования сделать анализ проблемы психологического отбора личного состава в специальные подразделения по конвоированию.

А.М. Раков и С.А. Кабыша выделяют два наиболее опасных фактора деятельности сотрудников подразделения конвоирования. Первый фактор – избыточное нервное и эмоциональное напряжение в виду постоянного общения с криминальным миром осужденных. Стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей могут возникать достаточно часто. Их причиной чаще всего являются правонарушения, совершаемые осужденными.

Второй фактор – тяжесть труда. Физическая тяжесть обусловлена неблагоприятными социально-гигиеническими условиями (ненормированный рабочий день, большое количество обязанностей, большое количество коммуникативных контактов, изолированность). Неблагоприятное воздействие напряженного и тяжелого труда приводит к самым различным

⁴⁸ Козюля В.Г., Калманов Г.Б., Лебедев В.В., Лебедев А.В., Бределев А.В. Повышение стрессоустойчивости сотрудников ИТК: учебное пособие / В.Г. Козюля, Г.Б. Калманов, В.В. Лебедев, А.В. Лебедев, А.В. Бределев. – М.: ВНИИ МВД России, 1995. – 72 с.

⁴⁹ Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238.

последствиям, если человек недостаточно подготовлен профессионально и физически к таким условиям⁵⁰.

В связи с этим к сотруднику подразделения конвоирования предъявляются высокие требования, которые определяют успешность его деятельности. При этом основной акцент делается на физическую силу и другие антропометрические данные (рост, вес), а также на общую (прогнозируемую с достаточной степенью вероятности) психологическую устойчивость к действиям в экстремальной ситуации.

Выполнение профессиональных обязанностей сотрудниками подразделения конвоирования ведет к возникновению у них отрицательных психических состояний под влиянием целого ряда факторов. Им приходится постоянно наблюдать жестокость, агрессивность, черствость, бездушие, тревожность, отчаяние, которые являются неизбежным следствием отбывания осужденными уголовного наказания в виде лишения свободы.

Наличие персональной ответственности за несение службы, замкнутость в рамках служебных отношений, военное восприятие служебных обязанностей как боевой службы ввергает сотрудника в стрессовую ситуацию, сходную с ситуацией, в которой находятся участники боевых действий. Например, младший инспектор подразделения конвоирования на протяжении всего железнодорожного планового караула, который может длиться до двух недель, находится в состоянии постоянной готовности к действию, повышенном напряжении и несет персональную ответственность за вверенный ему пост при контакте с спецконтингентом. Напряжение, стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей возникают у сотрудников постоянно и связаны в основном с нарушениями режима

⁵⁰ 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: 25.02.2021).

содержания осужденными⁵¹.

Среди факторов, определяющих сложность и напряженность профессиональной деятельности сотрудников подразделения конвоирования, называют следующие: монотонность и однообразие в работе; ненормированный рабочий день; необходимость ночных дежурств (полная изоляция в течение ночи); чрезмерное количество поверхностных контактов с людьми; сильное эмоциональное напряжение; невозможность отдохнуть в течение смены; чрезмерный контроль со стороны руководства; большое количество обязанностей⁵².

Основными качествами личности, важными для сотрудников подразделения конвоирования, традиционно считаются: наблюдательность, волевые, интеллектуальные, коммуникативные, эмоциональные, моторные качества.

К важным особенностям внимания и наблюдательности указанной категории сотрудников относят следующие умения и способности:

- сохранять устойчивое внимание;
- распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач;
- вести наблюдение за многими характеристиками объекта, а также за большим числом объектов одновременно;
- подмечать незначительное изменение в объекте;
- выбирать при наблюдении информацию, необходимую для решения задачи.

Профессионально важными эмоциональными и волевыми качествами сотрудников подразделений по конвоированию являются:

- эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений;

⁵¹ Ежова О.Н. Психическое здоровье сотрудников ФСИН и методы его поддержания: учебное пособие / О.Н. Ежова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2008. – 135с.

⁵² Ушатиков А.И., Ковалев О.Г., Семенов В.А. Психологическая подготовка сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях: учебно-методическое пособие / А.И. Ушатиков, О.Г. Ковалев, В.А. Семенов. – Рязань, 1997. – 98с.

- уравновешенность и самообладание при конфликтах;
- упорство в преодолении трудностей;
- способность к длительной высокой активности;
- низкая внушаемость, особенно со стороны авторитетов;
- способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;
- способность объективно оценивать достижения и возможности;
- сохранение собранности в условиях, стимулирующих возбуждение.

Среди особенностей интеллекта у сотрудников подразделения конвоирования должны присутствовать:

- умение видеть несколько путей решения проблемы и выбирать эффективный;
- способность к воссозданию зрительного образа по словесному описанию;
- умение определить характер информации для принятия решения;
- способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации при отсутствии времени на ее осмысление.

Коммуникативными особенностями сотрудника подразделения конвоирования являются:

- способность быстро найти нужный тон общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника;
- умение согласовывать свои действия с действиями других лиц.

Наиболее существенные особенности памяти сотрудника:

- особая память на внешность и поведение человека;
- моторная память;
- способность удерживать в памяти большое количество информации;
- зрительная память на обстановку места происшествия;
- способность безошибочно воспроизводить прочитанный текст.

Важными моторными качествами охранника следует считать:

- способность к быстрдействию в условиях дефицита времени;
- быстрая реакция на неожиданное слуховое впечатление посредством

определенных движений.

На основании проведенного анализа особенности изучения адаптационных возможностей личности можно констатировать, что решение проблемы диагностики, коррекции и развития профессиональной адаптации сотрудников – первоочередная задача психологов-практиков ФСИН России.

2.2. Разработка системы методов и мер, способствующих повышению эффективности процесса профессиональной адаптации сотрудников специальных отделов конвоирования

Основной целью развития и реформирования уголовно-исполнительной системы на данный момент является непосредственно личность сотрудника УИС. Усложнение и расширение задач, стоящих перед сотрудниками, усиление требований к профессиональной деятельности в условиях соблюдения законности увеличивают роль психической сохранности и способствуют созданию условий для самореализации. Развитие уровня личностного адаптационного потенциала сотрудников – одна из приоритетных задач в области повышения эффективности выполняемой ими профессиональной деятельности.

В Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы отмечается, что сотрудник – не только средство любых преобразований, но и их цель. Выдвижение на первый план человека, утверждение приоритета его духовно-нравственных ценностей, личностной позиции, социального самочувствия есть решающее условие успеха любого направления государственной деятельности, в том числе исполнения уголовных наказаний. Очевидно, что невозможно ожидать весомых результатов в реформировании уголовно-исполнительной системы без профессионально-психологической подготовки всех категорий сотрудников.

Результатом организованного психологического воздействия является

высокий уровень профессиональной адаптированности к деятельности по обеспечению безопасности и законности в исправительном учреждении. Это должно выражаться в максимально полном соответствии поведения требованиям специфической профессиональной среды.

Для сотрудников ФСИН России свойственна первичная и вторичная профессиональная адаптация, следовательно, стратегически процесс адаптации сотрудника в подразделении складывается из двух фаз:

Первая фаза – подготовительная, которая носит подготовительный характер и представляет собой профессионально-ориентационный этап и подбор возможных кандидатов для работы в подразделении. Подготовительная часть продолжается до принятия сотрудника на службу.

Вторая фаза – профессиональная, которая напрямую связана с профессиональной адаптацией конкретного сотрудника с момента времени приема на службу в подразделение. Она проходит в течение первого года службы и заканчивается, когда сотрудник достигает определенных конечных показателей адаптации к служебной деятельности.

Можно сказать, что профессиональная адаптация новых сотрудников подразделений конвоирования предполагает их приспособление к определенной конкретной должности, например, для младшего инспектора отделения по конвоированию это будет приспособление к новому трудовому коллективу. Данный процесс будет связан с формированием и развитием практических навыков, необходимых для несения службы. Он начинается с интегрирования в деятельность по должности и заканчивается в момент достижения цели, что предполагает перевоплощение профессии в жизненную концепцию.

Для понимания сущности профессиональной адаптации необходимо определить конечные адаптационные показатели сотрудника и особенности их оценивания.

Показателями адаптации сотрудника в подразделении конвоирования будут следующие:

- уровень профессиональных знаний по видам подготовки (оценивается непосредственным руководителем в системе профессиональной подготовки);
- уверенность в себе, как специалисте (оценка выводится в ходе психодиагностической работы специалиста-психолога);
- уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью и интерес к ней (оценка производится также специалистом-психологом);
- эффективность деятельности сотрудника в ходе выполнения конкретных служебных обязанностей (оценивание производится в процессе подведения итогов службы караулов по конвоированию). Общая оценка выводится путем арифметического подсчета среднего балла за конечное количество караулов, в ходе которых сотрудник нес службу;
- положительный уровень социально-профессиональной коммуникации с коллективом;
- осмысление профессионального долга и приверженность к нему на службе;
- способность самостоятельно оценивать результаты своей деятельности;
- уровень саморазвития в профессиональной сфере.

Последние четыре показателя оцениваются психологом в ходе диагностической работы. Конечный вывод производится руководителем подразделения по конвоированию в ходе проведения совещания с непосредственным руководителем молодого сотрудника, его наставником и психологом, при непосредственном участии заместителя начальника подразделения конвоирования, курирующего кадровое направление и воспитательную работу с сотрудниками.

Основой эффективности профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию должны быть психологическая подготовка в преодолении внутренних и внешних трудностей, обучение сотрудников необходимым навыкам и умениям саморегуляции как в обычных, так и в экстремальных ситуациях. По мнению А.М. Столяренко, указанная подготовка

– это научно организованный и эффективно осуществляемый процесс формирования, повышения и поддержания высокого уровня психологической готовности сотрудников к решению оперативно-служебных задач⁵³.

В.Г. Козюля указывает на то, что в системе психологической подготовки больше внимания следует уделять формированию психологической готовности к предстоящей деятельности, то есть на основе специальных программ практически отрабатывать конкретные методики обучения сотрудников тактике общения, профессиональному вниманию, наблюдательности, умению психологического доминирования и др.⁵⁴

Психологическая подготовка к действиям в сложных условиях предполагает формирование в сознании сотрудника определенных установок. В связи с этим при подготовке важно сформировать у него оптимальную самооценку, что позволит ему уверенно выполнять задание.

Успешная организация работы в сложных условиях, мобилизация, психологическая подготовка сотрудников к выполнению поставленных задач с максимальной интенсивностью, требует анализа и изучения тех психологических крайностей субъекта, между которыми возможна оптимальность их действий⁵⁵.

Решающая роль в этом принадлежит психологу, в задачу которого входит диагностика психических состояний сотрудников, проведение психокоррекции и профилактики стрессовых и постстрессовых синдромов, формирование психологической готовности к действиям в напряженных условиях и обучение профессиональному самовыражению⁵⁶.

Знание особенностей личностных качеств подчиненных, основ индивидуальной воспитательной работы с ними – важнейшая задача руководителя не только высшего, но и среднего звена в подразделении по

⁵³ Столяренко А.М. Указ. соч. С. 52.

⁵⁴ Козюля В.Г., Калманов Г.Д., Лебедев В.В., Лебедев А.В., Бределев А.В. Указ. соч. С. 52.

⁵⁵ Там же. С. 5.

⁵⁶ Тарасова С.А. Пенитенциарная психология: учебное пособие / С.А. Тарасова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИИ России, 2016. – 175с.

конвоированию.

Одна из важных задач профессионально-психологической подготовки личного состава подразделения конвоирования заключается в повышении эмоционально-волевой устойчивости и обучении приемам эмоционально-волевой мобилизации как в обычных, так и в экстремальных условиях. Эмоционально-волевая устойчивость – это такое психическое состояние, в структуру которого входят: умение владеть собой, своими действиями и поступками, переживаниями и чувствами; способность сознательно поддерживать и регулировать свое самочувствие и поведение, в том числе в экстремальных ситуациях деятельности.

Сотрудникам подразделений по конвоированию необходимо этому учиться, но борьба с эмоциями не всегда позволяет использовать их положительное влияние.

Учитывая вышесказанное, предложим вариант программы профессиональной адаптации сотрудника подразделения по конвоированию вновь принятого на службу. Считаем, что залогом успешного процесса профессиональной адаптации будет организация профессионального отбора кандидатов на службу, высокая требовательность к кандидатам при психологическом отборе, жесткое соответствие предъявляемым требованиям кандидатов на службу в подразделения по конвоированию.

При составлении программы профессиональной адаптации необходимо учитывать индивидуальную работу наставника с молодым сотрудником, работу специалиста психолога и деятельность непосредственного руководителя сотрудника и руководителя подразделения по конвоированию.

Фундаментом такой программы может быть процесс наставничества в УИС, так как первостепенная задача наставничества есть адаптация подшефных к службе в УИС, приобщение к жизни коллектива, новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных

традиций, глубокое осознание служебного долга и требований присяги⁵⁷.

Программа профессиональной адаптации сотрудника подразделения по конвоированию будет освещать вторичную составляющую процесса адаптации в подразделении и состоять из трех основных этапов:

1. Ознакомительный этап;
2. Основной этап;
3. Заключительный этап.

В рамках ознакомительного этапа должны быть проведены следующие мероприятия:

– знакомство непосредственного руководителя с сотрудником, поступающим на службу, которое может включать изучение сформированного личного дела, результатов психодиагностического обследования;

– закрепление наставника из числа наиболее опытных и профессионально подготовленных сотрудников. Следует подчеркнуть, что данное мероприятие является особенно значимым и ключевым для процесса адаптации, так как от выбора наставника целиком будет зависеть результат процесса профессиональной адаптации сотрудника;

– знакомство наставника с сотрудником, изучение его индивидуально-психологического портрета, планирование работы наставника на определенный период, ведение дневника наставника, утверждение плана работы у руководителя подразделения по конвоированию, при необходимости внесение корректировки мероприятий, согласно замечаниям руководителя;

– знакомство сотрудника с историей и структурой подразделения по конвоированию, непосредственным коллективом, изучение служебных задач, стоящих перед подразделением;

– составление психологом программы психологической адаптации

⁵⁷Приказ ФСИН РФ от 28.12.2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 апреля 2021 года.

сотрудника, в которой должны учитываться его индивидуальные особенности;

- входной контроль уровня профессиональных знаний и психологических навыков, необходимых на службе в подразделении конвоирования, определение уровня мотивации к службе;

- организация первоначальной профессиональной подготовки сотрудника.

Мероприятия ознакомительного этапа могут корректироваться, исходя из различных индивидуальных и личностных особенностей сотрудника, а также опыта работы руководителей и наставника, традиций коллектива и т.д.⁵⁸.

Переходя к основному этапу профессиональной адаптации, нужно отметить, что планирование мероприятий будет основываться на результатах предыдущего этапа и целиком направлено на профессиональное становление личности сотрудника и развитие необходимых психологических качеств для несения службы в подразделениях по конвоированию.

Целью основного этапа будет приобретение сотрудником необходимых умений и навыков для осуществления профессиональной деятельности, формирование у него устойчивого мотива и чувства уважения к данной профессии.

На данном этапе необходимо проведение следующих мероприятий:

- прохождение первоначальной подготовки в образовательном учреждении ФСИН России. Данное мероприятие проводится с целью приобретения необходимого багажа знаний, умений и навыков, связанных со служебной деятельностью;

- прохождение процедуры принятия присяги сотрудника УИС. Нужно отметить, что для усиления мотивационного эффекта у сотрудника необходимо непосредственное участие прямого руководителя и наставника в

⁵⁸ Материалы преддипломной практики в ФКУ СИ-1 УФСИН России по Оренбургской области / К.С. Бурангулов. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2021 (неопубликованный акт).

данном процессе;

- прохождение стажировки по занимаемой должности в подразделении по конвоированию. Стажировка будет сопровождаться непосредственным погружением в служебную деятельность караулов по конвоированию. Следует отметить, что данная стажировка будет являть собой практическое обучение и охватывать служебную деятельность таких караулов по конвоированию как, плановые и сквозные, автодорожные, железнодорожные, при наличии – водные и воздушные;

- практическое выполнение заданий наставника по служебной деятельности под непосредственным его руководством;

- участие сотрудника в культурно-массовых мероприятиях трудового коллектива;

- участие сотрудника в мероприятиях, рекомендованных психологом, включая постоянный мониторинг морально-психологического состояния;

- проведение бесед с руководителями разного уровня, тематика которых зависит от степени профессиональной подготовленности сотрудника и его личностных особенностей. Такие беседы должны быть направлены на повышение мотивации к служебной деятельности, выработку положительного отношения к службе и формирование антикоррупционного поведения;

- проведение мероприятий, направленных на порядок действий в экстремальных, чрезвычайных ситуациях. Такие мероприятия необходимо проводить под личным контролем наставника.

В ходе основного этапа проведения профессиональной адаптации могут возникать некоторые трудности у сотрудника, возможно определенное недопонимание. Возникающие вопросы и проблемы необходимо обсуждать и анализировать с наставником и непосредственным руководителем. Как правило, в результате такого анализа могут быть предложены дополнительные мероприятия по корректировке программы профессиональной адаптации. На данном этапе должны применяться определенные методики контроля психоэмоционального состояния сотрудника.

Специализированные, научно обоснованные, подтвердившие свою эффективность на практике программы психологического развития сотрудников подразделения конвоирования должны выступать как значимая часть основного этапа программы профессиональной адаптации сотрудника⁵⁹. Стратегии психокоррекционного воздействия должны определяться на основе следующих принципов: единства диагностики и коррекции; нормативности развития; системности развития психической деятельности личности.

Основу указанной психокоррекционной программы должны составлять такие психолого-педагогические методы и приемы как беседы, лекции, групповые дискуссии с последовательным и системным разбором случаев из практики, анализом сконструированных служебных ситуаций, индивидуальные консультации, психодиагностические приемы и средства, специальные упражнения, тренинги, ролевые игры по отработке психологических приемов эффективного решения служебных задач, сеансы аутогенной тренировки.

Полагаем, что наибольшее значение следует придать повышению уровня волевой регуляции личности сотрудников подразделения конвоирования. Волевая регуляция в ее развитых формах – это подключение незначимого или малозначимого, но обязательного для исполнения действия к смысловой сфере личности. Чем богаче мотивационно-смысловая сфера человека, тем проще происходит присоединение к ней заданного действия, тем легче и охотнее оно выполняется⁶⁰. Решению этого вопроса может способствовать эмоционально-волевая тренировка.

Методика эмоционально-волевой тренировки основана как на модификации системы занятий аутогенной тренировкой, так и на комплексе

⁵⁹ Прыгунов П.Я. Практикум по психологии ролевого поведения (для сотрудников правоохранительных органов) / П.Я. Прыгунов. – М.: Издательство: МОДЭК, МПСИ, 2003. – 256 с.

⁶⁰ Хачатурян С.Д., Галич Т.В. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: психодиагностика и коррекция: учебно-методическое пособие / С.Д. Хачатурян, Т.В. Галич. – Владимир, 2004. – 72с.

специальных приемов волевой саморегуляции.

Аутогенная тренировка представляет собой методику самовнушения, которая позволяет посредством психических процессов, прежде всего представления, внимания и эмоциональных состояний, влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой⁶¹.

Индивидуальные и групповые программы аутогенной тренировки занимают особое место среди психологических методов в работе практического психолога. Аутотренинг закаляет нервную систему, укрепляет память и волю, сглаживает отрицательные черты характера, мешающие жизни и работе, развивает необходимые качества личности для успешной профессиональной деятельности⁶².

Особое внимание следует уделять работе с сотрудниками, обладающими низким уровнем развития профессиональной адаптации.

Также необходима соответствующая работа с сотрудниками со средним уровнем развития профессиональной адаптации, поскольку некоторые компоненты указанного психологического феномена находятся на низком уровне развития.

На заключительном этапе проводятся мероприятия, направленные на подведение итогов профессиональной адаптации сотрудника, делается вывод о его будущей деятельности, его соответствии всем предъявляемым требованиям. При необходимости может быть принято решение о продолжении адаптационных мероприятий, либо об их окончании. В любом случае результатом реализации такой программы должна стать максимальная адаптация сотрудника к самостоятельной службе в подразделении по конвоированию.

Поскольку данная программа представлена в формате набора

⁶¹ Линдемман Ханнес. Аутогенная тренировка: Путь к восстановлению здоровья и работоспособности / Ханнес Линдемман; [Перевод с нем. А. Р. Арутюнова; Предисл. А. В. Алексеева]. 2-е изд. – М.: Физкультура и спорт, 1985. – 133 с.

⁶² Кермани Кей. Аутогенная тренировка / Кей Кермани. [Перевод с англ. А. Озерова]. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 384с.

определенных мероприятий по адаптации личности к служебной деятельности, то её состав и наполнение зависит от должности адаптируемого работника, степени его адаптации, личностных качеств, объема профессионального опыта и развития нужных профессиональных навыков. Из этого следует, что такая программа должна быть сугубо индивидуальной в каждом конкретном случае.

Программа профессиональной адаптации сотрудника подразделения по конвоированию должна стать его основным документом в процессе подготовки к самостоятельной служебной деятельности и выработки устойчивого положительного отношения к службе в подразделениях по конвоированию.

Выводы по второй главе.

С целью повышения эффективности профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию необходимо:

- осуществлять индивидуальную работу наставника с молодым сотрудником, работу специалиста психолога и непосредственную деятельность непосредственного руководителя сотрудника и руководителя подразделения по конвоированию.

- проводить диагностическую работу, которая позволит классифицировать сотрудников на три группы (с высоким, средним и низким уровнем развития профессиональной адаптации). Данная классификация может быть отправной базой для разработки программы профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию.

При разработке данной программы следует учитывать процесс наставничества в УИС в виду того, что одной из основных задач наставничества является адаптация подшефных к службе в УИС, приобщение к жизни коллектива, к новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание служебного долга и требований присяги.

В рамках программы профессиональной адаптации должны проводиться

мероприятия по психологической адаптации сотрудника.

Основу указанной программы должны составлять такие психолого-педагогические методы и приемы, как беседы, лекции, групповые дискуссии с последовательным и системным разбором случаев из практики, анализом сконструированных служебных ситуаций, индивидуальные консультации, психодиагностические приемы и средства, специальные упражнения, тренинги, ролевые игры по отработке психологических приемов эффективного решения служебных задач, сеансы аутогенной тренировки.

Программа профессиональной адаптации должна составляться при приеме сотрудника на службу. Она индивидуальна для каждого сотрудника в зависимости от его начального уровня адаптации и личностных характеристик.

Заключение

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет ряд особенностей. Характер выполняемых ими функций определяет специфику в подготовке и подборе кадров, назначении и освобождении от должности, определении ответственности и порядке прохождения службы.

Специфика деятельности сотрудников УИС диктует свои требования и правила к кандидатам, принимаемым на службу в систему. Каждый вновь принятый сотрудник также, как и перемещенный по должности проходит профессиональную адаптацию.

Профессиональная адаптация сотрудников УИС – это непрерывный, развивающийся процесс, направленный на поддержание равновесия потребностей сотрудников и возможностей их реализации, состоящий во включении сотрудников в новую для них среду, усвоении ими норм деятельности и предполагающий преодоление негативных моментов.

Выделяют две формы профессиональной адаптации: социальную и психологическую. Социальная профессиональная адаптация сотрудника состоит в принятии и усвоении норм поведения, свойственных для конкретного учреждения, и своей социальной роли в жизни этого учреждения. Психологическая – в повышении функциональной надежности, эмоциональной устойчивости к воздействию неблагоприятных факторов деятельности, в адекватности эмоциональных переживаний, связанных с профессиональными успехами или неудачами.

Предложенные формы профессиональной адаптации необходимо учитывать при составлении программы профессиональной адаптации, которая будет состоять из трех основных этапов: ознакомительного, основного, заключительного.

В рамках ознакомительного этапа следует проводить мероприятия, которые затрагивают социальный аспект профессиональной адаптации: знакомство непосредственного руководителя с сотрудником, поступающим на

службу, закрепление наставника из числа наиболее опытных и профессионально подготовленных сотрудников, знакомство наставника с сотрудником, планирование работы наставника на определенный период, знакомство сотрудника с историей и структурой подразделения по конвоированию, непосредственным коллективом, изучение служебных задач, стоящих перед подразделением.

На первом этапе также проводятся мероприятия, затрагивающие психологический аспект профессиональной адаптации: составление психологом программы психологической адаптации сотрудника, в которой должны учитываться его индивидуальные особенности; входной контроль уровня профессиональных знаний и психологических навыков, необходимых на службе в подразделении конвоирования, определение уровня мотивации к службе;

Основной этап всецело зависит от показателей ознакомительного этапа, поэтому планирование мероприятий будет основываться на его результатах и целиком направлено на профессиональное становление личности сотрудника и развитие необходимых психологических качеств для несения службы в подразделениях по конвоированию. Приоритетными направлениями основного этапа можно считать: прохождение первоначальной подготовки в образовательном учреждении ФСИН России; прохождение процедуры принятия присяги сотрудника УИС; прохождение стажировки по занимаемой должности в подразделении по конвоированию.

В ходе основного этапа проведения профессиональной адаптации могут возникать некоторые трудности у сотрудника, возможно определенное недопонимание. Возникающие вопросы и проблемы необходимо обсуждать и анализировать с наставником и непосредственным руководителем. Как правило, в результате такого анализа могут быть предложены дополнительные мероприятия по корректировке программы профессиональной адаптации.

Основу указанной психокоррекционной программы должны составлять такие психолого-педагогические методы и приемы как беседы, лекции,

групповые дискуссии с последовательным и системным разбором случаев из практики, анализом сконструированных служебных ситуаций, индивидуальные консультации, психодиагностические приемы и средства, специальные упражнения, тренинги, ролевые игры по отработке психологических приемов эффективного решения служебных задач, сеансы аутогенной тренировки. На данном этапе должны применяться определенные методики контроля психоэмоционального состояния сотрудника.

На заключительном этапе подводятся итоги профессиональной адаптации сотрудника, делается вывод о соответствии сотрудника предъявляемым требованиям его будущей профессиональной деятельности. При необходимости может быть принято решение о продолжении адаптационных мероприятий, либо об их окончании. В любом случае результатом реализации такой программы должна стать максимальная адаптация сотрудника к самостоятельной службе в подразделении по конвоированию.

Поскольку данная программа представлена в формате набора определенных мероприятий по адаптации личности к служебной деятельности, то её состав и наполнение зависит от должности адаптируемого работника, степени его адаптации, личностных качеств, объема профессионального опыта и развития нужных профессиональных навыков. Из этого следует, что такая программа должна быть сугубо индивидуальной в каждом конкретном случае.

Трехэтапная модель профессиональной адаптации сотрудников подразделений по конвоированию способствует формированию готовности к риску, умению анализировать происходящие события и делать правильные выводы, реагировать четко и слажено в нестандартных ситуациях. Данная модель изменяется и развивается одновременно с развитием личности и зависит от ее опыта, выработанных ранее навыков поведения и действия, уровня сформированности основных познавательных структур личности.

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. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (Приняты на первом Конгрессе Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, состоявшемся в Женеве в 1955 году, и одобрены Экономическим и Социальным Советом в его резолюциях. 663 С (XXIV) от 31 июля 1957 года и 1076 от 13 мая 1977 года). [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.03.2021).

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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

11. Ежова О.Н. Психическое здоровье сотрудников ФСИН и методы его поддержания: учебное пособие / О.Н. Ежова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2008. – 135с.

12. Козюля В.Г. Калманов Г.Б., Лебедев В.В., Лебедев А.В., Бределев

А.В. Повышение стрессоустойчивости сотрудников ИТК: Учебное пособие / В.Г. Козюля, Г.Б. Калманов, В.В. Лебедев, А.В. Лебедев, А.В. Бределев – М.: ВНИИ МВД России, 1995. – 72 с.

13. Кермани Кей. Аутогенная тренировка / Кей Кермани [Перевод с англ. А. Озерова]. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 384 с.

14. Линдемман Ханнес. Аутогенная тренировка: Путь к восстановлению здоровья и работоспособности / Ханнес Линдемман; [Перевод с нем. А. Р. Арутюнова; Предисл. А. В. Алексеева]. – 2-е изд. – М.: Физкультура и спорт, 1985. – 133 с.

15. Малуев П. А. Управление персоналом / П. А. Малуев, Ю. Е. Мелихов. – М.: 2005. – 184с.

16. Международные стандарты в уголовно-исполнительной сфере: хрестоматия и аннотации юридических, психолого-педагогических и профессионально-этических документов / предисл. О. В. Филимонова. 2-е изд., попр. и доп. – Рязань: Академия ФСИН России, 2006. – 464 с.

17. Музыченко В. В. Управление персоналом. Лекции / В. В. Музыченко. – М.: Академия., 2003. – 528 с.

18. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Тактика и психология безопасной деятельности / А.И. Папкин. – М.: МВД РФ, 1996. – 260 с.

19. Пищелко А.В., Белослудцев В.И., Соколов И.И. Психолого-педагогические и правовые проблемы укрепления законности в деятельности органов, исполняющих наказания: учебное пособие / А.В. Пищелко, В.И. Белослудцев, И.И. Соколов. – Домодедово: РИПК работников МВД России, 1998. – 105 с.

20. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников ОВД [Текст]: метод. пособие / сост. А. Ф. Караваев. – М.: ЦОКР МВД России, 2005. – 332 с.

21. Прыгунов П.Я. Практикум по психологии ролевого поведения (для сотрудников правоохранительных органов) / П.Я. Прыгунов. – М.:

Издательство: МОДЭК, МПСИ, 2003. – 256 с.

22. Реуэль А. Л. История экономических учений (от древних мыслителей до К. Маркса и Ф. Энгельса): учеб. пособие / А. Л. Реуэль. – М.: Высшая школа, 1972. – С. 399.

23. Романович Г.Г., Юстицкий В.В. Психологические особенности действий сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях / Г.Г. Романович, В.В. Юстицкий. – Минск: МВШ МВД СССР, 1988. – 32 с.

24. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом / Б. Ю. Сербиновский. – М.: 2007. – 464 с.

25. Стреколова Н. Д. Управление персоналом: учебное пособие / Н. Д. Стреколова, Г. К. Копейкин. – СПб.: 2004. – 156 с.

26. Тарасова С.А. Психология сотрудников УИС: личность, общение, деятельность: учебное пособие / С.А. Тарасова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2007. – 120 с.

27. Тарасова С.А. Пенитенциарная психология: учебное пособие / С.А. Тарасова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. – 175 с.

28. Тэйлорь Ф. Научные основы организацш промышленных предприятий: пер. под ред. А. В. Панкина, Л. А. Левенстерна / Ф. Тейлорь. – СПб.: Издание инженера Л. А. Левенстерна, 1912. – 119 с.

29. Управление персоналом на производстве: учеб. пособие для вузов / под ред. проф. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурносова. – М.: 2003. – 387 с.

30. Ушатииков А.И., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология / А.И. Ушатииков, Б.Б. Казак. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. – 211 с.

31. Ушатииков А.И, Ковалев О.Г., Семенов В.А. Психологическая подготовка сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях: учебно-методическое пособие / А.И. Ушатииков, О.Г. Ковалев, В.А. Семенов. – Рязань, 1997. – 98 с.

32. Фефелов, В.А. Модель специалиста ИТУ: учебное пособие / В.А.

Фефелов, В.С. Генералов, Г.И. Королев. – Рязань: [б.и.], 1980. – 57 с.

33. Преимущество подготовки специалистов для ИТУ в учебных заведениях МВД СССР [Текст] / В. А. Фефелов, В. С. Генералов, Г. И. Королев. – Рязань: ИЗД-ВО РВШ МВД СССР, 1984. – 52 с.

34. Хачатурян С.Д., Галич Т.В. Психодиагностика и коррекция стресса у сотрудников УИС, учебно-методическое пособие. Тест / С.Д. Хачатурян, Т.В. Галич. – Владимир: Владимирский юридический институт Минюста РФ, 2004. – 72 с.

35. Экспериментальная психология / под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. Вып. 1-2. – М.: Прогресс, 1966. – 583 с.

36. Энциклопедия юридической психологии. / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 486 с.

Материалы периодической печати

37. Батаев В.В. Типы социально-психологической адаптации / В.В. Батаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1999. – № 3-4 (11-12). – С. 28-32.

38. Бобров А. М. Деятельность ФСИН России по отбору кандидатов на государственную службу / А.М. Бобров // Административное право и процесс. – 2012. – № 6. – С. 17-23.

39. Вяткин Б.А. Взаимосвязь агрессивности младших командиров и их подчиненных / Б.А. Вяткин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 2. – С. 3-6.

40. Дебольский М. Г. Роль психологической службы в реализации уголовно-исполнительной политики // Уголовная и уголовно-исполнительная политика современной России: проблемы формирования и реализации: Сборник дополнительных материалов международной научно-практической конференции (14-15 декабря 2006 г.). – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, – 2007. – С. 65-74.

41. Дебольский М.Г. Организация и опыт психологической работы с сотрудниками УИС / М.Г. Дебольский // Актуальные проблемы психологического обеспечения в УИС. – М.: ФСИН России, – 2006. – № 5. – С. 4-27.

42. Маликов Б.З. Значение международно-правовых стандартов обращения с осужденными в формировании и реализации уголовно-исполнительной политики / Б.З. Маликов // Вестник Самарского юридического института ФСИН России. – 2002. – Вып. 2. – С.12-15.

43. Маусов Н. К. Адаптация персонала в организации / Н. К. Маусов, О. М. Ламскова // Управление персоналом. – № 13 (99). – 2004. – С. 26-31.

44. Милославова И. А. Адаптация как социально-психологическое явление / И. А. Милославова // Социальная психология и философия. – Л.: Наука, 1973. – Вып. 2. – С. 13.

45. Огородников А.В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А.В. Огородников // Вестник Самарского университета (История, педагогика, филология). – 2010 – № 16(5). – С. 7-11.

46. Петров М. И. Безопасность и персонал / М. И. Петров // Управление персоналом. – № 1 (131). – 2006. – С. 164-169.

47. Солдатова И.Ф., Солдатов И.В. Основные факторы, влияющие на уровень адаптации выпускников к служебной деятельности / И.Ф. Солдатова, И.В. Солдатов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. – № 2 (16). – С. 21-27

Диссертации и авторефераты

48. Киселев М.В. Организационно-педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений в системе непрерывного образования: дисс. ... канд. пед. наук / Михаил Валентинович Киселев. – Томск, 2007. – 175 с.

49. Старикова О.В. Психология развития профессионального адаптационного потенциала младших инспекторов отдела охраны и безопасности исправительных учреждений: дис. ... канд. психол. наук. / О.В. Старикова. – Рязань, 2007. – 203 с.

Материалы юридической практики

50. Материалы преддипломной практики в ФКУ СИ-1 УФСИН России по Оренбургской области / К.С. Бурангулов. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2021 (неопубликованный акт).

Электронные ресурсы

51. Вершинина Т.И. Проблема адаптации к новым отношениям на рынке труда. [Электронный ресурс] / Т.И. Вершинина. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-adaptatsii-k-novym-otnosheniyam-na-rynke-truda> (дата обращения: 25.02.2021).

52. Днестрянский Г. А. Адаптация персонала. [Электронный ресурс] / Г. А. Днестрянский. // Экономика, социология, менеджмент: Федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://management.edu.ru/db/msg/61284.html> (дата обращения: 17.03.2021).

53. 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: 25.02.2021).

54. 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: 25.02.2021).

55. Шабанова Ю. Адаптация нового персонала [Электронный ресурс] / Ю. Шабанова // ЗАО Гардерика // Управление компанией. – №10. – 2003. – Режим доступа: <http://www.zhuk.net/archive/articlesyk.asp?aid=3563> (дата обращения: 03.03.2021).

56. Юрасов И. Мониторинг адаптивности промышленных рабочих [Электронный ресурс] / И. Юрасов // Управление персоналом – № 14. – 2006. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.htmТ/862> (дата обращения: 24.03.2021).