

Образование сотрудника уголовно-исполнительной системы как фактор трудовой адаптации

Научный руководитель – Ваторопин Александр Сергеевич

Апахова Валентина Максимовна

Аспирант

Уральская академия государственной службы при Президенте РФ, Екатеринбург, Россия

E-mail: apahova.valentina@gmail.com

В 2018 году лишь 39,7% [6] аттестованного персонала исправительных учреждений имели специализированную подготовку при поступлении на службу в уголовно-исполнительную систему. Остальные 60,3% на период прохождения трудовой адаптации имели высшее образование, не связанное с уголовно-исполнительной системой. При этом уголовно-исполнительная система имеет собственную образовательную структуру, созданную на базе Академии ФСИН, включающую филиалы в различных регионах страны.

Данная образовательная структура способна обеспечивать исправительные учреждения персоналом со специализированным образованием на 80-85% [6]. Однако, этот показатель не достигается даже наполовину, что приводит к увеличению сроков и снижению эффективности трудовой адаптации поступающих на службу в исправительные учреждения.

Это подтверждается в работах Т. В. Андреевой [1, с. 34], которая рассматривает критерии выбора программы трудовой адаптации в соответствии с профильностью образования нового сотрудника. Положительное влияние специализированного образования отмечает и Д. В. Пестрикова [4, с. 85], подчеркивая его значимость на первых этапах трудовой адаптации и успешности вхождения в профессиональную группу.

Успешность идентификации нового сотрудника с профессиональной группой начинается в период получения профильного образования, что является решающим фактором для преадаптационного периода. Основным элементом является практическая деятельность в рамках образовательного процесса, когда индивид попадает в профессиональную среду, не будучи закрепленным в ней трудовыми обязательствами постоянного характера.

По мнению Е. А. Малетиной [3, с. 106], у выпускника специализированного учебного заведения все стадии адаптации оказываются пройденными относительно легко. Выпускник уже имеет достаточно информации для самоидентификации себя и своей роли в профессиональной группе сотрудников исправительных учреждений. Это также позволяет сократить ресурсные затраты на его трудовую адаптацию, так как срок последней уменьшается и используется специальная программа трудовой адаптации, предполагающая некоторую степень освоения трудовой деятельности до ее начала.

Положительным аспектом является разделение ценностей профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений выпускниками ведомственных учреждений. В специализированном учреждении обучающиеся проходят преадаптационную подготовку, так как признаки образовательной среды схожи с признаками трудовой деятельности. При последующем осуществлении трудовой деятельности выпускники уже на первых этапах трудовой адаптации обладают общими профессиональными ценностями, а также разделяют особенности культуры социальной группы. Члены профессиональной группы, имеющие специализированное образование, демонстрируют профессиональную солидарность, а также стремятся взаимодействовать с помощью профессионального языка, подчеркивая свою принадлежность профессиональной группе.

Тем не менее существуют проблемы у тех, кто имеет специализированное образование, выделим две их них.

Первой проблемой является профессиональная деформация. В. В. Прокопьев [5, с. 90] рассматривает профессиональную деформацию с позиции стажа работы от 5 лет. Срок обучения в ведомственном учреждении составляет от 4 до 6 лет - этот период времени обучающийся проводит в условиях, близких к условиям трудовой деятельности в исправительном учреждении. После завершения обучения выпускник попадает в реальные условия трудовой деятельности, схожие с условиями образовательного процесса, что может вызвать ускорение процессов профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Второй проблемой является негативный показатель уровня текучести кадров молодых специалистов-выпускников ведомственных образовательных учреждений (ежегодно увольняется до 20% [6] молодых специалистов, пришедших из высших образовательных учреждений ФСИН России). Одна из основных причин - нежелание работать в системе из-за высокой степени напряженности трудовой деятельности, которая не была осознана в период обучения, и не была выявлена при процедуре отбора [2, с. 268].

Несмотря на это, специализированное образование в большей степени повышает эффективность трудовой адаптации, а также позволяет укреплять связи в профессиональной группе, которые необходимы для ее успешного функционирования.

Источники и литература

- 1) Андреева Т.В. Адаптация сотрудников на рабочем месте // Управление персоналом. 2011. № 4. С. 33-35.
- 2) Ежова О. Н. Профессиональное становление сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект // Евразийский юридический журнал. 2019. № 5(84). С. 267-269.
- 3) Малетина Е. А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы // Образование и наука в России и за рубежом. 2018. № 11 (46). С. 105-108.
- 4) Пестриков Д. В. Влияние организационной культуры учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на формирование должностной позиции сотрудника // Прикладная юридическая психология. 2017. № 4. С. 84-89.
- 5) Прокопьев В. В. Актуальные вопросы профилактики синдрома «выгорания» сотрудников УИС // Вестник Владимирского юридического института. 2007. № 2 (3). С. 85-92.
- 6) Доклады о результатах и основных направлениях деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/Doklad/>