

УДК 34

Нормативно-правовое и организационное обеспечение противодействия деструктивному поведению сотрудников УИС

Казберов Павел Николаевич

Кандидат психологических наук,
ведущий научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15А;
e-mail: mr.kazberov@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена проблематике организации системы профилактики профессиональных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы в аспекте нормативно-правового и организационного обеспечения. На основании теоретико-эмпирического изучения документации, научных источников и практики организации профессионального сопровождения определяются основы, принципы и основные направления профилактической работы. Устанавливается, что основой организации работы с кадрами уголовно-исполнительной системы остаются принципы и ориентиры российского государства, отраженные в основных нормативных правовых документах действующего законодательства, но вместе с тем, нормативные материалы носят не организационный, а ограничительный характер, что в купе с актуальной проблемой кадрового обеспечения повышает риски увеличения лиц, подверженных развитию профессиональных деструкций, обусловленные несовершенством кадровой политики и снижением требований по отбору кандидатов на службу. Представлены основные направления работы по профилактике и противодействию возникновению и формирования деструктивного поведения. Необходима разработка и принятие концепции кадровой политики – нормативно-правового акта, закрепляющего основные принципы кадровой политики и стратегию подготовки высокоэффективных кадров, содержащего как раздел систему профилактики профессиональных деструкций.

Для цитирования в научных исследованиях

Казберов П.Н. Нормативно-правовое и организационное обеспечение противодействия деструктивному поведению сотрудников УИС // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 6А. С. 288-293.

Ключевые слова

Нормативно-правовые акты, кадровая политика, система профилактики, сотрудники, деструктивное поведение, уголовно-исполнительная система.

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС) специалистами в области различных наук (медицины, философии, физиологии, юриспруденции, социологии, экономики, гигиены и санитарии, управления, экологии, психологии, педагогики и т.д.) относится к конвенциональным видам деятельности с высокой общественной значимостью и со сложными условиями труда, с предполагающими с одной стороны четкую структурированность и консерватизм, с другой, требует от исполнителя дисциплинированности, организованности и ответственности в принятии решений, особых специализированных профессиональных знаний, умений и навыков, наличия индивидуально-личностных аспектов (физической выносливости, повышенной ответственности, психоэмоциональной стабильности и высокого уровня стрессоустойчивости), а также сформированных духовно-нравственных ценностей и моральных ориентиров (лояльности, честности, патриотизма, верности служебному долгу и т.д.). Такая деятельность нуждается в особом нормативно-правовом и организационном обеспечении так как, с одной стороны, должна регулировать и обеспечить отбор и подбор достойных и успешных в службе кандидатов, отвечающих ее условиям, а, с другой, создать условия, обеспечивающие минимизацию отрицательного воздействия профессиональной среды на поведение и личность сотрудника, возможности предотвращения и реабилитации сотрудников от ее негативного влияния.

Основная часть

Деструктивно, от латинского «destructi» – «нарушение» или «разрушение», на личность сотрудника УИС оказывают влияние как постоянный контакт с криминогенной средой, потенциально опасными лицами, так и высокий уровень стрессовых нагрузок их интенсивность, длительность, экстремальность, непредсказуемость и т.д. Особый правовой статус сотрудника УИС диктует иерархическую подчиненность, необходимость соблюдения норм профессиональной служебной этики не только на службе, но и вне ее, предполагая властный характер полномочий с высокой ответственностью как за свои действия, так и за их последствия. Деструктивное поведение в общих чертах необходимо рассматривать как поведение, которое сосредоточено на разрушении чего-либо и нанесение вреда человеку, в случае сотрудника УИС его деструктивное поведение ведет к нанесению вреда еще и службе в целом, причем это касается как мелких дисциплинарных проступков, так и нарушений правопорядка и законности. Поэтому важность создания и реализации поэтапной системы противодействия возникновению деструктивного поведения сотрудников не оставляет сомнений [Федорова, Мешкова, Дегтярева, 2014, 24-26].

Основой организации работы с кадрами УИС остаются принципы и ориентиры российского государства, отраженные в основных нормативных правовых документах действующего законодательства. Документами, регулирующими работу в области профилактики профессиональных деструкций, могут служить, в соответствии с Конституцией РФ, Трудовой кодекс РФ., Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», ст. 78. «Подготовка кадров для уголовно-исполнительной системы» Федерального закона «О службе в УИС...», Концепция развития УИС до 2030 года, Приказ ФСИН России № 382 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров...» и др. Регулируется профилактическая

работа отдельными приказами и указаниями, однако, в основном они носят односторонний ограничительный, запретительный характер регулируя работу военно-врачебных комиссий и оперативного и кадрового аппарата территориальных органов. Данная работа осуществляется путем проверочных мероприятий, введении ограничений при проведении отбора кандидатов на службу и учебу с учетом физических и психологических качеств, социальных связей и т.д. введены особые требования при приеме на службу (поручительство, испытательный срок, характеристики и т.д.). Следующей подструктурой выступает процесс адаптации и становления молодого сотрудника, затем сопровождение его профессионализации (первоначальная подготовка, повышение квалификации, служебно-боевая подготовка и т.д.), сопровождение служебного роста и развития (резерв кадров на выдвижение на руководящую должность, переподготовка, аттестация и т.д.).

Указанные выше механизмы осуществления профилактических мероприятий недостаточны в современных условиях конкуренции за достойных и соответствующих требованиям кандидатов. Применяемые меры по сохранению кадрового ядра, снижению текучести кадров недостаточно эффективны. Это создает риск снижения требований к кандидатам на службу, причем данные процессы происходят в аспекте требований ВВК к физическим качествам, существует риск тех же процессов в области психической составляющей кандидатов, что в свою очередь может провоцировать риск развития профессиональных деформаций у персонала. Основными источниками профессиональных деструкций, по мнению исследователей, остаются проблемы профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям профессиональной деятельности, несоответствие индивидуально-личностных особенностей и профессиональных требований, а также особенности службы как длительного (хронического), так и кризисного характера [Зеер, Сыманюк, 2005, 27]. По уровню нарушения или глубине деструкции выделяют профессиональную девиацию (незначительные поведенческие изменения, например, использование жаргона, ненормативной лексики), профессиональную деформацию (добавляются личностные изменения, например, грубость, агрессия, необоснованное использование физической силы) и профессиональную деградацию (крайняя степень, включающая все уровни поведенческих, личностных и морально-нравственных изменений). Среди характерных форм деструктивного поведения у сотрудников, работающих с осужденными, можно выделить: импульсивность и агрессивность поступков; деструктивные способы снятия стрессового напряжения (зависимости от алкоголя и иных психоактивных веществ); неадаптивные способы решения проблемных ситуаций; снижение качества служебных задач, дисциплинарные проступки. Наиболее опасными проявлениями остаются изменения личности под влиянием криминального окружения, проявляющиеся в изменении нравственных норм, ценностных ориентиров и ведущем к противоправному поведению [Салатин, 2011, 16].

Заключение

Проведенное исследование позволило определить основные принципы и направления системы профилактики деструктивных проявлений у сотрудников, связанных с осуществлением профессиональной деятельности это:

- своевременное, раннее выявление деструктивных проявлений, подразумевающее комплексное сопровождение и контроль за деятельностью сотрудников (дисциплиной, взаимоотношениями, состоянием социально-психологического климата, стилям и

- методами руководства, текучестью кадров, индивидуально-воспитательной работой и т.д.) [Дементьев, Кулакова, Фадеева, Москвитина, 2015, 35];
- коррекция и динамический контроль выявленных деструктивных проявлений (мониторинг, проверочные мероприятия, работа с группами и коллективами, направленная на сплочение, стабилизацию корпоративной среды, показателями деятельности и т.д.) [Черкасова, 2014, 40];
 - создание системы наставничества в подразделениях; сопровождение профессионального роста и развития сотрудников;
 - обучение работников и курсантов самодиагностике и самопрофилактике негативного влияния служебной деятельности; регулярные профилактические информационные мероприятия (лекции, беседы, стенды наглядной агитации, памятки) направленные на формирование профессионально-важных качеств сотрудника УИС и обеспечивающих оптимальное выполнение должностных инструкций,
 - проведение занятий по вопросам профессионального общения, конфликтных ситуаций, признаков суицидального поведения, эмоциональной саморегуляции и т.п. [Болдырева, 2014, 195];
 - психологическое консультирование, которое проводится по профессиональным и общим вопросам с целью оказания психологической помощи в кризисной ситуации и в решении личностных психологических проблем, развития эмоционально-волевых качеств сотрудников.

В любом случае, деструктивное поведение создает риск негативного влияния на деятельность сотрудника и эффективность этой деятельности, что обуславливает необходимость организации профилактики деструктивного поведения и повышение требований к уровню профессиональной подготовки сотрудников. Необходима разработка и принятие концепции кадровой политики – нормативно-правового акта, закрепляющего основные принципы кадровой политики и стратегию подготовки высокоэффективных кадров, содержащего как раздел систему профилактики профессиональных деструкций.

Библиография

1. Болдырева Т.А. Деформации личности: попытка систематизации современных психологических подходов в русле концепции индивидуальности // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. 2 (163). С. 195-198.
2. Дементьев С.В. и др. Изучение социально-психологической обстановки в исправительных учреждениях // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. № 9-5. С. 34-36.
3. Елагина А.С. Интерпретация трендов уровня преступности: нормальные и шоковые изменения // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 11А. С. 144-152.
4. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
5. Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 10 октября 2023 г. № 654 «Об утверждении Служебного распорядка федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы исполнения наказаний».
6. Салатин А.В. Характеристик должностных преступлений сотрудников УИС и классификация личностей преступников // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2011. № 17. С. 13-17.
7. Федеральный закон от 19 июля 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» (с изменениями и дополнениями).
8. Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
9. Федорова Е.М., Мешкова Л.В., Дегтярева О.Л. Проблемы психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы: аналитический обзор с предложениями. М., 2014.

53 с.

10. Черкасова М.А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников: дис. ... канд. психол. наук. Вологда, 2014. 187 с.

Regulatory legal and organizational support for counteracting destructive behavior of penal system employees

Pavel N. Kazberov

PhD in Psychology, Leading Researcher,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
125130, 15a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: mr.kazberov@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the problems of organizing a system for the prevention of professional destruction of employees of the penal system in the aspect of regulatory legal and organizational support. Based on a theoretical and empirical study of documentation, scientific sources and the practice of organizing professional support, the foundations, principles and main directions of preventive work are determined. It is determined that the basis for organizing work with personnel of the penal system remains the principles and guidelines of the Russian state, reflected in the main regulatory legal documents of the current legislation, but at the same time, basically the regulatory materials are not organizational, but restrictive in nature, which, coupled with the current The problem of staffing increases the risk of an increase in persons susceptible to the development of professional destruction, due to imperfect personnel policies and a decrease in the criteria for selecting candidates for service. The main directions of work to prevent and counter the emergence and formation of destructive behavior are presented. It is necessary to develop and adopt a concept of personnel policy, a normative legal act that enshrines the basic principles of personnel policy and the strategy for training highly effective personnel, containing as a section a system for preventing professional destruction.

For citation

Kazberov P.N. (2024) Normativno-pravovoe i organizatsionnoe obespechenie protivodeistviya destruktivnomu povedeniyu sotrudnikov UIS [Regulatory legal and organizational support for counteracting destructive behavior of penal system employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (6A), pp. 288-293.

Keywords

Regulatory legal acts, personnel policy, prevention system, employees, destructive behavior, penal system

References

1. Boldyreva T.A. (2014) Deformatsii lichnosti: popytka sistematizatsii sovremennykh psikhologicheskikh podkhodov v rusle kontseptsii individual'nosti [Personality deformations: an attempt to systematize modern psychological approaches in line with the concept of individuality]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the

-
- Orenburg State University], 2 (163), pp. 195-198.
2. Cherkasova M.A. (2014) *Psikhologicheskii monitoring professional'nogo vygoraniya sotrudnikov. Doct. Dis.* [Psychological monitoring of professional burnout of employees. Doct. Dis.]. Vologda.
 3. Dement'ev S.V. et al. (2015) *Izucheniye sotsial'no-psikhologicheskoi obstanovki v ispravitel'nykh uchrezhdeniyakh* [Study of the socio-psychological situation in correctional institutions]. *Teoreticheskie i prikladnye aspekty sovremennoi nauki* [Theoretical and applied aspects of modern science], 9-5, pp. 34-36.
 4. Elagina A.S. (2018) *Interpretatsiya trendov urovnya prestupnosti: normal'nye i shokovye izmeneniya* [Interpretation of crime trends: normal and shock changes]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (11A), pp. 144-152.
 5. *Federal'nyi zakon ot 19 iyulya 2018 g. № 197-FZ «O sluzhbe v ugovovno-ispolnitel'noi sisteme Rossiiskoi Federatsii i o vnesenii izmenenii v Zakon Rossiiskoi Federatsii «Ob uchrezhdeniyakh i organakh, ispolnyayushchikh ugovovnye nakazaniya v vide lisheniya svobody» (s izmeneniyami i dopolneniyami)* [Federal Law of July 19, 2018 No. 197-FZ "On Service in the Criminal-Executive System of the Russian Federation and on Amendments to the Law of the Russian Federation "On Institutions and Bodies Executing Criminal Punishments in the Form of Imprisonment" (with amendments and additions)].
 6. *Federal'nyi zakon ot 27 maya 2003 goda № 58-FZ «O sisteme gosudarstvennoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii»* [Federal Law of May 27, 2003 No. 58-FZ "On the Civil Service System of the Russian Federation"].
 7. Fedorova E.M., Meshkova L.V., Degtyareva O.L. (2014) *Problemy psikhologicheskoi profilaktiki professional'nogo otchuzhdeniya sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy: analiticheskii obzor s predlozheniyami* [Problems of Psychological Prevention of Professional Alienation of Employees of the Criminal-Executive System: Analytical Review with Proposals]. Moscow.
 8. *Prikaz Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii ot 10 oktyabrya 2023 g. № 654 «Ob utverzhdenii Sluzhebnogo rasporyadka federal'nykh gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii»* [Order of the Federal Penitentiary Service of October 10, 2023 No. 654 "On approval of the Service Regulations of federal state civil servants of the Federal Penitentiary Service"].
 9. Salatin A.V. (2011) *Kharakteristik dolzhnostnykh prestuplenii sotrudnikov UIS i klassifikatsiya lichnostei prestupnikov* [Characteristics of official crimes of UIS employees and classification of criminals' personalities]. *Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie* [Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction], 17, pp. 13-17.
 10. Zeer E.F., Symanyuk E.E. (2005) *Psikhologiya professional'nykh destrukttsii* [Psychology of professional destructions]. Moscow: Akademicheskii proekt Publ.; Yekaterinburg: Delovaya kniga Publ.
-