

УДК 34.09

Герейханов Фарид Фиридунович, старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин юридического факультета ВЮИ ФСИН России, г. Владимир, Российская Федерация

e-mail: gereykhانov8900@gmail.com

Келеева Арина Олеговна, курсант 26-й группы юридического факультета, ВЮИ ФСИН России, г. Владимир, Российская Федерация

e-mail: keleeva.ari1209@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. Проблема изучения профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет особую актуальность в условиях современных требований к обеспечению законности, правопорядка и гуманизации исполнения наказаний. Особенности службы обусловлены сочетанием охранных, организационных и воспитательных задач, а также высокой степенью нормативной регламентации и служебной ответственности. Работа в учреждениях пенитенциарной системы требует от сотрудников профессиональной подготовки, психологической устойчивости и готовности к действиям в сложных и нестандартных ситуациях. В связи с этим анализ специфики их профессиональной деятельности представляет научный и практический интерес.

Ключевые слова. Профессиональная деятельность, гуманизация, профессиональные знания, специфика профессиональной деятельности.

FEATURES OF THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF THE EMPLOYEES OF THE CRIMINAL-EXECUTIVE SYSTEM

Annotation. The study of the professional activities of penal system employees is particularly relevant given modern demands for law and order, and the humanization of penal enforcement. The specifics of this service are determined by the combination of security, organizational, and educational tasks, as well as a high degree of regulatory oversight and official responsibility. Working in penal institutions requires employees to be professionally trained, psychologically resilient, and prepared to act in complex and challenging situations. Therefore, an analysis of the specifics of their professional activities is of both scientific and practical interest.

Keywords. Professional activity, humanization, professional knowledge, specificity of professional activity.

Профессиональное развитие личности, рассматриваемое с позиций системного подхода, представляет собой не статическое, а динамическое, непрерывно изменяющееся состояние человека. В процессе овладения профессиональной ролью профессионально важные качества субъекта труда развиваются, складываются приемы их компенсации, деятельность приобретает качественно новые характеристики. Меняется «удельный вес» отдельных профессионально важных качеств по мере перехода от нижнего уровня профессиональной успешности – к более высокому.

Прохождение службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы ФСИН России предъявляет повышенные требования к нравственным качествам сотрудников, уровню их эмоциональной выдержки, терпимости, самообладанию, наличию социального иммунитета к возможному воздействию криминальной субкультуры и иных неблагоприятных факторов. К ним можно отнести относительно невысокий уровень заработной платы, напряженный характер труда, отдаленность большинства учреждений такого рода от крупных центров. [Корышева С.Е.2023: 159–166].

Показательно, что, несмотря на сложные условия работы, высокую эмоциональную напряженность, служба в уголовно-исполнительной системе является стабильной и дает возможность профессионального развития

личности через преодоление трудностей службы, приобретения психологической устойчивости к негативному воздействию среды, наработку таких качеств, как: мужественность, решительность, самодисциплина, твердость и бескомпромиссность в вопросах службы, мгновенная реакция, и многих других, необходимых сотруднику УИС в служебной деятельности.

Как справедливо указывает Н.С. Зорина, выявление профессиональной деформации сотрудника, ее профилактика и коррекция является очень важным и порой недооцененным направлением в государственном управлении, поскольку высокий уровень профессиональной деформации государственных служащих неблагоприятно сказывается на профессионализме служащих, эффективности их деятельности, правомерности их поведения, а также на комплектовании государственного аппарата. [Зорина Н.С. 2021: 39–41].

Актуальность борьбы с профессиональной деформацией сотрудников УИС обусловлена тем, что «повышение уровня мотивации при прохождении службы и формирование здоровой морально-психологической обстановки, исключая противоправное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы» обозначается как вызов, стоящий перед УИС, в Концепции развития УИС на период до 2030 года, а «формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала» и «повышение уровня открытости и формирование положительного мнения о деятельности пенитенциарной системы» определяются данной концепцией как цели, стоящие перед УИС.

Необходимо отметить, что в науке нет единого и устоявшегося подхода к классификации профессиональных деформаций, не говоря уже о классификациях профессиональной деформации сотрудников УИС. Тем не менее, перечисляя профессиональные деформации, непосредственно связанные с сотрудниками УИС, можно обратиться к А.А. Мишину, по мнению которого профессиональная деформация сотрудников УИС может проявляться на четырех уровнях:

1) общепрофессиональные деформации – это деформации, характерные для всех работников данной профессии;

2) профессионально-типологические деформации – это деформации, связанные с тем, что на психологическую структуру профессиональной деятельности накладываются индивидуальные, психологические особенности личности;

3) индивидуальные деформации – это деформации, при которых многолетнее выполнение служебных обязанностей накладывается на особенности личности и отдельные профессионально важные качества, что приводит к возникновению профессиональных акцентуаций. [Мишин А.А. 2015: 174 – 177].

К деформациям, которые характерны для сотрудников правоохранительных органов и сотрудников УИС, в частности, можно отнести такие профессиональные деформации, как профессиональная индифферентность, профессиональная агрессия, консерватизм, доминантность, ролевой экспансионизм, сверхконтроль, правовой нигилизм, стереотип «начальник всегда прав», использование жаргона, формализм, подозрительность, гипертрофированное чувство корпоративности, упоение властью, снижение уровня интеллекта, скрытность, дегуманизация, игнорирование чувств и желаний окружающих людей, утрата доброжелательности по отношению к окружающим людям, утрата внеслужебных интересов, сужение социальных связей, стремление к беззаботности существования, злопамятность, замкнутость и др. [Левитан К.М. 2008: 137].

Сотрудники уголовно-исправительной системы имеют все необходимые возможности для профессионального роста и развития личности, такие как: бесплатное обучение в ведомственных высших учебных заведениях, обязательное периодическое повышение квалификации, физическая подготовка, психологическое сопровождение службы, что позволяет сотруднику всегда быть в хорошей физической и психологической форме.

В уголовно-исполнительной системе в связи со спецификой деятельности существует довольно быстрый карьерный рост, что также является мотивацией сотрудников к постоянному личностному и профессиональному развитию.

Служебная деятельность сотрудников УИС осуществляется в рамках строгого регулирования, установленного нормативно-правовыми актами, среди которых основное место занимает Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации, а также ведомственные инструкции, которые обязывают сотрудников к строгому соблюдению норм действующего законодательства в процессе несения службы.

Кроме того, служба в УИС сопряжена с повышенными рисками, связанными с возможностью нападений, захватов заложников и возникновения массовых беспорядков. Сотрудники обязаны быть готовыми к действиям в условиях кризисной ситуации, что требует постоянного совершенствования навыков обеспечения безопасности и строгого соблюдения регламентов, поскольку соблюдение законности и контроль за соблюдением прав осужденных занимают первостепенное значение.

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы осуществляется в условиях закрытости, формирующих особую субкультуру, существенно влияющую на характер служебной деятельности. Специфика профессии предполагает высокую степень ответственности за безопасность осуждённых, находящихся под постоянным контролем, что ведёт к возникновению стрессовых ситуаций в результате взаимодействия с криминальными элементами; такие воздействия нередко вызывают изменения личностных характеристик на фоне негативных факторов.

При этом данная деятельность часто недооценивается обществом и сопровождается негативными стереотипами, что создает дополнительную психологическую нагрузку на сотрудников и требует от них высокого уровня профессиональной мотивации и приверженности выбранной профессии.

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников УИС выделяется специфическими чертами, обусловленными особенностями

выполняемых задач и условий труда, что делает употребление специализированного подхода к подготовке кадров и организации системы поддержки для работников пенитенциарных учреждений всё более актуальным.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы характеризуется рядом специфических особенностей, создающих благоприятные условия для развития профессиональной деформации.

Постоянное взаимодействие с криминальным контингентом, высокий уровень психоэмоционального напряжения и стресса, строгая регламентация деятельности и жесткая иерархическая структура организации формируют особую профессиональную среду с повышенным риском психологических нарушений. Закрытость пенитенциарной системы, ограниченность социальных контактов и необходимость поддержания постоянной бдительности способствуют формированию специфического профессионального мировоззрения, основанного на подозрительности и недоверии.

Противоречивость требований, предъявляемых к сотрудникам УИС, необходимость сочетать функции контроля и исправления, а также постоянное столкновение с негативными проявлениями человеческой природы создают дополнительную психологическую нагрузку. Следовательно, особенности профессиональной деятельности сотрудников УИС являются объективными факторами риска развития профессиональной деформации, требующими разработки специализированных программ психологического сопровождения и поддержки.

Список литературы

1. Коришева С.Е. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / С.Е. Коришева, И.Е. Скопина // VI международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: Сборник тезисов выступлений и докладов участников (приуроченный к 30-летию со дня принятия Конституции Российской

Федерации и Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации»), Рязань, 15–17 ноября 2023 года. – Рязань: Академия ФСИН России, 2023. – С. 159-166.

2. Зорина Н.С. К вопросу о факторах и особенностях профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н.С. Зорина // Теоретические и практические аспекты организации профессионального сопровождения сотрудников УИС: сборник материалов круглого стола, Москва, 29 октября 2021 года / ФКУ НИИ ФСИН России, 2021. – М.: Федеральное казенное учреждение «Научно-исследовательский институт информационных технологий Федеральной службы исполнения наказаний», 2021. – С. 39-41

3. Мишин А.А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательном процессе / А.А. Мишин // Вестник Кузбасского института. – 2015. – №4(25). – С. 174-177.

4. Юридическая педагогика: учебник / К.М. Левитан. 2-е изд., изм. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2017. – 299 с.