

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Работа представлена кафедрой философии и права
Пермского государственного технического университета.
Научный руководитель – доктор философских наук, профессор Н. К. Оконская*

Ценностные ориентации как совокупность устойчивых мотивов может осознаваться в разной степени, выражаясь в фактах поведения, и принимая форму стереотипа, идеала.

Актуальность данной проблемы – кадровый вопрос в целом, отсев курсантов и увольнение молодых специалистов ФСИН в частности. Главным фактором изменения ситуации гипотетически можно назвать защиту социально-психологической среды – той атмосферы, в которой крепнут военно-корпоративные ценности и формируется представление о статусе будущего офицера. Ключом коррекции профессиональных ожиданий в сторону их реалистичности – преодоление предубежденного, негативно-агрессивного восприятия личности осужденного.

***Ключевые слова:** военно-корпоративные ценности, коррекция профессиональных ожиданий, восприятие личности осужденного.*

V. Shalayev

RELEVANT PROBLEMS OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL ORIENTATION AND VOCATIONAL TRAINING IN THE CRIMINAL EXECUTIVE SYSTEM OF MODERN RUSSIA

Value orientations as a system of stable motives can be realised in different degrees, expressing themselves in facts of behaviour and taking a shape of stereotypes or ideals.

The topicality of the problem is the personnel issue and, in particular, dropout and dismissal of young specialists from the Federal Service of Punishment Execution. The main factor in changing of the situation could be indicated as protection of the social and psychological environment – the atmosphere where military and corporate values are enhanced and the conception of the status of an officer-to-be is formed. The key to the correction of professional expectations toward their feasibility is overcoming of the prejudiced, negative and aggressive perception of a convict's personality.

***Key words:** military and corporate values, correction of professional expectations, perception of a convict's personality.*

Уголовно-исполнительная система как государственный институт исполнения наказаний имеет сложную историю. С развитием цивилизации менялись человеческие ценности и приоритеты государственной политики, а вместе с ними изменялся пенитенциарный аппарат. Пока не прекращаются споры о природе и причинах преступности как социального феномена, нам, практикам, отвечающим за исполнение наказаний, приходит-

ся решать главный вопрос: «Как обеспечить международные стандарты отбывания наказания в современных условиях?».

Несомненно, одним из главных условий решения этой проблемы является качественная подготовка персонала УИС. Сотрудник уголовно-исполнительной системы не только гарант безопасности, но и лицо, которое оказывает позитивное влияние на осужденного. Важно отметить, что функционально перед

персоналом всегда стояла противоречивая задача: с одной стороны, обеспечение изоляции осужденных от общества, с другой — обеспечение их исправления и ресоциализации. На современном этапе развития пенитенциарной науки и практики наметилась положительная тенденция к решению этой глобальной проблемы. Активный процесс реформирования уголовно-исполнительной системы России увенчался образованием в 2005 г. Федеральной службы исполнения наказаний. Ее создание обусловило новые формы концептуального, организационного, экономического и методического обеспечения деятельности УИС. Вместе с тем требуется более четкое определение задач и функций пенитенциарных учреждений, регламентов служебной деятельности, сфер их деятельности. В полной мере это касается и образовательных учреждений ФСИН России.

Формирование кадрового корпуса уголовно-исполнительной системы (УИС) является ведущим комплексом их ресурсного обеспечения, обеспечивающим социальное наполнение служб и подразделений и закрепляющим признаки оперативно-служебной деятельности сотрудников УИС как массовой профессии, как специфической разновидности государственной правоохранительной службы.

Вместе с тем сегодня не все задачи, являющиеся содержательными компонентами этой системы, решаются в полном объеме и с высоким качеством.

За последние 8 лет среди лиц, принятых на должности среднего и старшего начальствующего состава УИС, почти вдвое сократилось число выпускников ведомственных образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) [1, с. 2]. А доля вновь принятых на службу сотрудников из гражданских организаций, которые не имеют специальной подготовки и мотивации на службу в органах уголовно-исполнительной системы, в последние годы составляла до 1/3 (в 2005 г. — 32,2%; в 2006 г. — 29,6%) [2, с. 12; 3, с. 13].

По результатам проведенного нами исследования, уже на протяжении длительного

времени через три года после выпуска по различным основаниям увольняется более чем каждый третий специалист, подготовленный в системе профессионального образования ФСИН России [4, с. 131]. Такое положение, безусловно, ведет к размыванию кадрового, профессионального ядра органов УИС.

Правоохранительная служба в уголовно-исполнительной системе в силу ее специфики значительно отличается от других видов трудовой деятельности. Можно выделить ее специфические особенности:

- особый порядок комплектования кадров (профессиональный отбор кандидатов на службу с учетом социальных признаков, физических и психических качеств, образования);

- специальный порядок назначения на должности (служба по контракту, назначение на конкурсной основе, испытательный срок, наставничество);

- организационное обеспечение служебной карьеры (наличие специальных знаний, рост по службе в зависимости от профессионализма, резерв кадров на выдвижение);

- особый правовой статус и властные полномочия личного состава;

- напряженная служебная деятельность, связанная с длительным пребыванием в замкнутом и ограниченном пространстве;

- контакт с большим количеством осужденных;

- воспитательная функция персонала по отношению к спецконтингенту;

- риск, связанный с личной безопасностью сотрудника;

- жесткий характер должностей (иерархическая подчиненность по службе, единоначалие);

- соблюдение норм профессиональной этики не только в рамках служебного времени, но и за его пределами;

- наличие системы поддержания профессиональной компетентности личного состава (служебная подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров).

Вместе с тем возникают вопросы: каким должен быть сотрудник уголовно-исполнительной системы на современном этапе, ка-

кова оптимальная модель служебного коллектива пенитенциарного учреждения и в чем заключаются концептуальные основы развития персонала? Сложность кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы заключается, на наш взгляд, в том, что правоохранительная служба многофункциональна и многопланова. Достаточно взглянуть на квалификационные требования к сотрудникам следующих служб уголовно-исполнительной системы: безопасности, охраны, оперативной, воспитательной работы с осужденными, психологической, кадровой, исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденных от общества, производственно-экономической, организационно-аналитической.

Несомненно, что профессиограммы указанных должностных категорий существенно отличаются друг от друга. В то же время, на основании Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы России можно выделить общие требования к персоналу УИС. Они разделяются на три блока.

Первый блок – теоретический (фундаментальные знания и представления), второй – практический (профессиональные навыки и умения) и третий – этический (личные качества: честность, дисциплинированность, ответственность, гуманность, патриотизм и др.).

Сотрудник уголовно-исполнительной системы должен знать правовые основы и содержание уголовно-исполнительной политики в Российской Федерации, задачи, принципы и методы пенитенциарной педагогики и психологии. Он должен обладать высоким уровнем культуры поведения, широким мировоззрением; понимать социальную значимость своей профессии; быть готовым к несению службы в экстремальных условиях; выполнять требования международных стандартов обращения с осужденными и лицами, заключенными под стражу. Данные приоритеты кадровой политики решаются в полном объеме в условиях подготовки специалистов в учебных заведениях Федеральной службы исполнения наказаний и непосредственно в территориальных органах России.

Вследствие того, что выпускники образовательных учреждений ФСИН России при-

ходят на работу в практические органы УИС с недостаточным уровнем профессиональной подготовки, процесс их адаптации занимает длительный период (от 1,5 до 3 лет). Это во многом еще объясняется тем, что каждый третий выпускник работает не по профилю полученной специальности [5, с. 20].

Изложенное позволяет заключить, что в деятельности системы профессиональной подготовки кадров в органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации все заметнее стали проявляться противоречия между:

- сложившейся практикой многоуровневого построения системы профессиональной подготовки специалистов УИС и необходимостью интеграции всех субъектов образовательного процесса, которые, в частности, проявляются в дисбалансе фундаментальной профессиональной подготовки и переподготовки кадров, несогласованности междисциплинарных связей с высокими требованиями к организации учебного процесса;

- возросшими требованиями общества и государства к кадрам УИС и уровнем их профессиональной подготовки;

- необходимостью формирования квалифицированного специалиста как личности и субъекта будущей профессиональной деятельности и недостаточностью знаний о динамике профессионально и социально значимых качеств у обучаемых на разных стадиях образовательного процесса.

Разрешение этих противоречий предполагает оптимизацию действующей системы профессиональной подготовки кадров в УИС с тем, чтобы она в максимально возможной мере обеспечивала свое главное предназначение – непрерывное воспроизводство необходимого количества специалистов с требуемым набором квалификационных характеристик, специалистов, способных эффективно решать стоящие перед уголовно-исполнительной системой оперативно-служебные задачи на высоком профессиональном уровне.

По мнению многих исследователей, в этом случае наиболее адекватной современному обществу является система непрерывного образования. Проблема непрерывного

образования в целом и непрерывного профессионального образования в системе правоохранительных органов (включая органы и учреждения, исполняющие наказания) в настоящее время достаточно полно и всесторонне разработана ведущими отечественными и зарубежными исследователями.

В философии под непрерывностью понимается целостность процесса, состоящего из дискретно идущих стадий. Применительно к непрерывному образовательному процессу это означает, что он должен состоять из последовательно возвышающихся ступеней социально организованной учебы, т. е. в той или иной мере формального образования, дающего человеку право на благоприятные для него изменения социального статуса. Преемственная связь между отдельными ступенями и их интеграция в единое целое достигаются посредством надлежаще построенного неформального и формального образования, они же обеспечивают человеку свободу познавательной активности и выбора увлечений. Непрерывное профессиональное образование рассматривается как постоянное творческое обновление, развитие и совершенствование каждого человека на протяжении всей жизни.

Многие исследователи понятие непрерывного образования относят к трем объектам: к организационной структуре, к образовательным процессам и к личности.

Рассматривая концептуальные и организационно-методические основы кадрового обеспечения деятельности УИС, целесообразно, на наш взгляд, пересмотреть в первую очередь организационную структуру системы непрерывного образования. Как известно, в классическом варианте целостная система непрерывного образования включает профессиональную подготовку, повышение квалификации и переквалификацию в процессе трудовой занятости.

Рассмотрим последовательно сущность каждого из этих трех основных структурных элементов системы непрерывного образования. Профессиональная подготовка возникла в связи с профессиональным разделением труда, первоначально она осуществлялась

непосредственно в трудовой деятельности. В зависимости от уровня квалификации и сложности осваиваемой профессии профессиональная подготовка включает высшее, среднее или начальное профессиональное образование. Педагогическая энциклопедия трактует профессиональную подготовку, во-первых, как обучение в учебных заведениях специалистов разного уровня квалификации для различных областей науки, техники, культуры, и, во-вторых, как совокупность знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения работы в определенной области трудовой деятельности. Подготовка специалистов высшей квалификации складывается из широкой общенаучной подготовки, суммы специальных знаний в конкретной области, а также основательной практической подготовки в области избранной специальности. Повышение квалификации — совершенствование в профессии, которое осуществляется путем обучения в институтах и на курсах повышения квалификации, в школах передового опыта, а также путем самообразования, обмена профессиональным опытом в процессе трудовой деятельности. В настоящее время повышение квалификации и переподготовка рассматриваются в качестве отдельных звеньев системы профессионального образования.

Функционирование системы непрерывного образования ФСИН России рассмотрим на примере органов и учреждений Пермского края, исполняющих наказания. В настоящее время на территории края действует Пермский институт ФСИН России, Учебный центр ГУФСИН России по Пермскому краю. В Пермский институт ФСИН России в 2008 г. поступило из территориального органа 47 слушателей, всего обучаются по разным образовательным программам 227 слушателей. За годы существования учебного заведения для ГУФСИН России по Пермскому краю подготовлено 585 специалистов. Заслуживает внимания тот факт, что часть выпускников (10 студентов) очной формы обучения по программе среднего профессионального образования по специальности «правоохранительная деятельность», обучавшихся на

платной основе, после окончания обучения были зачислены сотрудниками УИС. В 2008 г. в семь образовательных учреждений высшего профессионального образования ФСИН России поступили учиться 44 курсанта, всего в них обучаются 115 курсантов.

Система поддержания профессиональной компетентности личного состава пенитенциарных учреждений Пермского края разработана таким образом, что сотрудники, зачисленные в резерв кадров на выдвижение, могут обучаться по заочной форме в учебных заведениях: университетах, институтах, колледжах. Все кандидаты, принятые на службу, проходят специальные курсы переподготовки, после которых сотрудник приступает к самостоятельному несению службы.

Следующим этапом для карьерного роста являются курсы повышения квалификации по вышестоящей должности, а при необходимости и курсы переподготовки. Подготовка руководящих кадров проходит в три этапа. На первом этапе сотрудники, зачисленные в резерв кадров, проходят специальное обучение, которое предусматривает многостороннюю теоретическую подготовку, включающую такие предметы как менеджмент и психология управления, экономика, аудит и финансы, производственно-хозяйственная деятельность, уголовно-исполнительное право, делопроизводство, пенитенциарная педагогика и др.

Вторым этапом обучения руководящих кадров является изучение передового опыта других регионов УИС России. Перед назначением на должность проводится третий, завершающий этап – стажировка по должности, на которую претендует кандидат.

Расстановка кадров, таким образом, происходит на плановой основе и ступенчато. За организационное обеспечение карьеры каждого сотрудника отвечает не только непосредственный начальник, но и весь коллектив руководителей, который структурно образует аттестационную комиссию по рассмотрению вопросов соответствия занимаемой должности того или иного сотрудника. Особое внимание уделяется специальной подготовке ведущих должностных категорий

сотрудников – начальников отрядов, сотрудников оперативных аппаратов, руководителей уголовно-исполнительных инспекций.

С целью адаптации к службе молодых сотрудников, не имеющих практического опыта работы со спецконтингентом, руководители учреждений после их назначения составляют индивидуальные планы профессиональной подготовки, закрепляют за ними наставников из числа наиболее опытных сотрудников. Проводится психологическое сопровождение молодых специалистов. С целью повышения эффективности адаптации и сокращения срока привыкания к службе в УИС для молодых специалистов разработан специальный курс «вхождение в должность», который проводится на базе Учебного центра.

Передовым опытом формирования кадрового состава ГУФСИН края является то, что территориальный орган начинает отбор на службу с этапа ранней профессиональной ориентации молодежи.

При этом важное значение в совершенствовании деятельности школьных учебных заведений имеет шефская помощь подразделений ФСИН по укреплению учебно-материальной базы, проведение Дней открытых дверей, выступления сотрудников ГУФСИН и института перед учениками 9–11-х классов.

Таким образом, процесс профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы Пермского края носит непрерывный и планомерный характер.

Завершая рассмотрение организационной структуры системы непрерывного образования в УИС, считали бы целесообразным включить в эту систему обучение школьников 10–11-х классов в рамках ранней профориентации. В нормативном плане названное обучение не вписывается в классическую схему непрерывного профессионального образования. В то же время сама образовательная программа, используемая в учебно-воспитательном процессе школьников, содержит часть дидактических единиц из образовательных программ, применяемых в системе начального профессионального образования.

Таким образом, подготовка кадров в УИС интегрируется в единую общероссийскую систему профессиональной подготовки кадров как специфическая составляющая и преследует цели кадрового обеспечения органов уголовно-исполнительной системы. Будучи сложной со-

циальной системой, она должна перманентно, прогнозируемо изменяться, с тем чтобы четко выполнить заказ общества по непрерывному воспроизводству необходимого количества специалистов с требуемым набором квалификационных характеристик.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Нургалиев Р.* Назрела необходимость глубоких перемен // Профессионал: популярно-правовой альманах МВД России. 2007. № 6.
2. Актуальные проблемы и перспективы кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы, работы с личным составом: сб. / под общ. ред. С. Х. Шамсунова. М., 2008.
3. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2006 год: сб. аналитических и информационных материалов. М.: ЦОКР МВД России, 2007.
4. *Кобозев А. А.* Правовое регулирование деятельности системы профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. М.: Ависта консалтинг, 2007.
5. Ведомости уголовно-исполнительной системы // Информационно-аналитический журнал. 2008. № 11.

SPISOK LITERATURY

1. *Nurgaliyev R.* Nazrela neobkhodimost' glubokikh peremen // Professional: populyarno-pravovoy al'manakh MVD Rossii. 2007. N 6.
2. Aktual'nye problemy i perspektivy kadrovogo obespecheniya deyatel'nosti ugolovno-ispolnitel'noy sistemy, raboty s lichnym sostavom / Sbornik. Pod obshchey red. S. Kh. Shamsunova. M., 2008.
3. Sostoyaniye raboty s kadrami organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii za 2006 god: Sbornik analiticheskikh i informatsionnykh materialov. M.: TsOKR MVD Rossii, 2007.
4. *Kobozev A. A.* Pravovoye regulirovaniye deyatel'nosti sistemy professional'noy podgotovki kadrov v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii: Monografiya. M.: Avista konsalting, 2007.
5. Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noy sistemy / Informatsionno-analiticheskiy zhurnal. 2008. N 11.