
ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

УДК 343.8

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩНОСТЯМИ ЛИЦ, ОТБЫВАЮЩИХ ЛИШЕНИЕ СВОБОДЫ, С УЧЕТОМ НАЛИЧИЯ В НИХ ГРАЖДАН, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ ЭТНИЧЕСКИЕ ГРУППЫ ГОСУДАРСТВ СРЕДНЕЙ АЗИИ

Ананьев Олег Геннадьевич,

старший преподаватель кафедры социальной психологии и социальной работы,

Академия ФСИН России. Россия, г. Рязань.

E-mail: ananbev.oleg2013@yandex.ru,

Трихина Наталья Николаевна,

методист кафедры социальной психологии и социальной работы,

Академия ФСИН России. Россия, г. Рязань.

E-mail: Natalya.trik@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности в управлении осужденными с учетом национальных отличий азиатских народов. Сделаны предложения по формированию мотивации труда мигрантов в условиях отбывания наказания в виде лишения свободы.

Ключевые слова: мигранты, рабочие мигранты, этнические группы осужденных, национальные обычаи, социальная адаптация мигрантов в РФ, мотивация труда, специфика деятельности исправительных учреждений, имеющих осужденных, являющихся гражданами государств, находящихся в Средней Азии.

В связи с высокой убылью населения государственная политика Российской Федерации направлена на поощрение увеличения потока этнических мигрантов из Средней Азии. Исследователь Лебедева Н.М. поясняет, что под этническими миграциями понимаются случаи массовых перемещений, когда представители того или иного этноса (этнокультурной группы) добровольно или вынужденно покидают территорию места формирования этноса (или его длительного проживания) и переселяются в иное географическое или культурное пространство [1].

На протяжении более двадцати лет в поиске рабочих мест в Россию приезжают мигранты, и их достаточно много, чаще – это мужчины из Узбекистана, Таджикистана и других соседних стран. Следующим этапом миграции является переезд и ассимиляция семей рабочих мигрантов. Эта ситуация вызывает много вопросов. Положительную роль играет большая рождаемость в семейных парах мигрантов из Азии. При этом дети, рожденные в России, получают гражданство по месту рождения. Это ведет к омоложению статистического среднего возраста населения России. Однако для экономики любой страны позитивнее приток рабочей силы с высоким уровнем образования. Выходцы из Средней Азии, как правило, жители небольших сельских поселков и населенных пунктов с родовым укладом жизни и доминирующими религиозными представлениями. Следствием приобретенного менталитета становятся замкнутые общности с точки зрения ассимиляции и социальной адаптации: национально-клановые социальные объединения, своеобразные отправления религиозных обрядов и невысокий уро-

вень профессионального образования. Деятельность в стране образовательных организаций, ориентированных на обучение детей мигрантов, уже представляет для них в настоящее время большую проблему. Отсутствие возможности освоения гражданами государств Ближнего Зарубежья высокотехнологичных профессий ведет к замедлению реализации направлений, связанных с развитием общественного прогресса, к ограничению доступности рабочих мест, связанных с освоением наукоемких технологий и соответственно с более высокой заработной платой. Указанные факторы в перспективе ведут к более агрессивному поведению в обществе молодого поколения мигрантов и повышению уровня преступности на национальной почве.

В качестве примера рассмотрим особенности менталитета двух наиболее крупных этнических групп: узбекской и таджикской. Основной религией данных народов является ислам, который в сущности в этих странах приобрел уже радикальный характер. В основу воспитания ставится беспрекословное подчинение старшим, четкая иерархия, более низкое социальное положение женщин по сравнению с мужчинами, доходами в семье всегда распоряжается только старший.

Узбеки традиционно не демонстрируют агрессию и не идут на открытый конфликт. На любую просьбу отвечают согласием. Это не гарантирует ее исполнение. Исторически сложилось многовековое занятие узбеками торговлей. Обижать покупателя – не в интересах продавца. В настоящее время основная часть узбеков занимается земледелием. Узбеки чистоплотны. Подметать не только двор, но и улицу у ворот традиционно считалось обязательным. Можно быть уверенным, что уборка территории дворником узбеком будет исполняться добросовестно. Представители узбекского этноса высоко ценят уважительное отношение к культуре своего народа, национальным обычаям, традициям, чувствам. В тех же социальных группах, где отрицательная морально-нравственная атмосфера, они склонны к конфликтам, тяжело переживают оскорбления, проявляют злопамятность, способны совершать необдуманные поступки. Узбеки тесно связаны кровнородственными узами между собой, образуют земляческие группы, живут иногда по закону круговой поруки. В последнем случае такие группы могут приобретать негативную общественно-политическую направленность и стремятся подчинить своему влиянию выходцев из остальных регионов Средней Азии. Узбеки часто избегают технических специальностей. Сказывается слабая общеобразовательная и языковая подготовка, но взявшись за их освоение, упорно учатся для достижения положительных результатов. Привыкание к новым трудовым условиям в большинстве случаев начинается довольно сложно. Сказывается существенное различие в образе жизни до приезда в другую страну [2].

Характерные психологические качества представителей таджикского этноса: практический склад ума, рациональное мышление, спокойствие, рассудительность, определенная степень замкнутости в национальных группах, порой настороженное отношение к представителям других этносов, подчеркнутая важность уважительного отношения к себе со стороны других граждан. Таджиков отличает упорство, настойчивость в достижении поставленных целей, исполнительность. Они дружелюбны, но вместе с тем могут быть и психологически закрытыми до тех пор, пока не изучили окружающих. Не прощают моральных и физических оскорблений, идут из-за этого на конфликты. Таджики честолобивы, щедры и бескорыстны. Исторически сложилось, что равнинные таджики занимались ремеслами. Индивидуальный труд вырабатывает определенный стиль работы. Высоко оценивается профессиональная система качества. Таджики трудолюбивы. Но они привыкли работать не спеша, размеренно, без напряжения, с частыми перерывами. Незнание этой особенности нередко приводит к конфликтам. Тут нужна терпеливая разъяснительная работа, убеждение, похвала, уважительное отношение. Представители этой нации наделены своеобразным темпераментом, испытывают потребность в разнообразии и периодической смене возлагаемых на

них обязанностей. Они легко загораются каким-либо делом и так же быстро остывают. Таджики упорны и настойчивы в достижении намеченной цели, особенно личного характера. Достигнув ее, они расслабляются и разительно меняются в поведении, пока не увлекутся новым делом. Последовательная постановка целей перед таджиками во всех сферах трудовой деятельности в тесной связи с их личными интересами, помощь, психологическая поддержка позволяет руководителям многонациональных коллективов уверенно управлять процессом их становления на профессиональном поприще, поддерживать постоянный интерес к труду. Семейные ценности являются основополагающими в жизни таджиков. У детей воспитывается беспрекословное повиновение и уважение к старшим и родителям. Таджики неприхотливы, терпеливы, легко переносят трудности и лишения жизни, проявляют смелость, трудолюбие, сопереживание чужому горю. Каждый таджик стремится беречь свою честь смолоду. Его воспитывают так: иди прямо, не увиливай от трудностей, будь честен, прост. Порой прямомота таджиков воспринимается как дерзость, упрямство. Нельзя забывать, что для него это норма жизни, о которой надо знать и к которой надо привыкнуть, потому что в таких штрихах проявляется психология нации. Нельзя не учитывать и тот факт, что значительная часть молодых людей в Таджикистане в возрасте от 16 до 29 лет не учатся и нигде не работают, не получают трудовой закалки. Это создает дополнительные трудности для адаптации таджикской молодежи на производстве, в коллективах предприятий, в исправительных учреждениях[3]. Молодые люди, прибывшие в Россию, столкнувшись с трудностями и кажущейся им несправедливостью, совершают преступления, а после этого оказываются в местах лишения свободы.

Прогноз ситуации увеличения этнической миграции из стран Средней Азии и наличия определенного количества осужденных указанных этнических общностей требует разработки рекомендаций по управлению и организации трудовой деятельности заключенных в системе УИС, а так же внедрению дополнительных обучающих и образовательных программ. На наш взгляд, органы и учреждения УИС должны иметь возможности для того, чтобы руководствоваться специальными правовыми нормами, связанными с возможностью регулирования трудовых отношений, а также управления другими процессами, существующими в местах лишения свободы.

Рассмотрим некоторые примеры по стимулированию и мотивации трудовой деятельности этнических групп осужденных. Так, Дж. К. Лафта поясняет, что стимулирование – это система формирования у работников организации побудительных мотивов к активной и эффективной трудовой деятельности, что у них связано, прежде всего, с возможностью удовлетворения материальных потребностей своей семьи[4].

Для таджиков и узбеков семья – это основа их жизни и главный психологический стержень. Дополнительные возможности связи с родственниками, возможности использования видео связи, как поощрение за качественный труд является действенной мотивацией в условиях изоляции. Учитывая приверженность к национальным традициям и культуре, развитие самостоятельности, проведение музыкальных конкурсов, связанных с религиозными праздниками, является хорошим побудительным мотивом для стимуляции трудовой деятельности. Одежда имеет большое значение для таджиков. Разрешение или запрет на ношение национальных головных уборов в дни национальных и больших религиозных праздников может быть позитивным решением вопросов, связанных с их социальной адаптацией и воспитанием толерантного отношения к ним со стороны других этнических групп. Специфика исправительных учреждений допускает ношение только религиозных элементов одежды, а именно головных уборов и только в молитвенных помещениях. Это регулируется Соглашениями о взаимодействии территориального органа УИС и религиозной организации. Примеры уже имеются.

Таджики на протяжении многих веков славятся своими ремесленниками и умельцами, создающими из натурального и экологически чистого сырья ткани, посуду, ковры и многое другое. Логичным было бы использовать эти особенности для организации небольших цехов по изготовлению предметов чеканки или национальной посуды. Это вносит в трудовую деятельность элемент соревнования в мастерстве и повышает психологическую стабильность в межнациональном коллективе. Также может служить мотивацией возможность обучения и повышения квалификации с учетом ограниченного освоения русского языка, преподавание на национальном языке, возможности дистанционного обучения.

Дж. К. Лафта декларирует, что самая общая концепция мотивации сводится к следующим положениям. Человек, осознав задачи и возможное вознаграждение за их решение, соотносит эту информацию со своими потребностями, настраивает себя на определенное поведение, приводящее к конкретному результату, характеризующемуся определенными качественными и количественными характеристиками [4].

В современных реалиях и особенно при планировании развития уголовно-исполнительной системы необходимо учитывать изменяющийся межнациональный состав осужденных, численную нагрузку на начальников отрядов, технические возможности организации труда представителей этнических меньшинств в исправительных учреждениях и управление общностями этнических меньшинств, отбывающих наказание.

Список литературы

1. Кантицкий О. В. Этническая психология: хрестоматия. Ч. 1, 2. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. – 246 с. – 301 с.
2. Узбеки [Электронный ресурс]//psyoffice.ru / Словари и энциклопедии/ Психология URL: <https://www.psyoffice.ru/6-1067-uzbeki.htm>.
3. Таджики [Электронный ресурс]//psyoffice.ru / Словари и энциклопедии/ Психология URL: <https://www.psyoffice.ru/6-1067-tadzhiki.htm>.
4. Лафта Дж. К. Менеджмент. Учебник – М.: ПБОЮЛ Григорян А.Ф., 2002. – 264 с.