
ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

УДК 377

Педагогическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы в предпенсионный период их службы

Абатуров Александр Иванович,

кандидат юридических наук, доцент,
начальник кафедры организации исполнения уголовных наказаний,
ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров.

E-mail: cfyznrf@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-7968-8271

Кузнецов Михаил Иванович,

кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры юридической психологии и педагогики,
ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний».
Россия, г. Рязань.

E-mail: mikhail.kuznetsov.1962@list.ru.

ORCID: 0000-0003-1589-4214

Аннотация. В статье рассматриваются возможности получения дополнительного образования, повышения квалификации сотрудниками, планирующими выход на пенсию. Предлагаются меры по оказанию помощи предпенсионерам в этот период их профессиональной служебной деятельности.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, сотрудники, предпенсионный этап службы.

Завершение этапа профессиональной службы в рядах уголовно-исполнительной системы является сложным личным периодом для каждого сотрудника органов и учреждений уголовно – исполнительной системы (УИС) России, поскольку многие годы жизни связаны с ведомством обеспечивающей законный порядок в государстве. Фундаментальные основы УИС формируют у сотрудников чувство стабильности и непоколебимости пенитенциарной системы. Будущая жизнь и профессиональная деятельность вне стен мощной государственной организации внушают резонные опасения ввиду неопределенности перспектив на ближайшее будущее. По объективным причинам человек пытается избавиться от неприятных ощущений неопределенности ситуации, многие сотрудники системы стремятся получить дополнительную квалификацию, образование, применимое в «гражданской жизни».

К тому же необходимо отметить, что окружающие прямо или косвенно зачастую препятствуют попыткам личностного развития человека, высмеивают попытки повышения образования либо освоения смежной профессии. М. Вудкок и Д. Френсис поясняют этот феномен тем, что каждый человек вовлечен в тонкую паутину социальных отношений с людьми, которые хотят сохранить свои вложения в данного человека неизменными: им необходим человек, которого они знают[1]. В этой ситуации могут возникать межличностные конфликты ввиду пересечения личных интересов

сотрудников, что особенно актуально в нынешних условиях дефицита кадров в учреждениях территориальных органов уголовно-исполнительной системы.

Отсутствие поддержки со стороны близких родственников и друзей так же может негативно влиять на личное развитие. После 40 лет ресурсы здоровья, уверенность в будущих успехах неукротимо убавляются. В этом возрасте, в силу накопления опыта жизненных неудач и потерь, человек склонен воспринимать имеющиеся возможности очень критично, возникает боязнь утратить привычные позиции, опасение выйти из зоны комфорта в зону развития.

Кроме того, не менее важна эмоциональная составляющая при исполнении профессиональных обязанностей сотрудником. На помощь приходит изучение и овладение навыками управления своим эмоциональным интеллектом, то есть способность распознавать эмоции, объективно их оценивать, поскольку люди часто склонны недооценивать свою эмоциональную реакцию. Подавление гнева, обиды ведет к возникновению скрытых невротозов, общей неудовлетворенностью жизнью. Эта тенденция традиционно связана преимущественно с «мужским воспитанием» в служебных коллективах исправительных учреждений. При этом заметим, что в национальных традициях разных народов всегда присутствовал момент выплеска негативных эмоций посредством соревновательных поединков, участие в которых предполагало уравнивание в условиях независимо от сословной либо ранговой принадлежности. Традиционно были распространены пляски и хоровое исполнение песен. В настоящее время групповые празднества не предполагают исполнение песен всеми участниками, что препятствует выплеску эмоций. Альтернативой могли бы послужить спортивные клубы либо секции при учреждениях УИС для сотрудников среднего возраста при их достаточном финансировании и возможностях продвижения физкультуры и спорта, формирования здорового образа жизни «предпенсионеров».

Формой негативного эмоционального состояния человека может быть скованность, боязнь публичных выступлений, неумение держать себя перед фото или видео камерой. Учитывая стремительное развитие онлайн общения, продвижение частных услуг, например ремонтных, строительных, онлайн собеседований при устройстве на работу, такие умения и навыки становятся особенно важными. Способность налаживания коммуникаций, уверенное поведение перед камерой становится необходимой компетенцией современной жизни после завершения службы в уголовно-исполнительной системе. Обучающие курсы ораторского мастерства, актерских навыков могут внести разнообразие в будни сотрудников органов и учреждений УИС, повысить эмоциональный комфорт в коллективе, самооценку каждого сотрудника и послужат хорошей психологической разрядкой.

Важность педагогической работы с «предпенсионером», планирующим завершение службы в УИС, заключается в следующих факторах.

Сотрудник, завершающий службу и не занимающийся повышением своей профессиональной квалификации, работающий «по накатанной», расхолаживает психологическое состояние всего коллектива. Выполнение должностных обязанностей сотрудниками в территориальных подразделениях ФСИН России отличается частым возникновением случаев повышенной опасности, требует личной собранности, контроля эмоциональных реакций на вербальные провокации со стороны осужденных, склонных к агрессии. Слаженность действий всего служебного коллектива исправительных учреждений, готовность к возможности возникновения экстремальной ситуации (например, массовые беспорядки, попытка побега отбывающих наказание, воздействие климатических условий окружающей среды: пожар, наводнение, сильные морозы, жара, военные действия и пр.), зависит от психологической и физической подготовленности каждого сотрудника. Либо каждый сотрудник выполняет свои обязанности с полной ответственностью и постоянной готовностью, либо при «выпадении» одного из звеньев утрачивается чувство личной безопасности у всех остальных членов команды.

Отторжение от действий коллектива может быть вызвано так же эмоциональной подавленностью, связанной с подведением итогов прежней занятости, отсутствием перспектив профессиональной деятельности, неудовлетворением личных карьерных амбиций, утратой достигнутых должностных позиций и поддержки сильного правоохранительного ведомства. В результате утраты контроля над своими отрицательными эмоциями может привести к депрессии, злоупотреблению спиртными напитками, что негативно сказывается на выполнении должностных обязанностей сотрудником в предпенсионный период.

Повышение квалификации, освоение смежной профессии придает предпенсионному периоду жизни сотрудника новый смысл, способствует приливу внутренней энергии, перестраивает личные установки на достижение успеха, что в свою очередь повышает качество выполнения ежедневных должностных обязанностей, показывает пример позитивной жизненной позиции более молодым сотрудникам.

Для улучшения психологического климата руководителю служебного коллектива целесообразно оказывать моральную поддержку, мотивировать сотрудников, находящихся на предпенсионном этапе службы, к личностному росту, освоению смежных профессий. Дж. К. Лафта объясняет, 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 [2].

Мотивация, моральная и административная поддержка со стороны руководителя личностного роста, повышения квалификации, уровня образования, освоения смежных профессий сотрудниками, направлена на улучшение психологического климата в коллективе. Внимание к судьбе сотрудников, выходящих на пенсию, демонстрирует молодым кадрам пример отзывчивости и профессиональной компетентности управленческого аппарата учреждений и органов уголовно-исполнительной системы ко всем сотрудникам. Кроме того, сотрудники, проходящие предпенсионный этап службы, как правило, имеют детей старшего школьного возраста. Они могут стать несомненной перспективой для кадрового рекрутского состава как для образовательных организаций ФСИН России, так и для потребности пенитенциарных учреждений в новых сотрудниках в условиях «кадрового голода». Это объясняется реалистичными представлениями детей сотрудников о службе в уголовно-исполнительной системе, отсутствием завышенных ожиданий, подкрепляет психологически устойчивый личностный отбор. Имеет большое значение физическое развитие кандидатов на службу, так как сотрудники УИС своим личным примером могут показать младшему поколению важность поддержания здорового образа жизни.

Качественное дополнительное образование и самообразование создает потенциал для системного роста, формирует резерв граждан трудоспособного возраста, имеющих возможность и желание продолжать трудовую деятельность и двигаться в карьерном росте после завершения службы в уголовно-исполнительной системе.

Список литературы

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика. М.: Дело, 1991. 320 с.
2. Лафта Дж. К. Менеджмент: учеб. пособ. М.: Вслби, 2005. 594с.