

УДК 378

К вопросу об особенностях профессионально-важных качеств сотрудников УИС

Рахманкин Егор Александрович,

старший преподаватель кафедры организации режима и надзора юридического факультета, ФКОУ ВО Владимирский юридический институт ФСИН России.

Россия, г. Владимир.

E-mail: eXtreme_XL@bk.ru

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты формирования и развития профессионально-важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы. Проанализированы основные компоненты профессиональной компетентности персонала УИС, включая психологические, физические и морально-этические характеристики. Особое внимание уделено специфике профессиональной деятельности сотрудников УИС и её влиянию на требования к личностным качествам специалистов. Рассмотрены факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарной системы. Представлены рекомендации по совершенствованию системы профессиональной подготовки и развития персонала УИС. Обоснована необходимость комплексного подхода к формированию профессионально-важных качеств с учетом современных требований к деятельности уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: профессионально-важные качества, уголовно-исполнительная система, сотрудники УИС, профессиональная компетентность, профессиональная подготовка, психологические качества, профессиональное развитие, служебная деятельность, пенитенциарная система, профессиональная адаптация.

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой особый вид государственной службы, требующий наличия специфических личностных качеств и профессиональных компетенций. В современных условиях вопрос о профессионально-важных качествах (ПВК) сотрудников УИС приобретает особую актуальность в связи с возрастающими требованиями к эффективности их служебной деятельности [1, с. 19].

Под профессионально-важными качествами сотрудников УИС следует понимать комплекс психологических характеристик личности, определяющих успешность выполнения служебных обязанностей и профессионального развития. Эти качества не являются врожденными, а формируются и развиваются в процессе профессионального становления специалиста, представляя собой синтез природных способностей и приобретенного опыта.

Специфика службы в уголовно-исполнительной системе создает особые условия, требующие от сотрудников высокого уровня психологической устойчивости, развитых коммуникативных навыков и способности принимать ответственные решения в стрессовых ситуациях. Постоянное взаимодействие с осужденными, работа в условиях повышенной опасности и высокая социальная ответственность формируют уникальный набор требований к личностным качествам сотрудников.

Ключевыми компонентами профессионально-важных качеств сотрудников УИС являются морально-нравственные характеристики, включающие высокий уровень правосознания, честность и принципиальность. Не менее важны эмоционально-волевые качества, такие как самообладание, решительность и способность к

самоконтролю. Интеллектуальные способности, проявляющиеся в аналитическом мышлении и умении принимать решения в нестандартных ситуациях, также играют существенную роль [2, с. 158].

Особое значение имеют коммуникативные качества, позволяющие эффективно взаимодействовать как с коллегами, так и с осужденными. Способность устанавливать контакт, проявлять эмпатию и при этом сохранять необходимую профессиональную дистанцию является важным аспектом профессиональной компетентности сотрудника УИС.

Профессиональная направленность личности, выражающаяся в устойчивом интересе к службе и стремлении к самосовершенствованию, составляет фундамент профессионально-важных качеств. Именно она определяет мотивацию к профессиональному росту и развитию необходимых компетенций.

Следует отметить, что профессионально-важные качества сотрудников УИС находятся в постоянном развитии и взаимодействии. Они образуют целостную систему, в которой недостаточное развитие одних качеств может до определенной степени компенсироваться более высоким уровнем развития других. Однако существуют базовые качества, отсутствие которых делает эффективную службу невозможной [3, с. 36].

В современных условиях реформирования уголовно-исполнительной системы требования к профессионально-важным качествам сотрудников постоянно возрастают. Это связано с усложнением характера профессиональных задач, внедрением новых технологий и повышением стандартов качества службы.

Таким образом, профессионально-важные качества сотрудников УИС представляют собой сложную, динамическую систему личностных характеристик, определяющих успешность профессиональной деятельности. Понимание их сущности и значимости позволяет более эффективно осуществлять профессиональный отбор и развитие персонала уголовно-исполнительной системы, что в конечном итоге способствует повышению эффективности выполнения важнейших государственных задач в сфере исполнения наказаний.

Психологические характеристики профессионально-важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы представляют собой комплексную систему личностных особенностей, определяющих эффективность их профессиональной деятельности. Рассмотрение этих характеристик требует глубокого анализа различных аспектов психологической структуры личности сотрудника УИС.

Когнитивные характеристики занимают особое место в структуре профессионально-важных качеств. К ним относятся развитое оперативное мышление, способность быстро анализировать информацию и принимать решения в условиях дефицита времени. Важную роль играет профессиональная наблюдательность – умение замечать малейшие изменения в поведении осужденных, выявлять потенциально опасные ситуации и предупреждать их развитие.

Эмоционально-волевые характеристики являются фундаментальным компонентом профессионально-важных качеств сотрудников УИС. Эмоциональная устойчивость позволяет сохранять работоспособность в стрессовых ситуациях, противостоять негативному психологическому воздействию со стороны осужденных. Самообладание и выдержка необходимы для контроля собственных эмоциональных реакций и поведения в конфликтных ситуациях [4, с. 239].

Особое значение имеет психологическая готовность к действиям в экстремальных ситуациях. Она включает способность быстро мобилизовать внутренние ресурсы, сохранять ясность мышления и действовать решительно в условиях опасности. Развитие этой характеристики требует специальной

психологической подготовки и постоянного поддержания необходимого уровня готовности.

Коммуникативные характеристики определяют успешность профессионального общения сотрудников УИС. Они включают способность устанавливать и поддерживать психологический контакт, умение слушать и понимать собеседника, владение различными стилями общения. Важным аспектом является развитая социальная перцепция – способность точно воспринимать и оценивать личностные особенности других людей.

Морально-нравственные характеристики составляют этическую основу профессиональной деятельности. Они проявляются в развитом чувстве долга, ответственности, справедливости. Принципиальность и честность должны сочетаться с гуманным отношением к осужденным, пониманием необходимости их исправления и ресоциализации.

Мотивационные характеристики определяют направленность личности сотрудника на профессиональное развитие и самосовершенствование. Важную роль играет устойчивая профессиональная мотивация, основанная на осознании социальной значимости службы в УИС и стремлении к достижению высоких результатов в работе.

Адаптационные характеристики обеспечивают успешное приспособление к сложным условиям службы. Они включают психологическую гибкость, способность быстро перестраивать свое поведение в зависимости от изменяющихся условий, устойчивость к монотонии и эмоциональному выгоранию.

Регуляторные характеристики связаны с самоконтролем и саморегуляцией. Они проявляются в способности управлять своим поведением и эмоциональным состоянием, поддерживать необходимый уровень работоспособности, противостоять профессиональной деформации.

Интеллектуальные характеристики включают развитое логическое мышление, способность к прогнозированию последствий своих действий, умение находить оптимальные решения в сложных ситуациях. Важную роль играет профессиональная память, позволяющая эффективно использовать накопленный опыт.

Лидерские характеристики необходимы для эффективного управления подчиненными и организации взаимодействия с коллегами. Они проявляются в способности принимать ответственные решения, мотивировать других, создавать позитивный психологический климат в коллективе.

Все перечисленные психологические характеристики находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости, образуя целостную систему профессионально-важных качеств сотрудника УИС. Их развитие происходит в процессе профессионального становления и требует целенаправленной работы как самого сотрудника, так и психологической службы учреждения.

Социальные факторы играют первостепенную роль в формировании профессионально-важных качеств. К ним относятся общественные ценности и нормы, социальный статус профессии, престиж службы в УИС. Важное значение имеет социальная поддержка сотрудников, включая материальное обеспечение, социальные гарантии и общественное признание значимости их деятельности. Социальное окружение, семья и близкие люди также оказывают существенное влияние на профессиональное становление сотрудника.

Организационные факторы включают условия службы, особенности организации рабочего процесса, систему управления и контроля. Значительное влияние оказывает психологический климат в коллективе, характер взаимоотношений с руководством и коллегами. Важную роль играет организационная культура учреждения, принятые нормы поведения и традиции. Четкость должностных

инструкций, распределение обязанностей и ответственности также влияют на формирование профессиональных качеств [5, с. 51].

Образовательные факторы определяют качество профессиональной подготовки сотрудников. Система профессионального образования, включая базовое обучение, повышение квалификации и специальную подготовку, формирует необходимые знания, умения и навыки. Важное значение имеет практическая направленность обучения, использование современных образовательных технологий и методов подготовки.

Психологические факторы связаны с индивидуальными особенностями личности сотрудника. Они включают мотивацию к службе, ценностные ориентации, характерологические особенности, способности и задатки. Существенное влияние оказывает психологическая готовность к службе в УИС, устойчивость к стрессовым ситуациям, способность к саморазвитию самосовершенствованию.

Профессиональная среда как фактор формирования качеств включает специфику служебной деятельности, особенности взаимодействия с осужденными, экстремальный характер службы. Постоянное нахождение в среде криминальной субкультуры требует развития особых профессиональных качеств и психологической устойчивости.

Материально-технические факторы связаны с оснащенностью рабочего места, наличием необходимого оборудования и технических средств. Современные технологии и средства безопасности позволяют более эффективно выполнять служебные обязанности и развивать профессиональные навыки.

Временной фактор определяет этапность формирования профессионально-важных качеств. С увеличением стажа службы происходит накопление опыта, развитие профессионального мастерства, но также возможно развитие профессиональной деформации, что требует особого внимания к психологической профилактике.

Личностно-профессиональное развитие как фактор включает стремление сотрудника к самосовершенствованию, профессиональному росту, освоению новых компетенций. Важную роль играет способность к рефлексии, анализу собственного опыта и ошибок.

Нормативно-правовые факторы определяют законодательную базу службы в УИС, права и обязанности сотрудников, требования к их профессиональной подготовке и личностным качествам. Четкая правовая регламентация деятельности способствует формированию профессионального правосознания [6, с. 74].

Все перечисленные факторы находятся в сложном взаимодействии и могут как способствовать, так и препятствовать формированию профессионально-важных качеств. Их учет необходим при организации системы профессиональной подготовки и психологического сопровождения сотрудников УИС.

Таким образом, формирование профессионально-важных качеств сотрудников УИС определяется комплексом взаимосвязанных факторов, требующих системного подхода к их учету и управлению. Понимание механизмов влияния различных факторов позволяет более эффективно организовывать процесс профессиональной подготовки и развития персонала уголовно-исполнительной системы.

Развитие и совершенствование профессионально-важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой непрерывный процесс, направленный на повышение эффективности служебной деятельности и профессиональной компетентности персонала. Этот процесс требует системного подхода и учета различных аспектов профессионального становления сотрудников.

Первостепенное значение в развитии профессионально-важных качеств имеет базовая профессиональная подготовка. На этом этапе закладываются фундаментальные знания, формируются основные умения и навыки, необходимые для

службы в УИС. Важно, чтобы образовательный процесс был практико-ориентированным и учитывал современные требования к профессиональной деятельности сотрудников.

Существенную роль играет система непрерывного профессионального образования, включающая курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку, стажировки. Это позволяет сотрудникам постоянно обновлять свои знания, осваивать новые компетенции и совершенствовать профессиональные навыки.

Психологическое сопровождение служебной деятельности является важным компонентом развития профессионально-важных качеств. Оно включает психологическую диагностику, консультирование, тренинги, направленные на развитие профессионально значимых личностных качеств, стрессоустойчивости, коммуникативных навыков [7, с. 32].

Особое внимание следует уделять развитию лидерских качеств и управленческих компетенций у руководящего состава УИС. Это предполагает освоение современных методов управления, развитие навыков принятия решений, формирование способности эффективно организовывать работу подчиненных.

Физическая подготовка является неотъемлемой частью профессионального развития сотрудников УИС. Регулярные занятия физической культурой и спортом способствуют поддержанию необходимого уровня физической готовности к выполнению служебных задач, укреплению здоровья и развитию волевых качеств.

Важным направлением является формирование профессиональной этики и культуры поведения сотрудников. Это включает развитие морально-нравственных качеств, правового сознания, способности противостоять профессиональной деформации и коррупционным рискам.

Практический опыт служебной деятельности играет ключевую роль в развитии профессионально-важных качеств. Важно создавать условия для обмена опытом между сотрудниками, организовывать наставничество, способствовать формированию профессиональных сообществ [8, с. 99].

Система мотивации и стимулирования профессионального развития должна поддерживать стремление сотрудников к самосовершенствованию. Это может включать материальное поощрение, карьерный рост, признание профессиональных достижений.

Использование современных информационных технологий открывает новые возможности для профессионального развития. Дистанционное обучение, электронные образовательные ресурсы, профессиональные базы данных позволяют сделать процесс совершенствования более доступным и эффективным.

Важным аспектом является развитие навыков межличностного взаимодействия и конфликтологической компетентности. Это особенно важно учитывая специфику работы с осужденными и необходимость поддержания благоприятного психологического климата в коллективе.

Профилактика профессионального выгорания и деформации личности требует особого внимания. Необходимо регулярно проводить психологическую диагностику, организовывать мероприятия по психологической разгрузке, обучать методам саморегуляции.

Развитие аналитических способностей и критического мышления позволяет сотрудникам более эффективно решать профессиональные задачи, прогнозировать развитие ситуаций, принимать обоснованные решения.

Формирование навыков работы в команде и развитие организационной культуры способствуют повышению эффективности служебной деятельности. Важно создавать атмосферу взаимопомощи и поддержки в коллективе [9, с. 126].

Таким образом, развитие и совершенствование профессионально-важных качеств сотрудников УИС требует комплексного подхода, включающего различные направления и методы работы. Успешность этого процесса зависит от системности и последовательности предпринимаемых мер, а также от личной заинтересованности и активности самих сотрудников в профессиональном развитии.

Список литературы

1. Горностаев, С. В. Профессиональная идентичность сотрудников УИС: современные проблемы и пути развития / С. В. Горностаев, В.М. Поздняков // Психология и право. – 2023. – № 1. – С. 15–24.
2. Ковалев, О. Г. Психологическая устойчивость сотрудников УИС в условиях профессионального стресса / О. Г. Ковалев, О. А. Малышева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2022. – № 2. – С. 156–163.
3. Аксенова, П. Ю. Психологические особенности профессионального становления сотрудников уголовно-исполнительной системы / П. Ю. Аксенова, Г. И. Аксенова // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 2. – С. 34–42.
4. Новиков, А. В. Профессиональное выгорание сотрудников УИС: диагностика и профилактика / А. В. Новиков, Д. Н. Слабкая // Современное педагогическое образование. – 2021. – № 3. – С. 237–242.
5. Сочивко, Д. В. Профессиональная деформация сотрудников УИС: психологическая профилактика и коррекция / Д. В. Сочивко, Е. А. Щелкушкина // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 2. – С. 45–52.
6. Огородников, В. И. Кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы: современные проблемы и пути решения / В. И. Огородников, В. Н. Летунов // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 4. – С. 73–81.
7. Бовин, Б. Г. Профессионально важные качества сотрудников УИС как фактор эффективности служебной деятельности / Б. Г. Бовин, Е. М. Федорова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2022. – № 3. – С. 28–35.
8. Кулакова, С. В. Развитие профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы: современные подходы / С. В. Кулакова, К. Ф. Фадеева // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2023. – № 1. – С. 98–105.
9. Дмитриев, Ю. А. Пенитенциарная психология: современные тенденции развития профессионально значимых качеств сотрудников УИС / Ю. А. Дмитриев, И. Б. Казак // Человек: преступление и наказание. – 2021. – № 4. – С. 124–131.