

В Диссертационный совет ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

официального оппонента
по диссертации Апаховой Валентины Максимовны
«Специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений
уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в условиях
воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп»,
представленной на соискание ученой степени кандидата социологических
наук по специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и
процессы, выполненной в Уральском институте управления – филиале
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»

Актуальность диссертации Апаховой В.М. обоснована во введении к работе и не вызывает сомнений. Действительно, в динамичной реальности существенным образом и, не всегда предсказуемо, трансформируются социальные отношения, институты, общности, практики. Автор диссертации считает необходимым исследовать способы поддержки особого нормативного порядка в тотальных институтах, в данном случае исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Автор подчеркивает, что «устойчивость тотального института является его главенствующей характеристикой, так как реализацию особых властных полномочий необходимо постоянно контролировать, а также контролировать тех, кто реализует данные полномочия». Тем самым, обозначена кадровая проблема, актуальная для многих сфер современного российского общества, но для организации работы в исправительных учреждениях она является особо значимой.

Передача устоявшейся системы культурных ценностей и норм от одного поколения сотрудников другому особенно проблематична в условиях

деятельности закрытых профессиональных групп. Автор диссертации, ссылаясь на официальные документы, показывает увеличение текучести кадров в данной сфере, тем самым прогнозируется возможность нарушений полноценной реализации социально-значимых функций рассматриваемой организации. Текучесть кадров возникает в том числе и по причине проблем трудовой адаптации новых сотрудников, рассмотрению которых и посвящена данная работа. Одна из таких проблем – ограничение получаемой информации до тех пор, пока работник не освоит требуемые нормы и правила данного института, что, в свою очередь приводит к его решению уволиться в довольно краткое время. Необходимость теоретико-методологического изучения факторов и этапов трудовой адаптации закрытой профессиональной группы, а также создания модели успешной адаптации новых сотрудников свидетельствует об актуальности данной работы.

Автор диссертации опирается на солидную источниковедческую базу, освоен большой объем литературы по социологии и смежным наукам – философии, менеджменту, психологии. Это позволило В.М. Апаховой предложить объяснительный теоретический конструкт, обладающий хорошим эвристическим потенциалом.

Профессиональный анализ источников послужил важной предпосылкой для выделения в качестве объекта исследования закрытой профессиональной группы, функционирующей в специфических условиях тотального института. Предметом же является специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений в условиях закрытых профессиональных групп.

Теоретико-методологическая основа исследования включает в себя теорию социальных институтов с выделением специфики функционирования тотальных институтов, концепции закрытых профессиональных групп и трудовой адаптации. Апахова В.М. в своем диссертационном исследовании опирается на структурно-функциональный подход, в том числе выделяются особенности «группы риска» среди новых сотрудников уголовно

исправительной системы. Институциональный подход подчеркивает значение сохранения жестких формальных правил и норм для функционирования рассматриваемого тотального института. Влияние особенностей профессии на поведение новых сотрудников уголовно-исполнительной системы в период трудовой адаптации анализируется на основе деятельностного подхода. Для того, чтобы отразить целостность и специфические условия функционирования персонала уголовно-исполнительной системы использован системный подход.

Отметим, что все поставленные В.М. Апаховой задачи последовательно реализованы. Работа хорошо структурно организована, исследовательский подход уместен и эффективен. Стоит отметить высокий уровень анализа специфики закрытой профессиональной группы, процесса трудовой адаптации как базовых для темы диссертации.

Концептуальная модель, обоснованная в теоретико-методологической части, начиная с определения понятий категориального уровня, доведена до её подтверждения конкретными результатами прикладных исследований.

Анализ статистических данных показывает динамику замещенных и вакантных должностей, а также уволенных работников уголовно-исполнительной системы по категориям должностей за период с 2021 по 2023 годы. Автор приводит данные по вакантным рабочим местам в учреждениях, подведомственных Федеральной службе исполнения наказаний. Статистические данные позволяют подтвердить наличие существующей проблемы и показать её опасность для функционирования системы.

Экспертный опрос 30 представителей старшего начальствующего состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, задействованных в трудовой адаптации различных категорий должностей хорошо иллюстрирует обозначенные проблемные вопросы и позволяет предложить конкретные рекомендации по улучшению системы трудовой адаптации. Документально подтверждено их внедрение.

Анкетный опрос сотрудников, прекративших трудовые отношения с учреждениями Федеральной службы исполнения наказаний по собственному желанию или по соглашению сторон в первый год работы, позволил выявить причины, ставшие основой увольнения, что во многом связано с особенностями трудовой адаптации.

Диссертация Апаховой В.М. представляет собой серьезное и глубокое исследование, результаты которого опубликованы и известны научной общественности и могут способствовать решению обозначенных проблем. Предложения диссертанта могут быть использованы Министерством юстиции Российской Федерации и Федеральной службой исполнения наказаний для пересмотра и корректировки программ подбора и адаптации персонала исправительных учреждений. Результаты представляют актуальность для руководящего состава и кадровых подразделений исправительных учреждений с целью повышения эффективности деятельности персонала и стабилизации кадрового состава.

Качество данного диссертационного исследования определяется не только теоретической значимостью концептуальной модели, выбором объективных методов и подходов к её обоснованию, но – главное – степенью новизны и достоверности полученных результатов.

Научной новизной обладают следующие положения работы. Выделены основные элементы специфики организации трудовой деятельности закрытых профессиональных групп в тотальных институтах. Определены особенности трудовой адаптации, влияющие на воспроизводство устойчивости закрытых профессиональных групп, выявлены тенденции их развития. Специфика социального порядка в рамках тотального института обуславливает необходимость реализации мероприятий трудовой адаптации на основании особенностей закрытой профессиональной группы, ее системы ценностей, норм и правил, а также неукоснительного соблюдения всех требований тотального института. Трудовые связи могут быть установлены лишь в том случае, если в сознании адаптанта закреплён социальный порядок, принятый

на формальном и неформальном уровне. Научная новизна данных положений подкрепляется хорошим сочетанием материалов, полученных теоретическим и эмпирическим путем.

Диссертант анализирует большой объем требований, предъявляемых к адаптанту: соблюдение всех норм и правил; высокий уровень профессиональных знаний; наличие профессионального мышления; осведомленность о рабочих процессах; рациональное планирование рабочего дня; распределение трудовых функций по приоритету и значимости; развитое правосознание; устойчивые коммуникации с другими сотрудниками; гуманное обращение со спецконтингентом; высокие показатели самоконтроля и другие. Проблема заключается в том, что адаптанту необходимо проявить достаточно высокий уровень лояльности к новому коллективу и производственной среде, о которых он практически ничего не знает. Если адаптант может выполнить все требования, то он может претендовать на членство в закрытой профессиональной группе и оказывать поддерживающие функции, способствующие воспроизведению ее устойчивости.

Обоснована необходимость предадаптационного этапа, который реализуется только в ведомственных образовательных системах при подготовке курсантов для прохождения дальнейшей службы.

Подчеркивается значение института наставничества (нормативные акты, материальное сопровождение; программы подготовки, от наличия опыта отдельных работников до создания института наставничества); формальное закрепление всех адаптационных процедур и мероприятий (универсальные программы по адаптации сотрудников, оценочные листы, методические рекомендации по боевой подготовке адаптантов); высокий уровень информационной безопасности адаптационных процессов, что важно для функционирования закрытой профессиональной группы.

Обозначены основные барьеры достижения успешности адаптационных процессов. Среди них можно выделить отсутствие форм обратной связи от

членов закрытой профессиональной группы, в которую входит адаптант; недостаточная дифференциация (по категориям должностей) программ трудовой адаптации.

Определены характеристики «группы риска», необходимые для повышения эффективности трудовой адаптации новых кадровых ресурсов в тотальных институтах. Дано социологическое описание типичного представителя «группы риска»: мужчина до 30 лет, принятый на должности младшего начальствующего состава или рядового состава, имеющий среднее профессиональное образование, полученное вне образовательной структуры уголовно-исполнительной системы.

В работе присутствует сравнительный анализ работы с «группами риска» новых сотрудников аналогичных систем в разных странах. Например, постоянное использование психодиагностики. Автор пишет о проблеме внедрения инновационных методов в процесс адаптации новых сотрудников ФСИН.

Уровень работы, её теоретическое, методическое оснащение, характер изложения и аргументации исследовательских подходов позволяют говорить о зрелости В.М. Апаховой как ученого, сумевшего внести свой вклад в отраслевую социологию с её общими и конкретными проблемами. Признавая эту попытку успешной, с учетом определенных трудностей исследования, имеющего теоретическую и практическую значимость, выскажем в дискуссионном порядке ряд замечаний.

1. Характеристики современного общества, такие как индивидуализация, размывание границ социальных групп не способствуют стремлению людей становиться частью закрытых социальных групп, полностью подчиняться строгим правилам профессиональной деятельности. В работе указано, что доля работников, уволившихся по собственному желанию, постоянно растет. Соответственно, значение организации процесса трудовой адаптации и предадаптационного периода возрастает еще больше.

Тем не менее, в теоретической части нет никаких отсылок к данным особенностям современного общества, а именно они могут стать основой усиления дефицита кадров в рассматриваемой сфере.

2. Формирование закрытой профессиональной группы предполагает ярко выраженное стремление вновь поступающих к освоению ценностей и норм, характерных именно для такого вида деятельности. Каким образом закрытая группа сотрудников ФСИН пополняется молодыми кадрами? Автор диссертации пишет о предадаптационной подготовке кадров, о значении ведомственного образования. Сегодня среди молодежи распространено явление социального сёрфинга, когда не наблюдается стремления освоить или глубоко погрузиться в какую-либо профессиональную деятельность. Насколько это свойственно молодежи, обучающейся в соответствующих ведомственных образовательных организациях? Именно, молодежь с её приверженностью гибким графикам работы может создавать проблемы в ходе пополнения кадров в рамках тотальных институтов, таких как армия, или ФСИН. Было бы логически верным проанализировать состав студентов, поступающих в ведомственные образовательные организации. Какие характеристики выделяют этих молодых людей из общего потока поступающих на обучение в разные образовательные организации?
3. Джулия Эветтс пишет о том, что профессионализм долгое время считался самодостаточной нормативной системой трудовых ценностей, главной из которых было само дело. В сегодняшних трудовых коллективах, пишет Эветтс, понятия товарищества, коллегиальности и доверия сменяются понятиями административного управления, бюрократии, стандартизации работы и оценки трудовой результативности. Рыночная экономика может разрушать профессиональные ценности, заменять их стремлением к получению дохода. Насколько система норм и ценностей

сотрудников ФСИН сбалансирована с точки зрения соотношения профессиональных норм, экономических выгод и социальных льгот?

4. Несмотря на то, что диссертант отмечает в работе наличие неформальных отношений в рамках закрытой профессиональной группы, их особенности практически не раскрываются, кроме того, когда речь идет о взаимодействиях адаптанта с другими представителями группы. Тем не менее, общение в рамках группы может отличаться как формальными, так и неформальными характеристиками. Как в рамках закрытой группы можно описать неформальные отношения?
5. Нужны ли процессы повторной адаптации или реадаптации тем, кто уже имеет солидный стаж в данной сфере? Диссертант упоминает в работе проблему эмоционального выгорания, но создается впечатление, что это относится только к вновь поступающим сотрудникам?

Эти замечания высказаны в дискуссионном порядке и не снижают общей высокой оценки проведенного оригинального исследования.

Заключение: Диссертация Апаховой Валентины Максимовны «Специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в условиях воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития социологической науки и практики, что соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте

Российской Федерации» (в редакции приказа от 30 апреля 2025 года № 02-763), а Апахова Валентина Максимовна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы.

Официальный оппонент,
доктор социологических наук, доцент,
профессор кафедры прикладной социологии
Уральского гуманитарного института
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный
университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина»



Е.В. Прямикова

«01» 10 2025 г.

подпись Е.В. Прямиковой

Заверяю



620083, Свердловская область, г. Екатеринбург, пр. Ленина, д. 51
тел. +7(343)389-97-56, ev.priamikova@urfu.ru