

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

На правах рукописи

Апахова Валентина Максимовна

**СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ
ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ
ВОСПРОИЗВОДСТВА УСТОЙЧИВОСТИ ЗАКРЫТЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП**

Специальность 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
Доктор социологических наук, доцент,
Ваторопин Александр Сергеевич

Екатеринбург

2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ КАК ФАКТОРА УСТОЙЧИВОСТИ ЗАКРЫТЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП.....	25
1.1. Специфика функционирования закрытых профессиональных групп в тотальных институтах	25
1.2. Особенности трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений в тотальном институте.....	53
1.3. Детерминанты трудовой адаптации новых сотрудников как факторы воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп	92
ГЛАВА 2. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ.....	120
2.1. Факторы и этапы трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.....	120
2.2. Экспертная оценка эффективности трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.....	141
2.3. Особенности «группы риска» закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений как фактора, препятствующего устойчивости профессиональной группы.....	160
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	185
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	197
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	217

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Современное общество невозможно представить без социальных институтов, которые призваны стабилизировать порядок в системе социальных взаимоотношений. В настоящее время социальные институты представлены обширной классификацией, которая сформировалась в результате развития социальных структур и усложнения взаимодействия между членами гражданского общества. Одной из главных задач социологии при исследовании современного общества становится выявление факторов устойчивости, безопасности и высокой организации той или иной социальной структуры.

Социальные институты представляют собой устойчивые социальные структуры, которые создаются с целью реализации социально-значимых функций для удовлетворения различных потребностей общества. Важность и необходимость эффективных социальных институтов сложно переоценить в настоящее время, что вызывает особый интерес к вопросу особенностей их функционирования. Современный социальный институт должен обладать особой организационной системой, которая должна быть основой воспроизводства устойчивости социального института и реализовывать функции социального института с тем уровнем качества, в котором нуждается гражданское общество. К социальным институтам, которые особенно нуждаются в постоянстве и устойчивости, относятся тотальные институты, которые представлены в современном обществе в качестве закрытых учреждений, функционирующих в различных сферах общественной жизни (тюрьмы, больницы закрытого типа, закрытые образовательные учреждения, религиозные объединения и прочие).

Любой социальный институт обладает контролирующим характером и особой системой норм, которые предопределяются его природой и спецификой функционирования. Особый контролирующий характер присутствует в тотальных институтах, которые призваны выполнять особые социальные функции

с применением властных полномочий. Тотальный институт является специфической социальной структурой, которая обладает особым порогом закрытости от гражданского общества, что не только предопределяет его особую систему управления, но и особые условия для тех, кто функционирует в нем. Другими словами в тотальных институтах реализация социальной потребности строится исключительно на нормативном порядке, который упорядочивает деятельность внутри него. Устойчивость тотального института является его главенствующей характеристикой, так как реализацию особых властных полномочий необходимо постоянно контролировать, а также контролировать тех, кто реализует данные полномочия.

Члены профессиональной группы, функционирующей в тотальном институте, должны разделять и поддерживать устоявшуюся систему культурных ценностей и норм, которая формируется на основе специфики тотального института и его особой общественной функции. Именно поэтому успешная деятельность тотального института зависит от той профессиональной группы, которая в нем функционирует. Стоит отметить, что в тотальных институтах функционируют закрытые профессиональные группы, которые также должны обладать устойчивостью и стабильностью для сохранения своей целостности. Если профессиональная группа не обладает устойчивостью, то эффективность тотального института находится под угрозой, что представляет собой комплекс негативных последствий для полноценной реализации его социально-значимой функции. К таким профессиональным группам относится и профессиональная группа сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации.

Структура профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений не претерпевала значительных категориальных изменений за время своего существования в Российской Федерации, но социальный портрет участника такой группы заметно изменился за последнее время. Это связано с тем, что уровень текучести кадров в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы значительно увеличился за последние 20 лет

(в 2003 году – 5,6%, в 2008 году – 6,1%, в 2013 году – 6,4%, в 2018 году – 16,2%, в 2023 году – 19,1%)¹, а также стоит отметить, что 25% сотрудников-выпускников ведомственных образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы в возрасте до 30 лет покидают место службы, имея стаж меньше одного года². Статистические данные свидетельствуют о том, что профессиональная группа сотрудников исправительных учреждений не имеет требуемого уровня устойчивости, что вызывает невозможность неукоснительного соблюдения норм и правил в исправительных учреждениях, а значит и невозможность достижения целей тотального института. Отсутствие устойчивости и сплоченности в специфичной профессиональной группе может приводить к множеству социальных проблем: кадровый голод, проникновение в профессиональную группу нежелательных лиц, нерациональное использование властного ресурса, низкий уровень социального развития тотального института и прочего.

Среди основополагающих элементов обеспечения социального благополучия и устойчивости профессиональных групп можно выделить трудовую адаптацию, которая обеспечивается силами устоявшихся членов профессиональной группы. Трудовая адаптация позволяет повышать сплоченность профессиональной группы, что положительно влияет на эффективность деятельности группы, так как она нацелена на новый ресурс, поступивший из внешней среды. Трудовая адаптация выступает своеобразным барьером, защищающим профессиональную группу от внешней среды, поэтому главной целью трудовой адаптации сотрудников в тотальных институтах является безболезненное внедрение в нее нового участника. Новый член профессиональной группы должен обладать особым набором профессионально-важных качеств, которые позволят ему функционировать в особой закрытой социальной структуре, а также он должен быть готов к неукоснительному соблюдению всех норм и правил тотального института, что позволяет последнему сохранять

¹ Обзор информации о деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2023> (дата обращения 15.04.2024).

² Характеристика Управления кадров ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <http://xn--h1akkl.xn--plai/structure/personnel/> (дата обращения 11.03.2024).

устойчивость и стабильность. Отсюда очевидна важность трудовой адаптации для конкретных представителей профессиональных групп, которая должна осуществляться только с участием тех членов группы, которые принимают, разделяют и поддерживают устоявшуюся систему ценностей и норм. Только при участии наставников возможно создание таких условий, при которых адаптант будет должным образом ознакомлен с системой ценностей и норм и определен как соответствующий требованиям социальной структуры. Это в полной мере относится к персоналу уголовно-исполнительной системы.

Изначальный отбор в исправительные учреждения происходит в условиях жесткой регламентации и внешнего негативного (пугающего) имиджа службы в уголовно-исполнительной системе, который присущ тотальным институтам как закрытым социальным структурам. Адаптация персонала к требованиям профессиональной группы и условиям деятельности происходит в ограниченных информационных условиях, так как адаптант практически не владеет информацией о системе ценностей и особенностях коммуникации при попадании в профессиональную группу. Новые сотрудники, которые выдержали все испытания при приеме на службу в уголовно-исполнительную систему, но не смогли пройти все этапы трудовой адаптации и выразили желание покинуть учреждение, негативно влияют на профессиональную группу. Негативное влияние выражается, в первую очередь, в снижении уровня устойчивости закрытой профессиональной группы, в нарушении системы коммуникаций и социально-психологического климата, а значит и в нарушении деятельности тотального института.

В этой связи необходимо определение специфики трудовой адаптации членов закрытой профессиональной группы, функционирующей в тотальном институте, выявление детерминант успешной трудовой адаптации в условиях воспроизводства устойчивости социальной структуры, чему в социологической литературе не уделяется достаточно внимания. Гносеологическая сторона проблемы исследования заключается в необходимости теоретико-методологического изучения факторов и этапов трудовой адаптации закрытой

профессиональной группы, а также в построении такой трудовой адаптации, при которой внедрение нового члена в профессиональную группу будет проходить ассимилировано.

Выявленные проблемы обуславливают актуальность темы данного исследования.

Степень научной разработанности проблемы.

Исследование социологии профессии представлено значительным количеством работ по формированию и развитию профессиональных групп. Профессиональная группа рассматривалась с точки зрения различных аспектов в рамках классических подходов Ш. Гадеа, Э. Дюркгейма, Л. Пэнто, Дж. Эветтса, а также в исследованиях современных ученых, таких как Н.С. Авдоница, А.К. Акименко, Г.М. Андреева, М.А. Бендюков, С.Н. Борисова, Л.И. Дорофеева, Т.И. Заславская, О.А. Зенкова, О.А. Кильдюшева, Г.Б. Кораблева, В.Н. Кудрявцев, М.А. Круглова, Г.П. Кулешов, М. Ларсон, В.А. Мансуров, Т.В. Никитина, Е.Ю. Новикова, В.Г. Подмаркова, В.А. Толочек, О.В. Юрченко. Стоит отметить, что Дж. Эветтс занимался исследованием, прежде всего, закрытых профессиональных групп. Также в своих исследованиях частично освещали специфику современных закрытых профессиональных групп такие исследователи как D.A. Savage, H. Schmid, T. M. Veldhuis, Е.Л. Касьяник, А.В. Комбаев, А.Ю. Мацкевич, В.В. Радаев, П.В. Романов, Н.А. Самойлик, Е.Р. Ярская-Смирнова.

Важнейшим элементом исследования профессиональных групп является теория социальных институтов, которая рассматривалась в творчестве ученых М. Вебера, Т. Веблена, Э. Дюркгейма, О. Конта, К. Маркса, Т. Парсонса, Г. Спенсера. Особый интерес в рамках рассмотрения закрытых профессиональных групп представляют положения теории тотальных институтов Э. Гоффмана, Д.Л. Аграната, Д.А. Нарожной, Ю.В. Рыболовлевой и М. Фуко.

Теории адаптации развивались в проекции трудовой деятельности в рамках подходов ученых-классиков М. Вебера, Р. Мертон и современных ученых Н.З. Вельгоша, В.Р. Веснина, А.С. Котловой, Ю.С. Тюлькиной. Трудовая

адаптация в особенных условиях специфических профессиональных групп рассматривалась такими авторами, как М. Larson, М.С. Агафонов, В.Т. Ащепков, Т.Ю. Базаров, А.А. Вотинов, А.П. Егоршин, А.С. Котлова, П.С. Кузнецов, Э.С. Маркарян, Е.А. Малетина, О.Н. Маркелова, А.А. Налчаджян, А.Н. Овшинов, Д.В. Пестриков, А.В. Поляков, Е.И. Русакова, А.И. Тихонов, Л. Уайт, Б.А. Черкесов.

Функции и специфические особенности трудовой адаптации отражены в работах исследователей (R.J. Rummel, Т.В. Андреева, Е.О. Ананьева, Е.С. Баразгова, Б.Ю. Берзин, Д.А. Брыков, Р.Р. Виньков, П.С. Граве, С.С. Гребенников, С.В. Горностаев, А.Ю. Долинин, Л.Г. Егоров, И.Ф. Ежухов, В.В. Зародин, Г.Е. Зборовский, Е.В. Змановская, Д.А. Кеменев, С.И. Капица, Н.Е. Колесникова, И.С. Кон, Л.В. Корель, К.В. Кряклин, Н.С. Лапин, А.Г. Мороз, Л.А. Обухова, М.Б. Перфильева, О.М. Писарев, Н.Н. Покровская, О.Н. Ракитская, И.А. Стальнова, Н.С. Субочев, Н.И. Улендеева, Л.В. Фотина, Н.Г. Чевтаева, Т.В. Чибикина, М.Е. Чунина, Т.В. Шарова), анализ концепций которых позволяет раскрыть роль управленческого звена в процессах адаптации и особенности формирования эффективных адаптационных программ, что напрямую зависит от специфики профессиональных групп, особенно это касается закрытых профессиональных групп.

Исследование специфики закрытой профессиональной группы требует анализа проблем ее развития, где ведущей остается проблема нестабильности кадрового состава закрытых профессиональных групп, что отражается в высоких показателях текучести кадров. Закрытая профессиональная группа имеет множество барьеров как на входе в нее (дополнительные процедуры подбора, соответствие психофизиологическим эталонам), так и на выходе из нее (применение процедуры высвобождения персонала), что затрудняет движение кадровых ресурсов и должно благотворно влиять на устойчивость социальной структуры.

Дифференциация трудовой адаптации по качественным признакам представлена в работах следующих ученых: Е. Saham, М.С. Агафоновой и

М.В. Алексеевой, В.Т. Ащепкова, В.Р. Веснина, Б.А. Воронина, В.А. Гневашевой, И.В. Гойнова, Л.Г. Егоровой, Ю.С. Кантимировой, В.П. Каширина, Д.Ф. Костарева, Л.В. Корель, П.С. Кузнецова, А.А. Куприна, В.И. Медведева, А.Г. Мороза, Д.В. Олышанского, В.В. Прокопьева, Е.Ю. Пряжниковой, Е.В. Савченко, О.В. Скрипченковой, В.А. Сластенина, М.С. Тарасикова, А.М. Шаповаловой, Д.А. Ширяева, О.Б. Шредера, Е.И. Ярошенко.

Методологической базой исследования профессиональных групп стали теоретические подходы в социологии труда и профессий: теории деятельностного подхода (В.Г. Подмарков, А. Флекснер, В.А. Ядов) позволяют рассмотреть содержание и характеристику быта закрытой профессиональной группы, но в них остаются неосвещенными особенности изменения индивидов при долговременном пребывании в профессиональной группе. Анализ профессиональной деятельности с точки зрения структурно-функционального подхода (Э. Дюркгейм, К. Маркс, Т. Парсонс, Г. Спенсер) дает возможность выделить особенности функционирования профессиональных групп, при этом нормы и правила, регламентирующие защиту стабильности профессиональных групп, остаются неохваченными. Но анализ элементов стабильности структуры профессиональных групп освещается в институциональном подходе (М. Вебер, Ш. Гадеа, В.В. Радаев, Г.Б. Кораблева, В.А. Мансуров, О.В. Юрченко, Г.Я. Ястребов). Взаимоотношения внутри профессиональных групп и социально-психологические характеристики их представителей анализируются в теориях институционального и неинституционального подходов (Т. Веблен, Э. Гоффман, Д. Саваж, Дж. Эветтс).

Таким образом, явления формирования и развития профессиональных групп получили отражение в трудах отечественных и зарубежных ученых. Однако недостаточно изученным является процесс сохранения стабильного и эффективного кадрового состава закрытой профессиональной группы, который замедляется в условиях формирования «группы риска». Исследование «группы риска» необходимо для своевременного исключения из кадрового состава закрытой профессиональной группы тех адаптантов, которые не соответствуют ее

системе ценностей и не позволяют социальной структуре обладать должным уровнем устойчивости, что и обосновывает актуальность исследования в данном направлении.

Исследовательский вопрос можно сформулировать следующим образом: как трудовая адаптация влияет на устойчивость воспроизводства закрытых профессиональных групп. Акцент делается на особенностях трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, которая должна быть основана на активном участии профессионалов закрытой группы с целью недопущения негативного влияния на ее устойчивость со стороны адаптанта. Выбор закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы обусловлен тем, что данная группа в настоящее время обладает недостаточным уровнем устойчивости из-за высокого уровня текучести кадров.

Объект диссертационного исследования: закрытая профессиональная группа, функционирующая в специфических условиях тотального института.

Предмет диссертационного исследования: специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений в условиях закрытых профессиональных групп.

Цель диссертационной работы: исследовать специфические особенности трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений, обеспечивающие устойчивость закрытых профессиональных групп.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач исследования:**

1. Выделить методологические подходы к анализу профессиональных групп, функционирующих в тотальных институтах.
2. Определить особенности трудовой адаптации членов закрытых профессиональных групп, функционирующих в тотальных институтах.
3. Выявить детерминанты трудовой адаптации членов закрытых профессиональных групп, влияющих на воспроизводство устойчивости социальных структур.

4. Проанализировать факторы и этапы трудовой адаптации членов профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений.

5. Выявить экспертную оценку ключевых детерминант, обеспечивающих успешность трудовой адаптации новых сотрудников к закрытой профессиональной группе.

6. Выявить особенности «группы риска» закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений как фактора, препятствующего устойчивости профессиональной группы.

Основная гипотеза исследования.

Особое негативное влияние на закрытую профессиональную группу оказывает «группа риска», так как она представляет собой угрозу для сохранения должного уровня устойчивости профессиональной группы. Это связано с тем, что «группа риска» не соответствует требованиям тотального института. Успешность адаптационных процессов обеспечивает ассимилированное вхождение соответствующего адаптанта в структуру закрытой профессиональной группы.

Теоретико-методологическая основа исследования: включает в себя теорию социальных институтов в контексте функционирования тотальных институтов, концепцию закрытых профессиональных групп, общую теорию трудовой адаптации, концепцию трудовой адаптации профессиональных групп.

Для анализа специфики функционирования закрытой профессиональной группы применен структурно-функциональный подход, который позволяет выявить особенности «группы риска», которая оказывает негативное воздействие на устойчивость профессиональной группы из-за попадания в нее несоответствующего лица.

Особую функцию выполняет применение институционального подхода, так как вся деятельность профессиональной группы в силу специфики уголовно-исполнительной системы основана на жестких формальных правилах и нормах. Данный подход позволил выявить влияние трудовой адаптации новых членов закрытой профессиональной группы на уровень ее устойчивости.

Для исследования трудовой адаптации в закрытой профессиональной группе использован деятельностный подход, который позволяет выявить влияние профессиональной деятельности на трудовое поведение новых сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы в период трудовой адаптации.

В качестве методологической базы исследования для анализа уголовно-исполнительной системы в работе использован системный подход, поскольку без выявления специфических условий функционирования персонала уголовно-исполнительной системы невозможно раскрыть особенности трудовой адаптации профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений.

В работе использованы следующие эмпирические методы исследования: анализ статистических данных, экспертное интервью, социологический опрос.

Эмпирическую базу диссертационной работы составили авторские исследования:

1. Анализ статистических данных по исследуемой профессиональной группе, который включает динамику замещенных и вакантных должностей работников уголовно-исполнительной системы по категориям должностей за период с 2021 по 2023 годы, динамику численности уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы по категориям должностей за период с 2021 по 2023 годы. Также был проведен анализ вакантных рабочих мест в учреждениях, подведомственных Федеральной службе исполнения наказаний, и выявление численности бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области.

2. Социологическое исследование «Состояние трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области», проведенное соискателем. Исследование проведено в 2023 году методом экспертного опроса 30 представителей старшего начальствующего состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, задействованного в трудовой адаптации различных категорий

должностей. Эксперты отобраны по специфическому набору критериев с учетом особенностей трудовой адаптации сотрудников в уголовно-исполнительной системе.

3. Социологическое исследование «Оценка мнения бывших сотрудников ФСИН России об эффективности трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы», проведенное методом анкетирования. Выборка – неслучайная целевая, производилась по принципу принадлежности респондентов к уголовно-исполнительной системе, то есть имеющих в качестве последнего места работы исправительные учреждения, функционирующие на территории Свердловской области. Исследование проводилось с 2019–2023 гг., в исследовании принимали участие 839 респондентов, которые обратились в органы службы занятости после прекращения трудовых отношений с учреждениями Федеральной службы исполнения наказаний по собственному желанию или по соглашению сторон в первый год работы. Цель исследования – выявление причин увольнения сотрудников с определенных категорий должностей.

Стоит отметить, что в исследовании трудовой адаптации членов закрытой профессиональной группы предполагалось проведение социологического исследования «Оценка мнения действующих сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний об эффективности трудовой адаптации». Но бюрократические барьеры не позволили исследователю провести данный опрос, что подтвердило статус закрытой профессиональной группы относительно действующих сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и контролирующий характер социального института, в котором она функционирует.

Несмотря на возникшие трудности, распространение результатов исследования специфики трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений Свердловской области возможно на всю профессиональную группу. Это подтверждается тем, что в процессе исследования была выявлена лидирующая позиция Свердловской области среди других регионов РФ

по количественному и видовому многообразию исправительных учреждений, что подчеркивает необходимость исследования данного региона. Выявление специфических черт также может найти свое отражение при реализации и формировании государственной политики в рамках организации деятельности исправительных учреждений на территории Свердловской области.

Научная новизна.

1. Теоретически обосновано влияние специфики трудовой деятельности в тотальных институтах на формирование устойчивости закрытой профессиональной группы. Данная специфика заключается в наличии жесткого социального порядка, необходимого для успешного функционирования социального института. Именно такой порядок обеспечивает устойчивость закрытой профессиональной группы.

(п. 9 – «Профессиональные, отраслевые, региональные особенности занятости. Социально-профессиональная структура общества, факторы ее формирования и трансформации»; п. 20 – «Социальные институты, их виды, функции и дисфункции. Роль социальных институтов в изменениях социальной структуры. Трансформация социальных институтов»).

2. Выявлена необходимость реализации этапа преадаптационной подготовки как ключевого фактора ассимилированного вхождения адаптанта в закрытую профессиональную группу. Этап преадаптационной подготовки, связанный с получением ведомственного образования, обеспечивает постепенное ознакомление адаптанта с системой ценностей, норм и правил закрытой профессиональной группы, взаимодействие с профессионалами и частичное выполнение трудовых обязанностей, что обеспечивает разделение ценностей закрытой профессиональной группы адаптантом. Специфика ассимилированного вхождения адаптанта выражается в отсутствии влияния со стороны адаптанта на закрытую профессиональную группу и на уровень ее устойчивости.

(п. 9 – «Профессиональные, отраслевые, региональные особенности занятости. Социально-профессиональная структура общества, факторы ее формирования и трансформации»; п. 20 – «Социальные институты, их виды,

функции и дисфункции. Роль социальных институтов в изменениях социальной структуры. Трансформация социальных институтов»).

3. Эмпирически верифицировано влияние специфики трудовой деятельности на адаптацию нового сотрудника к условиям функционирования закрытой профессиональной группы на уровнях:

- субъекта адаптации (неукоснительное соблюдение жестких требований норм и правил, кодекса этики, принятия системы ценностей);
- закрытой профессиональной группы (принятие нового члена только после получения однозначного решения о его соответствии формальным и неформальным нормам);
- социального института исправительных учреждений (потребность в сохранении стабильного уровня устойчивости и недопущение изменений).

(п. 9 – «Профессиональные, отраслевые, региональные особенности занятости. Социально-профессиональная структура общества, факторы ее формирования и трансформации»; п. 20 – «Социальные институты, их виды, функции и дисфункции. Роль социальных институтов в изменениях социальной структуры. Трансформация социальных институтов»).

4. Разработана методика для эмпирической верификации «группы риска» среди адаптантов исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы. Верификация основывается на выявлении в ходе проведенного опроса ключевых характеристик бывших сотрудников исправительных учреждений, которые не смогли успешно пройти процесс адаптации и не были приняты в закрытую профессиональную группу.

(п. 9 – «Профессиональные, отраслевые, региональные особенности занятости. Социально-профессиональная структура общества, факторы ее формирования и трансформации»; п. 20 – «Социальные институты, их виды, функции и дисфункции. Роль социальных институтов в изменениях социальной структуры. Трансформация социальных институтов»).

5. На основании социологического опроса сформулированы устойчивые характеристики членов «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.

(п. 9 – «Профессиональные, отраслевые, региональные особенности занятости. Социально-профессиональная структура общества, факторы ее формирования и трансформации»; п. 20 – «Социальные институты, их виды, функции и дисфункции. Роль социальных институтов в изменениях социальной структуры. Трансформация социальных институтов»).

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в:

- выявлении ключевых детерминант трудовой адаптации, влияющих на воспроизводство устойчивости закрытых профессиональных групп;
- выявлении тенденций развития специфичных профессиональных групп посредством повышения устойчивости профессиональной группы и внедрения в нее соответствующих и высококвалифицированных кадров;
- определении специфики закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы;
- определении ключевых характеристик «группы риска» для повышения эффективности трудовой адаптации новых кадровых ресурсов в тотальных институтах;
- выявлении специфического подхода к трудовой адаптации новых членов закрытых профессиональных групп как фактора воспроизводства устойчивости профессиональной группы.

Теоретико-методологические положения и обобщения диссертации систематизированы, обобщены, а также представлены в виде теоретических и практических рекомендаций. Выводы диссертационного исследования могут использоваться экспертами для совершенствования взаимосвязи систем подбора, адаптации, мотивации, обучения в учреждениях закрытого типа. Также они могут быть использованы в управлении специфическими профессиональными группами, которые осуществляют трудовую деятельность в экстремальных условиях жесткой социальной структуры, для профилактики профессиональной

деформации и выгорания, для снижения уровня коррупции, а также для повышения престижа службы и прочего. Положения диссертации могут быть использованы при написании учебных пособий, разработке курсов и преподавании таких дисциплин как «Социология», «Социология профессии», «Социология труда», «Социальные группы».

Результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы Министерством юстиции Российской Федерации и Федеральной службой исполнения наказаний для пересмотра и корректировки программ подбора и адаптации персонала исправительных учреждений. Результаты также представляют актуальность для руководящего состава и кадровых подразделений исправительных учреждений с целью повышения эффективности деятельности персонала в экстремальных условиях, а также с целью стабилизации кадрового состава.

Положения, выносимые на защиту:

1. На основании теоретического анализа были выявлены ключевые элементы специфики организации трудовой деятельности закрытых профессиональных групп в тотальных институтах. Трудовые связи между адаптантом и членами трудового коллектива возможны лишь в том случае, если в сознании адаптанта закреплён социальный порядок, принятый на формальном и неформальном уровне. Признание социального порядка главенствующим позволяет достигать необходимого уровня эффективности трудовой деятельности и, вместе с тем, достигать целей функционирования тотального института, а также способствует недопущению влияния адаптанта на устойчивость профессиональной группы.

2. На основании теоретического анализа установлено, что трудовая адаптация является ключевым фактором обеспечения устойчивости профессиональной группы. Высокий уровень организации трудовой адаптации и ее субъекты позволяют внедрять адаптанта в закрытую профессиональную группу без изменения уровня ее устойчивости и без нарушения социального порядка, установленного в тотальном институте. Это обуславливает

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

3. На основании теоретического анализа обоснован методический аппарат для эмпирического изучения комплекса детерминант трудовой адаптации сотрудников к условиям закрытых профессиональных групп, что обуславливается неразрывностью, жесткостью и аналогичностью социального порядка, установленного в тотальном институте. Это формирует необходимость реализации мероприятий трудовой адаптации на основании особенностей корпоративной культуры закрытой профессиональной группы, ее системы ценностей, норм и правил, а также неукоснительного соблюдения всех требований тотального института.

Адаптанту при этом необходимо проявить достаточно высокий уровень гибкости и лояльности к новому коллективу и производственной среде, о которых он практически ничего не знает. Также от адаптанта требуется высокий уровень приверженности к закрытой социальной структуре, которая готова принять его только в случае признания ее главенствующей.

4. По результатам анализа статистических данных за рассматриваемый период 2021-2023 гг. было установлено, что в профессиональной группе сотрудников исправительных учреждений наблюдается высокий уровень нестабильности кадрового состава, что свидетельствует о неудовлетворительном уровне устойчивости в закрытой социальной структуре. Устойчивость профессиональной группы достигается только в условиях соответствия адаптанта как требованиям трудовой деятельности, так и требованиям профессиональной группы. К таким требованиям относятся: 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. Если адаптант может выполнить все требования, то он может претендовать на членство в закрытой профессиональной структуре и оказывать поддерживающие функции, способствующие воспроизведению ее устойчивости.

5. Ключевыми детерминантами, которые обеспечивают успешность адаптационных процессов в закрытой социальной структуре выступают: развитый институт наставничества (нормативные акты о наставничестве, материальное сопровождение наставников; программы по обучению наставников, многолетний опыт функционирования 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. Успешность адаптационных процессов обеспечивает удовлетворительный уровень устойчивости социальной структуры. Основными барьерами достижения успешности адаптационных процессов являются: слабая взаимосвязь трудовой адаптации и других кадровых процедур; отсутствие форм обратной связи от членов закрытой профессиональной группы, в которую входит адаптант; недостаточная дифференциация (по категориям должностей) программ трудовой адаптации; дезинтеграция и слабая идентификация адаптанта с профессиональной группой вследствие его дезадаптивного поведения. Преодоление данных барьеров может обеспечить повышение устойчивости профессиональной группы.

6. В ходе проведения социологического опроса «Оценка мнения бывших сотрудников ФСИН России об эффективности трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы» было выявлено 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. С помощью соответствия данным характеристикам можно достаточно легко определить адаптантов, у которых наиболее вероятно могут возникнуть проблемы

на этапах трудовой адаптации, а значит они могут представлять угрозу для устойчивости социальной структуры. Именно такие адаптанты нуждаются в дополнительных мероприятиях по трудовой адаптации или мгновенном принятии мер по исключению такого сотрудника из учреждения и из профессиональной группы с целью недопущения нарушения формальных и неформальных норм, установленных в тотальном институте.

Соответствие исследования Паспорту научных специальностей.

Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 5.4.4 Социальная структура, социальные институты и процессы¹. В работе рассматриваются особенности влияния трудовой деятельности на трудовую адаптацию закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, а также вопросы, связанные с устойчивостью закрытой профессиональной группы, которая функционирует в тотальном институте. В диссертационной работе раскрываются следующие области исследования:

п. 9 – «Профессиональные, отраслевые, региональные особенности занятости. Социально-профессиональная структура общества, факторы ее формирования и трансформации»;

п. 20 – «Социальные институты, их виды, функции и дисфункции. Роль социальных институтов в изменениях социальной структуры. Трансформация социальных институтов».

Исследование проводилось на основании данных государственной статистики и анализа результатов собственных социологических исследований.

Достоверность результатов исследования достигается комплексностью анализа методологических, теоретических, статистических материалов, единством применения количественной и качественной исследовательской методологии

¹ Паспорт научной специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. Официальный сайт Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=17&name=92259542002&f=15325> (дата обращения 08.05.2024).

(анкетный опрос и интервью), а также соотнесением с результатами прикладных работ, выполненных социологами по смежной тематике.

Личный вклад исследователя состоит в разработке программы исследования, ее реализации, непосредственном участии в сборе и обработке материала, анализе результатов исследования, их обобщении и апробации, подготовке научных публикаций по теме диссертации и освещении результатов исследования в научном обществе посредством участия в научных мероприятиях.

Апробация результатов исследования. Положения исследования были апробированы на международных и всероссийских научно-практических конференциях:

- Современные исследования государственного и муниципального управления: XVI Всероссийский молодёжный форум (Екатеринбург, 24 апреля 2019 г.);

- Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: X Уральский демографический форум (Екатеринбург, 10 июня 2019 г.);

- Современные исследования государственного и муниципального управления: XV Международная научно-практическая конференция «Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Управление изменениями: мозаика сценариев в условиях турбулентности» (Екатеринбург, 27 ноября 2019 г.);

- Традиционные и новые социальные конфликты в XXI веке: XIV Международная научная конференция «Сорокинские чтения» (Москва, 17 февраля 2020 г.);

- Национальные проекты и социально-экономическое развитие Уральского региона: Всероссийская научно-практическая конференция: XXII Уральские социологические чтения (Екатеринбург, 17 марта 2020 г.);

- Информационные технологии в цифровой экономике: IV Международная научно-практическая конференция (Екатеринбург, 22 апреля 2020 г.);

- Международный молодежный научный форум «Ломоносов-2020» (Москва, 24 апреля 2020 г.),
- Институты развития человеческого потенциала в условиях современных вызовов: Международная научная конференция XI Уральский демографический форум (Екатеринбург, 4 июня 2020 г.);
- Организационное и правовое обеспечение деятельности уголовноисполнительных инспекций на современном этапе: материалы заочного круглого стола ФКУ НИИ ФСИН России (Москва, 26 июня 2020 г.);
- Право в современном мире: достижение метабезопасности как атрибута государства v. 2020: Всероссийская научно-практическая конференция (Екатеринбург, 15 сентября 2020 г.);
- Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: VI Всероссийский социологический конгресс (Тюмень, 14 октября 2020 г.);
- Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Устойчивое развитие регионов: XVI Международная научно-практическая конференция (Екатеринбург, 28 ноября 2020 г.);
- Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности: XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения» (Москва, 2 марта 2021 г.);
- Экономическая безопасность в условиях цифровой экономики: трансформация векторов и подходов: II Всероссийская научно-практическая конференция (Екатеринбург, 3 июня 2021 г.);
- Социально-экономические, организационные, политические и правовые аспекты обеспечения эффективности государственного и муниципального управления: V Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых (Барнаул, 22 октября 2022 г.);
- Метабезопасность в условиях новых вызовов и возможностей: экономика, управление, право: Всероссийский научно-практический форум (Екатеринбург, 6 октября 2022 г.);

- Цифровая трансформация экономической системы: Межвузовская научно-практическая конференция с международным участием (Москва, 27 октября 2022 г.);

- Государство, политика, социум: комплексное развитие территорий: Международный симпозиум (Екатеринбург, 24 ноября 2022 г.);

- Роль социологии в конструировании России будущего: XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения» (Москва, 20 февраля 2023 г.);

- Мир, общество, экономика, человек: смена парадигм: XVII Всероссийская очная научно-практическая конференция (Липецк, 18 апреля 2023 г.);

- Государственное управление и менеджмент: Всероссийская научно-практическая конференция (Нижний Новгород, 15 декабря 2023 г.);

- Современные вызовы психолого-социальной работы: поиск решений: XXI Международная научно-практическая конференция (Санкт-Петербург, 18 декабря 2023 г.);

- «Psyche est Femina: Женский вклад в науку»: II Всероссийская научно-теоретическая конференция (Санкт-Петербург, 15 марта 2024 г.);

- Культура, личность, общество: актуальные проблемы развития социально-политических наук (памяти профессора Л. Н. Когана): XXVII Международная научно-практическая конференция (Екатеринбург, 17 апреля 2024 г.).

Диссертация обсуждалась на заседаниях кафедры управления персоналом и социологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Уральского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Положения, выводы и рекомендации диссертации отражены в 33 научной публикации (в том числе, в 4 публикациях в изданиях, рекомендованных ВАК и из перечня РАНХиГС). Объем публикаций автора по теме исследования – 11,41 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, библиографического списка, включающего 172 наименования и приложений. Содержание работы изложено на 226 страницах.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ КАК ФАКТОРА УСТОЙЧИВОСТИ ЗАКРЫТЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

1.1. Специфика функционирования закрытых профессиональных групп в тотальных институтах

Изучение социальных групп является важнейшим направлением социологических исследований. Согласно социологическому словарю под социальной группой понимается совокупность индивидов, придерживающихся принятых ими норм и выполняющих предписанные ими социальные роли на основе стандартизованных образцов взаимодействия.¹ Исходя из определения понятия «социальная группа», можно сделать вывод о том, что ключевым основанием для определения социальной группы является согласованная и координированная деятельность ее членов, подчиненная единым образцам поведения. Особое внимание при этом уделяется принятию норм внутри социальной группы и взаимодействию социальной группы с внешней средой.

Разновидностью социальных групп являются профессиональные группы. Под профессиональной группой обычно понимается «совокупность лиц одной профессии, объединенных сходными знаниями и навыками, чувством идентичности с профессией и другими ее представителями, осознающими общность интересов»². В настоящее время профессиональные группы являются важнейшими элементами социальной структуры общества и представляют собой

¹ Лоусон, Т. Социология: словарь-справочник / Т. Лоусон. – Москва : Гранд, 2000. – С. 114.

² Большой толковый социологический словарь: Русско-английский, англо-русский: пер. с англ. Т. 2. П – Я / Д. Джери. – Москва : Вече: АСТ, 1999. – С. 74.

ключевой фактор определения социального положения индивида в стратификационном делении общества. В социологии множество работ посвящено профессиям и профессиональным группам. Большинство из них трактуют профессиональные группы как структурный элемент общества¹.

Принадлежность индивида к профессиональной группе оказывает влияние на его статус, социальную роль и поведение в обществе. Исключительный статус профессии в обществе или ограничения, которые могут быть с ним связаны, во многом поддерживаются той идеологией, которая действует в отношении данной группы занятости. Поэтому профессиональная группа особым образом влияет на поведение индивида вне трудовой деятельности, что предопределяет круг его социальных контактов, образ жизни и предпочтения. Исходя из этого, можно сделать вывод о высокой значимости выбора профессиональной группы для каждого индивида и его последующего развития в обществе².

Каждая профессиональная группа обладает уникальным набором специфических характеристик, которые отличают ее от других профессиональных групп³. Специфические характеристики оказывают влияние не только на членов профессиональной группы, но и на все процессы, которые происходят при осуществлении трудовой деятельности членами профессиональной группы. Управленческие функции также реализуются с учетом специфики профессиональной группы, ее интересов и потребностей, что способствует укреплению профессиональной группы и ее развитию.

В социологии применяется множество оснований для классификации профессиональных групп, что связано с их дифференциацией: численность, используемые предметы труда, характер труда, сложность выполнения работ и прочие. Для нашей темы исследования наиболее актуальна дифференциация профессиональных групп с точки зрения открытости и закрытости относительно

¹ Романов, П., Ярская-Смирнова, Е. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований / П. Романов, Е. Ярская-Смирнова. – Москва : ООО «Вариант», 2015. – С. 29.

² Толочек, В. А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая / В. А. Толочек // Организационная психология. – 2021. – № 4. – С.119.

³ Кулешова, Г. П. Профессиональная дифференциация и ее значение в социальной стратификации российского общества / Г. П. Кулешова, О. А. Кильдюшева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 9. С.76.

внешней среды. При этом отметим, что в социологии профессиональная группа является достаточно изученным понятием, но большинство теорий и подходов применимы именно к открытым профессиональным группам.

Открытые профессиональные группы всегда готовы к взаимодействию с внешней средой, что недопустимо для закрытых профессиональных групп¹. Именно поэтому открытые профессиональные группы являются более исследованными, так как при их анализе могут применяться любые методы исследования, в том числе и те, которые не предполагают включение исследователя в профессиональную группу. Что касается закрытых профессиональных групп, то, на наш взгляд, существует необходимость их дополнительного изучения в связи с ограниченностью для исследователя.

С точки зрения социологии мы понимаем под «закрытыми» группами группы с высокой степенью обособленности от широкого социального окружения. Обособленность проявляется через ригидность, то есть непроницаемость групповых границ, которая обусловлена наличием барьеров, отделяющих группу от внешней среды. Совокупность барьеров призвана защитить ресурсы группы, сохранить тесные внутригрупповые контакты и целостность группы. Данные барьеры также ограничивают эмпирические исследования для внешнего окружения, что затрудняет изучение их специфических характеристик².

Рассмотрим ключевые теоретические подходы к профессиональным группам, исходя из подходов к изучению профессиональных групп с учетом уровня их открытости и закрытости.

Наибольшую актуальность с позиции деятельностного подхода представляют собой трактовки профессиональной группы, раскрытые в трудах А. Флекснера, Г. Миллерсона, В.Г. Подмаркова и других.

¹ Ялом, И. Групповая психотерапия: теория и практика / И. Ялом. Перевод с английского. – Москва : Апрель Пресс, 2006. – С. 78.

² Evetts, J. Organizational and occupational professionalism: The challenge of NPM: Paper presented at the 16th ISA World congress of sociology. - Durban, 2006. - P. 26.

Г. Миллерсон рассматривал профессиональную группу как общность, которая стремится осуществлять трудовую деятельность таким образом, при котором достигается общественное благо¹. Члены профессиональной группы должны обладать формальными признаками принадлежности к общности, то есть иметь профессиональную подготовку и быть компетентными, придерживаться одинакового поведения, а также быть вовлеченными в процессы трудовой деятельности.

А. Флекснер при трактовке профессиональной группы также делал акцент на вовлеченности ее членов в трудовые процессы, которую постоянно поддерживают ключевые участники группы². Автор обосновывал свою позицию необходимостью грамотной организации трудовой деятельности, разделением труда и использованием научных элементов при построении систем контроля и обучения членов профессиональной группы. Немаловажное значение придавалось и высокому уровню социальной ответственности членов группы: они должны проявлять альтруизм, справедливо разделять трудовые функции и оказывать помощь близкому окружению. Данные характеристики наиболее близки к специфике закрытых профессиональных групп с высоким уровнем организации.

В.Г. Подмарков трактовал профессиональную группу как совокупность работников, связанных единым производственным процессом и близкими по содержанию профессиональными ролями³. При этом члены закрытой профессиональной группы обладают общими профессиональными ценностями, а также объединены элементами организационной культуры, связанной с жестко формализованной социальной структурой⁴. Члены такой профессиональной группы демонстрируют профессиональную солидарность и стремятся взаимодействовать с помощью профессионального языка. Использование

¹ Millerson, G.L. The Qualifying Association // London: Routledge&Kegan, Paul, 1964. – P. 115.

² Flexner, A. Is Social Work a Profession? // Research on Social Work Practice, 2001. – P. 78.

³ Подмарков, В. Г. Человек в мире профессий / В. Г. Подмарков // Вопросы философии. – 1972. – № 8. – С. 54.

⁴ Акименко, А. К. Динамика рефлексивных характеристик личности в структуре профессионального выгорания / А. К. Акименко // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – № 4. – С. 370.

профессионального языка и участием в неформальной коммуникативной системе группы ее члены подчеркивают свою принадлежность к данной профессиональной группе, а также выражают стремление к сплоченности внутри группы. Высокий уровень сплоченности отражает одну из характеристик высокого уровня организации закрытой профессиональной группы.

С точки зрения социологии профессий актуальным является и структурно-функциональный подход, отраженный в трудах Э. Дюркгейма, М. Ларсона, Т. Парсонса, Г. Спенсера, Т. Б. Щепанской и других.

Э. Дюркгейм закреплял за профессиональной группой позитивную роль, так как она может создавать и поддерживать позитивные социальные образы. С данной точки зрения сплоченность внутри профессиональной группы стоит рассматривать как основную специфическую черту, которая отличает профессиональную группу от любой другой социальной структуры. В данной проекции наблюдается четкое стремление управленческого звена закрытой профессиональной группы к тому, чтобы сплотить смежные социальные структуры¹. Данный взгляд сформировался из понимания того, что сплоченная профессиональная группа должна обладать моральной силой, которая может обеспечивать оптимальный баланс между личными интересами и корпоративной солидарностью. Но для этого необходима высокая общественная организация профессиональной группы, чего не всегда удастся достичь даже при наличии высокого уровня сплоченности внутри группы.

Стоит отметить, что социальный институт отражает совокупность социальных ролей и статусов, которые необходимы для удовлетворения социальных потребностей. Члены профессиональной группы, выполняя определенные роли и имея определенные статусы, наделяются конкретными полномочиями и имеют доступ к ресурсам, с помощью которых могут создавать блага, необходимые для удовлетворения социальных потребностей общества. Социальный институт, при этом, поощряет эффективную деятельность таких

¹ Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. Москва : Наука, 1991. – С. 157.

членов и подавляет отклонения, которые не соответствуют стандартам поведения, то есть реализует функцию социального контроля.

При рассмотрении профессиональных групп М. Ларсон также большое внимание уделял ресурсам группы и трактовал профессиональную группу как группу, которая способна перевести уникальные ресурсы из одного состояния в другое с извлечением социальной и экономической выгоды¹. В данном аспекте рассматривается переход экспертных знаний, умений и навыков членов группы в рыночные возможности. Переход завершается получением профессиональных привилегий и социального престижа среди других профессиональных групп смежных отраслей трудовой деятельности. Большое значение придается неформальным связям, которые способны влиять на перераспределение уникальных ресурсов наиболее эффективно, применяя знания членов группы на различных этапах трудовой деятельности².

Т. Парсонс в своих трудах наибольший акцент делал на устоявшихся профессиональных группах, поэтому его представление о профессиональной группе сводилось к сочетанию научной деятельности, профессиональной подготовки и практического применения³. Особое внимание автор уделял эффективному распределению ресурсов при осуществлении трудовой деятельности, а также реализации социальных функций. Немаловажную роль он присваивал и профессиональной этике, которая присуща высокоорганизованным профессиональным группам и позволяет поддерживать нормативный характер не только профессиональной деятельности, но и любого взаимодействия между членами группы.

Призвание профессиональных групп Г. Спенсер видел в организации социального порядка⁴. Социальный порядок формировался исходя из личной инициативы профессионала, который стремится усовершенствоваться сам

¹ Larson, M. The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis // Berkeley, L.: University of California Press, 1977. - P. 30.

² Вотинов, А. А. Организация повышения квалификации сотрудников УИС / А. А. Вотинов, С. А. Грязнов // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 1 (23). – С. 93.

³ Парсонс, Т. Американская социологическая мысль / Т. Парсонс. – Москва : Издательство Московского университета, 1994. – С. 124.

⁴ Спенсер, Г. Синтетическая философия / Г. Спенсер. – Киев: НИКА-ЦЕНТР, 1997. – С. 74.

и усовершенствовать свою профессиональную группу. Особое место в его исследованиях занимали характеристики профессионала, который обладал высоким уровнем интеллектуальности и образования. По мнению ученого, только при наличии данных характеристик индивид мог успешно интегрироваться в профессиональную группу, достигнуть высоких результатов, а также повлиять на дальнейшее развитие профессиональной группы. Дальнейшее развитие профессиональной группы должно основываться на строгих нормах, которые разделяются всеми членами группы.

Особое место профессионала в профессиональной группе отмечала в своих трудах Т.Б. Щепанская¹. Главным атрибутом профессиональной группы, по ее мнению, признаются трудовые функции, для эффективного исполнения которых необходимы стимулирующие элементы, нормы и правила поведения, формальные и неформальные коммуникации, а также символика. Особое внимание автор уделяла деформации профессионально-трудовых функций, которую должны были предотвращать устоявшиеся члены профессиональной группы во избежание нарушения устойчивости профессиональной группы. Для нивелирования деформации они должны были обладать высоким уровнем квалификации и опытом управленческой деятельности.

Положения деятельностного и структурно-функционального подходов дополняют в своих трудах представители институционального (Ш. Гадеа, М.А. Круглова, С.И. Кузьмин, Г.Б. Кораблева, В.А. Мансуров и другие) и неоинституционального (Э. Гоффман, Д. Саваж, Дж. Эветтс и другие) подходов.

Французский социолог Ш. Гадеа определял профессиональную группу с позиции коллективной сущности, которая характеризуется аналогичностью позиций в трудовой деятельности членов группы². При этом он отмечал, что общая позиция всегда образует устойчивую социальную связь, которая может сравниться со связями в семейных и религиозных связях индивида. Именно

¹ Щепанская, Т. Б. Антропология профессий / Т. Б. Щепанская // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2003. – № 1 (21). – С. 150.

² Гадеа, Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. Москва : Вариант, ЦСПГИ, 2011. – С. 18.

поэтому исследователь особое внимание уделял структуре неформальных коммуникаций в профессиональной группе, считая ее важным фактором успешности включения индивида в профессиональную группу.

М.А. Круглова придерживается схожего мнения, считая, что профессиональная группа стремится к формированию атрибутов общности, то есть обладанию собственными символами, высокому уровню признания и соблюдению иерархии внутри группы¹. На основании наличия этих атрибутов профессиональная группа начинает конкурировать с другими профессиональными группами за территорию и ресурсы, что влияет на степень ее закрытости или открытости². Профессиональные группы, как правило, используют символику не только в качестве отличительного признака, но и в качестве дополнительного визуального барьера относительно внешней среды. Такие барьеры подчеркивают нормативный характер, который присущ устойчивым социальным структурам.

Аспект конкуренции рассматривает также и С.И. Кузьмин, по мнению которого члены профессиональной группы эволюционируют, что приводит к изменению внутренних связей и повышает сплоченность внутри группы. Профессионалы группы начинают самостоятельно регламентировать свою трудовую деятельность, распределяя тем самым властные и иные ресурсы внутри группы, чем показывают свою силу для других профессиональных групп в условиях конкуренции.

Стратегии социального закрытия профессиональных групп анализирует также и Г.Б. Кораблева, утверждая, что экономический интерес далеко не единственное основание для сплоченности профессиональной группы³. Важным аспектом сплоченности профессиональной группы исследователь

¹ Круглова, М. А. Агрессия как предиктор профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов / М. А. Круглова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 11. – С. 276.

² Кузьмин, С. И. Организация дистанционного обучения в условиях пенитенциарного учреждения: проблемы, методы и технологии / С. И. Кузьмин, А. А. Сивова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 4 (227). – С. 55.

³ Кораблева, Г. Б. Профессия и образование: социологический аспект связи / Г. Б. Кораблева. – Екатеринбург : Издательство Уральского государственного профессионально-педагогического университета, 1999. – С. 75.

отмечает знания умения и навыки профессионалов группы: чем выше профессионализм, тем сильнее устойчивость. Квалификация представителей профессиональной группы позволяет им претендовать на построение позитивного публичного имиджа. Данный аспект формирует социентальную позицию членов группы на возвышение собственной трудовой деятельности, уникальность собственных возможностей и ресурсов, что приводит к установке на сдерживание численного роста профессиональной группы для более выгодного распределения ресурсов внутри нее и сохранения ее устойчивости. Именно для этого постоянные члены профессиональных групп стремятся к некоторой степени закрытости своей профессиональной среды.

Сдерживание численности профессиональной группы также подчеркивает ее элитарность и отражается в построении барьеров для входа в профессиональную группу, что повышает степень ее закрытости. Барьеры выражаются в нормативных требованиях, которые необходимо преодолеть тому, кто стремится попасть в профессиональную группу и закрепиться в ней. Если индивид получает статус члена профессиональной группы, значит, он обладает набором уникальных параметров, которые соответствуют заявленным от группы требованиям. Но для получения уникальных ресурсов член профессиональной группы должен войти в ее неформальную структуру, а также согласиться со всеми формально закрепленными нормами и порядками.

Схожее определение понятия профессиональная группа дает В.А. Мансуров, определяя профессиональную группу как коллектив со сходным образом жизни, члены которого придерживаются единой моральной системы и общей культуры с применением единого профессионального языка¹. В данном определении прослеживаются элементы сплоченности, которые отражают единство членов не только в аспекте трудовой деятельности, но и в аспекте неформальных характеристик.

¹ Мансуров, В. А., Юрченко, О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 38.

Д. Саваж большое значение уделял границам в профессиональной группе, которые устанавливаются профессионалами группы с целью ограниченного распределения ресурсов исходя из специализированных знаний, умений и навыков ее членов¹. Исследователь акцентировал внимание на монополизации и профессиональной автономии, утверждая, что развитие группы должно приводить к ее ограниченности от внешней среды и стремлению сохранить свои внутренние ресурсы для обогащения ее членов, в особенности это касается профессионалов, которые наиболее эффективны в условиях стабильности группы. Очевидно, что в такой ситуации на второй план уходит социальная значимость трудовой деятельности для общества, что может негативно сказаться на престиже профессиональной группы во внешней среде².

Профессиональные группы, обладающие высоким уровнем организации, имеют чёткие ценностные установки, которые разделяются всеми членами группы. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что только профессионалы имеют доступ к уникальным ресурсам и могут влиять на социальную структуру профессиональной группы. Высокоорганизованная профессиональная группа, стремится к закрытости, что отражается в ее характеристиках, которые были предложены Дж. Эвettсом:

1. Самостоятельный контроль специалистов-практиков (лидеров профессиональной группы) за ключевыми параметрами:

- контроль за распределением ресурсов между членами профессиональной группы;
- контроль за дисциплиной внутри группы с возможностью применения дисциплинарных взысканий;
- контроль за взаимодействием внутри группы с последующим устранением конфликтов для сохранения целостности группы, а значит и за ресурсами.

¹ Savage, D.A. The Professions in Theory and History: The Case of Pharmacy // Business and Economic History. – 1994. – № 2. – P. 133.

² Писарев, О. М. Повышение квалификации сотрудников психологической службы уголовно-исполнительной системы в современных условиях: проблемы, анализ и перспективы / О. М. Писарев // Вестник Самарского юридического института. – 2016. – № 2 (20). – С. 87.

2. Профессиональная группа как субъект формирования этического кода, источник предоставления лицензии и способа включения в группу, а также отслеживания членов группы, которые добровольно решили ее покинуть или вынуждены были это сделать.

3. Построение неформальных и формальных связей на уровне сотрудничества и поддержки значимых членов группы со стороны лидеров.

4. Значительные ресурсные и временные затраты на специализированное обучение и подготовку к профессиональной деятельности потенциальных членов группы с целью повышения уровня устойчивости профессиональной группы, а значит, и эффективности трудовой деятельности и сокращения расходов ресурсов.

5. Высокая степень развития организационной культуры и профессиональной идентичности. Высокий уровень профессиональной идентичности оказывает влияние не только на профессиональную, но и на личную жизнь членов группы.

6. Полное разделение целей, задач и миссии профессиональной группы, автоматическое следование им, соблюдение всех норм и правил, а также принятие неформальных связей внутри нее.

7. Широкий круг полномочий у профессионалов группы по принятию соответствующего решения в рамках трудовой деятельности с использованием неформальных связей, личных консультаций.

8. Уверенность в своем положении, доверие среди всех членов профессиональной группы, обусловленные постоянством занятости и устойчивостью профессиональной группы¹.

Естественно, что данные характеристики отражают идеал высокоорганизованной закрытой профессиональной группы. При этом устойчивые профессиональные группы закрепляют данные характеристики на формальном уровне, и уклонение от следования таким правилам влечет

¹ Evetts, J. Organizational and occupational professionalism: The challenge of NPM: Paper presented at the 16th ISA World congress of sociology. - Durban, 2006. - P. 26.

за собой не только социальное неодобрение, но и формальное наказание. Таким образом, формальные и неформальные нормы профессиональной группы определяются как мощнейший инструмент воздействия на ее членов.

С этого времени исследователи стали рассматривать производственную среду и членов профессиональной группы как равноценные элементы, которые взаимозависимы друг от друга. Только их совместное здоровое функционирование может привести систему организации к положительному результату, который может быть использован для развития и удовлетворения потребностей общества. Исходя из данного аспекта, члены профессиональной группы должны стремиться к улучшению производственной среды, так как при ее эффективном состоянии они смогут получить более значимый результат своей деятельности.

Таким образом, структура закрытой профессиональной группы трактуется как часть социальной структуры, которая обладает устойчивостью, сплоченностью, иерархичностью, включает ранжирование социальных позиций в трудовом коллективе. Профессиональные связи приобретают социальный характер, что делает профессиональные различия различиями социальными, влияющими на все сферы жизни работника. Обучение и развитие в группе рассматриваются как элементы достижения профессиональной однородности для повышения степени сплоченности профессиональной группы с целью достижения наиболее высоких результатов трудовой деятельности и укрепления позиций социальной структуры. Стоит отметить, что закрытые профессиональные группы достаточно сложно воспринимают изменения (даже положительные), поэтому для их проведения нужны либо высококвалифицированные профессионалы, либо запросы постоянных членов профессиональной группы на изменения ценностей группы, что крайне редко встречается на практике¹. Опасность данной ситуации заключается в том, что некоторые индивиды во время внедрения изменений могут адаптивно себя вести, соблюдая все нормы и правила,

¹ Ярошенко, Е. И. Социально-психологические особенности проявления феномена эмоционального выгорания на различных этапах трудового стажа сотрудников пенитенциарных учреждений / Е. И. Ярошенко // Известия Саратовского университета. – 2018. – № 3. – С. 336.

но при это не иметь устойчивой ценностной установки. Впоследствии это может привести к их внедрению в профессиональную группу, но с угрозой ее последующих изменений и нарушения условий ее устойчивости относительно внешней среды.

Исходя из рассмотрения позиций представителей деятельностного, структурно-функционального, институционального и неинституционального подходов, мы можем сформулировать ключевые признаки закрытых профессиональных групп: функциональное разделение труда, построенное на научных ориентирах; наличие властного ресурса; инициативность профессионалов, которые обладают специализированными знаниями; наличие устоявшихся норм и правил; профессиональная этика и особая символика; приверженность внутригрупповым ценностям и получение групповых привилегий; взаимоотношения в профессиональной группе, построенные на групповой сплоченности; извлечение социальной и экономической выгоды, а также некоторый уровень элитарности и система барьеров для сохранения высокого уровня устойчивости профессиональной группы.

Закрытая профессиональная группа, обладающая всеми вышеперечисленными признаками, может претендовать на статус высокоорганизованной профессиональной группы. Но для этого члены такой группы должны постоянно развивать свои навыки и компетенции, быть профессионалами, неукоснительно соблюдать все нормы и правила. Это означает, что такая группа может претендовать на ресурсы высокого качества для осуществления своей деятельности. Взамен высокоорганизованная закрытая профессиональная группа может производить уникальные блага, в которых заинтересовано общество, затрачивая при этом минимальное количество ресурсов.

Исходя из вышеизложенного, мы можем сформулировать определение понятия закрытой профессиональной группы – *совокупность членов (профессионалов), отделенных от внешней среды системой барьеров, обладающих специализированными знаниями, которые объединены*

специфической трудовой деятельностью, сопряженной с использованием властного ресурса, реализуемой на основе общей системы норм и ценностей.

Закрытые профессиональные группы присутствуют во всех сферах жизни общества: экономическая (сотрудники секретных предприятий), политическая (сотрудники уголовно-исполнительной системы, сотрудники военизированных организаций, сотрудники служб безопасности государства), социальная (сотрудники принудительных медицинских организаций, сотрудники закрытых образовательных учреждений), духовная (сотрудники монастырей, сект, обителей).

Ключевой для нашего исследования является закрытая профессиональная группа, призванная защитить общество от тех лиц, которые могут нанести умышленный вред гражданам, то есть профессиональная группа сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Отдельно стоит отметить, что специфической характеристикой закрытых профессиональных групп, как правило, является высокая степень бюрократизации и формализации управленческих процессов. Это позволяет рассматривать их в контексте функционирования так называемых тотальных институтов¹. Закрытые профессиональные группы, функционирующие в тотальных институтах, как правило, имеют наиболее высокую степень закрытости и изоляции от общества, строгие нормы и правила, а также особую символику. Именно поэтому необходимо проанализировать специфику тотальных институтов для более четкого формирования представления о специфике закрытых профессиональных групп.

Начнем с определения понятия тотальный институт.

Э. Гоффман определял тотальный институт как место деятельности и пребывания большого количества людей, в течение долгого времени отрезанных от внешнего мира и совместно ведущих затворническую жизнь,

¹ Самойлик, Н. А. Содержательные характеристики профессионально-ценностных ориентаций и показателей адаптации курсантов на начальном этапе обучения / Н. А. Самойлик // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2 (6). – С. 118.

формы которой эксплицитны и тщательно регламентированы¹. Тотальные институты, к которым относят тюрьмы, закрытые школы и специализированные больницы, характеризуются большим количеством административных распоряжений относительно бытовых и трудовых действий всех его участников². Постоянное исполнение административных распоряжений и невозможность применения альтернатив накладывает значительный отпечаток на личную жизнь персонала такой организации.

Э. Гоффман представлял тотальные институты в качестве рациональных организаций, деятельность которых построена на жесткой системе социального контроля за всеми его участниками. Тотальный институт он подразделял на контролируемую группу и надзирающую группу. Обе группы могут существовать только в условиях жестких норм и правил, несоблюдение которых немедленно влечет за собой санкции. От контролируемой группы требуется только соблюдение установленных порядков, так как иные требования к ним невозможно предъявлять, ведь они попадают в тотальный институт не по своей воле.

От членов надзирающей группы требуется реорганизация личности, основанная на жестких нормах и правилах, то есть от члена надзирающей группы требуется отказ от возможности находить собственные способы решения трудовых задач, даже в условиях противоречий в указаниях руководства. Но за это тотальный институт готов предоставлять привилегии персоналу, недоступные другим, то есть представлять его как индивида, который наделен особыми сущностными чертами, качествами характера, способностями выполнять поставленные задачи.

Неукоснительное соблюдение норм и правил со стороны надзирающей группы рассматривается как символ приверженности и привязанности. Именно поэтому в тотальных институтах вышестоящие члены профессиональной группы занимают руководящие должности только после длительного пребывания в ней,

¹ Гоффман, Э. Тотальные институты: очерки о социальной ситуации психически больных пациентов и прочих постояльцев закрытых учреждений / Под ред. А. М. Корбута. – Москва: Элементарные формы, 2019. – С. 29.

² Агранат, Д. Л. Тотальные институты / Д. Л. Агранат // Знание. Понимание. Умение. – 2004. – № 1. – С. 144.

то есть только при накоплении определенного стажа непрерывной работы. Это связано с тем, что вышестоящие члены обладают устойчивой приверженностью и привязанностью, а значит больше соответствуют ожиданиям организации и полностью отвечают ее требованиям. Именно они именуются профессионалами такого трудового коллектива и служат моделью хорошего поведения, примером для нижестоящих членов, и особенно, для новичков.

Стоит отметить недостаточность теоретических аспектов о взаимоотношениях внутри профессиональных групп и неформальных связях, в частности. Во-первых, это связано с тем, что неформальные связи практически не учитываются в тотальном институте, так как бюрократические организации не позволяют преобладать неформальным связям при совместной деятельности над формальными связями. Несмотря на это, неформальные связи формировались и укреплялись внутри закрытых групп из-за того, что профессиональная специфика сокращала круг общения членов группы во внешней среде и укрепляла собственные позиции¹. Во-вторых, во внутренней среде группы отмечалось наличие более тесного контакта из-за совместного проживания в условиях функционирования учреждений, являющихся основным местом работы сотрудников, проживающих на одной территории.

Данные аспекты отразились на следующих процессах, протекающих внутри профессиональной группы: входе в профессиональную группу, адаптации внутри трудового коллектива с последующим принятием ценностей группы, мотивации и развитии для эффективной трудовой деятельности. Дальнейшее рассмотрение тотальных институтов позволяет сформулировать специфические характеристики тотального института с позиции различных авторов.

По мнению Р. Руммеля, тотальные институты практически всегда находятся на обособленных территориях на расстоянии от населенных пунктов, что приводит к отсутствию выбора рабочего места для проживающих в данной

¹ Кулакова, С. В. Направления повышения профессиональной компетентности психологов уголовно-исполнительной системы в контроле профилактики профессионального выгорания / С. В. Кулакова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. – 2018. – № 4 (808). – С. 182.

местности. Это приводит к тому, что «принуждение» как социальный фактор начинается еще до поступления на службу в тотальный институт и затем накладывает отпечаток на профессиональную деятельность и распределение властного ресурса относительно объекта управления. При этом наблюдается эффект вынужденной добровольности относительно присутствия людей в тотальных институтах¹.

Л. Пэнто считал, что главной целью пребывания индивида в тотальном институте является замена прежнего человека новым путем принуждения и подавления личности². Трудовая деятельность, связанная с силовыми методами, требует специально подготовленного персонала, который будет использовать силовые методы только в условиях учреждений тотальных институтов для реализации трудовых задач без проекции властного ресурса на личные интересы и желания. Такое социально-психологическое требование к сотруднику требует от профессиональной группы недопущения проникновения в нее лиц, которые не соответствуют этим требованиям и не разделяют ценности группы.

По мнению М. Фуко, при функционировании тотального института поведение подвластных индивидов делится на «нормальное» (соблюдение строгих правил) и «анормальное» (отклонение от правил). Аналогичная дифференциация применяется и к исполнительским категориям персонала. При выявлении анормального поведения сотрудника персонал тотального института незамедлительно применяет жесткие меры дисциплинарных взысканий для корректировки его поведения до статуса нормального с целью сохранения собственного уровня устойчивости³. Применение жестких мер со строгим соблюдением инструкций требует от члена профессиональной группы, функционирующего в такой организации, определенных социально-психологических характеристик и навыков. Четкие требования к психологическим характеристикам и навыкам должны быть ключевым барьером для входа

¹ Rummel, R.J. Types of groups and anti-fields // The conflict helix. – Beverly Hills, California: Sage Publications, 1976. – P. 216.

² Пэнто, Л. Начала практической социологии / Р. Лениуар, Д. Мерлье, Л. Пэнто, П. Шампань. – Издательство Алетейя. – Санкт-Петербург, 2001. – С. 74

³ Фуко, М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы / М. Фуко. – Москва : Ad Marginem, 1999. – С. 115.

в профессиональную группу. Впоследствии эти навыки должны стать навыками включения сотрудника в неформальные связи профессиональной группы.

Х. Шмид считал, что, для организаций, которые относятся к тотальным институтам, характерен высокий уровень формализации внутри организации, что ведет к высокому уровню координации между сотрудниками. Для поддержания высокого уровня координации сотрудники должны иметь устойчивый коммуникативный канал и разделять ценности организации¹. Соблюдение данных условий возможно только в случае, если профессиональная группа имеет высокий уровень развития и организации, а также подчиняется нормам тотального института без особых усилий.

Аналогичной позиции придерживалась М. Дуглас, которая выделяла следующую особенность функционирования индивидов в сложных социальных структурах: социальные связи между адаптантом и текущими участниками трудового коллектива возможны лишь в том случае, если в сознании адаптанта закреплён социальный порядок, принятый на формальном и неформальном уровне. «Институт работает как институт, когда его опорой является обузданная моральная энергия его членов»². Это подчеркивает значимость барьеров на входе в закрытые специфические структуры, к которым относятся тотальные институты, а также необходимость поддержания высокого уровня устойчивости у профессиональной группы.

Под адаптантом понимается «социальный актер, который участвует в процессе взаимодействия с разнообразными компонентами социальной среды (личностями, группами, организациями, институтами). Этот процесс направлен на согласование взаимных требований и ожиданий и имеет цель достичь наибольшей приспособленности адаптанта к ожиданиям определённой

¹ Schmid, H. The relationship between organizational properties and service effectiveness in three types of nonprofit human services / H. Schmid // Public Personnel Management, 2002. – № 3. – P. 385.

² Дуглас М. Как мыслят институты. – Элементарные формы. Москва, 2020. – С. 207.

социальной роли»¹. Данное определение в полной мере интерпретирует адаптанта в контексте рассматриваемой темы.

По мнению Ю.В. Рыболовлевой, персонал тотального института обязательно применяет моральное и физическое принуждение, которое является эффективным инструментом формирования у подвластного объекта необходимых привычек и соблюдения им строгих правил. Принуждение при этом может быть только формальным и приказным от высшего руководящего состава, то есть иметь нормативное и жесткое закрепление². Для реализации таких задач член профессиональной группы должен не только безукоризненно знать формальные нормы и правила тотального института, но и объективно их интерпретировать. Такая интерпретация возможна при наличии высокого уровня и силы организационной культуры, которая присуща высокоорганизованным закрытым профессиональным группам.

Таким образом под *тотальным институтом* мы понимаем закрытую социальную систему, функционирование которой организовано по строгим нормам и правилам единого властного объекта, чью волю исполняют сотрудники, обеспечивающие соблюдение этих правил.

Особое внимание стоит уделить специфике деятельности персонала в тотальных институтах. По мнению Э. Гоффмана, деятельность персонала тотального института осуществляется только на основании приказов и предписаний, которые не должны учитывать цели и установки персонала, в том числе руководящего. Это означает, что сотрудники, которые обеспечивают деятельность тотального института, оказываются в жестких рамках целей организации без возможности их корректировки или изменения³. Персонал тотального института, в таком случае, имеет возможность только разделять цель организации и соглашаться с ней. Именно поэтому эффективное

¹ Российская энциклопедия социальной работы. – Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», Москва, 2016. – С. 118.

² Рыболовлева, Ю. В. Тотальные и квази-тотальные организации: обзор основных концепций / Ю. В. Рыболовлева // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – №2. – С. 238.

³ Гоффман, Э. Тотальные институты: очерки о социальной ситуации психически больных пациентов и прочих постояльцев закрытых учреждений / Под ред. А. М. Корбута. – Москва: Элементарные формы, 2019. – С. 68.

функционирование в закрытых профессиональных группах невозможно без действительного разделения целей и ценностей организации всеми членами профессиональной группы.

Разделение целей и ценностей возможно только при тесной коммуникации членов профессиональной группы, основанной на сходстве интересов. Неформальные коммуникации и высокий уровень сплоченности группы, в данном случае, играют главную роль в организации трудовой деятельности. Это связано с тем, что в условиях жесткой формализации как контролирующие, так и подконтрольные оказываются в тесных рамках, что вызывает необходимость неформального контроля в системе их взаимоотношений.

По мнению Д.Л. Аграната, при осуществлении трудовой деятельности в рамках тотального института у индивида значительно увеличивается дистанция между ним как участником профессиональной группы и им как членом гражданского общества¹. Это связано с разницей социального порядка, которая отражается на ориентациях личности, необходимых в гражданском обществе и в тотальном институте.

Именно поэтому основные специфические характеристики профессиональных групп, которые функционируют в тотальных институтах, указывают на широкий спектр требований к адаптанту, который стремится стать членом закрытой профессиональной группы. К таким требованиям относятся: осознание и принятие ценностей и целей организации, готовность к деятельности в условиях жестких правил и ограничений, наличие конкретных психологических характеристик. Это связано с тем, что деятельность тотальных институтов сопряжена с особым режимом властных отношений. Такой режим характеризуется, прежде всего, жесткими рамками поведения и деятельности для всех членов профессиональной группы, функционирующей в тотальном институте, а также физическими ограничениями и воздействиями на объект управления.

¹ Агранат, Д. Л. Этапы вторичной социализации личности в условиях военизированной организации: тезаурусный анализ / Д. Л. Агранат // Тезаурусный анализ мировой культуры: сборник научных трудов. – 2007. – С. 27.

Ярким примером, в данном случае, выступает профессиональная группа сотрудников исправительных учреждений, которая как раз функционирует в рамках тотального института. Особый режим властных отношений, безусловно, оказывает значительное влияние на систему формальных и неформальных коммуникаций внутри этой закрытой профессиональной группы, ее трудовые характеристики и взаимоотношения с внешней средой. Решение о наделении особыми полномочиями, которые есть у сотрудников исправительных учреждений, должно быть справедливым, то есть такое решение должно приниматься только в пользу действительно соответствующего кандидата.

К тому же, становясь членом закрытой профессиональной группы, индивид теряет возможность проявлять свободу выбора. Индивид может только следовать формальному эталону, который принимают на личностном уровне устоявшиеся члены профессиональной группы, вне зависимости от его личных особенностей, опыта, ценностей и целей¹. Устоявшемуся члену закрытой профессиональной группы становится не нужна свобода выбора, так как он разделяет безальтернативную систему ценностей и правил тотального института и готов в ней функционировать длительное время. Такая позиция должна позволить членам профессиональной группы сохранить ее устойчивость как базовую характеристику успешной закрытой профессиональной группы.

Устойчивость профессиональной группы рассматривается как способность группы сохранять и развивать свой социально-производственный потенциал при динамичности кадров². Устойчивой можно признать только ту профессиональную группу, в которой динамика кадрового состава не оказывает отрицательного воздействия на структуру, эффективность и возможности трудового коллектива.

К основным характеристикам устойчивости профессиональной группы можно отнести следующие:

¹ Шредер, О. Б. К вопросу о психологических механизмах текучести кадров и нематериального стимулирования личного состава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / О. Б. Шредер // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 2 (63). – С. 134.

² Ленская И. Ю. Стабилизация и удержание персонала: понятийный анализ / И. Ю. Ленская // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 2. – С. 280.

1. Отсутствие кадрового голода, которое выражается в привлекательности профессиональной группы как работодателя для качественных трудовых ресурсов из внешней среды.

2. Успешное достижение целей организации, которое реализуется благодаря тому, что профессиональная группа разделяет систему ценностей и стремится к благополучию социальной структуры, в которой функционирует.

3. Сплоченность кадрового состава выражается в высоком уровне приверженности к организации и привязанности к трудовому коллективу, что на практике транслируется как соблюдение формальных и неформальных норм и правил.

4. Обеспеченность ресурсами, которая позволяет предоставлять членам профессиональной группы блага за их трудовую деятельность и надлежащее соблюдение всех норм и правил.

5. Развитый институт наставничества выражается в возможностях профессиональной группы закреплять в ней профессионалов, которые необходимы для ее развития и осуществления целей создания социального института.

Таким образом, устойчивая профессиональная группа обеспечивает социальный порядок (формальное и неформальное регулирование отношений между трудовыми коллективами), социальное развитие (высокий уровень силы корпоративной культуры), социальную интеграцию (система ценностей, разделяемая всеми членами группы) и социальную защиту (приоритетность прав и интересов членов группы). Устойчивая профессиональная группа имеет в своей основе стабильность, что позволяет ей развиваться, укреплять свои позиции, а также поддерживать эффективное функционирование социального института. Именно поэтому закрытые профессиональные группы нуждаются в особом внимании к вопросу их стабильности, так как природа тотальных институтов требует от них высокого уровня устойчивости.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что закрытые профессиональные группы должны иметь систему барьеров, в том числе

и неформальных, для исключения возможности попадания в нее лиц, которые не соответствуют требованиям группы. Естественно, что таким барьером становится система отбора и найма персонала, но стоит отметить формальность данного барьера и его недостаточность¹. Это связано с тем, что неформальное соответствие закрытой профессиональной группе невозможно проверить до включения индивида в активную трудовую деятельность и систему коммуникаций. При процедуре отбора и найма проверяются профессионально-важные качества кандидата, его уровень образования, психологические характеристики, медицинские параметры. Даже при удовлетворении вышеперечисленных требований адаптант может не разделять ценностей и целей организации, а также не сможет войти в систему коммуникаций внутри профессиональной группы.

Исходя из рассмотрения специфики *тотальных институтов и их персонала* можно выделить следующие внешние и внутренние процессы, которые необходимы для пополнения профессиональной группы качественными кадровыми ресурсами:

1. Влияние внешних условий на индивида, которые формируют у него выработку профессионально-важных качеств, а также действия механизма включения индивида в профессиональную деятельность посредством получения ведомственного образования². Закрытые профессиональные группы, как правило, обладают собственной уникальной системой образования, которая позволяет формировать потенциальных членов профессиональной группы с учетом требований, которые выставляет профессиональная группа для новых лиц. В последующем это позволяет индивиду определять степень своего соответствия будущей профессиональной среде и принимать осознанное решение о вступлении в профессиональную группу.

¹ Толочек, В. А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая / В. А. Толочек // Организационная психология. – 2021. – № 4. – С.117.

² Улендеева, Н. И. Правовые и организационные аспекты проектирования и разработки содержания профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников пенитенциарных учреждений / Н. И. Улендеева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – № 3 (28). – С. 281.

2. Научная организация труда, включающая в себя учет системы формальных и неформальных коммуникаций, а также систему ценностей закрытой профессиональной группы¹. Соблюдение баланса между функциональным разделением труда и теми взаимоотношениями, которые складываются в профессиональной группе, играют значимую роль для повышения уровня организации закрытой профессиональной группы.

3. Повышение качества результата трудовой деятельности, которое во многом зависит от ресурсов, которые используют члены закрытой профессиональной группы в трудовой деятельности². Особое внимание стоит обратить на технологии использования ресурсов, которые применяют профессионалы группы, так как они практически всегда стремятся к высокому уровню социально-экономической эффективности.

4. Повышение качества жизнедеятельности закрытой профессиональной группы. Данный процесс связан с условиями, в которых протекают производственные процессы, а также с условиями бытовой жизни членов группы³. Для закрытой профессиональной группы рассматриваемый аспект играет ключевую роль, так как зачастую организации, в которых функционируют закрытые профессиональные группы, находятся на территориальной отдаленности от крупных населенных пунктов. Это влияет на трудовое и бытовое взаимодействие в условиях, которые должны быть высокого качества.

5. Развитие трудового потенциала членов закрытой профессиональной группы, на которое в значительной степени влияют условия профессиональной деятельности, а также система неформальных коммуникаций (взаимодействие с профессионалами) внутри группы. Взаимодействие с профессионалами должно стимулировать членов закрытой профессиональной группы повышать свой

¹ Полякова, Я. Н. Оценка профессиональной готовности сотрудников оперативных подразделений учреждений и органов уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности / Я. Н. Полякова, О. В. Скрипченкова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2022. – № 2. – С. 44.

² Обухова, Л. А. Система профессионального обучения персонала на военной службе как фактор их нематериальной мотивации / Л. А. Обухова, С. С. Гребенников // Государственное управление и развитие России: проектирование будущего: Сборник трудов международной конференции: Москва, 2022. – С.266.

³ Малетина, Е. А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е. А. Малетина // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. – № 11 (46). – С. 107.

социально-профессиональный статус, что должно приводить к повышению эффективности и элитарности группы в целом¹. Эффективная и элитарная группа может претендовать на установление высоких требований к тем лицам, которые хотели бы попасть в профессиональную группу.

Особую важность при протекании внутригрупповых процессов приобретает система социально-профессиональных отношений, которые должны быть развиты на высоком уровне. Это связано с тем, что для закрытых профессиональных групп ключевую роль играет возможность для адаптанта успешно внедриться в формальные и неформальные связи внутри группы. Эффективная система социально-профессиональных отношений должна сочетать в себе следующие направления:

1. Вертикальное направление (между руководящим и исполнительским звеном): необходимость контроля за реализацией трудовых функций, построенного на социальной ответственности работника. Взамен исполнительский уровень получает блага и привилегии закрытой профессиональной группы, а также моральное удовлетворение от достигнутого результата и одобрение от профессионалов группы.

2. Горизонтальное направление (между членами профессиональной группы, имеющими равнозначный должностной статус): необходимость разделения социально-групповых интересов, построенное на социальном партнерстве и единстве целей, соблюдение норм этики, преобладание групповых интересов над индивидуальными. Взамен члены профессиональной группы располагают ресурсами друг друга и могут использовать системы взаимовыручки и помощи.

3. Диагональное направление (между членами профессиональной группы, имеющими неравнозначный должностной статус): необходимость использования всех ресурсов, которыми обладают члены профессиональной группы

¹ Ежова, О. Н. Профессиональное становление сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект / О. Н. Ежова // Евразийский юридический журнал. – 2019. – № 5(84). – С. 268.

для достижения общего коллективного результата, а также социальной значимости продукта трудовой деятельности для общества¹.

Три направления социально-профессиональных отношений в закрытой профессиональной группе должны иметь тесную взаимосвязь. На основании трехстороннего взаимодействия у закрытой профессиональной группы появляется возможность использовать все знания, умения и навыки для создания уникального продукта трудовой деятельности при наименьшей затрате ресурсов. Стоит отметить, что высокий уровень построения коммуникации внутри профессиональной группы свидетельствует о высоком уровне ее элитарности.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, какие именно аспекты отличают закрытую профессиональную группу от открытой профессиональной группы. К специфическим чертам закрытой профессиональной группы мы относим следующие аспекты:

1. Закрытые профессиональные группы обладают высоким уровнем безопасности. Сохранение высокого уровня безопасности возможно только при построении и постоянном использовании системы барьеров при взаимодействии с внешней средой. Это касается не только вопросов кадрового движения членов профессиональных групп, но и обмена информационными, производственными и иными ресурсами. Относительно кадрового аспекта высокий уровень безопасности означает, что закрытая профессиональная группа должна иметь систему барьеров на входе и выходе. Система барьеров призвана не допустить попадание в закрытую профессиональную группу тех лиц, которые не соответствуют заявленным требованиям. Также система барьеров позволяет не допустить потерю профессионала, ценность которого в закрытой профессиональной группе значительно выше, чем в открытой группе. Вход в открытые профессиональные группы имеет меньшие барьеры, которые в большинстве случаев связаны

¹ Никитина, Т. В. Специфика профессиональной коммуникативной компетенции сотрудника уголовно-исполнительной системы / Т. В. Никитина // Педагогика и просвещение. – 2019. – № 2. – С. 69.

с профессиональными характеристиками кандидатов, нежели с их социально-психологическими характеристиками.

2. В закрытых профессиональных группах большое значение имеет взаимосвязь и взаимозависимость между системой адаптации и системой подбора и отбора персонала. Корреляция данных систем становится фактором стабильности социальной структуры профессиональной группы, так как формальные нормы адаптации, подбора и найма персонала обязательны к исполнению на практике. В открытых профессиональных группах данная корреляция также имеет актуальность, но в большинстве своем не имеет формального требования к ее соблюдению.

3. При осуществлении трудовой деятельности некоторые закрытые профессиональные группы наделены властью, которая распространяется на множество элементов поведения управляемого субъекта. Властный ресурс оказывает огромное влияние на трудовую деятельность, характер труда, профессиональную социализацию и деформацию членов профессиональной группы. Такие аспекты требуют от закрытой профессиональной группы высокого уровня организации процессов пополнения кадровыми ресурсами. Открытые профессиональные группы не имеют таких властных полномочий над объектами своего управления¹.

4. Профессиональная группа основывается не только на основании формальных правил, но и на неформальных нормах, которые оказывают влияние на структуру группы². В закрытых профессиональных группах большое значение имеют неформальные нормы, так как они позволяют регулировать структуру профессиональной группы. Система формальных и неформальных норм, а также сплоченность внутри закрытой профессиональной группы не позволяет несоответствующим лицам проникать в профессиональную группу.

¹ Гоффман, Э. Тотальные институты: очерки о социальной ситуации психически больных пациентов и прочих постояльцев закрытых учреждений / Под ред. А. М. Корбута. – Москва: Элементарные формы, 2019. – С. 69.

² Костарев, Д. Ф. Право социального обеспечения сотрудников специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию / Д. Ф. Костарев // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 31 января 2020 г. / отв. ред. В. Г. Зарубский. – Пермь : ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2020. – С. 35.

5. Развитие теорий о закрытых профессиональных группах должно приводить к построению такой модели взаимодействия, которая способствует повышению эффективности трудовой деятельности профессиональной группы. Профессиональная группа должна подразделяться на подгруппы, к которым применяются различные управленческие технологии для повышения значимости результатов трудовой деятельности. Группировка по стратификационным осям позволяет выявить подгруппу профессионалов (привилегированная часть профессиональной группы), исполнителей (устоявшаяся часть профессиональной группы) и адаптантов (члены группы, которые еще не прошли адаптационные процессы и не могут быть отнесены к какой-либо из подгрупп). Группировка на подгруппы необходима для реализации различных кадровых мероприятий в соответствии со статусом члена группы. Прежде всего это касается обеспечения безопасности и своевременного пополнения профессиональной группы качественными кадровыми ресурсами. Именно поэтому при анализе закрытых профессиональных групп необходимо более углубленное изучение оснований для деления профессиональной группы на подгруппы.

Вышеперечисленные характеристики закрытой профессиональной группы имеют особое значение для входа в профессиональную группу, что делает вопрос трудовой адаптации ключевым¹. Специфика закрытой профессиональной группы требует большего количества профессионалов нежели открытая профессиональная группа. Высококвалифицированные кадры становятся ключевым аспектом эффективности трудовой деятельности и устойчивости социальной структуры тотального института. Но чтобы предъявлять высокие требования к внешней среде как к источнику новых кадров, закрытая профессиональная группа должна обладать высоким профессиональным статусом и значительным количеством ресурсов для поощрения членов группы. Особую важность представляет собой система барьеров на входе в такую группу.

¹ Самойлов, Н. Г. Влияние специфики служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы на состояние их психического здоровья / Н. Г. Самойлов // Уголовно-исполнительное право. – 2015. – № 6. – С. 123.

Реальное становление постоянного члена закрытой профессиональной группы происходит на этапах трудовой адаптации. Особый интерес для нас представляет трудовая адаптация в закрытой профессиональной группе сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

1.2. Особенности трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений в тотальном институте

Классические подходы к определению сущности адаптации берут свое начало в трудах Э. Дюркгейма, который рассматривал адаптацию как соответствие индивида нормам той группы, в которую он входит и в которой функционирует¹. Сам социолог при этом отмечал неидеальность своей модели, так как рассматривал адаптационный процесс с позиции адаптанта и его биологических характеристик без учета особенностей профессиональной структуры, в которую он входит.

М. Вебер, развивая данный подход, дополнил его рассмотрением адаптации с приоритетом первичности адаптанта, который может оказывать значительное влияние на нормы в существующей профессиональной группе. В данной трактовке человек создает рациональный образ собственных трудовых действий, которые перенимаются другими людьми. Рационализация означает снижение собственных затрат на достижение целей по сравнению с теми затратами, которые до этого момента позволяли достигать определенной цели. Итогом группового подражания становится формирование полноправной нормы профессионального

¹ Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Перевод с фр.; сост., послесл. и прим. А.Б. Гофмана. Москва: Канон, 1995. – С. 113.

поведения¹. Подход М. Вебера не учитывал противоречий, которые постоянно возникают в системе отношений «индивид – социальная группа» и образуют конфликты в обществе, затрудняющие формальное управление мероприятиями адаптации.

Развивал теорию М. Вебера Р. Мертон, который утверждал, что адаптация обуславливается индивидом, а не обществом, и поэтому не может идентифицироваться как продукт социальных норм². По мнению Р. Мертона, индивид, не принимающий нормы группы, создает конфликт, который может привести к различным исходам (вариантам) адаптационного процесса:

1. Перестройка социальной группы, изменение ее норм, конкурентных преимуществ и специфических особенностей. В данном случае адаптацию индивида в открытой профессиональной группе можно считать успешной, так как он коррелирует с группой и может адаптировать систему под собственные интересы и потребности, что может дать начало новому направлению развития группы. При этом отметим, что закрытые профессиональные группы являются устойчивой структурой, которая, как правило, негативно относится к изменениям по сравнению с открытой профессиональной группой и имеет систему жесткую мер прерывания внедрения изменений. Поэтому возможность внесения изменений по инициативе адаптанта практически исключается.

2. Расслоение социальной группы на подгруппы. Индивид стремится попасть в привлекательную для него подгруппу внутри большей социальной группы, что обычно приводит к ухудшению благоприятного климата и уровня сплоченности в последней. Отсюда очевидно, что для закрытых профессиональных групп расслоение является скорее отрицательным фактором, так как оно снижает барьер входа в закрытую структуру, а также негативно влияет на неформальные коммуникации. При этом, в практической деятельности возможен такой исход событий, хотя в этом случае сложно говорить об успешной

¹ Вебер, М. Основные социологические понятия / М. Вебер. – Москва : Избранные произведения, 1990. – С. 57.

² Мертон, Р. Социальная структура и аномия / Социология преступности (Современные буржуазные теории) / перев. с франц. Е.А. Самарской: ред. перевода М.Н. Грецкий. – Москва : Издательство «Прогресс», 1966. – С. 112.

адаптации индивида в группе, так как не исключено, что в результате расслоения группы ее профессиональная деятельность в целом окажется менее эффективной.

3. Укрепление социальной группы в борьбе с «инородным элементом», который попал в нее случайно. При этом процесс адаптации нельзя считать успешным, так как группа не только не принимает нового члена, но и борется с ним, что в итоге приводит к досрочному завершению пребывания адаптанта в группе. Отметим, что такой результат подтверждает действительно высокий уровень сплоченности закрытой группы, постоянство ее структуры и высокий уровень защиты ее постоянных членов от негативных воздействий внешней среды¹.

Иной подход предложил Т. Парсонс, который стал называть противоречия при адаптационных процессах поиском баланса между новым индивидом и социальной группой². Такой поиск всегда основан на функциональном подходе, так как индивид является участником множества социальных групп одновременно. Функциональный подход позволяет индивиду более активно адаптироваться в привлекательных для него социальных группах.

Стоит отметить, что исследователи не рассматривали адаптацию как взаимный процесс группы и индивида, говоря об обязательности изменений поведения адаптанта в трудовом коллективе при несоответствии собственных ожиданий и реальных условий функционирования профессиональной группы. Необходимо отметить, что такие требования к адаптанту могут предъявляться лишь в условиях функционирования в высокоорганизованной профессиональной группе, где большинство норм закреплены формально и являются устоявшейся моделью поведения. Как правило, закрытые профессиональные группы имеют высокий уровень организации и формализации, которые не позволяют профессиональной группе значительно изменяться даже при условии извлечения социальных и материальных выгод.

¹ Мертон, Р. Социальная структура и аномия / Социология преступности (Современные буржуазные теории) / перев. с франц. Е.А. Самарской: ред. перевода М.Н. Грецкий. – Москва : Издательство «Прогресс», 1966. – С. 112.

² Парсонс, Т. Американская социологическая мысль / Т. Парсонс. – Москва : Издательство Московского университета, 1994. – С. 114.

Естественно, что в данном отношении очень важна постепенность вхождения в профессиональную группу с целью сохранения адекватного уровня психофизиологического состояния у адаптанта для осуществления эффективной трудовой деятельности. Это требует проработки каждого этапа адаптации и определения конкретных временных рамок полного приспособления индивида к производственной среде закрытой профессиональной группы.

Именно поэтому А.О. Кусяка характеризует адаптацию с позиции социального процесса, который отражается на трудовой эффективности индивида и коллектива, то есть на общем результате трудовой активности. Грамотная адаптация, в данном случае, должна привести к сокращению последующих расходов на персонал, таких как: новый анализ потребности в персонале, новый подбор персонала, новая адаптация персонала¹. С точки зрения реализации управленческих принципов, управленческое звено всегда должно эффективно расходовать ресурсы управленческой системы, что влечет за собой постоянный мониторинг и повышение эффективности отдельных кадровых процессов².

В своих работах Б.З. Вульфов отмечал особую роль морально-психологической подготовки индивида к профессиональной деятельности³. Приоритетность психологической подготовки адаптанта рассматривалась как главное и основное условие не только успешности адаптационных процессов, но и трудовой деятельности в целом. Стоит отметить, что для экстремальных условий закрытых профессиональных групп морально-психологическая подготовка является важнейшим аспектом возможности приступить к трудовой деятельности и успешно осуществлять ее.

При становлении теорий адаптации адаптант рассматривался как заинтересованный в том, чтобы попасть в производственную среду и закрепиться

¹ Братченко, С. А. Несогласованность целей в государственном управлении / С. А. Братченко // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2023. – № 6. С.98.

² Кусяка, А. О. Совершенствование руководства персоналом исправительного учреждения / А. О. Кусяка // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов, Рязань : Академия ФСИН России, 2015. – С. 52.

³ Репринцев, А. В. Научно-педагогическая школа Бориса Зиновьевича Вульфо́ва: эпоха, идеи, судьбы, наследники / А. В. Репринцев // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2012. – № 1. – С. 62.

в ней на продолжительный период времени¹. Профессиональная группа рассматривалась как система, которая заинтересована в поступлении нового кадрового ресурса только высокого качества, то есть включения в нее только профессионалов. Это актуально в качестве основной тенденции и в закрытой профессиональной группе. Данный подход позволяет рассмотреть взаимодействие управляемой и управляющей систем с различной степенью заинтересованности в принятии и адаптации нового члена профессиональной группы.

А.В. Петровский считает, что индивид имеет большое стремление к собственной внутренней цели, согласно которым он руководствуется в собственных действиях. Сюда входят процессы приспособления индивида к природной и социальной среде, процессы самоприспособления (саморегуляции, подчинение высших интересов низшим) и другие, которые построены на взаимоотношениях субъекта и объекта адаптационного процесса². Согласно Т.В. Шаровой, понятие трудовой адаптации позволяет четко определить субъект и объект адаптации³.

Субъект адаптации – носитель и источник активности в процессе адаптации. К субъектам адаптации можно отнести индивида, совокупность индивидов, организацию, институт.

Объект адаптации – фрагмент реальности, который имеет непосредственное отношение к реализации потребностей субъекта адаптации. В качестве объекта адаптации могут выступать деятельность, индивид, совокупность индивидов⁴.

Э.С. Маркарян предложил отнести профессиональные группы к особому разряду «адаптивно-адаптирующих систем» для того, чтобы социальный контекст

¹ Чибикина, Т. В. Концепции адаптации персонала в трудах отечественных и зарубежных ученых / Т. В. Чибикина, Е. В. Савченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – № 3. – С. 12.

² Самойлик, Н. А. Содержательные характеристики профессионально-ценностных ориентаций и показателей адаптации курсантов на начальном этапе обучения / Н. А. Самойлик // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2 (6). – С. 113.

³ Романова, И. В. Социальная адаптация как феноменологическая категория / И. В. Романова, Н. П. Романова, Т. В. Шарова // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2011. – № 6 (73). – С. 128.

⁴ Улендеева, Н. И. Правовые и организационные аспекты проектирования и разработки содержания профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников пенитенциарных учреждений / Н. И. Улендеева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – № 3 (28). – С. 282.

адаптации стал обладать большим приоритетом относительно рассмотрения видов адаптации, в том числе и трудовой.

Профессиональная сфера играет значительную роль в процессе адаптации, что подтверждается развитием эволюционного направления (Л. Уайт, Л. Вайда, Р. Рапопорт, М. Харрис), в котором профессиональная сфера рассматривается как адаптивная система или пространство, необходимое для человеческой жизнедеятельности. «В этом пространстве все подсистемы, или «векторы» по Л. Уайту, должны взаимно приспособляться (коадаптироваться) для достижения определенного баланса»¹.

Адаптивная система представляет собой структуру, построенную на принципе прямой и обратной связи². Адаптивная система обладает следующими свойствами: иерархическая организация, самоуправляемость, функциональность, открытость. Такие характеристики адаптивной системы привели к формированию определенного набора требований к трудовому коллективу, который должен разделять данные принципы и эффективно функционировать в трудовых условиях профессиональной группы³.

В данном аспекте очень важно мнение А.А. Начладжян о том, что адаптивно-адаптирующая система должна строиться на активности индивида. Адаптант при этом должен быть заинтересован в закреплении в профессиональной группе при наличии возможности у него корректировать степень своего подчинения управляющей системе⁴. Автор не предъявляет требований к управляющей системе, воспринимая ее как постоянную, но полностью отражает необходимую стратегию поведения адаптанта в условиях закрытых профессиональных групп.

¹ Черкесов, Б. А. Трансформация социальной структуры и стратификации российского общества / Б. А. Черкесов // Современные наукоемкие технологии. – 2004. – № 4. – С. 107.

² Черкесов, Б. А. Трансформация социальной структуры и стратификации российского общества / Б. А. Черкесов // Современные наукоемкие технологии. – 2004. – № 4. – С. 107.

³ Ширяев, Д. А. Действия сотрудников специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию в экстремальных ситуациях, обусловленных физиологическими факторами / Д. А. Ширяев // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 31 января 2020 г. / отв. ред. В. Г. Зарубский. – Пермь : ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2020. – С. 133.

⁴ Налчаджян, А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян. – Издательство АН Армянской ССР. – Ереван, 1988. – С. 11.

Классификация П.С. Граве является обобщённой относительно адаптационных систем, поэтому целесообразно уточнить виды систем в контексте адаптации:

1. Адаптивная система – это система, которая обладает механизмом обратной связи, основанной на использовании информационного механизма, потенциальной возможностью для целенаправленной (активной или реактивной) трансформации своей структуры в соответствии с потребностью профессиональной группы.

Адаптация в данной системе является очень гибкой и трансформируется совместно с изменениями потребностей профессиональной группы. Преимуществом является четко отлаженный информационный механизм, который позволяет проводить мониторинг субъекта и объекта в процессе адаптации и внедрять своевременные корректировки. Соответствие адаптанта профессиональной группе играет решающую роль: если он соответствует запросам системы, то адаптационная система переходит на следующий этап; если адаптант не соответствует запросам системы, то он либо устраняется системой, либо продолжает функционирование без вхождения в состав профессиональной группы.

2. Адаптированная система – система, которая уже осуществила приспособление и в настоящий момент находится в состоянии временной относительной адаптированности (покоя).

Адаптация при этом может характеризоваться как успешно пройденная, так как адаптант приспособился к профессиональной группе и эффективно в ней функционирует длительное время. В результате чего система пришла к состоянию покоя, но продолжительность состояния покоя при этом не может быть долгой, так как сложная система устойчивой профессиональной группы постоянно развивается, что приводит к формированию собственной системы адаптации.

3. Адаптационная система – это микросистема, с помощью которой реализуется адаптация макросистемы¹. Эволюция адаптации достигает своего максимума, становясь самостоятельной системой в рамках суперсистемы. В данном отношении начинает развиваться функциональный подход к адаптации, где главную роль играет адаптированность индивида к определенным функциям, а затем к организации в целом. Особую роль играют и барьеры попадания в группу. На данном этапе барьеры развиты настолько, что позволяют принимать в группу только действительно качественный кадровый ресурс.

До момента формирования классификации П.С. Граве схема субъектно-объектных отношений трактовалась иначе. Данные определения уже не трактуют субъект как производственную среду, а объект как нового сотрудника профессиональной группы. В понятиях появляется гибкость и изменимость ролей при прохождении этапов адаптации. Другими словами, адаптация начинает рассматриваться как субъект управления новым членом профессиональной группы, становясь на один уровень управления с организацией в целом². Система закрытой профессиональной группы при этом не является гибкой, она лишь использует гибкие элементы управления для достижения удовлетворения потребности профессиональной группы в новом кадровом ресурсе. Стоит отметить, что использование гибких элементов управления присуще профессионалам группы, то есть ее ядру.

А.А. Куприн определяет ядро закрытой профессиональной группы через совокупность полностью идентифицированных членов профессиональной группы, которые являются хранителями ее ценностной системы. Обычно члены ядра становятся наставниками, которые являются профессионалами и могут сохранять высокий уровень существующих ценностей посредством собственного поведения и образа трудовой жизни³. На деятельность таких членов

¹ Овшинов, А. Н. Общесоциологическая парадигма социальной адаптации / А. Н. Овшинов // Вестник Калмыцкого университета. – 2014. – №4 (24). – С. 85.

² Чунина, М. Е. Развитие системы наставничества как важный элемент адаптации персонала / М. Е. Чунина, А. И. Тихонов // Московский экономический журнал. – 2019. – № 9. – С.82.

³ Куприн, А. А. Эффективность трудовой адаптации как предпосылка успешной профессиональной деятельности / А. А. Куприн // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – № 2 (42). – С. 230.

профессиональной группы в области работы с адаптантами значительное влияние оказывают особенности сформировавшейся системы трудовой адаптации в группе.

Трудовая адаптация является важнейшим элементом для закрытых профессиональных групп. Она позволяет не только эффективно ввести адаптанта в трудовую деятельность, но и обеспечить должный уровень устойчивости закрытой профессиональной группы. Именно эти базовые аспекты трудовой адаптации обуславливают высокий интерес у научного сообщества к проблематике трудовой адаптации. В связи с этим трудовая адаптация получила множество методологических подходов по своей классификации, факторам, этапам и типам трудового поведения, что представляет особый интерес в рамках рассмотрения закрытых профессиональных групп. Это связано с тем, что закрытая профессиональная группа особенно нуждается в сохранении должного уровня устойчивости, но при этом нуждается и в новых кадровых ресурсах, поступающих из внешней среды.

Адаптация в специфических условиях трудовой деятельности, к которым можно отнести условия уголовно-исполнительной системы, является важнейшим аспектом высокого уровня организации профессиональной группы. Учреждения и органы закрытого типа не могут позволить большого потока лиц на входе и выходе в профессиональную группу, а также частичного и недолговременного нахождения и функционирования в ней. Именно поэтому для определения степени влияния трудовой адаптации на состояние закрытой профессиональной группы необходимо проанализировать само понятие трудовой адаптации в рамках мультипарадигмального подхода. Это связано с тем, что большинство подходов к трудовой адаптации скорее дополняют, чем противоречат друг другу. Развитие теоретических подходов к понятию трудовой адаптации привели к возможности

подбирать классификации адаптационных процессов к конкретной категории персонала или организации или к определенной профессиональной группе¹.

Общее представление о трудовой адаптации сформулировано в трудах Г.М. Андреевой, которая в своих исследованиях рассматривала процесс трудовой адаптации с позиции индивида. Трудовая адаптация представлялась, прежде всего, как социальный процесс, в котором взаимодействуют личность и трудовая среда². В данном подходе незначительно учитывается специфика закрытой профессиональной группы, у которой существует ряд барьеров, ограничивающих ее от попадания в группу новых членов из внешней среды. Отсутствие стремления к принятию адаптанта объясняется закрытостью профессиональной группы. Такая особенность проявляется даже при потребности профессиональной группы в новом участнике трудовой деятельности.

Схожей позиции придерживается Ю.С. Тюлькина, характеризуя трудовую адаптацию с позиции активности индивида. Адаптация является устойчивым процессом, в котором адаптант преобразует себя под формальные и неформальные требования профессиональной группы. Также он проявляет гибкость при обнаружении столкновений собственных ожиданий и реалий производственной среды³. То есть адаптант может считаться успешно прошедшим адаптацию только в случае, если он имеет высокую мотивацию и гибкость относительно той сферы, в которую он входит, в противном случае он не сможет попасть в профессиональную группу.

Именно поэтому В.Р. Веснин трактует трудовую адаптацию как мощнейший инструмент управления профессиональной группой, который позволяет влиять на ее структуру и развитие посредством привития индивиду необходимости проявления гибкости собственного поведения на этапе вхождения и становления в профессиональной группе⁴. В.Р. Веснин считает, что только так можно достичь

¹ Колесникова, Н. Е. Использование зарубежного опыта подготовки кадров служб пробации для обучения специалистов уголовно-исполнительных инспекций ФСИН России / Н. Е. Колесникова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 2 (69). – С. 73.

² Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2022. – С. 78.

³ Тюлькина, Ю. С. Сущность и принципы адаптации персонала / Ю. С. Тюлькина // Вестник Воронежского государственного университета. – 2008. – №1. – С. 111.

⁴ Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – Москва : КНОРУС, 2009. – С. 128.

эффективного функционирования в профессиональной группе: адаптант приспосабливается к трудовой деятельности, включается в неформальные связи внутри группы, и только после этого профессиональная группа позволяет ему воспользоваться своими ресурсами для удовлетворения сначала коллективных, а затем и индивидуальных потребностей. Результатом успешной трудовой адаптации становится полное приспособление к среде, которая подразумевает корреляцию собственных и групповых интересов. При этом необходимость разделения неформальных норм профессиональной группы становится обязательным условием вхождения адаптанта в закрытую профессиональную группу.

Акцент на изменении поведения индивида также делает Т.Ю. Базаров, рассматривая трудовую адаптацию как процесс изменения сотрудника в соответствии с организационными особенностями и полным соблюдением требований производственной среды¹. Это открывает для закрытых профессиональных групп возможности по организации трудовой адаптации таким образом, при котором адаптант изначально будет осведомлен о необходимости ставить коллективные интересы выше собственных. По мнению автора, такой процесс должен завершиться идентификацией. Идентификация в закрытых профессиональных группах рассматривается только с позиции изменения адаптанта до тех пор, пока его личные потребности не начнут практически полностью совпадать с групповыми потребностями². Ключевым аспектом в данном случае является постепенность раскрытия и последующего принятия адаптантом групповых норм.

Постепенность вхождения в профессиональную группу также отмечают А.С. Котлова, Д.А. Аширов и А.Я. Кибанов, указывая на первоочередность психофизиологического аспекта трудовой адаптации в противовес адаптации

¹ Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ереминой. Москва : ЮНИТИ, 2002. – С. 225.

² Берзин, Б. Ю. Психологическое благополучие личности: к вопросу о сущности понятия / Б. Ю. Берзин // Известия Уральского Федерального Университета. серия 1: проблемы образования, науки и культуры. – 2018. – № 4 (180). – С. 78.

производственной. Это обуславливает важность вступления адаптанта в неформальные связи внутри закрытой профессиональной группы¹.

Аналогичная точка зрения отражена в работах А.П. Егоршина, который отмечал необходимость разделения процесса трудовой адаптации с точки зрения коллективной и индивидуальной трудовой адаптации². Все виды адаптации должны осуществляться одновременно со сменой приоритетности от индивидуальной к групповой. Это также подтверждает необходимость изменений адаптанта для его соответствия целям, ценностям и коммуникациям в закрытой профессиональной группе. Процедуры трудовой адаптации должны соблюдать баланс между затраченными ресурсами и полученным результатом, так как происходит преломление личных потребностей нового члена профессиональной группы.

Стоит отдельно отметить, что в закрытой профессиональной группе необходимо применение элементов стимулирования для отказа от своих прежних интересов. То есть адаптант должен четко понимать, что отказывается от удовлетворения собственных потребностей для получения эффективного результата коллективной работы, но при этом получает доступ к благам группы и более тесным неформальным коммуникациям.

Именно поэтому В.А. Толочек утверждает, что адаптанту необходимо иметь высокий индекс удовлетворённости трудом на первом этапе трудовой адаптации, либо высокий индекс удовлетворенности образовательной средой в предадаптационный период в профильном образовательном учреждении³. Этого можно достигнуть при наличии у адаптанта информации о том, что вскоре для него станут доступны все возможности профессиональной группы, так как приложенные усилия по отказу от собственных интересов будут высоко оценены членами профессиональной группы⁴. К материальным выгодам устойчивых

¹ Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА - М, 2023. – С. 117.

² Егоршин, А. П., Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – С. 96.

³ Толочек, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – С. 89.

⁴ Гойнов, И. В. Модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России / И. В. Гойнов // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2020. – С. 20.

членов профессиональной группы можно отнести высокую оплату труда, возможность получения жилья, ранний выход на пенсию, санаторно-курортное сопровождение, длительный отпуск. К нематериальным выгодам относятся причастность к уникальному профессиональному сообществу, служба на благо общества и прочее. Но для получения доступа к благам адаптанту необходимо продемонстрировать способность осуществлять трудовую деятельность в закрытой профессиональной группе, готовность разделять формальные и неформальные нормы закрытой профессиональной группы даже с частичным ущербом собственным интересам.

Профессиональная группа также активно участвует в адаптационном процессе, активизируя свои ресурсы на должное ознакомление адаптанта со своими функциями и структурой. По мнению Е.И. Русаковой, при трудовой адаптации важно организовать процесс, в котором активным элементом становится адаптант, при этом эффективность адаптации полностью контролируется организационными нормами¹. Адаптанту необходима обратная связь и отдача от профессиональной группы, так как он должен понимать, почему отказывается от собственных интересов. Отказ от собственных интересов подвластен только такому адаптанту, который обладает высоким уровнем психологической подготовки.

Позиции взаимного приспособления также придерживался Н.З. Вельгош, который рассматривал трудовую адаптацию как постоянный процесс, происходящий в динамичной производственной среде². Данный подход соответствует внутренней среде открытой профессиональной группы, так как адаптант должен самостоятельно строить позитивные коммуникации внутри профессиональной группы на начальных этапах адаптации. В закрытой профессиональной группе у адаптанта наблюдаются ограниченные возможности для самостоятельного построения коммуникаций на начальных этапах адаптации.

¹ Русакова, Е. И. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2012. – С. 56.

² Котлова, А. С. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях / А. С. Котлова, О. А. Попова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 6. – С. 3.

Взаимное приспособление прослеживается уже на последующих этапах адаптации, что затрудняет вход адаптанта в закрытую профессиональную группу. Автор также отмечает важность постепенного включения адаптанта в трудовую среду посредством неполного рабочего дня или постепенного внедрения в различные производственные цепочки. Еще раз подчеркнем, что постепенность внедрения крайне важна для закрытой профессиональной группы, которая болезненно воспринимает внедрение нового сотрудника в закрытое профессиональное пространство.

Фактор постепенности и активизации индивида поддерживает М.С. Тарасиков, рассматривая трудовую адаптацию с позиции согласования взаимных ожиданий адаптанта и коллектива. Важным элементом также признается самоутверждение адаптанта как профессионала, что имеет большое значение в рамках закрытой профессиональной группы¹. Автор склоняется к максимальной активизации адаптанта и применению различных стратегий приспособительного поведения, указывая на то, что на первых этапах адаптации адаптант не должен стремиться к проведению изменений в профессиональной группе. Приспособительное поведение в закрытых профессиональных группах является наиболее верной позицией адаптанта, так как он осваивает систему ценностей и коммуникаций и постепенно принимает ее как должную и возможную для себя самого.

Стоит отметить, что если в группу попадает профессионал, то, скорее всего, трудовая адаптация пройдет успешно. Это связано с тем, что профессионалом для закрытой профессиональной группы можно стать, только имея значительный опыт нахождения в другой закрытой профессиональной группе или смежных структурах текущей закрытой профессиональной группы. К примеру, если такой профессионал долгое время осуществлял трудовую деятельность в ведомственном образовательном учреждении и перешел на службу в специализированное учреждение.

¹ Тарасиков, М. С. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников ФСИН России и пути ее стабилизации / М. С. Тарасиков // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 2. – С. 117.

При этом Е.Л. Касьяник отмечает важность интеграции знаний и умений нового члена профессиональной группы в реальную профессиональную деятельность¹. Но в условиях закрытой профессиональной группы при соответствии адаптанта групповым ценностям и нормам становятся возможными ситуации, когда «непрофессионал» остается функционировать в группе. Это связано с прохождением социальной адаптации и вхождением в неформальные коммуникации закрытой профессиональной группы. Стоит отметить, что, вероятнее всего ядро закрытой профессиональной группы не предоставит такому адаптанту возможности принимать эффективные решения и распоряжаться расширенным набором возможностей профессиональной группы.

По мнению А.А. Налчаджян, трудовая адаптация рассматривается с точки зрения индивида как поиск благоприятной среды для функционирования и получения всевозможных выгод². Если набор выгод устраивает адаптанта, то он может достаточно легко отказаться от некоторых собственных потребностей. Организация трудовой адаптации в открытой профессиональной группе заключается в объективной демонстрации будущей трудовой среды. Это может спровоцировать индивида поступиться своими запросами или принять решение о невозможности вхождения в профессиональную группу.

Закрытая профессиональная группа не демонстрирует внешнему окружению будущую трудовую среду, ограничиваясь информацией о благах, которые имеют ее члены. Это связано с необходимостью привлечения профессионалов и высококвалифицированных кадров. При попадании в закрытую профессиональную группу профессионала, который необходим группе для осуществления эффективной трудовой деятельности, профессиональная

¹ Касьяник, Е. Л. Надпрофессиональные компетенции личности как основа профессиональной успешности специалистов / Е. Л. Касьяник // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2022. – № 4(48). – С. 70.

² Налчаджян, А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян. – Издательство АН Армянской ССР. – Ереван, 1988. – С. 11.

группа, как правило, помогает ему в адаптации, так как нуждается в нем, но это происходит после этапа трудоустройства¹.

Позицию управляющей системы в своих трудах отражает Л.И. Лукичева, согласно которой, трудовая адаптация включает в себя активное воздействие на индивида своей сутью, а не целенаправленными действиями². Адаптант же в данной ситуации должен активизироваться, проанализировать собственное положение и роль в профессиональной группе и следовать целям трудовой деятельности профессиональной группы³. Это в полной мере отражает специфику адаптационных процессов в закрытых профессиональных группах.

Исходя из вышеизложенного, представляется возможным формулирование современного определения понятия трудовой адаптации – *это процесс включения нового члена в профессиональную группу посредством преодоления всех барьеров и последующего принятия ценностей профессиональной группы, получения доступа к ее благам и ресурсам через полноценное участие в системе коммуникаций. Результатом трудовой адаптации является адаптированность, то есть обретение адаптантом социального статуса работника определенной сферы, который занимает особое место в социальной структуре института, в трудовой структуре организации и в структуре профессиональной группы.*

Трудовая адаптация является устойчивым компонентом управленческой системы, которая постепенно дополняется новыми элементами. Данные изменения приводят к формированию множества классификаций адаптации, которые связаны с прохождением индивидом различных этапов адаптации. Стоит отметить необходимость установления порога классификаций, так как излишняя дифференциация может привести к потере системности трудовой адаптации и невозможности дальнейшего управления ею.

¹ Лещенко, С. А., Попов, А. Н. Международная практика предупреждения самоубийств среди сотрудников исправительных учреждений / С. А. Лещенко, А. Н. Попов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 4 (227). – С. 33.

² Лукичева, Л. И. Управление персоналом: Учебное пособие / Под ред. Ю. П. Анискина. Москва, 2015. – С. 67.

³ Касьяник, Е. Л. Надпрофессиональные компетенции личности как основа профессиональной успешности специалистов / Е. Л. Касьяник // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2022. – № 4(48). – С. 73.

В настоящее время трудовую адаптацию можно рассматривать с позиции различных оснований, что влечет за собой использование большого количества классификаций. Наиболее общее деление включает в себя первичную трудовую адаптацию (приспособление адаптантов к профессиональной группе, не имеющих опыта работы в конкретной профессиональной сфере) и вторичную трудовую адаптацию (приспособление адаптантов к профессиональной группе, имеющих опыт работы в конкретной профессиональной сфере, но меняющих профессиональную роль). В открытых профессиональных группах вторичная адаптация проводится в сокращенном формате и, как правило, не имеет формального закрепления, что невозможно для закрытых профессиональных групп. Особенно это касается уголовно-исполнительной системы, в которой система трудовой адаптации содержит дополнительные барьеры при повторном вхождении выбывшего сотрудника на новые должности.

Мы хотели бы обратить внимание на следующие классификации видов трудовой адаптации.

Особое внимание стоит уделить трудам Л.В. Корель, которая занималась вопросом социологии адаптации как отдельной отрасли социологической науки, а также представила классификационную систему адаптаций в социологии по 39 основаниям¹. С точки зрения социального анализа адаптации в профессиональных группах наибольшую актуальность имеют классификации по основаниям императивности и глубины.

По основанию императивности адаптации подразделяются на добровольные и вынужденные. Добровольная адаптация характеризуется постепенным (эволюционным) привыканием к такой среде, с которой адаптант в большей степени ознакомлен. Вынужденная адаптация протекает в таких социальных структурах, которые заведомо «сильнее» индивида. К таким социальным структурам относятся и тотальные институты. Ключевой особенностью вынужденной адаптации является тот факт, что адаптант попадает в незнакомую

¹ Корель, Л.В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики / Л.В. Корель. – Наука. Новосибирск, 2005. – С. 110.

среду, с нормами которой он соглашается «вслепую», то есть еще до начала какого-либо взаимодействия. Согласие на трудовую деятельность при таких условиях трактуется адаптантом как изначальное соглашение со всеми рисками, которые несет ему неизвестность и принудительный характер такой социальной структуры.

По основанию глубины адаптации подразделяются на глубинные и поверхностные. Поверхностные адаптации предполагают незначительные корректировки поведения и взглядов индивида при функционировании в социальной структуре, они обладают эффектом обратимости и незначительно расходуют адаптивный потенциал. Глубинные адаптации предполагают значительные изменения в модели поведения, способах взаимодействия и системе ценностей адаптанта, которые достаточно сложно вернуть в исходное положение в случае разрыва адаптанта и социальной структуры. Природа тотальных институтов требует от адаптантов глубинных адаптаций, в результате которых индивиды будут полностью соответствовать системе норм и правил жесткой социальной структуры.

Данные классификации представляют особый интерес с позиции методологии исследования адаптации в специфических социальных структурах, то есть в тех социальных институтах, в которых достаточно сложно проходят процессы внедрения всего нового, даже если это новое необходимо с ресурсной точки зрения.

Рассмотрим также традиционные взгляды на классификацию адаптаций. В.И. Медведев выделял два вида трудовой адаптации: социальную и профессиональную, считая излишним дальнейшее деление¹. Л.Г. Егорова дополнила подход Г.П. Медведева и разделяла трудовую адаптацию уже на три категории: социальную, профессиональную, социально-психологическую². В.Т. Ащепков дополнил данные подходы относительно первоначальной

¹ Медведев, В. И. Компоненты адаптационного процесса / В.И. Медведев, А.Т. Марьянович, В.С. Аверьянов. Ленинград : Наука. Ленинградское отделение, 1984. – С. 11.

² Егорова, Л. Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л. Г. Егорова. – Казань : КХТИ, 1983. – С. 30.

адаптации к трудовой деятельности и предполагал следующую классификацию адаптации: психологическая, социальная, дидактическая, методическая, научная, специфичная, воспитательная, биологическая, физиологическая, экономическая, бытовая, политическая, правовая, этническая, климатогеографическая¹.

Особую важность учета потребностей адаптанта во время трудовой деятельности подчеркивал Д.В. Ольшанский разделяя трудовую адаптацию на: социальную, психологическую, биологическую, физиологическую². Его классификацию дополнил П.С. Кузнецов, который выделял следующие виды трудовой адаптации: экономическую, бытовую, регулятивную, сексуальную, коммуникативную, когнитивную³.

Другое направление развивал А.Г. Мороз, который разделял трудовую адаптацию по основанию осуществления преподавательской деятельности: профессиональная, социально-психологическая, социальная, правовая, общественно-политическая, психофизиологическая, бытовая, климатогеографическая⁴. Данные аспекты необходимо учитывать при адаптации сотрудников, которые проходили обучение в специализированных образовательных учреждениях (к примеру, ведомственные образовательные учреждения уголовно-исполнительной системы). Также данная классификация актуальна при построении института наставничества в рамках конкретного учреждения закрытого типа.

М.С. Агафонова и М.В. Алексеева дифференцировали трудовую адаптацию с точки зрения нескольких оснований: либо по критерию воздействия сотрудника (прогрессивная, влияющая на адаптанта положительно; регрессивная (пассивная) трудовая адаптация к неподходящей и негативной среде), либо по критерию отношения субъекта и объекта:

¹ Ащепков, В. Т. Профессиональная адаптация преподавателей / В. Т. Ащепков // Высшее образование России. – 1998. – № 4. – С. 70.

² Ольшанский, Д. В. Психология масс / Д.В. Ольшанский. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – С. 174.

³ Кузнецов, П. С. Адаптация как функция развития личности / П. С. Кузнецов. – Саратов : Издательство Саратовского университета, 1991. – С. 74.

⁴ Мороз, А. Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза : специальность 13.00.01 – «Общая педагогика, история педагогики и образования» : Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук / А. Г. Мороз. – Киев, 1983. С. 55.

- активная: человек воздействует на окружающую среду для ее изменения (сюда включается и изменение норм, ценностей, форм взаимодействия и деятельности, обязательных для освоения сотрудником);

- пассивная: человек не пытается воздействовать и изменять производственную среду¹.

По мнению И.Ф. Ежуховой, виды трудовой адаптации трактуются следующим образом:

- социально-психологическая адаптация характеризуется вхождением адаптанта в систему формальных и неформальных коммуникаций профессиональной группы;

- организационная адаптация: освоение системы управления персоналом и организацией, освоение условий и режима труда, отдельных локальных норм организации;

- профессиональная адаптация: непосредственное освоение профессиональных знаний, умений и навыков в конкретной организационной среде;

- психофизиологическая адаптация: преимущественное освоение условий труда адаптантом, которые в большинстве своем включают санитарно-гигиенические условия труда².

Особую значимость представляет собой позиция В.А. Сластенина и В.П. Каширина, которые предлагали деление трудовой адаптации на следующие виды:

- профессионально-деятельностную: адаптация к профессиональной деятельности;

- организационно-нормативную: адаптация к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам;

¹ Агафонова, М. С. Трудовая адаптация персонала в организации и ее особенности / М. С. Агафонова, М. В. Алексеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 329.

² Ежухова, И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников / И. Ф. Ежухова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 51. – С. 5.

- социально-профессиональную: адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям, социально-профессиональному статусу;
- социально-психологическую: адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неписаным, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям в трудовом коллективе;
- социальную в широком смысле слова: адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность нового члена профессиональной группы¹.

Применение вышеперечисленных подходов в настоящее время целесообразно с точки зрения коррекции управленческого воздействия на адаптанта или на категорию закрытой профессиональной группы, в которую он пытается войти. При появлении проблем в период трудовой адаптации необходимо определить характер проблемы и, трактуя вид адаптации конкретной классификации, выбрать наиболее соответствующий определенным условиям. Это позволяет определить необходимый набор факторов, которые являются приоритетными для определённого вида адаптации. Также появляется возможность провести совокупную оценку для установления общей эффективности адаптационных процессов.

Относительно закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений наиболее актуальным, на наш взгляд, является подход В.А. Сластенина и В.П. Каширина. Остальные классификации также могут быть использованы в составлении программ трудовой адаптации в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, но для вольнонаемного, а не аттестованного персонала.

Трудовая адаптация закрытых профессиональных групп недостаточно изучена, поэтому имеет смысл разделять процесс адаптации на подэтапы с целью их подробного изучения. Это в полной мере относится и к процедурам вторичной трудовой адаптации на других должностях. Такое разделение позволяет более

¹ Тарасиков, М. С. Профессиональная адаптация выпускников образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний: учебно-методическое пособие / М. С. Тарасиков. – Рязань: Академия ФСИН России, 2011. – С. 54

подробно проанализировать неформальное влияние и представлять ценности закрытой профессиональной группы в доступной для адаптанта форме.

Подход В.А. Сластенина и В.П. Каширина включает в себя несколько видов трудовой адаптации, которые характеризуются следующими специфическими чертами:

1. Профессионально-деятельностная трудовая адаптация – анализ соответствия собственных ресурсов (знаний, умений и навыков) предполагаемой трудовой деятельности, формирование положительного отношения к собственному функционалу и социальной роли в профессиональной группе, формирование необходимых профессионально-важных качеств для соответствия профессиональной группе, самооценка эффективности функционирования. К ключевым факторам успешной трудовой адаптации относятся качества, выражающие отношение к профессиональной деятельности: внимательное отношение, трудолюбие, учет коллективных интересов, которые характеризуют общий стиль профессионального поведения и профессиональной деятельности (верность слову, энергичность, исполнительность, самостоятельность, лояльность к профессиональной группе)¹.

2. Организационно-нормативная трудовая адаптация: освоение требований дисциплины в рамках трудовой деятельности и социальной жизни в профессиональной группе, освоение организационных норм и правил, которые закреплены формально, освоение особенностей быта и отдыха в рамках трудовой деятельности, особенности развития закрытой профессиональной группы формального характера.

3. Социально-профессиональная трудовая адаптация: освоение формальной и неформальной системы управления при осуществлении трудовой деятельности в стандартных и специфических условиях, принятие собственного профессионального статуса и достижение возможного уровня профессионального

¹ Горностаев, С. В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2015. – № 3 (31). – С. 70.

престижа, достижение уважения со стороны ключевых членов профессиональной группы.

4. Социально-психологическая трудовая адаптация: вхождение адаптанта в систему взаимоотношений профессиональной группы, ознакомление и принятие норм и традиций профессиональной группы, осознание распределения формальных и неформальных ролей в группе.

5. Общая социальная трудовая адаптация: освоение реального распределения ресурсов внутри категорий профессиональной группы, освоение символических и иных видимых отличительных признаков профессиональной группы и конкретной организации.

Только через трудовую адаптацию к производственной среде и закрытой профессиональной группе учреждения уголовно-исполнительной системы смогут обеспечивать себя трудовыми ресурсами необходимого уровня при сохранении качественных характеристик закрытой профессиональной группы. Именно поэтому дифференциация трудовой адаптации позволяет управленческому звену отследить прохождение адаптантом всех видов адаптации и использовать дополнительные адаптационные процедуры.

Далее развитие теоретических подходов сводится к гендерному разделению по видам трудовой адаптации: «у женщин преобладает ориентация на социальную адаптацию, а у мужчин – ориентация на адаптацию к содержанию профессиональной деятельности»¹. Такого подхода придерживаются С.И. Капица (рассмотрение особенностей управления кадровыми процессами различными гендерными группами²), Р.Р. Виньков (рассмотрение особенностей производственной адаптации по гендерному разделению³) и другие.

Гендерное разделение является важным аспектом при составлении программ трудовой адаптации, в особенности в уголовно-исполнительной

¹ Зенкова, О. А. Исследование региональных гендерных особенностей выбора профессии, трудоустройства и социальной адаптации образованных молодых женщин / О. А. Зенкова // Вопросы управления. – 2021. – № 5. – С. 60.

² Капица, С. И. Понятие социальной адаптации в социологии / С. И. Капица // Вестник Чувашского университета. – 2009. – №4. – С. 77.

³ Виньков, Р. Р. Адаптационные ресурсы трудового коллектива / Р. Р. Виньков // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2003. – №6. – С. 75.

системе, где присутствуют вредные и опасные условия труда. Стоит отметить, что гендерные предпочтения достаточно распространены для закрытых профессиональных групп, которые имеют гендерный перевес¹. Большинство закрытых профессиональных групп преимущественно мужские, так как природа их закрытости кроется в исполнении опасных или вредных работ. Виды трудовой деятельности, которые требуют высокого уровня выносливости и физической силы, а также определенного уровня моральной подготовки к исполнению специфических задач в полной мере отражают специфику уголовно-исполнительной системы.

Виды трудовой адаптации могут дифференцироваться более подробно: дифференциацию целесообразно применять в нестандартные периоды функционирования закрытой профессиональной группы. Также при анализе трудовой адаптации различных категорий персонала имеет смысл использовать другие классификации с учетом специфики предполагаемой должности или особого набора профессионально-важных качеств нового члена профессиональной группы. Если адаптант необходим профессиональной группе или конкретной организации, то программа трудовой адаптации должна включать спектр видового деления с преломлением к конкретной должности. Особенно это касается программ, где планируется использование инновационных элементов трудовой адаптации.

Основным преимуществом гендерного подхода является корреляция гендерных особенностей и специфических черт профессиональной деятельности. Но при применении такого подхода необходимо учитывать возможность достижения лишь формального успеха трудовой адаптации, что предполагает необходимость использования дополнительной диагностики для анализа эффективности внедрения адаптанта в закрытую профессиональную группу.

Именно в этом и заключается сложность полноценного применения таких классификаций к закрытым профессиональным группам, что вызывает

¹ Гневашева, В. А. Гендерная асимметрия труда: региональный аспект (результаты эмпирического исследования) / В. А. Гневашева, Ч. И. Ильдарханова // Женщина в российском обществе. – 2021. – № 6. – С. 69.

потребность в формировании специфической теории трудовой адаптации для закрытых профессиональных групп с видовым делением.

Ряд особенностей имеют и функции трудовой адаптации, которые отличаются в закрытых и открытых профессиональных группах. В общем виде функции трудовой адаптации имеют двухсторонний характер, так как они распространяются и на адаптанта, и на систему, к которой он адаптируется. Результатом двухсторонней природы трудовой адаптации становится взаимодействие и взаимозависимость субъекта и объекта адаптации. По мнению С.А. Бобинского, к функциям трудовой адаптации профессиональной группы относятся:

1. Анализ характеристик адаптанта в период адаптации для выявления его истинных установок с помощью психодиагностики. Психодиагностика актуальна при подборе персонала в любую профессиональную группу, но закрытая профессиональная группа требует применения расширенного набора психодиагностических методик как на формальном, так и на неформальном уровне. Психодиагностические методики должны применяться и после включения адаптанта в закрытую профессиональную группу, особенно в период трудовой адаптации.

2. Развитие положительного отношения к достижению высоких показателей в трудовой деятельности. Практически во всех профессиональных группах адаптанта стимулируют на достижение высоких показателей уже с первого дня трудовой деятельности, что объясняется необходимостью достижения положительного результата и скорейшего освоения всех средств трудовой деятельности. В закрытой профессиональной группе это особенно важно, так как ее бюрократическая природа требует четкой своевременности достижения плановых результатов трудовой деятельности.

3. Нивелирование негативных чувств адаптанта к неизвестным профессиональным связям и новому функционалу. Практически не реализуется в открытых профессиональных группах, так как функционал и иерархию адаптант может узнать из открытых источников и частично подготовиться к ним.

В закрытых профессиональных группах негативные чувства адаптанта отрицательно воспринимаются самой системой, так как он на начальном этапе адаптации должен проявлять интерес к трудовой деятельности и лояльность к особой системе ценностей профессиональной группы.

4. Анализ соответствия адаптанта текущим программам развития членов профессиональной группы в конкретной организации: программам мотивации, обучения, корпоративной культуры, кадровой политики, высвобождения и прочему. Если на первых этапах прохождения трудовой адаптации становится очевидным соответствие нового члена профессиональной группе, то его можно начинать интегрировать в кадровые программы для своевременного развития и мотивации. Особенно это касается системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, которая должна соответствовать потребностям и запросам адаптанта в период его идентификации с ценностной системой закрытой профессиональной группы.

5. Постепенное внедрение адаптанта в *формальную и неформальную* среду организации. В закрытых профессиональных группах актуально также постепенное внедрение адаптанта в *формальную* среду организации, так как новому члену невозможно предоставить сразу всю информацию о специфической трудовой деятельности. Это касается формальных и неформальных коммуникаций в закрытой профессиональной группе. К примеру, в уголовно-исполнительной системе это связано с наделением адаптанта властными полномочиями для осуществления трудовой деятельности, которые необходимо предоставлять только подготовленному сотруднику. Неформальные коммуникации в уголовно-исполнительной системе также выстраиваются достаточно долго из-за взаимодействия с группой спецконтингента, что повышает необходимость высокого уровня сплоченности внутри профессиональной группы. Трудовая адаптация построена на взаимосвязи подгрупп, которые оказывают

влияние на состояние адаптантов профессиональной группы и степень их проникновения в систему ценностей профессиональной группы¹.

6. Стремление к сокращению несоответствий при непрофильной подготовке адаптанта. Речь идет о группе адаптантов, которые не обучались в ведомственной образовательной организации, а значит, не имели возможность пройти предадаптационный период. Если индивид был принят в организацию и внедрен в профессиональную группу, то его уровень подготовки не должен значительно отличаться от подготовки устоявшихся членов профессиональной группы. В ядро профессиональной группы входят профессионалы, которые, чаще всего, имеют специализированное образование, полученное до поступления на службу или во время функционирования в закрытой профессиональной группе. Именно профессионалы могут достаточно быстро идентифицировать несоответствия в подготовке и предложить меры по устранению несоответствий.

7. Своевременное исключение несоответствующего адаптанта из профессиональной группы и производственной среды для сохранения необходимого уровня стабильности закрытой профессиональной группы. Данная функция реализуется посредством контроля за адаптационным процессом нового члена и постоянным мониторингом состояния профессиональной группы, в которую он внедряется². Если адаптант не соответствует заявленным требованиям, то управленческое звено должно принять решение о его исключении. Исключение также могут инициировать профессионалы группы. Выход из профессиональной группы предполагает невозможность возвращения адаптанта к трудовой деятельности в закрытой профессиональной группе, что обусловлено нормативными актами, а также трактуется как социальная норма³. В большинстве случаев исключение не предполагает каких-либо действий

¹ Новикова, Е. Ю. Отчуждение в труде как междисциплинарная проблема / Е. Ю. Новикова // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 4. – С. 86.

² Новикова, Е. Ю. Отчуждение в труде как междисциплинарная проблема / Е. Ю. Новикова // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 4. – С. 91.

³ Трубицина, Н. С. К вопросу о социальной защите сотрудников уголовно-исполнительной системы, увольняемых по сокращению штатов / Н. С. Трубицина // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – С. 90.

с индивидом, в особенности это касается действий компенсирующего характера со стороны закрытой профессиональной группы.

Функции трудовой адаптации закрытой профессиональной группы позволяют сформулировать конкретные задачи, которые должны быть реализованы в период трудовой адаптации. К таким задачам относятся:

1. Своевременный анализ трудового поведения адаптанта для выявления несоответствий нормам и правилам группы. Анализ трудового поведения необходим для принятия объективного решения о применении дополнительных инструментов трудовой адаптации или исключения адаптанта из учреждения¹.

2. Достижение адаптантом высокого уровня удовлетворенности трудовой деятельностью и социальными контактами при взаимодействии с членами закрытой профессиональной группы.

3. Создание системы мониторинга трудовой адаптации. Система мониторинга должна учитывать не только обратную связь от адаптанта, но и оценку со стороны трудового коллектива и руководящего звена. По мнению М.С. Тарасикова, в закрытой профессиональной группе целесообразно применение контрольных мероприятий, имеющих неформальный и формальный характер, для сохранения текущего уровня ее сплоченности². Система мониторинга позволяет отслеживать состояние адаптанта, состояние профессиональной группы, а также эффективность адаптационных процессов.

4. Возможность применения знаний, умений и навыков адаптанта в другой деятельности. Данная задача реализуется при стойком несоответствии адаптанта формальным требованиям текущей должности, но одновременном соответствии неформальным связям в организации и установкам закрытой профессиональной группы. На адаптанта были потрачены ресурсы, и он наладил неформальные коммуникации, поэтому целесообразно рассмотреть варианты его перемещения на вакантные должности в других подразделениях. Перемещение возможно на те

¹ Аленочкин, В. И. Трансформации трудового поведения и практик управления на российских предприятиях: социологический аспект / В. И. Аленочкин, В. С. Антонова // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2013. – № 12 (103). – С. 85.

² Тарасиков, М. С. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников ФСИН России и пути ее стабилизации / М. С. Тарасиков // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 2. – С. 120.

должности, которые не используют в трудовой деятельности властный ресурс. К примеру, в уголовно-исполнительной системе, к таким должностям относят вольнонаемные должности.

5. Сокращение конфликтов и социальных барьеров при вхождении нового члена профессиональной группы в систему формальных и неформальных коммуникаций. При этом важен мониторинг реакции ядра профессиональной группы¹. Анализ конфликтного поведения позволит не допустить изменений морально-психологического климата при адаптационных процессах, а также регулировать конфликтные ситуации при дальнейшей трудовой деятельности². В соответствии с этим руководитель адаптанта (наставник) должен принимать меры для сохранения психофизиологического здоровья адаптанта и недопущения нанесения вреда коммуникативным связям закрытой профессиональной группы³.

6. Анализ удовлетворенности коллектива взаимодействием с адаптантом. При реализации специфических видов деятельности очень важно сохранять конструктивные коммуникации, чтобы не снижать текущий уровень эффективности трудовой деятельности, который был достигнут до включения адаптанта в работу. В особенности это касается уголовно-исполнительной системы, так как трудовая деятельность в ней связана с эмоциональным напряжением.

7. Сокращение периода идентификации адаптанта с системой ценностей организации и ценностными установками закрытой профессиональной группы. При правильно организованной трудовой адаптации достаточно быстро можно оценить, солидарен ли адаптант с системой ценностей профессиональной группы. Если он солидарен и разделяет групповые ценности, то управленческому звену стоит применять активные инструменты адаптации для его ознакомления с неформальной средой профессиональной группы.

¹ Кряклин, К. В. Отношение сотрудников ФСИН России к служебной деятельности на различных этапах профессиональной адаптации / К. В. Кряклин // Прикладная юридическая психология. – 2014. – № 2. – С. 60.

² Агафонова, М. С. Трудовая адаптация персонала в организации и ее особенности / М. С. Агафонова, М. В. Алексеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 327.

³ Никитина, Т. В. Специфика профессиональной коммуникативной компетенции сотрудника уголовно-исполнительной системы / Т. В. Никитина // Педагогика и просвещение. – 2019. – № 2. – С. 70.

Реализация задач трудовой адаптации позволяет управляющей системе демонстрировать свою эффективность при организации трудовой адаптации, а также максимально быстро и четко устанавливать соответствие адаптанта всем аспектам трудовой деятельности. При соответствии адаптанта требованиям профессиональной группы могут быть применены дополнительные мероприятия трудовой адаптации для более активного внедрения в коммуникационные связи. Задачи трудовой адаптации необходимо выполнять постепенно, то есть соблюдать их корреляцию с этапами трудовой адаптации. Это связано с необходимостью плавного вхождения в коммуникационные связи профессиональной группы, а также прохождением адаптантом всех барьеров входа в профессиональную группу для сохранения степени ее закрытости и сплоченности.

Градация этапов адаптационного процесса в профессиональной сфере претерпевала изменения в соответствии с уровнем развития профессиональных групп. Этапы адаптации рассматриваются с точки зрения адаптанта и отражают определенное трудовое и социальное поведение индивида при попадании в новую социальную группу. При этом различные классификации этапов адаптации также могут влиять на затрату временных и иных ресурсов, что позволяет корректировать управленческое воздействие на адаптантов.

Процесс адаптации в общем виде характеризуется наличием следующих этапов:

1. Этап ознакомления. Адаптант получает общую информацию о трудовой деятельности и ближайшем профессиональном окружении. Также у него формируется общее представление об ожидаемом результате работы и структуре профессиональных связей.

2. Этап приспособления. Адаптант осваивает систему ценностей конкретной организации и профессиональной группы, имеет представление о социальных и профессиональных последствиях собственной деятельности. На данном этапе адаптант еще не принял большую часть установок, характерных для типичного

трудового поведения устойчивых членов группы, но имеет возможность подробно с ними ознакомиться и адаптироваться к ним.

3. Этап ассимиляции (приоритетный этап для анализа трудовой адаптации в закрытой профессиональной группе). Адаптант достигает высокого уровня самоидентификации с профессиональной группой и конкретной организацией. Анализ этапа ассимиляции позволяет выявить степень соответствия адаптанта профессиональной группе. Адаптант может частично или полностью разделять ценностную систему профессиональной группы. Для выявления частичной или полной идентификации необходимо сравнение ценностных установок и трудового поведения, а также анализ взаимоотношений внутри профессиональной группы¹.

Характеристика данных этапов формирует идеальное представление о том, как должна проходить трудовая адаптация, но не раскрывает особенности деятельности адаптанта. По мнению Д.В. Пестрикова, трудовая адаптация предполагает обязательность прохождения следующих этапов, основанных на активной деятельности адаптанта:

1. *Применение знаний, умений и навыков в трудовой деятельности.* Специализированное образование необходимо ключевым членам любого трудового коллектива, но в закрытой профессиональной группе наличие ведомственного образования необходимо для реализации специфической трудовой деятельности. Демонстрация профессионализма со стороны адаптанта или стремление стать профессионалом играет важнейшую роль при корреляции ценностных систем индивида и профессиональной группы.

2. *Принятие целей трудовой деятельности в специфичной среде.* Любая профессиональная группа обладает специфичной уникальной средой, но закрытая профессиональная группа проявляет свою уникальность в постепенности осведомления нового члена трудового коллектива о целевых установках функционирования профессиональной группы². Адаптант не должен стремиться

¹ Медведев, В. И. Компоненты адаптационного процесса / В.И. Медведев, А.Т. Марьянович, В.С. Аверьянов. Ленинград : Наука. Ленинградское отделение, 1984. – С. 14.

² Борисова, С. Н. Изучение профессиональных групп в отечественной социологии: основные теоретико-методологические подходы / С. Н. Борисова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2016. – № 2 (42). – С.146.

к искусственному ускорению освоения целей трудовой деятельности в закрытой профессиональной группе, он должен следовать за наставником или руководителем подразделения, проявлять полное соответствия нормам и правилам.

3. *Совершенствование набора профессионально-важных качеств в зависимости от конкретизации условий трудовой деятельности.* Адаптант должен стремиться следовать инструкциям руководства по вопросам собственного развития и повышения эффективности трудовой деятельности. Для этого организации разрабатывают программы обучения, но для их реализации необходима заинтересованность адантанта. При этом программы обучения должны коррелировать с программами трудовой адаптации для повышения эффективности расходования ресурсов и подготовки адаптанта к исполнению расширенного перечня трудовых обязанностей. Естественно, что такое пристальное внимание к развитию адаптанта может быть реализовано только при его соответствии требованиям и ценностям профессиональной группы.

4. *Укрепление профессиональной идентичности с коллегами для вхождения не только в должность и конкретную организацию, но и в профессиональную группу с последующим закреплением собственных позиций.* Адаптанту необходимо демонстрировать свое стремление к профессиональному взаимодействию. Профессиональная идентичность у членов закрытой профессиональной группы выступает важнейшей основой для формирования и укрепления коммуникационных связей, которые играют главную роль в принятии решения о включении адаптанта в закрытую профессиональную группу¹.

Естественно, что активности только адаптанта недостаточно для прохождения этапов трудовой адаптации. Закрытая профессиональная группа также должна демонстрировать свою заинтересованность в адаптанте и быть активной с точки зрения организации адаптационных процессов. В этой связи

¹ Пестриков, Д. В. Влияние организационной культуры учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на формирование должностной позиции сотрудника / Д. В. Пестриков // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 4. – С. 86.

интересным для нас становится классификация этапов трудовой адаптации с позиции субъект-объектных отношений, представленной в трудах Т.В. Андреевой:

1 этап. Оценка уровня подготовленности новичка. На данном этапе определяется программа трудовой адаптации в соответствии с опытом работы адаптанта, характеристиками, которые были выявлены на собеседовании, профильностью его образования и другими формальными аспектами.

2 этап. Ориентация. На данном этапе отмечается совместная работа кадрового подразделения и непосредственного наставника, которые в режиме реальной рабочей обстановки вводят адаптанта в трудовую деятельность, знакомят его с условиями организации и рабочими функциями.

3 этап. Действенная адаптация. На данном этапе адаптант активизируется в своей трудовой роли, активно пытается войти в коммуникационные каналы с коллегами для реализации совместных функций. Значительную роль здесь играет мнение об эффективности деятельности адаптанта со стороны непосредственного руководителя, трудового коллектива и кадрового подразделения.

4 этап. Функционирование. На данном этапе адаптант переходит к стабильному функционированию в профессиональной группе и преодолевает производственные и межличностные барьеры. Результат этапа функционирования оценивается посредством определения степени принятия адаптантом формальных и неформальных условий трудовой деятельности в закрытой профессиональной группе¹. Если степень принятия высокая, то адаптационные процессы можно считать пройденными.

Предыдущие классификации раскрывают природу этапов трудовой адаптации, с момента фактического трудоустройства нового сотрудника. При этом закрытые профессиональные группы нуждаются в таких адаптантах, которые будут иметь представление о специфике трудовой деятельности и будут

¹ Андреева, Т. В. Адаптация сотрудников на рабочем месте / Т.В. Андреева // Управление персоналом. – 2011. – № 4. – С. 34.

к ней морально готовы. Как уже говорилось ранее, это связано с безопасностью закрытой профессиональной группы, которая находит свое отражение в системе барьеров на входе в профессиональную группу. Именно поэтому трудовая адаптация закрытых профессиональных групп должна включать в себя этап *преадаптационной* подготовки, что в полной мере относится к специфике трудовой адаптации в уголовно-исполнительной системе. Этап преадаптационной подготовки описывается в трудах Г. Селье, Э. Койла, И.А. Стальной, Г.А. Майстренко и других¹.

Большой интерес для нашего исследования представляет классификация этапов трудовой адаптации Н.И. Кузнецова, которая состоит из этапа преадаптационной подготовки, этапа первоначального социального напряжения, этапа первичной или вторичной профессиональной деформации, этапа интеграции в формальные и неформальные институты социализации². Рассмотрим подробнее каждый из них с проекцией на закрытые профессиональные группы:

1. Преадаптационная подготовка. Данный этап практически не встречается в реальности открытых профессиональных групп и не имеет практической значимости для них, так как потенциальный кандидат может достаточно подробно ознакомиться с деятельностью профессиональной группы самостоятельно из внешних источников³.

В период становления российской уголовно-исполнительной системы адаптация закрытой профессиональной группы не рассматривалась как процесс, начинающийся до начала трудовой деятельности. Адаптационные процедуры начинались одновременно с началом трудовой деятельности. Но в рамках развития образовательной системы Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России) была выявлена необходимость дополнительной

¹ Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Москва : Наука, 1982. – С. 26.

² Кузнецов, Н. И. Социальная адаптация курсантов как социологическое явление / Н. И. Кузнецов // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – № 5. – С. 107.

³ Майстренко, Г. А. Профессиональная подготовка сотрудников УИС как залог успешного выполнения поставленных перед ними служебных задач в современных условиях / Г. А. Майстренко // Образование и право. – 2023. – № 2. – С. 270.

подготовки курсантов к реальной профессиональной деятельности¹. Если адаптант обучался в специализированном учреждении, то он имеет больше шансов успешно пройти все этапы адаптации, так как при обучении он прошел предадаптационный период и ознакомлен с требованиями жесткой социальной структуры².

Именно поэтому в закрытых профессиональных группах очень важна организация предадаптационного периода, который осваивается индивидом при обучении в ведомственном образовательном учреждении. Важность и необходимость предадаптационного периода для вступления в полноправные члены закрытой профессиональной группы обуславливается включением индивида в систему ценностей и коммуникаций. Стоит отметить, что система ценностей в период обучения и в реальной трудовой деятельности совпадают по основным параметрам, так как обучение проходит в ведомственном учебном заведении. Курсант уже находился длительное время в схожей системе ценностей и коммуникаций при обучении и может дать объективную оценку своему соответствию профессиональной группе.

Стоит отметить еще одну форму предадаптационной подготовки, которая достаточно давно используется в передовых пенитенциарных системах и имеет высокую степень эффективности относительно кадровых показателей пенитенциарных учреждений. К примеру, в практике управления закрытыми профессиональными группами в Англии используют следующую схему: граждане, претендующие на службу в уголовно-исполнительной системе, должны предоставить доказательства того, что они морально готовы к службе еще на этапе подбора персонала³. Моральная подготовка к службе сначала проверяется посредством психодиагностики, что позволяет выявить внутреннюю

¹ Самойлик, Н. А. Содержательные характеристики профессионально-ценностных ориентаций и показателей адаптации курсантов на начальном этапе обучения / Н. А. Самойлик // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2 (6). – С. 114.

² Стальнова, И. А. Возможности адаптации зарубежного опыта формирования кадрового потенциала государственной службы в России / И. А. Стальнова, А. Г. Стальнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2016. – № 2 (65). – С. 72.

³ Койл, Э. Подход к управлению тюрьмой с позиций прав человека: пособие для тюремного персонала / Э. Койл. – Лондон : Международный центр тюремных исследований. 2002. – С. 88.

готовность к трудовой деятельности в уголовно-исполнительной системе. После зачисления в штат новый сотрудник не сразу допускается к несению службы, а сначала проходит длительное обучение в пределах учреждения с частичным выполнением трудовых функций¹. При этом обучение не подразумевает, что кандидат уже является членом профессиональной группы, но свидетельствует о том, что он поверхностно осведомлен о ее нормах и правилах, солидарен с ее ценностями, а значит, не способен нанести ей ущерб.

В настоящее время российская уголовно-исполнительная система, проецируя опыт зарубежных стран, также стала внедрять предадаптационную подготовку в рамках работы с теми адаптанатами, которые не имеют ведомственного образования, но смогли преодолеть систему безопасности закрытой профессиональной группы и вступить в должность в конкретном учреждении.

2. Этап первоначального социального напряжения. В открытой профессиональной группе данный этап приравнивается к принятию сотрудника в организацию, когда происходит его полное вхождение в профессиональную группу. В закрытой профессиональной группе адаптант уже является сотрудником определенного учреждения закрытого типа, но находится на этапе вхождения в профессиональную группу.

Этап первоначального социального напряжения для закрытых профессиональных групп связан с формированием «*группы риска*», члены которой еще не вошли в закрытую профессиональную группу, но уже стали сотрудниками учреждений. В «группе риска» адаптант остается большую часть периода трудовой адаптации, так как у него отсутствует полная информация о профессиональной группе конкретного учреждения, и еще не достигнуто полное вхождение в неформальные связи внутри группы. Организация при этом не имеет полной информации о потенциале адаптанта, но ознакомлена с его ключевыми профессионально-важными качествами.

¹ Майстренко, Г. А. Профессиональная подготовка сотрудников УИС как залог успешного выполнения поставленных перед ними служебных задач в современных условиях / Г. А. Майстренко // Образование и право. – 2023. – № 2. – С. 270.

Под «группой риска» мы понимаем – совокупность адаптантов, проявляющих признаки дезадаптивного поведения, способных нанести ущерб устойчивости закрытой профессиональной группы, нуждающихся в особом адаптационном подходе для принятия объективного решения о возможности их дальнейшего функционирования в профессиональной группе.

На момент становления российской уголовно-исполнительной системы «группа риска» не выделялась, то есть адаптант, зачисленный в штат, автоматически зачислялся и в профессиональную группу, несмотря на отсутствие ценностного единства с другими членами профессиональной группы. В настоящее время психофизиологический отбор включает в себя методики анализа соответствия кандидата групповым установкам в профессиональной сфере. Но данная процедура не является обязательным элементом процедуры отбора и может не использоваться в зависимости от типа учреждения и значимости вакантной должности.

Выявление «групп риска» и ее специфических черт характерно для Норвегии, где признана одна из самых эффективных тюремных систем мира¹. Но там, в отличие от российской системы, «группа риска» выделяется на этапах отбора кандидатов, до попадания индивида в профессиональную среду с последующим переходом в профессиональную группу.

3. Этап профессиональной деформации (риск быстрого профессионального выгорания). На данном этапе адаптант выходит из «группы риска» и может быть причислен к профессиональной группе, либо исключен из нее. Прохождение данного этапа начало активно исследоваться в период становления российской уголовно-исполнительной системы при проведении ее реформы, которая оказывала влияние на структуру закрытой профессиональной группы. На данном этапе формируется потребность профессиональной группы в выявлении специфики вторичной трудовой адаптации, а также проведении факторного анализа видов трудовой адаптации.

¹ Сахейм, Э. Базовая подготовка кадров для исправительных учреждений Норвегии: организованная структура и направления / Э. Сахейм // Профессиональная подготовка кадров для пенитенциарных учреждений в России и за рубежом: проблемы и перспективы. – 2006. – № 3. – С. 34.

4. Этап полной интеграции в формальные и неформальные структуры профессиональной группы. По мнению Л.И. Дорофеевой «социализация – процесс постижения индивидом ценностей, норм и принципов требуемого поведения, нитей власти, доктрин, принятых в организации, это процесс обучения, осознания того, что является важным в данной организации»¹. При успешном прохождении предыдущего этапа адаптант стремится закрепиться в профессиональной группе и стать полноправным ее членом. Для этого ему необходимо оптимизировать собственное поведение в ситуации рассогласованности его собственных интересов и потребностей профессиональной группы.

Такая линия поведения адаптанта рассматривается в работах О.Н. Маркеловой². Однако отметим, что при становлении российской уголовно-исполнительной системы оптимизация собственного поведения адаптантом не является актуальной. Уточняется, что адаптант должен соглашаться с групповыми ценностями и интересами вне зависимости от своего личного отношения к ним. При этом адаптанту не стоит коррелировать собственные и групповые интересы, так как такая линия трудового поведения недопустима при прохождении адаптационных процедур в закрытых профессиональных группах.

Классификация этапов адаптации закрытых профессиональных групп может успешно использоваться в практике исправительных учреждений, так как она включает этап предадаптационной подготовки. Такая подготовка будет у адаптанта, если он получил образование в образовательном учреждении ФСИН России или прошел обучение до начала реализации полного набора трудовых функций. После завершения ведомственного обучения адаптант уже имеет представление о реальных условиях функционирования в уголовно-

¹ Дорофеева, Л. И Проблемы социализации личности в новой модели организационного поведения / Л. И. Дорофеева // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2016. – № 4. – С. 414.

² Маркелова, О. Н. Междисциплинарное обучение как основа подготовки профессиональных кадров для уголовно-исполнительной системы / О. Н. Маркелова // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов Рязань : Академия ФСИН России. 2015. – С. 60.

исполнительной системе, входит в систему профессиональной коммуникации и осведомлен о ценностях профессиональной группы.

Идентификация индивида с будущей закрытой профессиональной группой может начаться в период получения ведомственного образования, что является решающим фактором успешного прохождения адаптационных процессов, а значит и общего уровня эффективности адаптации в целом. Основным элементом предадаптационного периода является практическая деятельность в рамках образовательного процесса, когда индивид попадает в профессиональную среду, не будучи закрепленным в ней трудовыми обязательствами постоянного характера, а лишь на период практики.

После прохождения адаптантом всех этапов трудовой адаптации появляется возможность сформулировать результат его трудовой адаптации. Во-первых, адаптант выходит из «группы риска» посредством перехода либо в профессиональную группу, либо во внешнюю среду. Во-вторых, организаторы процесса адаптации проводят оценку эффективности трудовой адаптации по следующим ключевым аспектам: удовлетворенность работой адаптанта (реализуется посредством опроса самого адаптанта, наставника и других участников адаптационных процессов) и результативность работы адаптанта (оценка эффективности реализации трудовых функций). Успешный результат трудовой адаптации новичка в закрытой профессиональной группе трактуется как признание адаптанта полноценным участником трудовой деятельности, вошедшим в систему формальных и неформальных коммуникаций устойчивых членов профессиональной группы, деятельность которого одобряется профессионалами группы.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что система ценностей нового члена профессиональной группы должна обладать гибкостью или соответствовать ценностям профессиональной группы по своей природе. При этом профессиональная группа должна организовать процесс адаптации на высоком уровне. Так или иначе, адаптационные процессы, на наш взгляд, являются взаимными, но с условием того, что активным участником является

адаптант, который должен продемонстрировать корреляцию своей системы ценностей и системы ценностей закрытой профессиональной группы. Закрытая профессиональная группа является в данном случае источником благ и возможностей, готовой к взаимодействию, но только после признания ее главенствующей.

1.3. Детерминанты трудовой адаптации новых сотрудников как факторы воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп

Успешность вхождения адаптанта в профессиональную группу и в трудовые процессы зависит не только от деятельности руководящего звена и стремления адаптанта к взаимодействию. Особую роль в адаптационных процессах играют детерминанты трудовой адаптации, которые позволяют обеспечивать безболезненное для социальной структуры внедрение нового сотрудника. Под детерминантами трудовой адаптации мы понимаем совокупность факторов и свойств, влияющих на все адаптационные процессы, определяющих трудовое поведение адаптанта и влияющих его эффективность его трудовой деятельности.

Факторы трудовой адаптации могут оказывать как позитивное влияние на адаптанта и помогать ему стать «своим» в профессиональной группе, так и негативное влияние, с которым приходится бороться управленческому звену. Классическое видение внешних (объективных) факторов трудовой адаптации включает в себя две укрупненные группы факторов:

1. Факторы, влияющие на уровень удовлетворенности выбранной профессией. В данном случае адаптант либо удовлетворен выбранной им самим профессиональной сферой, либо не удовлетворен ею и демонстрирует стремление изменить свой профессиональный путь. К таким факторам можно отнести:

наличие или отсутствие профессионально-важных качеств у адаптанта для достижения положительных результатов трудовой деятельности, специфику трудовой деятельности выбранной профессиональной сферы, уровень образования и другие¹.

Стоит отметить, что некоторые направления подготовки, освоенные при обучении, накладывают значительные ограничения на профессиональную диверсификацию и не позволяют индивиду достаточно быстро изменить профессиональный путь. К такому обучению, в частности, относится обучение, полученное в ведомственных образовательных учреждениях, которые занимаются подготовкой кадров для закрытых профессиональных групп. Наличие ведомственного образования зачастую принуждает индивида поступать на службу в те учреждения, деятельностью которых он заранее не удовлетворен, что порождает возможность проникновения в закрытую профессиональную группу несоответствующих кандидатов. Неудовлетворённость выбранной профессией негативно влияет на успешность адаптационных процедур и обесценивает их, так как у индивида отсутствует истинное стремление к полноценному вхождению в профессиональную группу. Такие факторы должны особенно контролироваться со стороны организационного механизма социальной структуры и заранее нивелироваться для сохранения должного уровня ее устойчивости.

2. Факторы, влияющие на уровень привлекательности профессиональной группы. В данном случае профессиональная группа рассматривается индивидом как работодатель, и он оценивает те блага, которые может дать ему вступление в профессиональную группу как полноценного ее члена. К таким факторам можно отнести: оплату труда, социальное и пенсионное обеспечение, наличие льгот и привилегий, возможность роста и развития и прочее².

¹ Брыков, Д. А. Совершенствование механизма трудовой адаптации персонала исправительных учреждений ФСИН России / Д. А. Брыков // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов, Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – Том 8. – С. 17.

² Поляков, А. В. Развитие профессионально-важных качеств оперативных сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний как основной фактор успешного вхождения в должность / А. В. Поляков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 6. – С. 212.

В случае успешности трудовой адаптации индивид должен прийти к выводу о том, что блага профессиональной группы покрывают его затраты на осуществление трудовой деятельности и оцениваются им как справедливые. Для объективной оценки справедливости вознаграждения адаптанту необходимо ознакомиться с трудовой деятельностью и ее спецификой, реализовывать все виды деятельности и поддерживать все необходимые профессиональные связи. Именно поэтому важна постепенность вхождения в трудовую деятельность на этапах трудовой адаптации, особенно это касается закрытых профессиональных групп.

Эффективность трудовой адаптации в данном случае зависит от того, насколько объективно индивид оценил два аспекта: набор благ профессиональной группы до момента поступления на службу и собственные затраты на предполагаемую трудовую деятельность. Если индивид неверно оценивает блага группы или собственные возможности, то в процессе адаптации он, вероятнее всего, покинет профессиональную группу, так как не сможет эффективно выполнять трудовые функции и получать за это справедливое вознаграждение.

3. Факторы, которые заданы организацией как постоянные и неизменные. В закрытых профессиональных группах такие факторы формально жестко закреплены и требуют полного принятия как со стороны адаптанта, так и со стороны профессиональной группы.

К ним относятся: условия, связанные с алгоритмом выполнения трудовой деятельности, уровнем организации труда, механизации и автоматизации всех процессов, санитарно-гигиеническая обстановка, численность коллектива, расположение организации, специализация организации, способы и формы профессиональных перемещений.

Закрытая профессиональная группа не может влиять на данные факторы, так как они задаются спецификой трудовой деятельности. Влияние таких факторов достаточно просто оценить, так как и адаптант и профессиональная группа лишь принимают их как должное и обязательное. Трудовая адаптация

призвана организовать процесс таким образом, при котором адаптант постепенно и вдумчиво войдет в производственную деятельность, а профессиональная группа получит эффективного члена, который способен выполнять полный объем трудовых функций.

Необходимость учета внешних факторов трудовой адаптации порождается необходимостью наличия предадаптационного периода в закрытой профессиональной группе сотрудников исправительных учреждений. В данном случае внешние факторы выступают дополнительным барьером в системе безопасности закрытых профессиональных групп.

Стоит отметить, что в открытых профессиональных группах внешние факторы не рассматриваются управленческим звеном, так как трудовая адаптация относится к внутренним процессам организации. Это еще раз подчеркивает специфичность трудовой адаптации в закрытых профессиональных группах.

Внутренние факторы трудовой адаптации влияют на качество адаптационных процессов, что требует особого отношения к управленческому воздействию на адаптанта. Внутренние факторы имеют субъективный характер, что позволяет их охарактеризовать¹.

Субъективные факторы – это факторы, которые проявляются в процессе трудовой деятельности и влияют на изменения в составе профессиональной группы. Данные факторы связаны с кадровыми движениями в профессиональной группе и отражают динамику ее изменений.

К ним относятся: социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение), которые характеризуют его трудовое поведение и социальные установки; социально-психологические характеристики (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способность самоконтроля и коммуникабельность); профессиональные характеристики (степень профессионального интереса, материальной и моральной

¹ Чибикина, Т. В. Концепции адаптации персонала в трудах отечественных и зарубежных ученых / Т. В. Чибикина, Е. В. Савченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – № 3. – С.13.

заинтересованности в эффективности и качестве труда). Такие факторы частично поддаются корректировке со стороны закрытой профессиональной группы, так как управленческое звено может влиять на трудовое поведение адаптантов, а также может взаимодействовать с кадровыми подразделениями по вопросам ротации кадров.

Факторы, влияющие на трудовую адаптацию, зависят во многом от оценки адаптантом их значимости, что коррелирует с его психофизиологическими характеристиками, которые во многом отражаются в его трудовом поведении и могут быть идентифицированы в предадаптационный период. Это позволяет принимать соответствующие решения о продолжении трудовой деятельности адаптанта в закрытой профессиональной группе и предотвращать присутствие в ней нежелательных лиц. Именно поэтому факторы трудовой адаптации в значительной степени отражаются в трудовом поведении адаптантов.

Трудовое поведение является отражением реальной эффективности адаптационных процессов и качества управленческого воздействия на адаптанта с учетом факторов трудовой адаптации. «Трудовое поведение рассматривается как один из видов социального поведения и представляет собой своеобразный комплекс индивидуальных и групповых действий, поступков, которые соединяют работника с трудовым процессом, обеспечивают взаимодействие интересов и профессиональных способностей человека с организационно-экономическими и производственно-технологическими условиями»¹.

Трудовое поведение в значительной мере проявляется при выполнении трудовых функций и при взаимодействии с профессионалами группы. На разных этапах адаптации адаптант может проявлять себя по-разному, в зависимости от типа трудового поведения, адаптивного или дезадаптивного. Отдельно стоит отметить тот факт, что выявление признаков дезадаптивного (неконструктивного) поведения у адаптанта играет главную роль при оценке возможности его дальнейшего принятия членами профессиональной группы в качестве «своего».

¹ Нарожная, Д. А. Формы деструктивного трудового поведения работников / Д. А. Нарожная // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2015. – № 1. – С. 132.

По мнению Д.А. Нарожной, адаптивный тип трудового поведения в период первичной трудовой адаптации приводит к тому, что персонал эффективно осуществляет трудовую деятельность даже в экстремальных и опасных условиях. В закрытой профессиональной группе эта эффективность сопровождается принятием и строгим соблюдением всех норм и правил, которые трактуются требованиями к высокому уровню устойчивости социальной структуры¹. Другими словами, адаптант успешно вливается не только во все сферы конкретной организации, но и в профессиональную группу, попадая в «группу риска» лишь на начальном этапе прохождения адаптации.

Дезадаптивный тип трудового поведения в период первичной трудовой адаптации характеризуется отсутствием гибкости даже при осуществлении неполного объема трудовых функций с некоторой степенью эффективности. Непринятие элементов различных систем (ценностей, коммуникаций и прочего) закрытой профессиональной группы выталкивает «инородного» адаптанта сначала в «группу риска», а затем во внешнюю среду.

Под дезадаптивным поведением в современной социологии подразумевается, с одной стороны, поступок, действия человека, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе нормам или стандартам, а с другой — социальное явление, выраженное в массовых формах человеческой деятельности, не соответствующих официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе нормам или стандартам².

Дезадаптивное трудовое поведение во время трудовой адаптации чаще всего нивелируется элементами корпоративной сплоченности. По утверждению Н.Г. Чевтаевой, корпоративная сплоченность является ресурсом самосохранения профессиональной группы³. При этом есть риск ухудшения социально-

¹ Попинако, Е. А. Профессиональная дезадаптация как предмет современных научных исследований / Е. А. Попинако // Российский девиантологический журнал. – 2022. – № 2(2). – С. 144.

² Кружкова, О. В. Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала / О. В. Кружкова, И. В. Девятковская // Сибирский психологический журнал. – 2017. – № 63. – С. 153.

³ Огородов, А. С. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона / А. С. Огородов, С. Ю. Саранчук, Н. Г. Чевтаева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2017. – № 1. – С. 87.

экономической эффективности организации, что должно преодолеваться посредством приоритетности общих целей над индивидуальными.

Стоит отметить, что дезадаптивное трудовое поведение адаптантов является достаточно опасным для эффективности трудовой деятельности закрытых профессиональных групп, так как последствия такого поведения сказываются на морально-психологическом климате ближайшего окружения адаптанта. Это противоречит соблюдению условия безопасности закрытых профессиональных групп и сохранению оптимального уровня их стабильности. К тому же анализ поведения адаптанта необходим на всех этапах трудовой адаптации с целью своевременного применения соответствующих инструментов трудовой адаптации. Эффективность трудовой адаптации также должна измеряться посредством применения особой методики оценки с учетом трудового поведения адаптанта.

По мнению Т.Ю. Никифоровой, дезадаптивное, или отклоняющееся, поведение – это устойчивое поведение личности, отклоняющееся от наиболее важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождающееся ее социальной дезадаптацией¹. Данное определение наиболее полно отражает следствие дезадаптивного поведения персонала в уголовно-исполнительной системе, когда социальная дезадаптация не позволяет говорить о возможности дальнейшего внедрения адаптанта в профессиональную группу².

Исходя из специфичности понятия дезадаптивного (неконструктивного) поведения сформировалось множество классификаций дезадаптивного поведения по различным основаниям:

1. По мнению Ц.П. Короленко, дезадаптивное поведение подразделяют на нестандартное (новое мышление и действия, выходящие за рамки социальных стереотипов) и деструктивное поведение, направленное как на нарушение

¹ Никифорова, Т. Ю. К вопросу о предупреждении профессиональной дезадаптации специалистов в условиях современных социальных вызовов / Т. Ю. Никифорова, О. А. Бессонова // Гуманитарные науки. – 2022. – № 2. – С. 128.

² Кудрявцев, В. Н. Причины правонарушений / В.Н. Кудрявцев. – Москва : Наука, 1976. – С. 114.

социальных норм (правовых, морально-этических, культурных), так и на дезинтеграцию и регресс самой личности¹. Данная классификация позволяет трактовать как позитивные, так и негативные последствия дезадаптивного поведения индивида, что делает классификацию универсальной и применимой при оценке адаптантов любых управленческих систем, в том числе и закрытых.

2. По мнению Е.В. Змановской, дезадаптивное поведение может классифицироваться следующим образом: антисоциальное (противоречащее правовым нормам); асоциальное (уклоняющееся от выполнения морально-нравственных норм); аутодеструктивное (саморазрушительное, отклоняющееся от медицинских и психологических норм, угрожающее целостности и развитию личности)². Данная классификация актуальна для более подробного анализа мотивов и последствий негативного дезадаптивного поведения, что является актуальным для бюрократических систем, которые не допускают негативных отклонений. Но она не учитывает позитивных последствий такого поведения, что приводит к невозможности использовать данную классификацию обособленно.

3. По мнению К.В. Кряклина, дезадаптивные проявления можно разделить на три основные группы: позитивные (социальное творчество), негативные и социально-нейтральные. Негативные проявления рассматриваются как факторы, которые дезорганизуют устойчивую систему, а позитивные проявления позволяют устранить устаревшие стандарты поведения, которые утратили свою устойчивость на неформальном уровне³.

Стоит отметить, что позитивные проявления могут служить механизмом развития устойчивых систем и повышать уровень организованности внутри системы, но по результатам анализа многочисленных исследований такие случаи

¹ Короленко, Ц. П. Аддиктология: настольная книга. / Ц. П. Короленко. – Москва : Институт консультирования и системных решений, 2012. – С. 150.

² Змановская, Е. В. Структурно-динамическая концепция девиантного поведения / Е. В. Змановская // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5. – С. 190.

³ Кряклин, К. В. Типы адаптивного поведения сотрудников ФСИН России в процессе профессиональной адаптации / К. В. Кряклин // Пенитенциарная наука. – 2019. – № 3. – С. 77.

редко встречаются в практической деятельности. Особенно это касается жестких управленческих структур и условий функционирования тотальных институтов¹.

4. По мнению Д.Л. Аграната, дезадаптивное поведение можно рассматривать с точки зрения институциональной дезадаптации, которая связана с возможностью обхода тех норм, которые препятствуют удовлетворению повседневных потребностей². Институциональная дезадаптация подразделяется на несколько типов:

- имитация институционально предписанной деятельности;
- демонстрация социальных практик, которые обеспечивают снижение степени социального контроля в отношении члена профессиональной группы;
- самовольные отлучки.

Такие проявления дезадаптации зачастую наблюдаются в процессе трудовой адаптации, так как формируется противоречие между повседневными потребностями, которые ранее были доступны и формальными жесткими нормами, принятыми в институциональной среде учреждения. Автор отмечает позитивность проявления институциональной дезадаптации, так как она является подтверждением прохождения этапа принятия формальных норм и правил поведения и трудовой деятельности в профессиональной группе. К тому же, при институциональной дезадаптации снимается первичное социальное напряжение, которое не позволяет адаптанту перейти к социальному протесту против норм и правил профессиональной группы.

5. По мнению О.Н. Ракитской, дезадаптивное поведение подразделяется на: произвольное поведение (преступность, виды зависимости, творческая деятельность); поведение, требующее усилия (героизм, благотворительность, альтруизм)³. Произвольное дезадаптивное поведение недопустимо при осуществлении трудовой деятельности в бюрократических структурах, так как

¹ Мацкевич, А. Ю. Жизненный мир в условиях тотального института / А. Ю. Мацкевич, А. В. Комбаев // Власть. – 2021. – № 1. – С. 133.

² Агранат, Д. Л. Институциональная девиация в военизированных организациях / Д. Л. Агранат // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – № 4. – С. 77.

³ Ракитская, О. Н. О проблеме формирования конструктивного профессионального мышления сотрудника уголовно-исполнительной системы / О. Н. Ракитская // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2012. – № 1 (17). – С. 45.

оно нарушает формальные нормы, правила трудовой деятельности и порицается коллективом. Деадаптивное поведение, требующее усилий, может быть проявлено в критических ситуациях, но также нежелательно для жестких управленческих структур, так как оно приводит к дестабилизации бюрократической системы и отклонению от действий, которые отражаются в нормативных документах, регламентирующих трудовую деятельность.

При этом элементы трудовой адаптации должны формировать стимулы к такому трудовому поведению индивида, при котором его деятельность будет исключительно целенаправленной, а значит, эффективной. В данном аспекте очень важна корреляция целей индивида как социального объекта, целей индивида как трудового элемента и целей организации. Только в таком режиме трудовая адаптация может влиять на уровень сплоченности внутри профессиональной группы¹.

Если адаптант начинает проявлять негативное или позитивное деадаптивное поведение, то необходимо применять особые инструменты адаптации и проводить мониторинг эффективности адаптационных процессов. Это необходимо для последующего принятия окончательного решения о его дальнейшем функционировании в учреждении, так как отклонение от нормы может негативно влиять на устойчивость, стабильность и сплоченность в закрытой профессиональной группе.

Значительное влияние на трудовое поведение адаптанта оказывает направление подготовки кандидатов, желающих получить должность на службе в конкретных организациях. Для закрытых профессиональных групп особенно важно обращать внимание на конкретизацию квалификационных требований будущих адаптантов. Это позволяет более полно соотносить рабочие функции и те знания, умения и навыки, которые работник приобрел в процессе обучения, а также заранее прогнозировать его трудовое поведение². Стратегия трудового

¹ Заславская, Т. И. Социальная структура современного российского общества / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 1997. – № 2. – С. 10.

² Маркелова, О. Н. Междисциплинарное обучение как основа подготовки профессиональных кадров для уголовно-исполнительной системы / О. Н. Маркелова // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов Рязань : Академия ФСИН России. 2015. – С. 60.

поведения закладывается у будущего адаптанта на протяжении обучения, поэтому наличие ведомственного образования у кандидата на службу наиболее привлекательно для закрытых профессиональных групп¹.

По мнению Е.А. Малетиной, у выпускника специализированного учебного заведения все стадии адаптации оказываются пройденными, то есть выпускник уже имеет достаточно информации для самоидентификации себя и своей роли в закрытой профессиональной группе². Прохождение предадаптационного периода позволяет сократить ресурсные затраты на трудовую адаптацию нового сотрудника, но при этом может вызвать более быстрое профессиональное выгорание. Также наблюдается и угроза закрытой профессиональной группе, так как выпускник уже имеет представление обо всех процедурах отбора и адаптации, что позволяет ему корректировать собственное трудовое поведение в зависимости от личных, а не групповых интересов. Предполагается, что данная установка будет нивелирована в процессе обучения, но так происходит далеко не всегда, поэтому необходимы особые барьеры на входе в закрытую профессиональную группу даже для выпускников специализированных образовательных учреждений.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что грамотно организованная трудовая адаптация в закрытых профессиональных группах позволяет нивелировать факторы, которые ведут к дезадаптивному поведению адаптанта. В крайнем случае, диагностические процедуры, внедренные в систему трудовой адаптации, позволяют своевременно определять признаки дезадаптивного поведения и не допускать его развития.

Именно поэтому зарубежные и российские исследователи сходятся во мнении, что достаточно строгие требования к кандидатам для службы в уголовно-исполнительной системе необходимы, так как им передается широкий круг полномочий относительно осужденных (применение физической силы,

¹ Горностаев, С. В. Мораль и право – критерии служебной лояльности в деятельности государственных служащих / С. В. Горностаев // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. – Том 8. – С. 27.

² Малетина, Е. А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е. А. Малетина // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. – № 11 (46). – С. 106.

конвоирование и контроль). Адаптанты оказывают влияние на закрытую профессиональную группу, что не позволяет допускать к трудовой деятельности несоответствующих лиц¹. Исходя из этого, сформировался перечень требований к морально-психологической подготовке кандидата, желающего получить должность на службе в конкретных организациях:

1. Правомерность и беспристрастность. Представители закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений подчиняются и руководствуются формальными законами, закрепленными в обществе, при этом они сами являются их реализаторами, так как обладают властным ресурсом. Исходя из этого, можно сформулировать требование к адаптанту в виде знания и неукоснительного соблюдения законов и норм общества.

2. Педантичность. Четкое следование формальным требованиям относительно осуществления трудовой деятельности. Неукоснительность исполнения приказов и распоряжений связана со спецификой трудовой деятельности в исправительных учреждениях, которая не допускает отклонений от инструкций. Это связано с наделением властными полномочиями большого количества членов профессиональной группы относительно объекта управления.

3. Дистанцированность между субъектом и объектом управления. Расширенная система коммуникаций с объектом управления (спецконтингентом), который может проявлять различные формы дезадаптивного поведения. Такая система коммуникаций требует высокого уровня моральной ответственности и неуклонного соблюдения инструкций в рамках взаимодействия со спецконтингентом при производственной необходимости.

4. Моральная подготовка. Постоянная готовность к выполнению трудовых функций, длительным физическим и психологическим нагрузкам, а также готовность к решительным действиям в кризисных ситуациях исходя из приказов

¹ Saham, E. Basic training for the Norwegian correctional: organized structure and direction of training for penitentiary institutions in Russia and abroad: problems and prospects // E. Saham. Vologda, 2006. – p. 34.

руководства. Такая подготовка крайне важна, так как объект управления имеет потенциальное стремление выйти из-под контроля, чего нельзя допускать¹.

Вышеперечисленные требования в полной мере отражают специфические требования закрытой профессиональной группы к индивиду, который стремится стать ее членом. Данные характеристики также могут использоваться при удовлетворении кадровой потребности закрытой профессиональной группы для реализации своих социально-значимых функций. Стоит отметить, что закрытая профессиональная группа практически не может снижать требования к кандидатам, приходящих из внешней среды. Это связано с тем, что закрытая профессиональная группа должна сохранять уровень своей закрытости и безопасности для осуществления уникальной специфической деятельности.

Для соблюдения данных требований и своевременной корректировки трудового поведения адаптантов активно используется множество методов и инструментов трудовой адаптации персонала, которые позволяют повысить эффективность адаптационного процесса, а также ускорить процесс построения коммуникации между адаптантом и коллективом. Трудовая адаптация может быть наполнена значительным набором методов адаптации, которые необходимо совмещать при включении адаптанта в закрытую профессиональную группу. Традиционно выделяют административное, экономическое и социально-психологическое регулирование трудовой адаптации.

К прямому административному регулированию трудовой адаптации можно отнести следующие методы:

- нормативные методы – формализованное сопровождение трудовой адаптации закрытой профессиональной группы, обладающее системным характером, которое должно учитывать различные вариации поведения адаптанта с применением четко прописанных мер для соблюдения стабильности профессиональной группы и повышения уровня ее сплоченности;

¹ Саукова-Сальникова, Е. К. Систематизация особенностей профессиональной деятельности сотрудников ОВД / Е. К. Саукова-Сальникова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2022. – № 4. – С. 103.

- организационные методы (программа адаптации) – конкретизация формализованного сопровождения трудовой адаптации закрытой профессиональной группы относительно потребностей и специфики конкретного учреждения;

- распорядительные методы зависят от конкретного трудового поведения всех участников адаптационного процесса и потребностей закрытой профессиональной группы.

Данные методы соответствуют природе уголовно-исполнительной системы, но не всегда отражают реальные потребности закрытой профессиональной группы и конкретного учреждения, что ставит под сомнение необходимость использования комплексного регулирования процесса трудовой адаптации. Значительную роль для закрытых профессиональных групп играет экономическое обоснование трудовой адаптации, так как бюрократические организации обладают ограниченным набором финансовых ресурсов. Процесс входа в закрытую профессиональную группу и последующая трудовая адаптация имеют высокие затраты, что требует не только четкого планирования, но и проработку путей окупаемости затраченных ресурсов.

Экономические методы регулирования трудовой адаптации характеризуются следующим образом:

- затраты на мероприятия программы трудовой адаптации должны быть соразмерны будущему вкладу адаптанта в результат трудовой деятельности профессиональной группы, а также содержать методы материального стимулирования адаптанта при вхождении в должность;

- затраты на оплату труда участников процесса адаптации;

- затраты на неденежную материальную мотивацию участников процесса трудовой адаптации.

Экономические методы также нацелены на дополнительное стимулирование членов закрытой профессиональной группы к принятию адаптанта в систему коммуникационных связей. Но они не являются основным стимулом для пополнения профессиональной группы новыми членами. Основным

стимулом является повышение эффективности трудовой деятельности, что предполагает стремление к сохранению сплоченности и недопущение формирования устойчивой «группы риска».

В связи с этим важным элементом становления адаптанта в качестве постоянного члена закрытой профессиональной группы являются социально-психологические методы регулирования трудовой адаптации¹. К ним относятся:

- диагностика и регулирование ценностных ориентаций адаптанта в соответствии с требованиями закрытой профессиональной группы;
- формирование прозрачных ориентирующих условий в рамках взаимодействия по всей иерархии управления для ознакомления адаптанта с аспектами трудовой деятельности, а затем с переходом к ознакомлению с неформальными правилами функционирования закрытой профессиональной группы;
- формирование условий для социального общения с постепенным расширением круга социальных связей при условии соответствия адаптанта;
- установление моральных санкций и поощрений, то есть разумное сочетание позитивных и негативных стимулов.

Реализация данных методов может показать свою высокую эффективность в случае использования соответствующих инструментов трудовой адаптации. Выделяются следующие укрупненные группы традиционных инструментов трудовой адаптации персонала:

1. Нормативные инструменты. Локальные нормативные акты, определяющие этапы и мероприятия адаптации, а также права и обязанности всех участников адаптации. Как правило, эти данные закрепляются в таких документах как «Положение о трудовой адаптации», «Положение о наставничестве», «Методика оценки эффективности трудовой адаптации» и прочие. Локально-нормативные акты играют главную роль в организации адаптационных процессов

¹ Радаев, В. В. Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд / В. В. Радаев // Российский экономический журнал. – 1995. – № 3. – С. 254-267.

в закрытых профессиональных группах, так как бюрократические системы предполагают наличие регламентов и формальных процедур.

2. Организационно-процедурные инструменты. Перечень адаптационных мероприятий, которые способствуют снижению стрессовой нагрузки для всех участников адаптации (программы адаптации, индивидуальный план развития адаптанта, тренинги, стажировки и прочее).

Универсальные программы адаптации составляются для сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, а также способствуют повышению эффективности адаптации. Негативным аспектом является отсутствие дифференциации программ адаптации по категориям персонала, а также отсутствие учета специфических особенностей адаптанта, что указывает на недостаточное использование данного инструмента. Остальные инструменты данного сегмента практически не используются при адаптации персонала в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

3. Информационные инструменты, которые позволяют адаптанту получить необходимый объем информации об учреждении и трудовом коллективе (буклеты-путеводители, памятки, информационные доски). Информационные доски активно используются в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Также используются доски почета, где размещается информация о наставниках, лучших сотрудниках и ветеранах уголовно-исполнительной системы.

4. Инструменты обратной связи. Данный элемент очень важен для процесса адаптации, так как он позволяет оперативно получить мнение всех участников процесса адаптации об эффективности выполнения адаптационных мероприятий. Как правило, эти данные закрепляются в таких документах как лист оценки работника, лист оценки введения в должность, отзывы о наставничестве, отзыв молодого специалиста об эффективности системы наставничества в организации, опросник для анализа качества работы наставника, бланк выполнения задач, установленных на период испытательного срока и прочее.

К примеру, в учреждениях уголовно-исполнительной системы активно используются бланк выполнения задач, а также бланк оценки процесса адаптации,

учитывающий мнение наставника, руководителя и адаптанта. Стоит отметить, что для закрытой профессиональной группы целесообразно было бы внедрение листа оценки адаптанта коллективом. Эффективный работник, не имеющий устойчивых коммуникаций внутри коллектива, может привести к ухудшению морально-психологического климата в закрытой профессиональной группе, что негативно отразится на общей эффективности трудовой деятельности.

5. Репутационные инструменты, которые позволяют создавать и поддерживать позитивный имидж работодателя во внешней и внутренней среде (взаимодействие с руководством организации, возможность личного обращения к руководству, отзывы сторонних организаций). Использование данных инструментов затруднительно в бюрократических системах, где поддерживается жесткая вертикаль власти и высокий уровень субординации.

Уголовно-исполнительная система как работодатель имеет двоякую природу репутации с точки зрения позитивного и негативного аспекта. Позитивные репутационные элементы ключевым образом отражаются в стабильности и постоянстве органов и учреждений уголовно-исполнительной системы, так как ее функция необходима обществу на постоянной основе. К негативным репутационным элементам стоит отнести пугающий образ службы в уголовно-исполнительной системе, сформированный в обществе из-за постоянного взаимодействия персонала со спецконтингентом.

6. Институциональные инструменты включают в себя построение дополнительных структур для повышения эффективности адаптационных процессов (институты наставничества, кураторства, шефства)¹. Наставничество является наиболее эффективным инструментом адаптации в учреждениях уголовно-исполнительной системы и способствует не только успешному прохождению всех этапов адаптации, но и своевременному выявлению проблем, которые могут возникнуть при реализации адаптационных мероприятий².

¹ Фотина, Л. В. Наставничество в государственных органах: этнонациональный фактор / Л. В. Фотина, Д. А. Кеменев // Этносоциум и межнациональная культура. – 2019. – № 2(128). – С.28.

² Лапин, Н. С. Неформальные трудовые отношения как инструмент социализации и адаптации сотрудников государственных и муниципальных учреждений / Н. С. Лапин, Н. Н. Покровская, М. Б. Перфильева // Социология и право. – 2021. – № 4(54). – С. 12-23.

При анализе традиционных инструментов трудовой адаптации стоит отметить необходимость их применения при построении адаптационной системы любых профессиональных групп. Закрытые профессиональные группы, как правило, накладывают ограничение на использование всего спектра традиционных инструментов, ограничиваясь теми инструментами, которые не навредят безопасности закрытой профессиональной группы.

Отдельно стоит отметить инновационные инструменты трудовой адаптации, которые позволяют повысить адресность адаптационных мероприятий и более корректно использовать ресурсы закрытой профессиональной группы. Выделяются следующие укрупненные группы инновационных инструментов трудовой адаптации персонала:

1. Электронные инструменты, закрепляющие всю документацию по адаптационным мероприятиям. В открытых профессиональных группах разработка, внедрение, проведение, результаты мероприятий, диагностика адаптанта, оценка трудовой адаптации и прочие документы фиксируются в электронном формате. Это связано с необходимостью сокращения использования бумажных носителей и ресурсов, а также для автоматической обработки всей информации. Исходя из обеспечения безопасности закрытых профессиональных групп, многие документы не допускается использовать на электронных носителях, что увеличивает расходование ресурсов на подготовку и оформление документов.

2. Интернет-инструменты (онлайн-сообщество, корпоративный портал). Использование Интернет-ресурсов для информирования адаптантов, построения обратной связи и мониторинга адаптационных процессов достаточно актуально в практике управления открытых профессиональных групп. Для закрытых профессиональных групп использование данных инструментов крайне ограничено. При этом неофициальные порталы и форумы существуют, но поддаются хакерским атакам и блокировке со стороны службы безопасности ФСИН России из-за угрозы распространения секретных данных, в том числе неформальных, которые могут негативно повлиять на деятельность учреждения и нанести ущерб безопасности закрытой профессиональной группы.

3. Игровые инструменты (геймификация) нацелены на создание смоделированной ситуации, схожей с реальными условиями деятельности организации, и могут рассматриваться как дополнение к самостоятельному изучению адаптантом локально-нормативных актов¹. Данный инструмент не используется в адаптационной системе учреждений уголовно-исполнительной системы, так как противоречит ее бюрократической природе. Но моделирование экстренных ситуаций присутствует в программах обучения в ведомственных учреждениях уголовно-исполнительной системы, поэтому их заимствование может использоваться для адаптации, по крайней мере тех кандидатов, которые претендуют на ключевые должности конкретных учреждений.

4. Дистанционные инструменты (социальные сети и программы обмена мгновенными сообщениями, аудиосвязи и видеосвязи) – использование онлайн-взаимодействия для построения коммуникаций, а также взаимодействия в период трудовой адаптации. Открытые профессиональные группы зачастую используют дистанционное наставничество и решают рабочие вопросы посредством современных программ. Закрытые профессиональные группы не используют данные инструменты в работе с адаптантами из соображения безопасности учреждения и защиты персональных данных². Тем не менее есть перспектива создания системы обмена сообщениями на отечественном программном обеспечении.

Инновационные методы трудовой адаптации обладают мощным потенциалом повышения эффективности адаптационных процессов, но сложность их применения в условиях закрытой профессиональной группы не позволяет применять их в реальной практике функционирования исправительных учреждений. Несмотря на это, учреждения уголовно-исполнительной системы нуждаются во внедрении различных методов трудовой адаптации, в том числе инновационных. Это связано с тем, что в настоящее время наблюдается

¹ Обухова, Л. А. Внутренняя корпоративная социальная политика как инструмент развития системы управления персоналом / Л. А. Обухова, Е. И. Рудаков // Труд и социальные отношения. – 2019. – № 4. – С. 53.

² Субочев, Н. С. Цифровые инструменты управления адаптацией персонала в современных организациях / Н. С. Субочев, Е. Д. Патутин // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 3. – С. 261.

тенденция к повышению текучести кадров у персонала, имеющего стаж работы менее одного года, что свидетельствует о низкой эффективности первичной трудовой адаптации и необходимости комплексного подхода, состоящего из традиционных и инновационных инструментов.

Отдельно стоит отметить специфику профессионального выгорания в российской уголовно-исполнительной системе. В исследованиях О.С. Степановой и В.В. Прокопьева рассматриваются особенности, прежде всего, раннего возникновения профессионального выгорания у сотрудников¹. Особо следует обратить внимание на процессы профессионального выгорания в структуре профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений, признаки которого иногда проявляются на этапах трудовой адаптации.

О.С. Степанова рассматривает профессиональное выгорание с позиции стажа работы – стаж работы до 5 лет является характерной чертой для членов профессиональной группы, у которых диагностированы признаки профессионального выгорания². Исходя из истории советской уголовно-исполнительной системы, стоит отметить повышение уровня текучести кадров именно на пятилетнем сроке службы. Пятилетний срок совпадает со сроком обучения по большинству образовательных программ в образовательных учреждениях ФСИН России. Это приводит к тому, что сразу после обучения бывшие курсанты становятся адаптантами в такой же жесткой бюрократизированной структуре, но уже не учебного корпуса, а исправительного учреждения.

В.В. Прокопьев также считает, что особенно быстро «выгорают» молодые специалисты, которые начинают выполнять работу, связанную с высоким уровнем ответственности перед обществом. Такие адаптанты в первые месяцы службы остро чувствуют свою некомпетентность несмотря на то, что имеют документ, подтверждающий их квалификацию, и уже наделены властными

¹ Прокопьев, В. В. Актуальные вопросы профилактики синдрома «выгорания» сотрудников УИС / В. В. Прокопьев // Вестник Владимирского юридического института. – 2007. – № 2 (3). – С. 89.

² Полякова, Я. Н. Оценка профессиональной готовности сотрудников оперативных подразделений учреждений и органов уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности / Я. Н. Полякова, О. В. Скрипченкова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2022. – № 2. – С. 44.

полномочиями. Таким адаптантам требуется особая программа трудовой адаптации, что также может быть проработано управленческим звеном для сохранения специально подготовленных кадров в профессиональной группе. Это еще раз подчеркивает важность организации процессов интеграции с помощью применения уникального набора методов адаптации с учетом специфики закрытой профессиональной группы.

На сегодняшний день трудовая адаптация может быть расценена как стратегический инструмент повышения уровня закрытости профессиональной группы с целью сохранения ее специфических особенностей, а также выполнения социально-значимых целей. Необходимость повышенной степени защиты профессиональной группы от попадания в нее несоответствующих лиц прослеживается на всех этапах развития структуры закрытых профессиональных групп¹. Это дает основание полагать, что закрытая профессиональная группа нуждается в совершенствовании системы эффективных барьеров для качественного отбора кандидатов на службу.

В целом процесс адаптации должен строиться на функционировании программы адаптации, которая бы являлась универсальной для определенной категории персонала с включением конкретных инструментов адаптации и обязательным включением *наставника*. Наставник должен обладать определенным набором профессионально-важных качеств, которые отражают не только его вес и ценность как устойчивого члена закрытой профессиональной группы, но и его вклад в построение эффективных коммуникаций между новым сотрудником и профессиональной группой². Построение системы наставничества должно осуществляться на научно-обоснованной информационной системе, которая также может быть сформулирована с помощью методов исследования предыдущего поколения членов закрытой профессиональной группы³.

¹ Моторова, Н. В. Новые положения законодательства в сфере подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы / Н. В. Моторова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 4. – С. 46.

² Брыков, Д. А. Совершенствование механизма трудовой адаптации персонала исправительных учреждений ФСИН России / Д. А. Брыков // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов, Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – Том 8. – С. 18.

³ Апахова, В. М. Функции и особенности наставничества при первичной трудовой адаптации персонала уголовно-исполнительной системы / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Сибирский социум. – 2021. – № 4. – С. 68.

Особое внимание к институту наставничества, учету подготовки кандидата к службе в определенных структурах и развитие высоких показателей лояльности персонала опираются на программы идентификации персонала, разработанные в последние годы во многих странах мира для повышения эффективности деятельности уголовно-исполнительных систем. Однако, как признаются авторы одной такой программы, «пока нет доказательств эффективности применяемых методик при всей их комплексности и высокочувствительности»¹. Другими словами, их можно апробировать в России.

Стоит особо отметить, что трудовая адаптация, реализуемая с помощью системы наставничества, требует от наставников высокого уровня практической подготовки и моральной готовности к работе с адаптантами². Именно поэтому система наставничества должна иметь определенную степень привлекательности для активного использования персонала исправительных учреждений в качестве наставников.

Вышеперечисленные детерминанты, в которых проходят адаптационные процессы закрытых профессиональных групп, в значительной степени влияют на результат трудовой адаптации. Их многообразие и специфичность могут как негативно, так и позитивно отразиться на вхождении адаптанта в профессиональную группу. Для мониторинга и анализа степени влияния каждого фактора или условия для закрытых профессиональных групп необходима уникальная система оценки адаптационных процессов. Уникальная система оценки трудовой адаптации необходима также для отслеживания формального и неформального вступления адаптанта в профессиональную группу.

Д. Лофквист и А. Дэвис утверждали, что оценка результативности элементов трудовой адаптации возможна лишь с позиции профессионального окружения. Профессиональное окружение вырабатывает разнообразные паттерны подкрепления, которые вступают во взаимодействие с потребностями

¹ Veldhuis, T. M. Reintegrating Violent Extremist Offenders: Policy Questions and Lessons Learned. Program on Extremism. Washington, 2015. – P. 3.

² Романова, И. В. Социальная адаптация как феноменологическая категория / И. В. Романова, Н. П. Романова, Т. В. Шарова // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2011. – № 6 (73). – С.129.

и способностями индивида. Соответствие между индивидом и его рабочим окружением будет приводить к удовлетворенности и, как следствие, к определенному уровню постоянства или трудовой стабильности¹. В настоящее время важными элементами оценки эффективности трудовой адаптации становятся: уровень сплоченности внутри профессиональной группы, стремление и способность к построению эффективных трудовых и социальных коммуникаций, стремление к профессиональному росту и развитию, к коммуникации с другими закрытыми профессиональными группами для обмена опытом². Но данные по этим показателям можно получить только после продолжительного функционирования адаптанта, что в очередной раз подчеркивает необходимость адаптации только соответствующих лиц.

В данном аспекте актуальны критерии результативности трудовой адаптации, сформулированные Ф. Стюартом и М. Кантором, которые особо обращали внимание на следующие критерии:

1. Уровень удобства условий труда для адаптанта и профессиональной группы, в которую он входит. Под удобством авторы понимают постепенное расширение перечня трудовых функций адаптанта при качественном информационном и организационном сопровождении.

2. Уровень справедливости материального вознаграждения за вредные и опасные условия труда. Адаптант должен быть проинформирован о структуре своей заработной платы и во время испытательного срока, и в будущем, то есть во время исполнения полноценной трудовой деятельности. Причем уровень материального вознаграждения должен возрастать в соответствии с увеличением трудовых функций. Также закрытые профессиональные группы предоставляют своим членам различные стимулирующие элементы для поддержания морального и физического здоровья на должном уровне: санаторно-курортное лечение,

¹ Бендюков, М. А. Психология профессионального развития в условиях рынка труда (теоретический анализ) / М. А. Бендюков // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2006. – № 2. – С. 77.

² Ананьева, Е. О. Актуальные психологические проблемы эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы и современные пути их решения / Е. О. Ананьева, П. В. Ивлиев // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 2 (55). – С. 128.

ведомственные медицинские учреждения и прочее¹. Другими словами, адаптанту необходимо чувство отдачи от профессиональной группы: он затратил ресурсы, и профессиональная группа готова их восполнить.

3. Уровень организации трудовой адаптации. Данный уровень зависит от обеспечения ресурсами конкретного учреждения и возможности их реализации для построения эффективной системы трудовой адаптации. Профессиональная группа и адаптант нуждаются в высоком уровне организации трудовой адаптации, поэтому к управленческому звену здесь предъявляются значительные требования². Особенностью данного критерия является наличие и эффективность наставничества. Как правило, при наличии наставника данный уровень результативности выше, и адаптационные процессы протекают более успешно, что еще раз подчеркивает необходимость использования института наставничества для закрытых профессиональных групп.

4. Уровень включения адаптанта в программы развития членов профессиональной группы. Трудовая адаптация занимает достаточно длительный период, а в закрытых профессиональных группах имеет свойство увеличиваться, так как специфическая трудовая деятельность требует большего времени на переход адаптанта в полноправные члены профессиональной группы. Поэтому адаптант, который успешно проходит первые этапы трудовой адаптации, может быть поощрен информированием о возможности включения в программы обучения и развития, а также он должен быть осведомлен о возможности карьерного роста. При успешности адаптационных процессов адаптант, который становится членом закрытой профессиональной группы, может принимать участие в таких программах еще до момента официального завершения трудовой адаптации³. По крайней мере, для успешных адаптантов может быть разработана

¹ Пестриков, Д. В. Влияние организационной культуры учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на формирование должностной позиции сотрудника / Д. В. Пестриков // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 4. – С. 88.

² Кантимирова, Ю. П. К вопросу о профессиональной адаптации и профессиональной деформации личности / Ю. П. Кантимирова // Вологодские чтения. – 2009. – №8. – С. 93.

³ Иванов, А. Л. Расширение возможностей повышения квалификации психологов службы исполнения наказаний за счет использования ресурсов междисциплинарного взаимодействия / А. Л. Иванов, О. А. Кабинова // Universum: психология и образование. – 2018. – № 4 (46). – С. 40.

индивидуальная программа обучения и профессионального развития исходя из его знаний, умений, навыков, интересов, а также возможностей профессиональной группы.

Рассмотренные подходы следует использовать при оценке результативности трудовой адаптации в учреждениях уголовно-исполнительной системы, так как необходим анализ успешности прохождения этапов трудовой адаптации с нескольких позиций. Это необходимо для оценки соответствия адаптанта не только условиям работы в учреждении, но и условиям закрепления в закрытой профессиональной группе как полноправного ее члена.

Выводы по первой главе.

Тотальный институт обладает жестким контролирующим характером, который обусловлен природой его существования. Система санкций и жестких правил диктуется не только особой социальной структурой тотального института, но и теми социально-значимыми функциями, которые за ним закреплены. Все это не позволяет допускать ошибок в формировании кадрового состава, что обуславливает необходимость особенного подхода к появлению новых членов в закрытых профессиональных группах. Адаптанты должны внедряться в профессиональную группу только при условии сохранения необходимого уровня устойчивости социальной структуры, что предопределяет необходимость наличия системы жестких барьеров входа в профессиональную группу.

Закрытая профессиональная группа, функционирующая в тотальном институте, обладает следующими признаками, нацеленными на поддержание устойчивости ее социальной структуры: наличие устоявшихся норм и правил; профессиональная этика и особая символика; функциональное разделение труда, построенное на научных ориентирах; наличие властного ресурса; инициативность профессионалов, которые обладают специализированными знаниями; приверженность внутригрупповым ценностям и получение групповых привилегий; взаимоотношения в профессиональной группе, построенные на групповой сплоченности; извлечение социальной и экономической выгоды;

некоторый уровень элитарности и система барьеров безопасности группы, а также высокая степень бюрократизации.

Специфика закрытой профессиональной группы предопределяет жесткость требований к кандидату, поступающему на службу в учреждение закрытого типа. Во-первых, жесткость требований обусловлена предоставлением членам закрытых профессиональных групп особых властных полномочий, которые необходимы для воздействия на объект управления (подконтрольную группу). Особые властные полномочия могут быть предоставлены только соответствующему лицу, которое удовлетворяет всем требованиям трудовой деятельности. Во-вторых, жесткость требований позволяет обеспечивать должный уровень устойчивости профессиональной группы, что отражается в недопущении проникновения в нее несоответствующих лиц.

Именно поэтому закрытые профессиональные группы должны иметь систему барьеров, в том числе и неформальных, для исключения возможности попадания в нее лиц, которые не соответствуют требованиям группы. Одним из таких барьеров является трудовая адаптация, которая способствует безболезненному внедрению нового члена в особую профессиональную группу.

Развитие теоретических подходов к понятию трудовой адаптации привели к возможности подбирать классификации адаптационных процессов к конкретной должности в определенной группе, что позволило дифференцировать адаптационные процессы с проекцией на степень закрытости профессиональной группы. Относительно закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений наиболее актуальным, на наш взгляд, является подход к классификации трудовой адаптации В.А. Сластенина и В.П. Каширина (трудовая адаптация включает в себя: профессионально-деятельностную, организационно-нормативную, социально-профессиональную, социально-психологическую, социальную). Остальные классификации также могут быть использованы в составлении программ трудовой адаптации в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, но для вольнонаемного персонала, а не аттестованного персонала.

Реализация функций трудовой адаптации закрытой профессиональной группы, по мнению С.А. Бобинского, предполагает достижение должного уровня устойчивости специфической профессиональной группы посредством постепенного включения адаптанта в трудовую деятельность. Целью трудовой адаптации, с позиции тотального института, становится сохранение установленных норм и правил в непоколебимом виде без возможности внесения изменений со стороны адаптанта.

Этапы трудовой адаптации закрытых и открытых профессиональных групп отличаются тем, что в закрытых группах необходимо наличие предадаптационного периода. Для закрытой профессиональной группы очень важным элементом является наличие у адаптанта предадаптационной подготовки, которая позволит не только эффективно выполнять трудовые функции, но и приведет к становлению адаптанта в качестве постоянного и устойчивого члена профессиональной группы.

Факторы, влияющие на трудовую адаптацию, зависят во многом от оценки адаптантом их значимости, что коррелирует с его психофизиологическими характеристиками, которые во многом отражаются в его трудовом поведении и могут быть идентифицированы в предадаптационный период. Это позволяет принимать соответствующие решения о продолжении трудовой деятельности адаптанта в закрытой профессиональной группе и предотвращать присутствие в ней нежелательных лиц, способных внести изменения в установленный социальный порядок.

Трудовое поведение при этом является отражением реальной эффективности адаптационных процессов и качества управленческого воздействия на адаптанта с учетом факторов трудовой адаптации. Именно поэтому к морально-психологической подготовке кандидата, претендующего на вхождение в закрытую профессиональную группу, необходимо предъявлять жесткие требования (законность, формализм, дистанцированность). Стоит отметить, что тотальные институты практически не могут снижать требования к кандидатам, поступающим в него из внешней среды. Это связано с тем, что

закрытая профессиональная группа должна сохранять уровень своей закрытости и безопасности для осуществления уникальной специфической деятельности.

Для этого трудовая адаптация должна быть наполнена значительным набором методов и инструментов адаптации, которые необходимо использовать комплексно. Только при соблюдении всех требований тотального института к адаптанту можно достигнуть главного результата адаптационных процедур – включение в закрытую профессиональную группу адаптанта, который, пройдя период трудовой адаптации, сможет перейти из «группы риска» в состав постоянных членов закрытой профессиональной группы, полностью разделяющего систему ценностей социальной структуры.

ГЛАВА 2. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ

2.1. Факторы и этапы трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы

Уголовно-исполнительная система Министерства юстиции Российской Федерации, являющаяся составной частью правоохранительных органов России, представляет собой «совокупность учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания и иные меры уголовно-правового характера, а также обеспечивающих содержание под стражей обвиняемых и подозреваемых в совершении преступлений»¹. Уголовно-исполнительная система включает в себя: федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных; территориальные органы уголовно-исполнительной системы; учреждения, исполняющие наказания.

В Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года сформулирована главная кадровая цель уголовно-исполнительной системы – «формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала». Это отражается в ключевой задаче кадровой работы в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, а именно: «повышение уровня мотивации при прохождении службы

¹ О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 13 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

и формирование здоровой морально-психологической обстановки, исключаяющей противоправное поведение сотрудников»¹. Это в полной мере отражает необходимость повышения сплоченности профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Приоритетными направлениями кадровой стратегии уголовно-исполнительной системы являются:

- «повышение эффективности мероприятий по подбору кадров, сохранению и закреплению на службе высокопрофессионального кадрового состава;
- разработка системы нормативно-правовых и организационно-практических предложений по повышению эффективности технологии адаптации кадров уголовно-исполнительной системы, учитывающих не только требования современной концепции менеджмента, изменения законодательства о государственной службе, но и особенности сегодняшних условий функционирования уголовно-исполнительной системы;
- принятие мер по недопущению увеличения количества вакантных должностей, продолжить работу по снижению некомплекта личного состава;
- создание многофакторной системы мотивации сотрудников, которая предполагает изучение мотивационной структуры персонала уголовно-исполнительной системы, разработку и внедрение актуальных видов стимулирования»².

Стоит подчеркнуть, что системы подбора, адаптации и мотивации неразрывно связаны друг с другом и имеют высокую эффективность только при их реализации в благоприятном социально-психологическом климате, который отражает установленный социальный порядок. Формирование и укрепление позитивного социально-психологического климата, а также укрепление единой корпоративной культуры в учреждениях является важнейшим

¹ Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138-р (в ред. от 27 мая 2023г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 16.05.2024)

² Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138-р (в ред. от 27 мая 2023г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 16.05.2024)

условием эффективной трудовой деятельности высокомотивированного и профессионального кадрового состава, способного реализовывать социально-значимую функцию, закреплённую за конкретным тотальным институтом.

Нормативно-правовые акты кадровой стратегии в уголовно-исполнительной системе раскрывают содержание ключевых направлений эффективной трудовой деятельности профессиональной группы, что подчеркивает необходимость скорейшего разрешения кадровых проблем в этих направлениях. Исследование «группы риска» позволяет определить проблемные аспекты кадровой политики, а также минимизировать кадровые риски, которые раскрываются в двух аспектах:

- профессиональный риск (человек как субъект деятельности) – для снижения профессионального риска у персонала должен быть высокий уровень компетенций и квалификации, которые будут соответствовать требованиям и закрытой профессиональной группы и условиям трудовой деятельности;

- морально-этический риск (человек как носитель ценностей и норм) – для снижения морально-этического риска необходимо, чтобы профессиональная группа принимала участие в работе с адаптантами и могла отразить свое мнение о соответствии или несоответствии адаптанта ценностям и нормам профессиональной группы.

Для сохранения стабильного состояния закрытой профессиональной группы и заполнения вакантных должностей высококвалифицированными кадрами необходимо воздействовать на персонал в адресном контексте. Использование кадровых инструментов формирования эффективного персонала учреждений должно соответствовать не только нормативно-правовой базе уголовно-исполнительной системы, но и особенностям закрытой профессиональной группы, что влечет за собой конкретизацию стандартных кадровых программ. Но для актуального и грамотного воздействия необходимо исследование специфических характеристик «группы риска», которая оказывает влияние на закрытую профессиональную группу и может негативно воздействовать на ее состояние.

В настоящее время в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы наблюдается неблагоприятная ситуация по ключевым показателям кадрового состава, таким как уровень текучести кадров, уровень замещения должностей, степень реализации кадровых мероприятий по эффективному комплектованию штата. Эффективность работы органов и учреждений уголовно-исполнительной системы имеет тенденцию к снижению в связи с кадровым голодом и острым дефицитом высококвалифицированных сотрудников.

Ежегодное сокращение общей численности персонала уголовно-исполнительной системы наблюдается достаточно долго, о чем свидетельствуют статистические данные, представленные в Таблице 1.

Таблица 1 – Динамика общей численности персонала ФСИН России по категориям за период 01.01.2011-01.01.2024 ¹

Дата	Всего сотрудников, чел.	Аттестованный состав, чел.	Вольнонаемный состав, чел.
01.01.2011	355 300	253 900	101 400
01.01.2012	327 900	266 500	61 400
01.01.2013	350 000	259 600	90 400
01.01.2014	346 340	257 900	88 440
01.01.2015	347 000	256 700	91 300
01.01.2016	338 500	246 500	92 000
01.01.2017	308 900	219 300	89 600
01.01.2018	306 900	218 100	88 800
01.01.2019	295 967	225 284	70 683
01.01.2020	294 067	224 283	69 784
01.01.2021	293 456	223 957	69 499
01.01.2022	291 495	224 244	67 251
01.01.2023	290 209	226 092	64 117
01.01.2024	289 741	226 528	63 213

Численность аттестованного персонала ФСИН России снижается по абсолютным показателям, но относительно пропорции с вольнонаемным составом аттестованный персонал имеет большую долю, которая увеличивается в последние годы. Это негативно сказывается на деятельности исправительных учреждений, так как вольнонаемный персонал необходим для исполнения сопутствующих функций, которые предназначены для повышения эффективности

¹ Обзор информации о деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2023> (дата обращения 15.04.2024).

трудовой деятельности основного аттестованного персонала. Стоит также отметить, что вольнонаемный персонал не взаимодействует со спецконтингентом.

Негативным фактором также является рост количества вакантных должностей аттестованного персонала, который был зафиксирован в 76 территориальных органах ФСИН России из 81 территориального органа, функционирующего в РФ в настоящее время¹. В 2023 году в данную категорию попали и те территориальные органы, которые ранее имели положительную кадровую статистику, что свидетельствует о всеобщей кадровой проблеме и необходимости принятия дополнительных мер по эффективному замещению должностей. Данные представлены в Таблице 2.

Таблица 2 – Динамика замещенных и вакантных должностей уголовно-исполнительной системы по категориям персонала за период с 2021 по 2023 годы²

Показатель	2021		2022		2023	
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Замещено должностей уголовно-исполнительной системы по всем категориям персонала и источникам содержания	268 512	91,5	258 935	88,83	246 997	85,11
Из них:						
должностей высшего, старшего и среднего начальствующего состава	97 308	36,3	96 407	37,2	93 405	37,8
должностей младшего начальствующего и рядового состава	110 208	41,0	102 026	39,4	94 903	38,5
должностей государственных гражданских служащих и работников	51 960	19,3	51 740	20,1	50 574	20,4
вольнонаемных должностей	9 036	3,4	8 762	3,3	8 112	3,3
Вакантные должности уголовно-исполнительной системы по всем категориям персонала и источникам содержания	24 944	8,5	32 560	11,17	43 212	14,89

Количество замещённых должностей уголовно-исполнительной системы снизилось за рассматриваемый период на 6,39% (показатель вакантных должностей вырос соответственно), что не позволяет говорить об эффективности проводимых кадровых мероприятий и функционирования уголовно-исполнительной системы в целом. Неполное комплектование штата вызывает

¹ Шредер, О. Б. К вопросу о психологических механизмах текучести кадров и нематериального стимулирования личного состава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / О. Б. Шредер // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 2 (63). – С. 132.

² Обзор информации о деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2023> (дата обращения 15.04.2024).

необходимость сверхурочной работы, которая негативно влияет на эффективность трудовой деятельности сотрудников. Сверхурочные работы также влекут нарушения морально-психологического состояния коллектива и способствуют профессиональному выгоранию и деформации, что в перспективе неблагоприятно отразится на формировании устойчивого кадрового состава и затруднит достижение целей уголовно-исполнительной системы.

Количественные показатели по численности уволенных также имеют негативную тенденцию к росту, в особенности это касается увольнений по собственному желанию или соглашению сторон как самых частых причин прекращения службы в уголовно-исполнительной системе. Данные представлены в Таблице 3.

Таблица 3 – Динамика численности уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы по причинам увольнения за период с 2021 по 2023 гг.¹.

Показатель	2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Уволено сотрудников всего	25 530	100	27 983	100	32 938	100
Из них:						
Уволено по инициативе работника / соглашению сторон	22 775	89,2	25 239	90,1	30 057	91,2
Уволено по отрицательным основаниям	320	1,3	298	1,1	265	0,8
Уволены в связи с сокращением штата без возможности перемещения	630	2,4	702	2,6	711	2,2
Уволены в связи с выходом на пенсию	1 256	4,9	1 114	3,9	1 325	4,1
Уволены по иным причинам	549	2,2	630	2,3	580	1,7

Это подтверждается динамикой численности уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы на первом году службы за период с 2021 по 2023 годы. Данные представлены в Таблице 4.

Таблица 4 – Динамика численности уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы на первом году службы за период с 2021 по 2023 гг.².

Показатель	2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Уволено сотрудников всего	25 530	100	27 983	100	32 938	100
Из них:						
Уволены на первом году службы от общей численности уволенных сотрудников	7 149	28,1	8 674	30,9	10 870	33,1

¹ Обзор информации о деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2023> (дата обращения 15.04.2024).

² Обзор информации о деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2023> (дата обращения 15.01.2024).

Доля численности уволенных на первом году службы от общей численности уволенных сотрудников крайне высок и составляет от 28,1% до 33,1% за рассматриваемый период. Данный показатель свидетельствует о проблемах в следующих кадровых процедурах: отбор и подбор персонала, адаптация персонала, мотивация персонала. Кадровым подразделениям и руководящему составу органов и учреждений уголовно-исполнительной системы необходимо применять актуальные меры по работе с персоналом для стабилизации кадрового состава и снижению численности уволенных на первом году службы.

Доля численности уволенных среди молодых специалистов-выпускников ведомственных образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы также достаточно высок: ежегодно увольняется до 25% молодых специалистов, окончивших высшие образовательные учреждения ФСИН России, которые имели стаж работы менее 1 года¹.

Одной из основных причин увольнения является нарушение процесса адаптации выпускников при поступлении на службу, что во многом обусловлено их личностными характеристиками и психическим здоровьем (способностью поддерживать равновесие на всех уровнях функционирования: физическом, психологическом и социальном)². Основным противоречием является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности в уголовно-исполнительной системе, что в значительной степени влияет на решение молодых сотрудников прекратить службу.

Именно поэтому в настоящее время при анализе и дифференциации профессиональной группы актуальным становится вопрос выявления «группы риска», на которую должна быть направлена основная кадровая работа на различных этапах адаптации нового персонала в исправительном учреждении. Выделение специфических черт «группы риска» возможно только при условии

¹ Поляков, А. В. Развитие профессионально-важных качеств оперативных сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний как основной фактор успешного вхождения в должность / А. В. Поляков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 6. – С. 212.

² Ежова, О. Н. Профессиональное становление сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект / О. Н. Ежова // Евразийский юридический журнал. – 2019. – № 5(84). – С. 268.

проведения анализа структуры профессиональной группы, а также механизмов принятия управленческих решений относительно кадрового состава и его трудовой адаптации.

В контексте анализа кадровой ситуации и кадровых проблем необходимо учитывать специфику профессиональной группы, так как без этого невозможно объективно оценивать кадровые мероприятия и способствовать повышению качества кадрового состава. Закрытой профессиональной группе сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы присущи следующие специфические черты:

1. Наделение сотрудников властными полномочиями относительно регулирования действий особого объекта управления – группы спецконтингента. Данная специфическая черта присутствует только у закрытой профессиональной группы сотрудников уголовно-исполнительной системы и характеризуется высоким уровнем ответственности при реализации властных полномочий. Обладание властью может проявляться в позитивном (устранение явных нарушений порядка и стремление к улучшению качества быта и жизни спецконтингента) или отрицательном (эффект безнаказанности и «безграничной» силы, использование властного ресурса для достижения личных целей) направлении, что требует особого внимания к тем, кто эти полномочия реализует. Такие сотрудники не имеют права на нарушение социального порядка, который установлен институциональными нормами.

2. Закрытая профессиональная группа сотрудников уголовно-исполнительной системы является высокоорганизованной профессиональной группой. Это подтверждается наличием большого количества формально закрепленных норм функционирования профессиональной группы (приказы, положения, кодексы этики и прочее). В рассматриваемой профессиональной группе наблюдается устойчивость профессиональных ценностей и нравственных идеалов, что также подтверждает ее высокую организацию.

3. Экстремальные условия работы, которые характеризуются:

- устойчивым восприятием взаимоотношений с осужденными как конфликтных (постоянная готовность к угрозе нападения со стороны спецконтингента¹);

- противоречием между объемом работы и временем, необходимым для ее выполнения (невозможность внесения рациональных изменений по инициативе сотрудников в решение трудовых задач, которые противоречат или не соответствуют формально отданному приказу);

- преобладанием авторитарного стиля руководства;

- высоким уровнем регламентированности всех процедур и действий сотрудника;

- наличием постоянного психологического давления (эмоциональная напряженность, значительное влияние трудовой деятельности на психическое и физическое состояние);

- территориальной отдаленностью, нахождением на периферии (многие учреждения уголовно-исполнительной системы находятся за пределами крупных городов и располагаются в регионах РФ с неблагоприятным климатом).

4. Неоднозначная интерпретация уровня престижа службы в уголовно-исполнительной системе. Сформированный в обществе негативный облик спецконтингента оказывает значительное влияние на уровень престижа уголовно-исполнительной системы в целом, а также на уровень престижа членства в рассматриваемой закрытой профессиональной группе, в частности. В то время как служба в органах власти воспринимается обществом положительно и характеризуется как элемент стабильности, справедливости и порядка.

5. Постоянные межличностные контакты осуществляются в форме двух разновидностей диадических взаимодействий: «сотрудник-сотрудник» и «сотрудник-осужденный». Взаимодействие «сотрудник-сотрудник» требует от персонала особых коммуникативных навыков, знаний норм и правил поведения, быстрого принятия рациональных решений в рамках служебной

¹ Ростовская, Т. К. Социально-демографическая структура осужденных женщин, пребывающих в местах лишения свободы (на примере Республики Коми) / Т. К. Ростовская, Е. И. Русанова // Экономика. Право. Общество. – 2024. – № 1 (37). – С. 60.

деятельности. Взаимодействие «сотрудник-осужденный» зачастую характеризуется долгой несменяемостью объекта управления (спецконтингента), которая связана с длительными сроками отбывания наказания, что может приводить к долгосрочным конфликтам или наоборот сближению с объектом управления. Данные аспекты могут негативно отразиться на трудовой деятельности и социальном порядке, так как участие в двух формах взаимодействия требует от сотрудника неукоснительного соблюдения всех формальных норм с целью недопущения утечки служебной информации и иных нарушений.

Наличие специфических черт закрытой профессиональной группы сотрудников уголовно-исполнительной системы влечет за собой необходимость специальной психологической подготовки к трудовой деятельности, а также предопределяет необходимость предадаптационного периода. Наличие властных полномочий, взаимодействие с особым объектом управления, нахождение в особой профессиональной группе с экстремальными условиями работы не допускает проникновения в уголовно-исполнительную систему лиц, которые не способны справиться с возложенной на них ответственностью. В связи с этим трудовая адаптация персонала должна использоваться как инструмент проверки адаптантов на соответствие занимаемой должности, а процесс принятия решения о продолжительной службе каждого сотрудника должен быть обоснованным и однозначным в контексте его соответствия системе ценностей и норм.

Значительную роль играют и факторы, которые сформировались в трудовой обстановке конкретного исправительного учреждения и в уголовно-исполнительной системе в целом. Факторы трудовой адаптации, как уже говорилось, подразделяются на внешние и внутренние. К важнейшим *позитивным* факторам внешней среды можно отнести следующие:

- стабильность органа государственной власти, так как невозможно представить существование государства без системы исполнения наказаний;
- причастность к специфичной профессиональной группе, которую отличает высокий уровень организационной культуры, особые полномочия и прочее;

- наличие собственной образовательной системы с возможностью прохождения обучения во время службы и другие¹.

К *негативным* факторам внешней среды можно отнести следующие:

- неоднозначное отношение общества к профессиональной группе, формирующее ее неблагоприятный имидж для адаптанта, приступившего к прохождению этапов трудовой адаптации²;

- значительное количество формальных барьеров, которые не позволяют кандидату ознакомиться со спецификой трудовой деятельности и трудового коллектива, что затрудняет последующие адаптационные процессы;

- долговременный этап подбора и найма персонала, который занимает от 4 до 6 месяцев, что вызывает отказ кандидата в поступлении на службу в связи с длительным ожиданием решения о трудоустройстве; при этом кандидат может обладать значительной степенью соответствия требованиям будущей должности.

Значительное влияние негативных факторов внешней среды фиксируется в первые дни службы в уголовно-исполнительной системе, когда адаптант уже становится полноправным сотрудником, начинает взаимодействовать с профессиональной группой и получает доступ к группе заключенных. В данном случае адаптанта можно рассматривать как неподготовленного к прохождению трудовой адаптации, потому что у него не было возможности пройти предадаптационный период. У адаптанта еще не сформировано четкое представление о системе ценностей и норм, собственном положении в профессиональной группе, степени ответственности за реализацию полномочий, что может стать весомым фактором для того, чтобы адаптант покинул учреждение до завершения испытательного срока.

Когда кандидат становится адаптантом, на него начинают воздействовать внутренние факторы вхождения в должность и коллектив конкретного исправительного учреждения уголовно-исполнительной системы.

¹ Обухова, Л. А. Система профессионального обучения персонала на военной службе как фактор их нематериальной мотивации / Л. А. Обухова, С. С. Гребенников // Государственное управление и развитие России: проектирование будущего: Сборник трудов международной конференции: Москва, 2022. – С.264.

² Нор-Аревян, О. А. Факторы формирования профессиональной идентичности / О. А. Нор-Аревян, А. М. Шаповалова // Гуманитарий Юга России. – 2016. – № 5. – С. 109.

К приоритетным *положительным* факторам внутренней среды можно отнести следующие:

- выполнение социально-значимой работы (для коллектива, для государства и общества);
- развитый институт наставничества;
- прозрачная система карьерного и профессионального роста, присвоение специальных званий по выслуге лет;
- высокий уровень социального обеспечения работника: страхование жизни и здоровья, компенсация за жилье в аренде, предоставление санаторно-курортного лечения, компенсация на оплату проезда и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно и прочее;
- наличие пенсионного обеспечения и ранний выход на пенсию;
- выплаты за вредные и опасные условия труда;
- гарантия погребения и отдания почестей;
- вещевое и продовольственное обеспечение сотрудников и прочее¹.

К значимым *негативным* факторам внутренней среды можно отнести:

- во время испытательного срока адаптант не может быть включен в программы развития персонала, так как его формальное включение в программы развития происходит только после прохождения этапов трудовой адаптации – данный фактор снижает мотивацию к трудовой деятельности, так как адаптант не имеет четкого представления о своих карьерных перспективах;
- напряженный социально-психологический климат из-за опасных условий труда затрудняет социальные коммуникации при вхождении адаптанта в рабочую среду, что вызывает снижение эффективности его трудовой адаптации²;
- внутри коллектива наблюдается преобладание неформального общения, что затрудняет быстрое вхождение адаптанта в этот коллектив; это ярко

¹ О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 13 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

² Зародина, В. В. Социально-психологический климат в контексте эффективности трудовой деятельности сотрудников / В. В. Зародина // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2018. – №3 (111). – С. 50.

выражено при отсутствии наставника или его «формальном» (с точки зрения выполнения им своих обязанностей) назначении¹;

- недостаточность материального стимулирования адаптантов, которые не имеют премиальных выплат: в настоящее время большая часть заработной платы сотрудников начальствующего состава представляет собой премии и надбавки (в том числе за сверхурочные часы), которые отсутствуют в трудовой деятельности сотрудников, проходящих адаптацию².

Факторы трудовой адаптации требуют особого внимания от управленческого звена, так как они оказывают значительное влияние на реализацию адаптационных мероприятий и конечный результат адаптационных процессов. При реализации адаптационных мероприятий управленческим звеном реализуются следующие функции, которые подразделяются на общие и специфические.

К общим функциям трудовой адаптации относятся:

1. Формирование чувства сплоченности, постепенное внедрение адаптанта в неформальную среду организации. Для выявления уровня сплоченности и качества неформальных коммуникаций адаптанта используется только информация от руководителя структурного подразделения, мнение коллектива не оценивается в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Несмотря на это, мнение коллектива остается важнейшим элементом оценки соответствия адаптанта системе неформальных коммуникаций и совместной трудовой деятельности с устоявшимися членами коллектива.

2. Развитие положительного отношения к достижению высоких показателей в трудовой деятельности. Данная функция реализуется в рамках системы мотивации и стимулирования, функционирующей в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы, которая возложена на руководящий состав

¹ Обухова, Л. А. Система профессионального обучения персонала на военной службе как фактор их нематериальной мотивации / Л. А. Обухова, С. С. Гребенников // Государственное управление и развитие России: проектирование будущего: Сборник трудов международной конференции: Москва, 2022. – С.265.

² Авдоница, Н. С. К проблеме определения компонентов структуры профессиональной идентичности / Н. С. Авдоница // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2017. – № 3 (16). – С. 128.

учреждения. При успешном прохождении испытательного срока адаптант полностью включается в данную систему и получает выплаты и иные материальные блага в соответствии с порядком обеспечения денежного довольствия сотрудников¹.

3. Стремление к сокращению несоответствий при непрофильной подготовке адаптанта. Данная функция реализуется в соответствии с принципами формирования кадрового состава уголовно-исполнительной системы, а именно назначение сотрудников на должности в уголовно-исполнительной системе с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств.

К специфическим функциям трудовой адаптации, присущим закрытым профессиональным группам относятся:

1. Формирование жесткой установки на идентификацию с профессиональной группой. Данная функция реализуется в период принятия присяги в самом начале службы, в тексте присяги содержится следующий элемент: «быть мужественным, честным и бдительным, в полной мере использовать свои знания и навыки в деле исполнения уголовных наказаний и обеспечения безопасности Российской Федерации»². Дальнейшая реализация предполагает посещение занятий по воспитательной работе для персонала, которые регулярно проводятся в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

2. Создание условий для развития психических и физических характеристик адаптанта, соответствующих требованиям профессиональной группы. Кадровое подразделение имеет подробный отчет о психофизиологических характеристиках адаптанта, который был получен в ходе проведения центральной психологической диагностики на этапе подбора. Во время трудовой адаптации кадровое подразделение может проводить дополнительные мероприятия

¹ Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 16 августа 2021 г. № 701. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 14.04.2024)

² О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 13 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

по диагностике адаптантов, в зависимости от результатов прохождения этапов трудовой адаптации. Для должностей младшего начальствующего состава и рядового состава психодиагностические процедуры применяются только на этапе подбора персонала, что указывает на недостаточное использование результатов психодиагностических исследований.

3. Формирование устойчивой мотивации на защиту общества от тех лиц, которые могут нанести умышленный вред гражданам¹. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности в уголовно-исполнительной системе нацелена на создание благоприятных условий прохождения службы и сохранение здоровья адаптанта, но она не всегда учитывает его идентификацию с системой ценностей, что приводит к нахождению сотрудника на службе только исходя из материальных выгод. Анализ истинных установок адаптанта необходимо проводить на первых этапах трудовой адаптации. Результаты анализа также необходимо учитывать при принятии окончательного решения о дальнейшей службе адаптанта в исправительном учреждении.

4. Своевременное исключение несоответствующего адаптанта из профессиональной группы и производственной среды для сохранения закрытой профессиональной группы. Данная функция возлагается на наставника адаптанта, который должен принять соответствующие меры при наличии фактов, свидетельствующих о несоответствии адаптанта. Адаптант также может инициировать свое исключение из профессиональной группы. Если сотрудник принял решение об увольнении, то ему необходимо подать рапорт за месяц до увольнения. Данная норма позволяет иметь временной ресурс для поиска нового сотрудника, но допускает нахождение и функционирование несоответствующего адаптанта в учреждении или органе уголовно-исполнительной системы в течение месяца, что может негативно отразиться как

¹ Бобинский, С. А., Пряжникова, Е. Ю., Сергеева, М. Г., Мохаммад, С. М. Психологические особенности восприятия сотрудниками трудового коллектива / С. А. Бобинский, Е. Ю. Пряжникова, М. Г. Сергеева, С. М. Мохаммад // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2017. – № 4. – С. 112.

на эффективности трудовой деятельности, так и на социальной структуре профессиональной группе¹.

Вышеизложенные функции должны быть реализованы на всех этапах трудовой адаптации, что предполагает постоянный мониторинг трудовой деятельности адаптанта и его взаимодействия внутри трудового коллектива. Рассмотрим этапы трудовой адаптации закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений:

1. *Этап предадаптационной подготовки.* Формальное наличие предадаптационной подготовки у кандидата характеризуется наличием ведомственного образования, полученного в федеральном казенном образовательном учреждении высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (далее – Академия ФСИН России). В 2022 году доля сотрудников, которые при поступлении на службу уже имели ведомственное образование, составил 38,2%, что характеризуется как низкий показатель, так как больше половины принятого персонала не имеют формального подтверждения наличия предадаптационной подготовки².

До 1 января 2024 года с адаптантами младшего начальствующего состава и рядового состава, принятыми впервые на должности в исправительные учреждения уголовно-исполнительной системы, проводились мероприятия по специальному первоначальному обучению по месту службы, которые включали в себя: ознакомление с нормативно-правовой регламентацией трудовой деятельности, особенностями использования табельного оружия и иных средств индивидуальной защиты, особенностями взаимодействия с заключенными, особенностями проведения оперативно-служебных мероприятий. Естественно, что такое обучение не проходили выпускники Академии ФСИН России, а также

¹ О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 13 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

² Брыков, Д. А. Современное состояние кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы / Д. А. Брыков // Человек: преступление и наказание. – 2022. – № 2. – С. 191.

сотрудники, вновь принимаемые на службу и уже имеющие опыт работы в исправительном учреждении¹.

Но с 1 января 2024 года данное мероприятие исключили из перечня мероприятий по организации и подготовке кадров для замещения должностей в уголовно-исполнительной системе, что обосновывается двумя причинами: оптимизацией затрат на кадровые мероприятия и приоритетным привлечением к службе выпускников Академии ФСИН России, а не лиц, получивших образование в гражданских образовательных учреждениях².

Данная мера, с одной стороны, должна привести к стабилизации кадрового состава и повысить уровень устойчивости социальной структуры профессиональной группы с большим участием в трудовой деятельности адаптантов, прошедших предадаптационный период, имеющих представление о системе ценностей и коммуникаций в профессиональной среде и минимальный опыт службы (прохождение практик в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы). С другой стороны, данная мера может негативно отразиться на кадровом составе, так как не проработаны механизмы привлечения большего количества выпускников к службе в уголовно-исполнительной системе.

2. *Этап первоначального социального напряжения (сложности межличностного взаимодействия в особой пенитенциарной среде («сотрудник-осужденный»))*. В практической деятельности данный этап чаще всего преодолевается адаптантом самостоятельно или при поддержке наставника, который должен реагировать на состояние адаптанта и применять соответствующие мероприятия для стабилизации ситуации или составить заключение о несоответствии адаптанта занимаемой должности³. Но зачастую наставничество сводится к формальным аспектам и не предполагает психолого-

¹ Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 27 августа 2012 г. № 169. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

² Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 13 июня 2023 г. № 382. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 13.03.2024)

³ Полякова, Я. Н. Оценка профессиональной готовности сотрудников оперативных подразделений учреждений и органов уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности / Я. Н. Полякова, О. В. Скрипченкова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2022. – № 2. – С. 40-45.

педагогическую работу наставника, что характеризует систему наставничества как недостаточно эффективную.

3. *Этап профессиональной деформации (риск быстрого профессионального выгорания).* При прохождении периода трудовой адаптации адаптанты проявляют признаки профессиональной деформации, хотя находятся на службе достаточно короткий период времени (менее 1 года). К таким признакам относят: осознание психотравмирующих факторов трудовой деятельности; ограничение контактов с коллегами и выстраивание коммуникативных барьеров; стремление к сокращению или упрощению трудовых функций и прочее¹. Такие признаки фиксируются практически у всех адаптантов в учреждениях уголовно-исполнительной системы, но с разной степенью интенсивности. Устранению негативного влияния данных признаков на трудовую деятельность адаптанта способствуют мероприятия трудовой адаптации, проводимые наставником и руководителем структурного подразделения. Как правило, наставники осуществляют информационное сопровождение, а также содействуют выстраиванию коммуникативных каналов, что снижает степень напряжения при реализации трудовых функций. Руководитель структурного подразделения призван отслеживать качество выполняемых трудовых задач и корректировать объем трудовых функций в зависимости от этапа трудовой адаптации и готовности адаптанта к расширению спектра трудовых задач.

4. *Этап полной интеграции в формальные и неформальные структуры профессиональной группы.* На практике интеграция адаптанта отражается в высоких показателях трудовой деятельности, налаживании устойчивых коммуникаций с коллегами, стремлении к обучению и вовлеченности в трудовой процесс. Данные параметры также входят в оценочный лист наставничества, поэтому учитываются на формальном уровне и влияют на окончательное решение о дальнейшем пребывании адаптанта в учреждении по окончании испытательного срока.

¹ Брыков, Д. А. Роль руководителей и кадровых аппаратов в комплектовании и социально-психологической адаптации кадров уголовно-исполнительной системы / Д. А. Брыков, А. Ю. Долинин, А. В. Паршаков // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 3(52). – С. 106-110.

Формальные и неформальные нормы, действующие в исправительном учреждении, позволяют проводить мероприятия, предупреждающие негативные процессы на этапах трудовой адаптации, но с учетом личностных особенностей адаптантов, особенно впервые заступивших на службу в учреждения уголовно-исполнительной системы. Условно личностные особенности сотрудника любой организации можно разделить на четыре модели:

- преданный и дисциплинированный член организации (в основе его деятельности лежат конструктивные формы профессионального поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы, то есть нормативные);
- «приспособленец» (адаптант придерживается псевдоконструктивности в организации, действует сугубо из своих интересов, цели организации могут совпадать с его собственными);
- «оригинал» (адаптант разделяет цель уголовно-исполнительной системы, но практически никогда не соглашается с формой решения задач, что приводит к различного рода конфликтам; зачастую наблюдаются трудности выполнения задач только единственным способом, который закреплён в формальных документах);
- «бунтарь» (конфликтный адаптант, не разделяет нормы поведения и ценности уголовно-исполнительной системы, негативно влияет на устойчивость социальной структуры)¹.

По мнению Д.А. Панарина, данная классификация включает в «группу риска» «оригиналов» и «бунтарей», он утверждает, что для адаптантов уголовно-исполнительной системы актуально соблюдение модели поведения «приспособленца» для эффективного прохождения всех этапов трудовой адаптации². Модель поведения значительно влияет на скорость перехода нового сотрудника либо в «группу риска», либо в полноправные члены закрытой профессиональной группы. Естественно, что те адаптанты, которые обладают

¹ Обухова, Л. А. Внутренняя корпоративная социальная политика как инструмент развития системы управления персоналом / Л. А. Обухова, Е. И. Рудаков // Труд и социальные отношения. – 2019. – № 4. – С. 57.

² Темницкий, А. Л. Потенциал социокультурной модели в исследованиях трудового поведения наемных работников современной России / А. Л. Темницкий // Петербургская социология сегодня. – 2019. – № 12. – С. 111.

характеристиками типичного представителя «группы риска», придерживаются модели «бунтаря» и могут нанести ущерб устойчивости профессиональной группы.

При реализации этапов трудовой адаптации используются все методы трудовой адаптации, а именно:

1. Методы прямого административного регулирования используются в полной мере, так как уголовно-исполнительная система является бюрократической организацией. К ним относятся: реализация универсальной программы адаптации, назначение наставника, процедуры оценки прохождения трудовой адаптации и прочее.

2. Экономическое регулирование применяется на всех этапах трудовой адаптации, так как уголовно-исполнительная система имеет планово-распорядительный характер. Ключевыми элементами экономических методов являются: оплата труда наставника, переход адаптанта к полному объему выполняемых трудовых задач (полный объем оплаты труда), включение адаптанта по завершению адаптационных процессов в программы мотивации, обучения.

3. Социально-психологическое регулирование заключается в проведении воспитательной работы с сотрудниками всех уровней. Все формальные требования, которым должен соответствовать сотрудник уголовно-исполнительной системы, зафиксированы не только в присяге, но и в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы¹. Но адаптанты не всегда входят в программы воспитательной работы с сотрудниками, так как являются стажерами. Это связано с т.н. оптимизацией затрат на реализацию кадровых мероприятий и не всегда отвечает необходимому уровню эффективности адаптационных процессов.

¹ Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 11 января 2012 г. № 5. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.04.2024)

Методы трудовой адаптации реализуются с помощью традиционных инструментов трудовой адаптации, но результаты анализа статистических данных по кадровому составу уголовно-исполнительной системы свидетельствуют о недостаточном регулировании адаптационных процедур.

Стоит отметить, что использование инновационных инструментов (электронные и дистанционные инструменты, интернет-инструменты, игровые инструменты) трудовой адаптации в настоящее время практически невозможно. Это связано с высоким уровнем безопасности исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, а также с жестким реагированием на любые изменения, даже позитивные. Но использование инновационных инструментов является перспективным направлением в рамках развития трудовой адаптации, так как уголовно-исполнительная система нуждается в повышении эффективности использования традиционных инструментов (нормативные, организационно-процедурные, информационные, репутационные и институциональные инструменты) трудовой адаптации. Инновационные инструменты могли бы значительно улучшить адаптационные процессы и достигнуть главной цели – формирование качественного кадрового состава, способного реализовывать задачи трудовой деятельности в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

Таким образом, адаптант, который успешно прошел адаптационные процессы и был принят в профессиональную группу как полноправный ее член, демонстрирует следующие характеристики при реализации трудовой деятельности: 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. Эти характеристики отражают *ключевые требования* к адаптанту со стороны закрытой профессиональной группы, которая должна обеспечить должный уровень

собственной устойчивости и сохранить социальный порядок, принятый в тотальном институте.

Идеальный сотрудник демонстрирует полное принятие системы ценностей и норм, как формального, так и неформального характера. Такой сотрудник представляет собой поддерживающий элемент, способный выполнять поставленные задачи с должным уровнем качества, призванный укреплять социальную структуру и быть качественной опорой для профессиональной группы. Все это можно диагностировать у адаптанта в период трудовой адаптации, но адаптационные процессы не всегда проходят эффективно, а профессиональная группа не всегда пребывает в устойчивом состоянии, что требует особенного подхода к исследованию трудовой адаптации как эффективного инструмента поддержания социального порядка в институциональной структуре и устойчивости профессиональной группы.

2.2. Экспертная оценка эффективности трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы

Для выявления специфики трудовой адаптации закрытых профессиональных групп, а также для формулировки ключевых проблем в трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы нами было проведено экспертное интервью «Состояние трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области» (программа представлена в Приложении 1). В исследовании приняли участие 30 экспертов. Для выбора экспертов были учтены следующие критерии, подтверждающие статус эксперта:

1. Наличие стажа в уголовно-исполнительной системе не менее 7 лет. Критерий обусловлен тем, что за этот период сотрудник уголовно-

исполнительной системы может пройти все стадии адаптации, а значит он будет полностью осведомлен о процессах адаптации и ее специфике. Также за данный период сотрудник уголовно-исполнительной системы может пройти три этапа повышения, что предполагает его функционирование в различных должностях с различной степенью адаптированности и прохождением как первичной, так и вторичной адаптации. Длительный период работы в уголовно-исполнительной системе также свидетельствует о принятии системы ценностей закрытой профессиональной группы и стремлении к ее благополучию, что обуславливает верное толкование всех аспектов социального порядка принятого в рассматриваемой социальной структуре и отсутствие желания вносить какие-либо изменения.

2. Место работы (учреждения и органы уголовно-исполнительной системы). Эксперт должен быть полностью ознакомлен с реальной трудовой деятельностью в учреждениях уголовно-исполнительной системы, что возможно только в том случае, если эксперт проходит или проходил службу в уголовно-исполнительной системе. Для исследования особую ценность представляет место работы эксперта, так как он входит в профессиональную группу.

3. Руководящая должность (руководители структурных подразделений и руководители более высокого уровня управления). Данный критерий обусловлен тем, что сотрудник уголовно-исполнительной системы самостоятельно проходит все этапы взаимодействия с отделом кадров в роли субъекта и объекта управления в рамках периода трудовой адаптации, то есть он сам:

- становится актором системы адаптации;
- проходит все этапы адаптации (подвергается воздействию наставника в рамках собственного вступления в различные должности, участвует в назначении и оценке наставника адаптантам в рамках своего подразделения, проходит все этапы принятия системы ценностей и правил);
- проходит специальные проверки (участвует в их проведении);
- высвобождается с нижестоящей должности;

- проходит вторичные кадровые процедуры: вторичная адаптация, мотивация и прочее (участвует в деятельности по ротации кадров в подразделении, как горизонтальной, так и вертикальной);

- находится и функционирует в кадровом и управленческом резерве (участвует в процедурах зачисления в резерв, в процедурах по подготовке собственных кадров для зачисления на резервные должности)

- имеет опыт разрешения экстремальных ситуаций в трудовой деятельности, в которых также может выступать в качестве объекта и субъекта управления (принимать или отдавать приказы в рамках разрешения внештатных ситуаций);

- имеет устойчивые коммуникативные связи с различными представителями закрытой профессиональной группы, как управленческого, так и исполнительского уровня;

- разделяет систему ценностей закрытой профессиональной группы, участвует в воспитательной работе с личным составом.

Стремление к дальнейшей работе в уголовно-исполнительной системе и конкретном учреждении, в частности. Данный аспект является социально-психологическим и относится к заинтересованности экспертов в участии в экспертном интервью и в дальнейшей проработке совершенствования процедур трудовой адаптации. Это связано с тем, что мотивация к причастности к определенной профессиональной группе порождает мотивы к ее совершенствованию, а значит и улучшению социально-психологического климата, условий труда, престижности своей трудовой деятельности.

Гипотеза-основание заключается в том, что наличие барьеров и проблем в трудовой адаптации негативно влияет на следующие характеристики закрытой профессиональной группы, а именно: систему норм и правил социального порядка, систему ценностей и коммуникаций профессиональной группы, уровень сплоченности членов профессиональной группы, качественные характеристики кадрового состава, социально-психологический климат и общую эффективность трудовой деятельности.

Основным индикатором подтверждения или опровержения гипотезы будет

количество и качество выявленных барьеров и проблем в трудовой адаптации в закрытой профессиональной группе и степень их наличия при входе в профессиональную группу сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

В исследовании используется качественная стратегия – выявление субъективного понимания и интерпретации мнения экспертов о трудовой адаптации сотрудников в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы Свердловской области. В рамках экспертного интервью были заданы открытые вопросы, бланк опроса представлен в Приложении 2. Также для вопросов интервью исследователем был сформулирован ряд показателей, который соответствует теме исследования и позволяет выявить проблемы трудовой адаптации:

1. Оценка эффективности применяемых инструментов трудовой адаптации.

По мнению большинства экспертов, текущие инструменты трудовой адаптации не всегда соответствуют адаптанту, что требует их модернизации и оптимизации ресурсов, которые на них затрачиваются. Эксперты особо отметили, что неэффективность трудовой адаптации заключается в том, что адаптационные мероприятия организуют и реализуют в соответствии с распоряжениями, то есть в случае, если фиксируется несоответствие адаптанта профессиональной группе или трудовой деятельности адаптационные процедуры должны продолжаться до момента официального увольнения сотрудника, что влечет за собой лишние затраты на их реализацию. Трудовая адаптация не предполагает каких-либо мероприятий по сохранению степени закрытости группы, то есть обеспечения ее устойчивости и безопасности, а также своевременного исключения несоответствующего адаптанта из группы.

Эксперт №1 (мужчина, 43 года, стаж работы 14 лет, работает в учреждении): *«Применяемые инструменты адаптации устарели, а также занимают очень много времени. Если не сократить затраты на адаптацию неподходящего персонала, то придется сократить учреждение, так как работать в конце концов станет некому».*

Эксперт №6 (женщина, 32 года, стаж работы 8 лет, работает в учреждении): *«Время, которое затрачивается на адаптацию персонала зачастую вдвое больше, чем сотрудник проработает на данной должности, то есть затраты не соответствуют результатам. При этом применяются такие адаптационные инструменты, которые не подходят работнику ввиду его характера и других особенностей».*

Эксперт №29 (женщина, 43 года, стаж работы 23 года, работает в учреждении): *«Адаптация проходит в формальных условиях, при этом соблюдаются все нормативные требования к данному процессу. Но реальную их эффективность можно оценить только если будет очевиден тот факт, что новый сотрудник влился в коллектив. Коллектив, по моему мнению, является весомым индикатором успешности адаптации. К тому же нельзя забывать о том, что подробности трудовой обстановки должны быть скрыты от внешнего окружения с целью недопущения внештатных ситуаций».*

2. Дифференциация инструментов трудовой адаптации в зависимости от категории должностей. Эксперты отмечают необходимость использования различного набора инструментов трудовой адаптации для разных категорий должностей в зависимости от их трудовых функций, что обуславливается разницей возложенных полномочий, а значит и разницей принятия необходимого набора формальных норм. В настоящее время программы адаптации для среднего начальствующего состава, младшего начальствующего состава и рядового состава совпадают, что не позволяет учесть особенности трудовой деятельности этих категорий должностей. Утверждение и использование универсальных программ адаптации безусловно необходимо в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, но для различных должностей должны быть использованы соответствующие инструменты адаптации, включенные учреждением в соответствующую программу трудовой адаптации. Это необходимо для более эффективного и быстрого достижения плановых результатов трудовой деятельности у адаптантов в конкретных должностях с учетом специфики исправительного учреждения. К тому же необходимо

применять дополнительные инструменты адаптации для тех адаптантов, которые проявляют дезадаптивное поведение и могут быть идентифицированы как члены «группы риска».

Эксперт №23 (мужчина, 59 лет, стаж работы 10 лет, работает в территориальном органе власти): *«Адаптация должна строиться с учетом тех функций, которые будут в дальнейшем выполняться сотрудником. Иначе ее смысл теряется. Сейчас адаптация длинная и наполнена многими мероприятиями с участием многих сотрудников, но ее объемы не всегда отвечают тому, что человек будет выполнять на деле».*

Эксперт №22 (мужчина, 47 лет, стаж работы 18 лет, работает в учреждении): *«Программы адаптации сейчас разделяются только для начальников и подчиненных, но начальникам, на мой взгляд, программы требуются не так сильно, как новым сотрудникам. К тому же исполнители и руководители выполняют разные действия и работают в разных условиях – вот к чему действительно нужно адаптировать. Думаю, что начальникам программа адаптации не нужна».*

Эксперт №5 (мужчина, 37 лет, стаж работы 17 лет, работает в учреждении): *«К некоторым новым сотрудникам нужен особый подход и более активная поддержка наставника. Они могут проявить себя как профессионалы в будущем, но на первых этапах им нужна помощь. Адаптация нацелена на то, чтобы выявить таких новичков и дать им возможность проявить себя или отказаться от несения службы».*

3. Оценка эффективности документационного сопровождения адаптационных процессов. Эксперты отмечают высокий уровень организации документационного обеспечения этапов трудовой адаптации, что обуславливается установленным формальным порядком. В настоящее время в учреждениях разработаны и внедрены документы по универсальным программам адаптации, наставничеству, оценке трудовой деятельности адаптанта, инструментарию адаптации и прочие. При этом эксперты указывают на недостаточность форм обратной связи относительно коммуникации адаптанта и профессиональной

группы, а также на необходимость использования автоматизированных систем документооборота.

Эксперт №15 (мужчина, 53 года, стаж работы 10 лет, работает в учреждении): *«Если учреждение будет более оснащено информационно-аналитическим оборудованием, то бюрократическое оформление адаптационных процедур будет более эффективным. Сейчас очень много документов по адаптации заполняется наставником, руководителем, кадрами. Большие документообороты должны быть автоматизированы».*

Эксперт №3 (мужчина, 44 года, стаж работы 10 лет, работает в территориальном органе): *«Документами сопровождаются все кадровые процедуры, но в них отсутствует мнение коллектива о новом коллеге. Безусловно, мнение руководства играет главную роль, но это очень значимый момент для экстремальных условий работы, так как каждый сотрудник должен быть уверен в профессионализме своего коллеги и в том, что он может на него положиться при штатных и нештатных ситуациях».*

4. Оценка взаимосвязи кадровых систем: системы подбора и найма персонала, системы трудовой адаптации, системы мотивации, системы обучения персонала. Практически все эксперты видят необходимость в более тесном взаимодействии кадровых процедур, что обуславливается необходимостью дополнительного контроля над данными процессами. Кадровые процедуры должны быть сопряжены друг с другом, исключать дублирование мероприятий и быть нацеленными на потребности исправительного учреждения и трудового коллектива.

Эксперт №7 (мужчина, 50 лет, стаж работы 14 лет, работает в учреждении): *«Отбор персонала и другие кадровые процедуры предполагают выявление множества качеств сотрудников – как личного, так и профессионального характера, что позволяет составлять идеальные рабочие группы по совместимости всех компонентов. Но результаты диагностики при поступлении на службу практически не используются в дальнейшей деятельности».*

Эксперт №21 (мужчина, 44 года, стаж работы 18 лет, работает в учреждении): *«Отсутствие взаимодействия с наставниками на этапе подбора может крайне негативно сказаться на их дальнейшем взаимодействии. Именно наставники могут помочь новому человеку адаптироваться к социальному климату коллектива и оценить новичка как будущего коллегу».*

Эксперт №11 (мужчина, 41 год, стаж работы 13 лет, работает в учреждении): *«Адаптация начинается еще на этапах отбора, поэтому вопрос о важности взаимосвязи кадровых процедур актуален всегда. К тому же адаптацию можно формулировать конкретно на этапе подбора – кандидату уже можно подобрать программу и наставника, а также первоначально оценить его соответствие кадровому составу».*

5. Оценка эффективности деятельности сотрудников, участвующих в организации трудовой адаптации и адаптационных процессах. Эксперты отмечают, что обязательность периодического обучения кадровых сотрудников и сотрудников-наставников необходима, но затруднительна, так как Академия ФСИН России имеет образовательные учреждения далеко не во всех регионах РФ. В Свердловской области отсутствуют филиалы Академии ФСИН России, что затрудняет обучение персонала, в виду того, что обучение требует дополнительных расходов и длительного отсутствия на рабочем месте. Также экспертами была отмечена необходимость разработки программ для наставников в рамках их обучения и стимулирования с целью развития института наставничества в жесткой социальной структуре, которая может позволить себе прием новых ресурсов из внешней среды только при наличии контролирующего субъекта.

Эксперт №9 (мужчина, 59 лет, стаж работы 19 лет, работает в учреждении): *«Важно проводить обучение наставников по составлению программ адаптации для нового персонала. Единственным недостатком системы обучения наставников является ее территориальная доступность. Расширение сети образовательных учреждений нашей системы давно находится в разработке и будет реализовываться».*

Эксперт №28 (женщина, 39 лет, стаж работы 15 лет, работает в территориальном органе): *«В настоящее время географическая ограниченность образовательных учреждений значительно влияет на укомплектование учреждений. Если бы образовательная сеть была шире, то и с текучестью кадров было бы меньше проблем. Выпускники могли бы учиться и работать в своем родном регионе, а не менять место жительства на время обучения или на время службы».*

6. Уровень эффективности использования института наставничества. Институт наставничества достаточно развит и эффективно используется в рамках адаптации персонала. Эксперты отметили положительное влияние социального и материального сопровождения сотрудников-наставников, у которых повышается мотивация к эффективному участию в адаптационных процессах новых сотрудников. Отмечено при этом, что иногда используется частичное наставничество на завершающих этапах трудовой адаптации (посредством курирования адаптанта без постоянного контакта с ним). Естественно, такая методика применяется только в том случае, если, когда адаптант достигает высоких показателей трудовой деятельности в первые месяцы службы, проявляет положительное отношение к коллективу и профессиональной группе, а также не оказывает сопротивления установленному социальному порядку и не пытается внести изменения в устойчивую социальную структуру.

Эксперт №20 (мужчина, 38 лет, стаж работы 18 лет, работает в учреждении): *«Наставники получают все гарантии и льготы, установленные в учреждениях и территориальным органом, что формирует позитивный имидж учреждения как работодателей. Не все органы власти и тем более коммерческий сектор могут похвастаться подобными наборами материально-денежного довольствия».*

Эксперт №13 (мужчина, 45 лет, стаж работы 20 лет, работает в учреждении): *«Для нашей системы наставничество является единственно верным направлением – без наставника невозможно войти в закрытую и опасную среду. Именно поэтому подготовка наставников занимает центральное место*

в трудовой адаптации персонала. Стоит отметить, что именно наставник можно сохранить благоприятную обстановку при появлении нового сотрудника в учреждении».

Эксперт №19 (мужчина, 45 лет, стаж работы 24 года, работает в территориальном органе): *«Я считаю, что мотивация постоянного кадрового состава на наставничество включает в себя удовлетворение большинства потребностей сотрудников во власти в рамках бюрократической среды. Наставники имеют достаточно стимулов для эффективной работы с адаптантами, но не всегда обладают условиями для таковой, что является проблемой всей уголовно-исполнительной системы. Стоит отметить, что наставничество – самый эффективный инструмент адаптации для сотрудников учреждений, особенно строгого и особого режима».*

7. Оценка уровня и степени влияния адаптантов на ключевые характеристики профессиональной группы (уровень устойчивости и сплоченности, коммуникации, социально-психологический климат). Эксперты отмечают высокий уровень обратной связи от профессиональной группы при появлении адаптанта, который в настоящее время не фиксируется в документах по адаптации, но транслируется профессиональной группой, в том числе наставником. Обратная связь должна быть учтена при принятии решения о дальнейшем прохождении службы адаптантом. Экспертами также отмечается достаточно высокая осведомленность сотрудников исправительного учреждения о знаниях, умениях и навыках сотрудников, которые необходимы учреждению и профессиональной группе, что позволяет привлекать их к процедурам подбора. При появлении адаптанта уровень закрытости профессиональной группы не должен изменяться, тем более не должен меняться уровень ее устойчивости. Адаптационные процедуры должны положительно влиять на уровень сплоченности внутри коллектива, что отражает требования безопасности закрытой профессиональной группы, а также институциональный характер организации.

Эксперт №18 (мужчина, 47 лет, стаж работы 17 лет, работает

в учреждении): *«Если новичка не включать в коммуникации с будущими коллегами более плотно, то он имеет мало шансов стать «своим». Для этого необходимо применять различные методики адаптации для службы конвоирования, административного персонала и прочих. Также необходимо учитывать степень взаимодействия с осужденными – чем больше взаимодействия, тем больше сил должно быть направлено на адаптацию в коллективе, чтобы общение с коллегами снижало тревожность и повышало ощущение безопасности».*

Эксперт №14 (мужчина, 43 года, стаж работы 17 лет, работает в учреждении): *«Между сотрудниками учреждений наблюдаются достаточно тесные контакты, которые должны восприниматься новым сотрудником как норма, так как мы находимся в ограниченном пространстве нашего поселка. Новичок должен стремиться к сплочению с коллективом и поддержанию благоприятной обстановки даже при решении сложных задач. Если новому человеку не удастся найти подход к общению, он не сможет работать в уже сложившемся коллективе».*

Эксперт №30 (мужчина, 39 лет, стаж работы 11 лет, работает в учреждении): *«На мой взгляд, все новые сотрудники, которые быстро покинули уголовно-исполнительную систему, схожи по характеристикам не «нашего» образования и молодого возраста. Именно поэтому к адаптантам, у которых имеются такие характеристики нужно сразу относиться с особым вниманием и выделять их в особую категорию. Возможно, имеет смысл их отсеивать на этапах подбора и найма и не вводить их в профессиональную группу».*

Эксперт №24 (мужчина, 40 лет, стаж работы 17 лет, работает в учреждении): *«Сотрудники, которые привыкли работать в устоявшейся системе коммуникаций, будут негативно относиться к новому сотруднику, который придерживается иной формы общения. Для тюремной среды и так достаточно стресса, не стоит добавлять его еще и на уровне общения персонала. Таких рискованных ситуаций стоит избегать».*

Эксперт №4 (женщина, 49 лет, стаж работы 17 лет, работает в учреждении): *«Новый сотрудник, который не смог адаптироваться в системе*

коммуникации профессиональной группы автоматически считается не прошедшим адаптацию. Такого адаптанта нужно выводить из трудовой деятельности как можно раньше и отказываться от его предложения рабочей силы».

8. Оценка общего уровня трудовой адаптации. Эксперты отмечают что исправительные учреждения испытывают сложности в оценке эффективности адаптационных процедур, но подчеркивают высокий уровень ее формального закрепления. Эксперты выделили важнейшие критерии адаптации: учет мнения адаптанта, учет изменения уровня устойчивости трудового коллектива, учет изменений социально-психологического климата и сохранение уровня социально-психологического климата на удовлетворительном уровне, даже с учетом появления нового лица в коллективе.

Эксперт №23 (мужчина, 59 лет, стаж работы 10 лет, работает в территориальном органе): *«В данном вопросе важнее всего учесть мнение адаптанта о том, как было организовано адаптирование к условиям трудовой деятельности. Подтверждением или опровержением его слов будут служить успехи при взаимодействии с коллегами и достигнутые показатели трудовой деятельности. Акцент на социально-психологическом состоянии коллектива и новичка должен учитываться более подробно. Это смягчит экстремальный характер нашей работы, а также не допустит междоусобицы в коллективе».*

Эксперт №2 (женщина, 37 лет, стаж работы 17 лет, работает в учреждении): *«Адаптация больше относится к должности, а не к конкретному коллективу, что вызывает определенные сложности в подсчете эффективности данной процедуры, но она безусловно важна и необходима именно в том виде, в котором она сейчас реализуется. Сейчас адаптация формально обеспечена, но ее реализация не меняется на протяжении многих лет. С момента моей адаптации не изменилось ничего, даже мнение коллектива не учитывают до сих пор».*

9. Совершенствование аспектов трудовой адаптации посредством внедрения инновационных инструментов трудовой адаптации и использования лучших

практик из зарубежных пенитенциарных систем. Данный критерий отмечен экспертами как достаточно сложный для внедрения и использования в пенитенциарной практике РФ. Большинство экспертов было уточнено, что применение инноваций или переход на использование зарубежных методик в рамках реализации программы адаптации практически невозможен из-за необходимости сохранения безопасности информации и строгих требований к соответствию применяемых инструментов.

Эксперт №27 (мужчина, 40 лет, стаж работы 18 лет, работает в учреждении): *«При текущем уровне безопасности переход на зарубежные и инновационные методики в полном объеме чреват для учреждения: неоднозначным отношением к некоторым странам, утечкой информации. Не стоит забывать об обучении реализаторов программ трудовой адаптации – в настоящее время учить их негде и некому в пределах РФ».*

Эксперт №10 (мужчина, 46 лет, стаж работы 21 год, работает в учреждении): *«Необходимость использования инновационных методик очень острый и актуальный вопрос, но это вопрос к организации уголовно-исполнительной системы, а не к конкретному учреждению. Для использования эффективных средств и методов зарубежного адаптирования необходимо не только бюрократическое сопровождение, но и четкая уверенность в том, что методики «сработают» в нашем коллективе».*

10. Влияние адаптанта на профессиональную группу и его трудовой коллектив. Эксперты отметили высокий уровень влияния адаптанта на профессиональную группу и коллектив, что связано с особенностями службы в уголовно-исполнительной системе. Эта особенность заключается в том, что устойчивая социальная структура активно реагирует на новый элемент, даже если он проявляет одобряемые группой формы трудового поведения. Именно поэтому устоявшиеся члены профессиональной группы должны своевременно уведомлять руководство о каких-либо действиях адаптанта, которые не соответствуют нормативным требованиям или неформальным нормам. Эксперты также отмечают возможность позитивного влияния адаптанта

на устоявшийся коллектив, но чаще всего адаптант воспринимается как угроза для безопасности и устойчивости профессиональной группы. Это требует от всех участников адаптационных процессов особого внимания к адаптанту и принятия соответствующих мер при проявлении каких-либо отклонений.

Эксперт №26 (женщина, 40 лет, стаж работы 15 лет, работает в учреждении): *«Безусловно появление нового сотрудника влияет на коллектив, в котором он будет нести службу. Конечно, сотрудник уголовно-исполнительной системы должен быть хладнокровен, но в то же время он должен быть и внимателен. У него должна быть возможность сигнализировать руководителю о неверных действиях или мыслях нового сотрудника».*

Эксперт №8 (мужчина, 42 года, стаж работы 17 лет, работает в территориальном органе): *«В любой среде новый человек начинает оказывать влияние на коллектив, в который он попадает. Относительно наших учреждений могу сказать, что закрытое пространство достаточно сложно принимает нового человека, что связано с особенностями нашей работы. Но это является и преимуществом, так как прохождение барьеров защищает нашу систему от неблагонадежных сотрудников, которые могут нанести вред нашей работе и допустить вольности по отношению к спецконтингенту».*

Эксперт №17 (мужчина, 36 лет, стаж работы 11 лет, работает в учреждении): *«Влияние новичка на сложившийся коллектив можно расценивать по-разному. Если говорить о плюсах, то стоит отметить, что новый сотрудник – это всегда новые силы, которыми могут пойти на благо общего дела. Если говорить о минусах, то новый сотрудник – это всегда угроза, так как нет уверенности говорить о его соответствии, пока он не прошел проверку на деле, в реальной службе. Уголовно-исполнительная система должна быть закрытой, чему должны способствовать наставники и кадровики, которые принимают участие в поиске и закреплении нового сотрудника».*

Эксперт №16 (мужчина, 41 год, стаж работы 15 лет, работает в учреждении): *«Коллектив учреждения, как правило, очень сплоченная среда, которая на первых этапах подозрительно относится к новому человеку. К тому*

же контакт с осужденными накладывает на коллектив отпечаток, что делает их еще более бдительными и подозрительными. Это необходимые качества в нашей работе, поэтому мнение коллектива о каком-либо влиянии на профессиональную группу всегда фиксируется руководителями структурных подразделений. Мы должны обеспечивать высокий уровень безопасности слаженного коллектива и не допускать негативных влияний от новичков. Хочется отметить и необходимость участия членов профессиональной группы и в других кадровых процедурах, а не только в адаптационных процессах. Сплоченность в этом деле играет важную роль, так как работать они будут в закрытом коллективе».

Особо стоит отметить схожее мнение большинства экспертов о необходимости поддержания удовлетворительного уровня безопасности и устойчивости закрытой профессиональной группы. Вопросы безопасности и сплоченности специфической профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений должны быть в значительной степени решены посредством мероприятий по трудовой адаптации новых сотрудников. В данном случае, руководящее звено учреждения и наставник выступают в качестве барьеров на входе в профессиональную группу относительно попадания в нее несоответствующих адаптантов и должны принять все возможные меры по сохранению установленного социального порядка.

В ходе проведения интервью экспертам было предложено расположить показатели трудовой адаптации в порядке значимости в формате рейтинга. Учет мнения респондентов, непосредственно осуществляющих подготовку, реализацию и оценку эффективности программ трудовой адаптации необходим для определения дальнейших направлений развития трудовой адаптации. Эксперты были неоднократно задействованы в адаптационных процессах, что свидетельствует о наличии практического опыта и осведомленности о требуемых результатах успешного пополнения профессиональной группы новыми сотрудниками, а также о требованиях профессиональной группы к адаптантам с позиции сохранения ее устойчивости.

В Таблице 5 представлено распределение показателей трудовой адаптации в порядке приоритетности.

Таблица 5 – Рейтинг показателей трудовой адаптации

Показатель трудовой адаптации	Уровень значимости решения проблем
Дифференциация инструментов трудовой адаптации в зависимости от категории персонала	Высокий уровень
Оценка уровня и степени влияния адаптантов на ключевые характеристики профессиональной группы: уровень сплоченности, коммуникации, социально-психологический климат	Высокий уровень
Оценка эффективности применяемых инструментов трудовой адаптации	Высокий уровень
Оценка взаимосвязи кадровых систем: системы подбора и найма персонала, системы трудовой адаптации, системы мотивации, системы обучения персонала	Высокий уровень
Оценка влияния адаптанта на профессиональную группу	Высокий уровень
Оценка эффективности деятельности сотрудников, участвующих в организации трудовой адаптации и адаптационных процессах	Средний уровень
Оценка общего уровня трудовой адаптации	Средний уровень
Оценка эффективности документационного сопровождения адаптационных процессов	Низкий уровень
Уровень эффективности использования института наставничества	Низкий уровень
Совершенствование аспектов трудовой адаптации посредством внедрения инновационных инструментов трудовой адаптации и использования лучших практик из зарубежных пенитенциарных систем	Низкий уровень

Рейтинг показателей трудовой адаптации позволяет выявить степень значимости ключевых аспектов трудовой адаптации, которые были охарактеризованы в ходе экспертного интервью. Трудовая адаптация рассматривается экспертами как фактор устойчивости социальной структуры, сплоченности и безопасности профессиональной группы, поэтому на проблемы трудовой адаптации стоит обратить особое внимание. Мы сформулировали проблемы и рекомендации по совершенствованию трудовой адаптации закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений:

1. Применение инструментов адаптации до момента официального увольнения.

Рекомендация. Наставник и иные лица, организующие адаптационные процессы, должны иметь возможность досрочно завершить их при очевидном

несоответствии адаптанта замещаемой должности с обоснованием конкретных причин несоответствия. Необходимость приостановки адаптационных процессов должна осуществляться также при выражении адаптантом желания прекратить службу в уголовно-исполнительной системе. Данная рекомендация позволяет полностью отразить негативное влияние несоответствующего адаптанта на социальную структуру профессиональной группы и не допустить нарушения ее устойчивости.

2. Несоответствие инструментов трудовой адаптации психофизиологическим характеристикам и особенностям характера адаптанта.

Рекомендация. Дифференциация инструментов трудовой адаптации должна проводиться в зависимости от типа исправительного учреждения и типа спецконтингента, а также может быть унифицирована для различных территорий. Важность такой дифференциации обуславливается необходимостью учета условий социально-психологической среды, в которой адаптант будет осуществлять трудовую деятельность.

3. Единая система трудовой адаптации для различных должностей в рамках младшего, среднего начальствующего состава и рядового состава.

Рекомендация. Кадровые подразделения совместно с наставниками могут использовать различные инструменты и методы адаптации для конкретных должностей. Это позволит адаптировать нового сотрудника к специфическим особенностям подразделений, учреждения и трудового коллектива.

4. Недостаточность оценочных процедур трудовой адаптации со стороны профессиональной группы, и особенно тех сотрудников, с которыми у адаптанта будут постоянные взаимосвязанные задачи и функции.

Рекомендация. Кадровые подразделения могут внедрить в документы по трудовой адаптации формы обратной связи для ближайшего трудового окружения нового сотрудника. К ближнему трудовому окружению адаптанта можно отнести сотрудников структурного подразделения, наставника, непосредственного руководителя. Это позволит не допускать снижения устойчивости трудового коллектива, нарушений морально-психологического

климата и повысит качество коммуникации между адаптантом и коллективом. Форма обратной связи должна включать четырехстороннюю оценку всех участников процесса трудовой адаптации: адаптанта, руководителя подразделения, сотрудников структурного подразделения и наставника. Такая форма взаимодействия позволит со всех сторон оценить влияние нового сотрудника на профессиональную группу, что исключает для него возможность остаться незамеченным при реализации каких-либо, даже самых малых, дестабилизирующих действий.

5. Недостаточный уровень взаимосвязи между системами подбора, адаптации, мотивации и обучения сотрудников.

Рекомендация. Взаимосвязь систем подбора и адаптации можно усовершенствовать внедрением наставника в процедуру подбора персонала. Наставник может участвовать в подборе в качестве эксперта, то есть устоявшегося члена профессиональной группы, который является носителем всех норм и требований социального порядка, установленного в профессиональной группе. Взаимосвязь программ подбора и адаптации также должна быть отражена на формальном уровне для исключения дублирования кадровых процедур, снижения затрат и повышения эффективности формирования высокоэффективного кадрового состава. Кадровое подразделение также может внедрять результаты психофизиологического исследования в программу мотивации и обучения адаптанта. Это необходимо для того, чтобы все мероприятия трудовой адаптации соответствовали уровню заинтересованности сотрудника, положительно воздействовали на результаты его трудовой деятельности и отношение к службе в уголовно-исполнительной системе.

5. Необходимость дополнительной педагогической подготовки наставника.

Рекомендация. Педагогическая составляющая наставника очень важна при внедрении адаптанта, особенно такого, который впервые поступает на службу в уголовно-исполнительную систему и не имел возможности пройти предадаптационный этап трудовой адаптации. Именно поэтому необходимо в программу обучения сотрудников, которые назначались или планируются

к назначению в качестве наставников, включать программы по педагогической подготовке. В Академии ФСИН России есть соответствующие направления подготовки в рамках повышения квалификации и переподготовки, что позволяет задействовать собственные ресурсы уголовно-исполнительной системы не допуская привлечения сторонних организаций.

6. Отсутствие учета мнения коллектива об адаптанте.

Рекомендация. Внедрение в формы обратной связи мнения коллектива об адаптанте и совместной трудовой деятельности с ним позволит объективно оценивать успешность адаптационных процессов, а также позволит понимать перспективу службы нового сотрудника. Также данная форма обратной связи позволяет информировать организаторов адаптационных процессов о негативном влиянии адаптанта на профессиональную группу в целом и конкретный коллектив в частности. Это позволит наставникам и руководителям структурных подразделений не допустить снижения уровня устойчивости и безопасности профессиональной группы и принять соответствующие меры по вопросу дальнейшей службы адаптанта.

Решением вышеизложенных проблем может стать разработка и развитие адресных кадровых программ для адаптантов. Особенно это касается сотрудников, которые впервые поступают на службу в исправительные учреждения уголовно-исполнительной системы и не имеют возможности ознакомиться с трудовой деятельностью заранее, то есть пройти этап предадаптационной подготовки. Стоит отметить, что данные программы не должны акцентироваться только на конкретном элементе кадровых процедур (к примеру, только на трудовой адаптации). Они должны быть адресными относительно должностей и конкретных сотрудников с целью построения эффективной взаимосвязи между всеми кадровыми элементами: подбором, адаптацией, мотивацией и обучением.

Естественно, что данные программы должны быть в первую очередь нацелены на членов «группы риска», которая представляет угрозу для устойчивости, безопасности и сплоченности закрытой профессиональной

группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы. Кроме того практика адресных программ может быть частично использована и для тех адаптантов, которые показывают высокие результаты трудовой деятельности и смогли включиться в неформальную структуру профессиональной группы.

2.3. Особенности «группы риска» закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений как фактора, препятствующего устойчивости профессиональной группы

«Группа риска» представляет особый интерес в рамках нашего исследования, так как благодаря выявлению ее ключевых характеристик представляется возможным усовершенствовать трудовую адаптацию закрытой профессиональной группы. Это необходимо не только для эффективного проведения адаптационных процессов, но и для поддержания необходимого уровня устойчивости, сплоченности и безопасности закрытой профессиональной группы, которая не может допускать к службе несоответствующих лиц. Для исследования была выбрана Свердловская область, как регион, на территории которого находятся все виды исправительных учреждений (включая учреждения особого назначения), что позволяет учесть режим содержания (общий, строгий или особый) и специфику работы с разным типом спецконтингента (мужчины; женщины; осужденные лица, не достигшие 18 лет; осужденные лица, приговоренные к принудительному лечению)¹. Свердловская область также является одним из лидеров в РФ по количеству исправительных учреждений (более 50 учреждений), функционирующих на ее территории, что подчеркивает

¹ Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 08 января 1997 г. № 1-ФЗ (в ред. от 24 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения 01.05.2024)

особый интерес к выбранному региону и позволяет его рассматривать как типичный для применения результатов исследования на всю профессиональную группу¹.

Цель исследования – выявление особенностей «группы риска» в закрытой профессиональной группе сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы как основного барьера воспроизводства устойчивости профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений.

Под членом «группы риска» в закрытой профессиональной группе сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы мы понимаем *адаптанта, проявляющего признаки дезадаптивного поведения, способного нанести ущерб устойчивости закрытой профессиональной группы, нуждающегося в особом адаптационном подходе для принятия объективного решения о возможности его дальнейшего функционирования в профессиональной группе.*

Основной сложностью в работе с такими адаптантами является отсутствие критериев выявления потенциальных членов «группы риска». Отсутствие сформулированного перечня характеристик члена «группы риска» делает невозможной разработку кадровых программ, которые способствовали бы более высокой степени эффективности трудовой адаптации².

В 2018 году исследователем был проведен подробный анализ кадрового состава и процедуры подбора персонала на базе Федерального казенного учреждения Исправительной колонии №10 ГУ ФСИН России по Свердловской области. В ходе исследования были выявлены ключевые проблемы процедуры подбора персонала: длительность процедуры подбора, отсутствие вторичного найма персонала учреждения. Для решения данных проблем исследователем были предложены рекомендации, которые были внедрены в деятельность учреждения с последующим подтверждением эффективности в рамках совершенствования

¹ Статистика ГУ ФСИН России по Свердловской области. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://66.fsin.gov.ru/statistika.php> (дата обращения 15.02.2024).

² Апахова, В. М. Адресность трудовой адаптации как фактор сокращения группы риска среди сотрудников уголовно-исполнительной системы / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2020. – № 5. – С. 154.

процедуры подбора (справка о внедрении результатов исследования представлена в Приложении 3). Совершенствование процедуры подбора позволило повысить эффективность деятельности персонала отдела кадров и воспитательной работы с личным составом, но незначительно сказалось на уровне текучести кадров в учреждении. Это сформировало необходимость дальнейшего исследования кадровых проблем учреждений уголовно-исполнительной системы с переходом к исследованию следующей кадровой процедуры – трудовой адаптации персонала.

Для анализа проблем трудовой адаптации и выявления «группы риска» необходим комплексный подход в исследовании, предполагающий выявление и подтверждение выводов о трудовой адаптации персонала в исправительных учреждениях Свердловской области. Исследование проводилось в несколько этапов:

1. Анализ динамики по количеству вакантных рабочих мест в исправительных учреждениях и выявление бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области.

2. Анкетирование бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области (программа исследования представлена в Приложении 4).

На первом этапе исследования был проведен анализ вакансий, заявленных организациями, подведомственными ФСИН России, в органы службы занятости населения Свердловской области в период с 2019 года по 2023 год.

Стоит отметить, что в настоящее время в ФСИН России присутствует две категории сотрудников: аттестованный и вольнонаемный персонал. «Аттестованный персонал – сотрудники, которые проходят в учреждении службу. Вольнонаемный персонал – сотрудники, принимаемые на работу в соответствии с Трудовым законодательством РФ по трудовому договору»¹. Разделение данных категорий, прежде всего, свидетельствует о разных полномочиях у персонала,

¹ О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 13 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

особенно это касается доступа к спецконтингенту при осуществлении трудовой деятельности. Вольнонаемный персонал также обращается в службы занятости, но в меньшем количестве и не оказывает влияния на результаты социологического исследования, поэтому группа вольнонаемного персонала не является значимой подгруппой персонала для анализа трудовой адаптации и выявления «группы риска». При этом вольнонаемный персонал проходит сокращенную программу трудовой адаптации, которая отличается от программы аттестованного персонала. Это связано с тем, что вольнонаемный персонал не принимает присягу, не имеет доступа к властному ресурсу и, соответственно, спецконтингенту, а также выполняет сопутствующие основной деятельности функции, не требующие особых профессионально-важных качеств. Данные представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Количество свободных рабочих мест, заявленных организациями, подведомственными ФСИН России, в органы службы занятости населения Свердловской области¹

Профессии	2019 год		2020 год		2021 год		2022 год		2023 год	
	Рабочие места, единиц	Доля, %	Рабочие места, единиц	Доля, %	Рабочие места, единиц	Доля, %	Рабочие места, единиц	Доля, %	Рабочие места, единиц	Доля, %
Начальник (в разных отраслях)	122	3,8	92	3,3	198	6,6	186	5,5	148	4,4
Инспектор	1480	46,5	1647	59,6	1302	43,3	1839	54,5	1750	52,6
Инспектор отдела режима и охраны	188	5,9	98	3,5	194	6,4	156	4,6	74	2,2
Бухгалтер/главный бухгалтер	82	2,6	17	0,6	26	0,9	100	3,0	92	2,8
Кинолог	32	1,0	5	0,2	27	0,9	37	1,1	26	0,8
Оперативный уполномоченный	42	1,3	59	2,1	72	2,4	23	0,7	12	0,4
Медицинский персонал (врачи, фельдшеры, медицинские сестры)	691	21,7	387	14,0	569	18,9	426	12,6	766	23,0
Водитель	169	5,3	135	4,9	174	5,8	193	5,7	112	3,4
Инженер	78	2,5	70	2,5	67	2,2	79	2,3	44	1,3
Иные профессии вольнонаемного персонала	299	9,4	253	9,2	379	12,6	337	10,0	306	9,2
Всего	3183	100,0	2763	100,0	3008	100,0	3376	100,0	3330	100,0

¹ Работа и вакансии в Свердловской области. Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». URL: <https://trudvsem.ru/vacancy/> (дата обращения 05.01.2024).

Данные по количеству свободных рабочих мест демонстрируют, что в течение календарного года преимущественную долю (от 60 до 70%) составляют вакансии, относящиеся к аттестованному персоналу: начальник, инспектор, инспектор отдела режима и охраны, бухгалтер, кинолог, оперативный уполномоченный.

Исходя из данных таблицы 6, можно сделать вывод о том, что наибольшую долю составили вакансии по профессиям младшего начальствующего состава и рядового состава (должность: инспектор): 46,5% в 2019 году, 59,6% в 2020 году, 43,3% в 2021 году и 54,5% в 2022 году, 52,6% в 2023 году. Значительный процент также составили вакансии медицинского персонала (врачи, фельдшеры, медицинские сестры), что соответствует тенденции в целом по Свердловской области, так как дефицит медицинских работников наблюдается не только в учреждениях, подведомственных ФСИН. Медицинские работники преимущественно относятся к категории вольнонаемного персонала, поэтому в рамках анализа закрытой профессиональной группы не влияют на результаты исследования. Необходимо принять во внимание, что одна и та же вакансия может быть заявлена как свободная несколько раз в течение одного года или нескольких лет подряд, что может свидетельствовать либо об отсутствии спроса на данное рабочее место среди соискателей работы, либо о высоком уровне текучести кадров по данной вакансии, то есть сотрудники увольняются менее чем через год после трудоустройства, и вакансия становится вновь актуальной¹.

«Группа риска» не обладает формальными признаками, нормами и правилами, но в нее входят адаптанты, которые испытывают значительные трудности в период адаптации, проявляют дезадаптивное поведение и, скорее всего, прекратят службу в первый год работы, то есть до окончания всех адаптационных процедур. Стоит отметить, что несмотря на недолгое пребывание в профессиональной группе они могут нанести значительный ущерб параметрам устойчивости и безопасности профессиональной группы, что делает вопрос

¹ Апахова, В. М. Адресные программы адаптации как способ снижения текучести кадров в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Вопросы управления. – 2023. – № 6. – С. 60.

особого внимания к таким адаптантам ключевым. В Свердловской области функционирует 41 центр занятости, в таблице 7 представлены только те центры занятости, в которые обращались граждане, имеющие в качестве последнего места работы учреждения ФСИН России¹. Для выявления характеристик членов «группы риска» была проанализирована численность граждан, обратившихся в органы службы занятости Свердловской области. Данные представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости населения Свердловской области за содействием в поиске подходящей работы, уволенных из организаций, подведомственных ФСИН России (по территориальному критерию)²

№ п/п	Центр занятости	Наименование учреждения ФСИН России	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
1	ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ»	ИК-10 Екатеринбург	3	3	2	0	2
		ИК-2 Екатеринбург	0	6	3	2	0
		СИЗО-5 Екатеринбург	3	5	4	1	0
		СИЗО-1 Екатеринбург	7	15	12	3	2
		ФКУЗ МСЧ № 66 ФСИН	15	22	23	18	0
		иные учреждения ФСИН	16	17	15	7	2
	Итого по ЦЗ		44	68	59	31	6
2	ГКУ «Ивдельский ЦЗ»	ИК-55 Ивдель	4	15	10	3	2
		ИК-56 Чёрный Беркут	29	2	17	3	0
		ИК-62 Ивдель	17	19	19	2	0
		ЛИУ-58 Ивдель	20	5	13	1	12
		ИК-63 Ивдель	10	8	10	2	0
		иные учреждения ФСИН	3	1	2	2	0
	Итого по ЦЗ		83	50	71	13	14
3	ГКУ «Ирбитский ЦЗ»	СИЗО-2 Ирбит	7	6	7	4	4
	Итого по ЦЗ		7	6	7	4	4
4	ГКУ «Каменск-Уральский ЦЗ»	ИК-47 Каменск-Уральский	3	14	10	9	6
		КП-59 Каменск-Уральский	7	21	18	21	2
	Итого по ЦЗ		10	35	28	30	8
5	ГКУ «Камышловский ЦЗ»	КП-45 Восточный	4	9	7	3	12
		СИЗО-4 Камышлов	2	8	7	4	0
	Итого по ЦЗ		6	17	14	7	12
6	ГКУ «Красноурьинский ЦЗ»	ИК-16 Красноурьинск	10	12	12	3	2
		ИК-3 Красноурьинск	12	8	11	6	6

¹ Перечень подведомственных учреждений. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. URL: <https://www.szn-ural.ru/czn/index/> (дата обращения 15.01.2024).

² Сведения о предоставлении услуг в области содействия занятости населения – статистическая форма 2Т. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. URL: <https://www.szn-ural.ru/reports/> (дата обращения 15.01.2024).

Продолжение таблицы 7

№ п/п	Центр занятости	Наименование учреждения ФСИН России	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
7	ГКУ «Невьянский ЦЗ»	ИК-46 Невьянск	3	8	6	4	0
		Кировградская ВК	2	36	24	11	6
		СИЗО-6 Кировград	14	10	13	4	0
	Итого по ЦЗ		19	54	43	19	6
8	ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»	ИК-12 Нижний Тагил	2	7	5	2	6
		ИК-13 Красная утка	0	8	4	5	2
		ИК-5 Нижний Тагил	1	8	5	5	0
		ИК-6 Нижний Тагил	13	8	11	5	6
		ЛИУ-51 Нижний Тагил	3	6	5	1	0
		СИЗО-3 Нижний Тагил	5	6	6	2	0
	Итого по ЦЗ		24	43	36	20	14
9	ГКУ «Новолялинский ЦЗ»	ИК-53 Верхотурье	2	7	5	4	8
		ИК-54 Новая Ляля	4	12	9	6	10
	Итого по ЦЗ		6	19	14	10	18
10	ГКУ «Первоуральский ЦЗ»	КП-66 Решеты	1	2	2	5	0
	Итого по ЦЗ		1	2	2	5	0
11	ГКУ «Серовский ЦЗ»	ИК-52 Восточный	1	9	6	4	4
		ИК-8 Гари	10	5	8	9	0
		ИК-18 Сосьва	8	3	6	7	0
		ИК-15 ОИК-4 ОУХД	5	6	6	5	8
		ЛИУ-23 Сосьва	8	9	9	4	16
	Итого по ЦЗ		32	32	35	34	28
12	ГКУ «Тавдинский ЦЗ»	ИК-19 Тавда	18	22	22	9	4
		ИК-24 Азанка	5	10	9	6	4
		ИК-26 Тавда	5	8	7	6	4
		иные учреждения ФСИН	2	4	3	3	6
	Итого по ЦЗ		30	44	41	24	18
	Иные учреждения ФСИН по СО (вольнонаемный персонал)		30	33	35	18	24
	Иные учреждения ФСИН по России		6	14	11	4	2
	Итого по службе занятости СО		320	437	419	228	162

На основании данных таблицы 7 можно сделать вывод о том, что значительная часть уволенных из организаций, подведомственных ФСИН, работали в исправительных учреждениях, так как на другие виды учреждений приходится меньшее количество уволенных. Такая тенденция наблюдается на территории всего региона, что свидетельствует об общей кадровой проблеме для большинства исправительных учреждений Свердловской области. Стоит отметить, что граждане обращаются в центры занятости по месту жительства, что позволяет говорить о проживании на территории, где располагается учреждение.

При анализе статистической информации выявлено, что основная часть граждан, обратившихся в органы службы занятости населения Свердловской

области за содействием в поиске подходящей работы, имеющих в качестве последнего места работы организации, подведомственных ФСИН России, увольнялись по собственному желанию. Данные представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости населения Свердловской области за содействием в поиске подходящей работы, уволенных из организаций, подведомственных ФСИН России (по причине увольнения)¹

Причина увольнения	2019 год		2020 год		2021 год		2022 год		2023 года	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
По собственному желанию	186	58,1	310	70,9	302	72,1	130	57,3	92	57,9
По соглашению сторон	15	4,7	24	5,5	27	6,4	21	9,2	8	4,9
Истечение срока трудового договора	18	5,6	31	7,1	21	5,0	16	7,0	18	11,1
Сокращение численности или штата	58	18,1	30	6,9	29	6,9	27	11,8	32	19,7
Нарушение трудовой дисциплины	7	2,2	17	3,9	16	3,8	8	3,5	4	2,0
По выслуге лет/ выход на пенсию	19	5,9	8	1,8	3	0,7	4	1,7	2	1,2
По состоянию здоровья	7	2,2	6	1,4	7	1,7	4	1,7	2	1,2
По иным причинам	10	3,1	11	2,5	14	3,3	18	7,8	4	2,0
Всего	320	100,0	437	100,0	419	100,0	228	100,0	162	100,0

По данным таблицы 8 можно сделать вывод о том, что доля работников, уволившихся по собственному желанию в 2019–2023 годах, составила от 58,1% до 72,1%. Вероятнее всего, большинство уволившихся не смогли пройти период адаптации и приняли решение покинуть службу – таких сотрудников в период адаптации мы расцениваем как членов «группы риска».

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы наблюдается тенденция увольнения сотрудников по собственному желанию в течение рассматриваемого периода. Это подчеркивает необходимость совершенствования

¹ Сведения о предоставлении услуг в области содействия занятости населения – статистическая форма 2Т. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. URL: <https://www.szn-ural.ru/reports/> (дата обращения 15.01.2024).

кадровой политики с целью стабилизации кадрового состава исправительных учреждений. Особенно это касается тех сотрудников, которые приняли решение покинуть место службы в первый год работы.

На втором этапе исследования был осуществлен анализ трудовой адаптации сотрудников, которые покинули уголовно-исполнительную систему и, вероятнее всего, не прошли трудовую адаптацию.

В исследовании используется количественная стратегия – формализованная анкета для сбора данных, которая проводилась для сотрудников, уволившихся из исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области. Бланк социологического опроса представлен в Приложении 5.

Гипотеза-основание заключается в том, что увольнение по собственному желанию при стаже работы до 1 года свидетельствует о том, что адаптант принадлежал к «группе риска» в период адаптационных процессов. Основным индикатором подтверждения или опровержения гипотезы будет количество респондентов, которые не прошли трудовую адаптацию и покинули учреждение уголовно-исполнительной системы в первый год работы, а значит, скорее всего, входили в «группу риска». Характеристики респондентов, такие как пол, возраст, стаж работы, уровень образования, место обучения могут быть рассмотрены в качестве основных характеристик членов «группы риска» при условии совпадения данных характеристик у респондентов.

Респонденты заполняли анкеты при первичном обращении в центры занятости для постановки на регистрационный учет в качестве безработных. Заполнение анкет проводилось при сопровождении сотрудников центров занятости Свердловской области. Для расчета выборочной совокупности были использованы данные численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения Свердловской области за содействием в поиске подходящей работы, уволенных из организаций, подведомственных ФСИН России. Тип отбора – целевой, одноступенчатый, в качестве критериев отбора выступала принадлежность граждан, обратившихся в центры занятости, к исправительным учреждениям уголовно-исполнительной системы (граждане, имеющие в качестве

последнего места работы исправительные учреждения уголовно-исполнительной системы). Данные представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ выборочной совокупности за период 2019-2023 гг.

Совокупность	2019	2020	2021	2022	2023
Генеральная	320	437	419	230	161
Выборочная	175	205	201	144	114

В качестве респондентов были отобраны 839 граждан, покинувшие учреждения ФСИН России по собственному желанию или по соглашению сторон.

На основании данных анкет была составлена характеристика гендерного распределения респондентов, представленная в таблице 10.

Таблица 10 – Характеристика респондентов по полу за период 2019-2023 гг.

Пол	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Женский	57	27,9	62	30,1	56	28,0	40	27,7	48	42,1
Мужской	118	73,1	143	69,9	145	72,0	104	72,3	66	57,9
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

Анализ данных, полученных из анкет, демонстрирует, что численность обратившихся в службу занятости мужчин, уволенных из ФСИН России, преобладает над аналогичной численностью женщин и составляет от 57,9% до 73,1% от общей численности обратившихся граждан за исследуемый период. Это объясняется спецификой трудовой деятельности и условиями труда в уголовно-исполнительной системе.

Далее были проанализированы возрастные группы респондентов. В таблице 11 представлена характеристика респондентов по возрасту.

Таблица 11 – Характеристика респондентов по возрасту за период 2019-2023 гг.

Возраст	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
20-22 года	10	5,7	16	7,8	7	3,5	8	5,5	3	2,9
23-25 лет	36	20,6	41	20,0	42	20,9	29	20,1	18	16,4
26-30 лет	51	29,1	72	35,1	59	29,4	44	30,8	43	37,3
31-34 года	23	13,1	22	10,7	39	19,4	20	13,8	16	13,8
35-40 лет	18	10,3	21	10,2	18	9,0	16	11,1	14	11,8
41-44 года	17	9,7	18	8,8	21	10,4	18	12,5	17	14,9
45 лет и старше	20	11,4	15	7,3	15	7,5	9	6,2	3	2,9
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

Возраст граждан исследуемой выборочной совокупности преимущественно находится в диапазоне от 23 до 34 лет. Самая многочисленная возрастная группа 26-30 лет: 29,1% в 2019 году, 35,1% в 2020 году, 29,4% в 2021 году и 30,8% в 2022 году и 37,3% в 2023 году. Это объясняется тем, что граждане от 23 до 34 лет проходят адаптацию впервые и еще не имеют значительного опыта работы в организациях. Стоит отметить, что поступление на службу в учреждения и органы уголовно-исполнительной системы гражданами, имеющими возраст до 20 лет, практически невозможно, что обуславливается необходимостью прохождения воинской службы и наличием уровня образования не ниже среднего профессионального.

В таблице 12 представлена характеристика респондентов по категории должности, которую они занимали во время прохождения службы во ФСИН России.

Таблица 12 – Характеристика респондентов по категории должности за период 2019-2023 гг.

Категория должности	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Младший и рядовой начальствующий состав	137	78,3	170	82,9	157	78,1	108	75,0	90	79,3
Высший, старший и средний начальствующий состав	38	21,7	35	17,1	54	26,9	24	25,0	24	20,7
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

Должность последнего места работы в учреждениях ФСИН России у подавляющего большинства опрошенных относится к категории младшего начальствующего состава и рядового состава – 78,3% в 2019 году, 82,9% в 2020 году, 78,1% в 2021 году, 75,0% в 2022 году, 79,3% в 2023 году. Уволенные с должностей, относящиеся к высшему, старшему и среднему начальствующему составу, имеют длительный стаж работы, поэтому их увольнение не связано с адаптационными процессами, так как эти должности можно занять только при длительном прохождении службы.

В таблице 13 представлена характеристика респондентов по уровню образования.

Таблица 13 – Характеристика респондентов по уровню образования за период 2019-2023 гг.

Уровень образования	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Среднее профессиональное	121	69,3	137	66,1	93	46,3	76	52,1	56	49,3
Высшее	54	30,7	68	33,2	108	53,7	69	47,9	58	50,7
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

По уровню образования обратившиеся в службы занятости граждане распределяются следующим образом: среднее профессиональное образование имеют от 46,3% до 69,3% респондентов; высшее – около трети. Таким образом, можно сделать вывод о том, что большинство уволившихся имеют среднее профессиональное образование. Важнейшим критерием успешности прохождения адаптационных процессов является предадаптационный этап, поэтому характеристика респондентов уровню образования имеет большое значение для нашего исследования. В таблице 14 представлена характеристика респондентов по принадлежности к типу учебного заведения.

Таблица 14 – Характеристика респондентов по принадлежности к типу учебного заведения за период 2019-2023 гг.

Образование	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Гражданское учебное заведение	140	80,2	168	82,6	158	78,9	119	82,7	88	77,6
Ведомственное учебное заведение	35	19,8	37	17,4	43	21,1	25	17,3	26	22,4
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

От 17,3 до 22,4% респондентов в каждом исследуемом периоде, имеют профильное образование, полученное в образовательной системе ФСИН России. Значительную долю респондентов от 77,6% до 82,7% составляют выпускники гражданских учебных заведений. Данное распределение имеет ключевое значение при составлении социального портрета «группы риска», так как у граждан, не проходивших обучение в ведомственных учреждениях, не пройден период предадаптационной подготовки.

Для достижения высокой степени эффективности трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений необходимо использование программы

трудовой адаптации. Стоит отметить, что некоторые учреждения находятся на периферии относительно центра, поэтому имеют сложности с наймом персонала, что вызывает кадровый голод. Это создает условия, при которых реализация программы трудовой адаптации становится невозможной в силу отсутствия организаторов данной программы. Данные представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Наличие у респондентов программы трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях ФСИН России за период 2019-2023 гг.

Программа трудовой адаптации	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Использовалась программа трудовой адаптации	150	85,7	174	84,8	162	80,5	114	79,1	97	85,1
Не использовалась программа трудовой адаптации	20	11,4	24	11,7	29	14,4	19	13,1	13	11,4
Затрудняюсь ответить	5	2,9	7	3,5	10	5,1	11	7,8	4	3,5
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

От 79,1% до 85,7% респондентов признают наличие и использование программы трудовой адаптации в период их службы в учреждениях, что является высоким показателем и свидетельствует о заинтересованности учреждения в качественных адаптационных процессах. Отсутствие программы трудовой адаптации может свидетельствовать о проблемах нехватки кадровых ресурсов для реализации программы адаптации, а также о низком уровне информированности адаптантов о тех мероприятиях, которые проводились в период трудовой адаптации.

Далее нами было проанализировано наличие у респондентов коммуникации с коллегами в период трудовой адаптации. Данные представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Наличие у респондентов коммуникации с коллегами в период трудовой адаптации в учреждениях ФСИН России за период 2019-2023 гг.

Коммуникация с профессиональной группой	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Была коммуникация	17	9,8	23	11,2	21	10,4	15	10,5	13	11,4
Не было коммуникации	158	90,2	180	88,7	179	89,1	129	88,9	101	88,6
Затрудняюсь ответить	0	0	2	1	1	0,5	1	0,6	0	0
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

От 88,6% до 90,2% респондентов признают отсутствие коммуникации с коллегами в период трудовой адаптации в учреждении уголовно-исполнительной системы. Отсутствие коммуникации с коллегами у большинства респондентов свидетельствует о том, что респонденты не смогли стать полноценными членами закрытой профессиональной группы, и, вероятнее всего не смогли принять систему ценностей и норм, установленную в учреждении. Это указывает на наличие проблем в период вхождения адаптанта в профессиональную группу, что делает невозможной успешную и продолжительную трудовую деятельность в закрытой специфичной среде.

Также нами был оценен уровень удовлетворенности респондентов проводимыми мероприятиями программы трудовой адаптации. Данные представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Уровень удовлетворенности респондентов проводимыми мероприятиями программы трудовой адаптации в учреждениях ФСИН России за период 2019-2023 гг.

Уровень удовлетворенности	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Отлично	15	8,6	8	3,9	10	4,9	16	11,1	9	7,8
Хорошо	3	1,7	23	11,2	17	8,4	11	7,6	10	8,7
Удовлетворительно	23	13,1	19	9,2	14	6,9	12	8,3	13	11,4
Неудовлетворительно	127	72,6	144	70,4	148	73,9	97	67,5	77	67,8
Затрудняюсь ответить	7	4	11	5,3	12	5,9	8	5,5	5	4,3
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	144	100,0	114	100,0

Большинство респондентов (от 67,5% до 73,9% в рассматриваемом периоде) отмечают неудовлетворенность проводимыми мероприятиями программы трудовой адаптации, что свидетельствует о необходимости ее модернизации и оптимизации в целях сокращения текучести кадров в исправительных учреждениях.

Далее был проведен «отсев анкет», в целях рассмотрения только тех респондентов, которые не прошли полностью период адаптации, то есть уволились в первый год службы. Данные представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Характеристика респондентов по стажу работы за период 2019-2023 гг.

Стаж работы	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
менее 3 месяцев	17	9,7	11	5,4	15	7,6	18	12,5	5	4,4
от 3 до 6 месяцев	57	33,0	86	42,1	78	38,8	59	41,5	41	36,0
от 6 месяцев до 1 года	51	28,9	52	25,0	39	19,4	21	14,6	35	31,3
более 1 года	50	28,4	56	27,5	69	34,2	45	31,4	33	28,3
Итого	175	100,0	205	100,0	201	100,0	143	100,0	114	100,0

Доля респондентов, уволившихся до завершения всех этапов трудовой адаптации (в течение года после трудоустройства) составляет около 70%, что свидетельствует о предположительном отношении данных граждан к «группе риска» при прохождении адаптационных процедур до момента увольнения, что подтверждается устойчивой динамикой за рассматриваемый период. Это связано с тем, что они не прошли до конца все адаптационные процедуры, но уже приняли решение покинуть службу.

В таблице 19 представлена характеристика респондентов по основанию увольнения в первый год службы из исправительных учреждений ФСИН России. Таблица 19 – Характеристика респондентов, имеющих стаж работы менее 1 года, по основанию увольнения за период 2019-2023 гг.

Основание увольнения	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Собственное желание	94	75,2	115	77,1	113	85,6	80	81,6	59	74,2
Соглашение сторон	8	6,4	5	3,3	3	2,2	5	5,1	3	4,3
Сокращение	11	8,8	17	11,4	10	7,6	4	4,1	12	15,2
Выслуга лет / выход на пенсию	7	5,6	5	3,3	1	0,9	2	2,0	2	2,1
По состоянию здоровья	4	3,2	5	3,3	3	2,2	4	4,1	2	2,1
Иные основания	1	0,8	2	1,6	2	1,5	3	3,1	2	2,1
Итого	125	100,0	149	100,0	132	100,0	98	100,0	80	100,0

При анализе данных опроса выявлено, что основная часть опрошенных, имеющих в качестве последнего места работы организации, подведомственные ФСИН России, увольнялись по собственному желанию (от 75,2% до 85,6%). В таблице 20 представлено распределение ответов респондентов по причинам увольнения из исправительных учреждений ФСИН России по собственному желанию.

Таблица 20 – Характеристика респондентов, имеющих стаж работы менее 1 года, по причине увольнения по собственному желанию за период 2019-2023 гг.

Причина увольнения	2019		2020		2021		2022		2023	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Переезд	2	2,1	3	2,6	3	2,6	1	1,2	0	0,0
Семейные обстоятельства	3	3,2	14	12,1	8	7	3	3,7	7	11,7
Нет коммуникации	32	34	31	26,9	34	30	21	26,3	22	38,4
Не подошел характер работы	42	44,8	56	48,9	47	41,9	46	57,6	11	17,6
Конфликт	11	11,7	8	6,9	15	13,2	6	7,5	11	17,6
Иные	4	4,2	3	2,6	6	5,3	3	3,7	8	14,7
Итого	94	100,0	115	100,0	113	100,0	80	100,0	59	100,0

Из числа работников, уволенных по собственному желанию и по соглашению сторон, самыми популярными являются следующие причины увольнения: 1 место – не подошел характер работы; 2 место – нет коммуникации с коллективом/ начальством, 3 место – семейные обстоятельства, либо конфликт на рабочем месте. Характер работы имеет ключевое значение, так как респондент принял решение о прекращении службы на основании собственного мнения о несоответствии занимаемой должности и нормативным требованиям, которые были выявлены в процессе трудовой адаптации. К неподходящему характеру работы относятся следующие признаки: несоответствие профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, неудовлетворительные условия места службы, неудовлетворительное состояние здоровья для выполнения трудовых функций, транспортная доступность рабочего места.

Отсутствие коммуникаций внутри профессиональной группы также имеет значительное влияние, так как адаптационные процедуры не были эффективными и не позволили адаптанту влиться в систему формальных и неформальных связей, что представляется как угроза для уровня устойчивости профессиональной группы. Конфликт на рабочем месте также свидетельствует о неэффективности адаптационных процедур, так как лицами, ответственными за адаптационные процессы, было допущено столкновение в коллективе.

На основании ответов респондентов была составлена гендерная характеристика респондентов, уволившихся в первый год работы по собственному желанию, представленная на Рисунке 1.

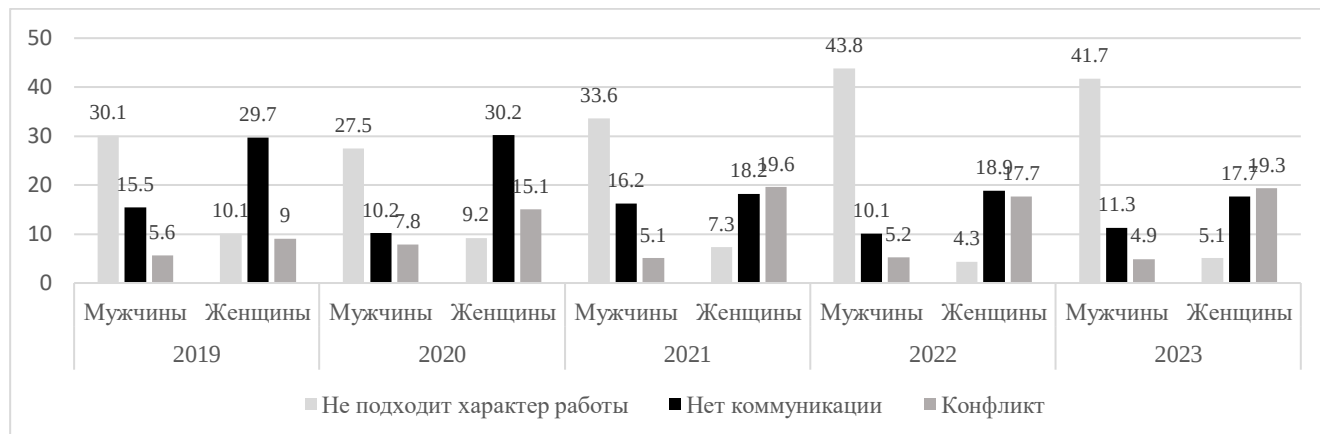


Рис. 1. Гендерное распределение респондентов по причинам увольнения, %

Самой популярной причиной увольнения у женщин стал конфликт на рабочем месте (30,2%) и отсутствие коммуникации в профессиональной группе (19,6%), для мужчин наибольший вес имеет характер работы (43,8%). Данное распределение свидетельствует о том, что в первый год службы мужчины не смогли адаптироваться к характеру работы, его особенностям и покинули исправительное учреждение как несоответствующие лица. Стоит отметить, что несоответствие адаптанта характеру работы в исправительном учреждении должно выявляться на этапах подбора персонала для недопущения влияния таких адаптантов на устойчивость социальной структуры профессиональной группы.

Для выявления возрастной категории предполагаемого члена «группы риска» была составлена характеристика респондентов, уволившихся в первый год работы по собственному желанию, представленная на Рисунке 2.

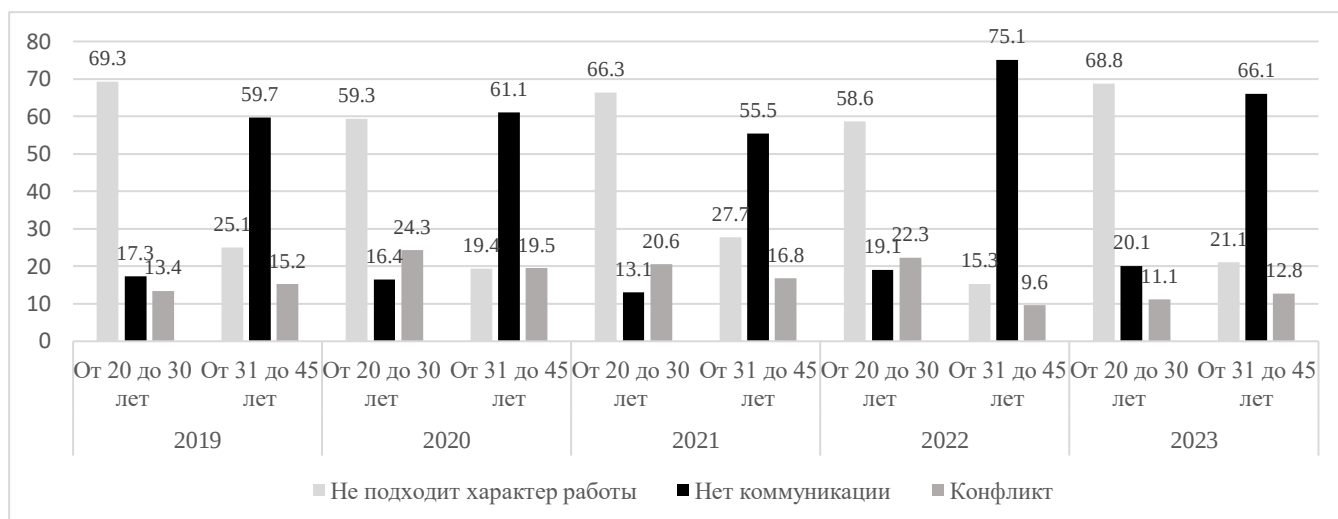


Рис. 2. Возрастные группы респондентов по причинам увольнения, %

Основной причиной увольнения для возрастной группы до 30 лет становится неподходящий характер работы (более 50% в каждом периоде). Старшие возрастные группы (до 35 и до 40 лет) больше ориентируются на отсутствие коммуникации и конфликты в коллективе.

Далее была составлена характеристика респондентов по образовательному критерию, представленная на Рисунке 3.

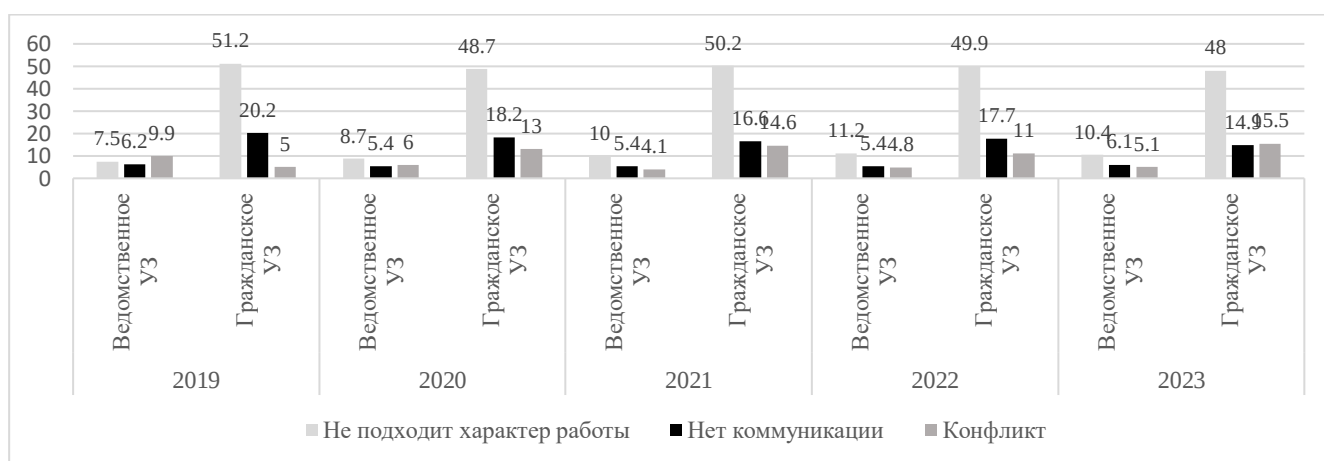


Рис. 3. Принадлежность места получения образования респондентов к причинам увольнения, %

У респондентов, которые не имеют ведомственного образования, чаще всего происходят увольнения из-за неподходящего характера работы (более 50%)

и отсутствия коммуникаций (более 30%). Это подтверждает важность предадаптационного периода во время обучения, так как в этот период происходит ознакомление с системой ценностей, норм, спецификой трудовой деятельности и налаживаются профессиональные коммуникации, в том числе и неформальные.

По результатам социологического опроса можно сделать вывод о подтверждении гипотезы-основания: такие характеристики бывшего сотрудника исправительного учреждения уголовно-исполнительной системы как увольнение по собственному желанию / соглашению сторон при стаже работы менее 1 года, отсутствие ведомственного образования, возраст до 30 лет свидетельствуют о его принадлежности к «группе риска» в период трудовой адаптации.

«Группа риска» формируется под влиянием определенных факторов трудовой адаптации, влияющих на трудовое поведение и установки адаптантов, которые должны соответствовать системе норм и правил, установленных в учреждении. Основные характеристики членов «группы риска» можно сформулировать исходя из анализа характеристик тех сотрудников, которые не прошли период адаптации и были исключены из профессиональной группы (участники социологического опроса как бывшие члены «группы риска»), то есть характеристики тех адаптантов, которые не прошли трудовую адаптацию и покинули исправительное учреждение в первый год работы. Подробные характеристики членов «группы риска» представлены ниже:

1. Член «группы риска» преимущественно мужского пола. Это связано с тем, что более 70% профессиональной группы составляют мужчины, что обуславливается особенностями вредных и опасных условий трудовой деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также необходимостью наличия высокого уровня физической подготовки для использования табельного оружия и иных средств защиты в оперативно-розыскной деятельности. Стоит отметить, что на гендерное распределение адаптантов также влияет отношение к трудовой деятельности, принятию системы ценностей, норм, правил и условиям труда у женщин. Женщины, как правило,

склоняются к выбору таких мест работы, которые обладают признаками открытости¹.

2. Член «группы риска» преимущественно относится к возрастной группе до 30 лет. Эта возрастная группа имеет небольшой опыт работы в организациях, а зачастую не имеет его вообще, что отражается на увеличении сроков трудовой адаптации на первом месте работы. Сотрудники исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, в большинстве своем, обязаны проходить срочную военную службу до поступления на первое место работы, что повышает возраст первичного замещения должностей на постоянной основе. Более старшие возрастные группы уже имеют опыт участия в адаптационных процессах, что повышает их адаптационный потенциал. Таким сотрудникам требуется меньше времени на этапы предадаптационной подготовки и первичного социального напряжения, а также они имеют меньшее стремление к изменениям при попадании в незнакомую сферу деятельности².

3. Член «группы риска» преимущественно имеет среднее профессиональное образование, полученное не в ведомственном учебном заведении. Это значительно ограничивает карьерный рост сотрудника, так как для замещения определенных должностей среднего и старшего начальствующего состава у сотрудника должна быть степень бакалавра или магистра, полученная преимущественно в ведомственном ВУЗе. Данный фактор негативно сказывается на мотивации сотрудника к повышению эффективности и результативности трудовой деятельности не только в период трудовой адаптации, но и в последующие периоды службы. Но замещение более высоких должностей возможно только при наличии опыта работы, который предопределяет принятие социального порядка, установленного в учреждении, что играет ключевую роль в обеспечении должного уровня устойчивости профессиональной группы. К тому же замещение должностей младшего начальствующего состава предполагает

¹ Апахова В.М., Ваторопин А.С. Женский персонал исправительных учреждений в России: Основные функции и особенности использования // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сб. ст. X Уральского демографического форума, 2019. С. 68-72.

² Апахова В.М., Ваторопин А.С. Персонал уголовно-исполнительной системы: этапы и особенности адаптации // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. № 5. 2019. С. 97.

постоянный контроль и надзор за спецконтингентом, а это повышает уровень экстремальности условий трудовой деятельности и со временем может вызвать профессиональную деформацию.

4. Член «группы риска» преимущественно относится к аттестованному персоналу. Это связано с занятостью в службах охраны и конвоирования, сотрудники которых должны быть постоянно готовы к стрессовым и экстремальным ситуациям и, по сути дела, осуществляют трудовую деятельность в постоянном напряжении, что требует от них повышенного уровня бдительности и внимания. При осуществлении такой деятельности отвержение ценностей и норм социального порядка невозможно, так как сотрудник морально не выдержит такой трудовой деятельности без должного восприятия системы ценностей профессиональной группы. В большинстве случаев именно прямой контакт со спецконтингентом является фактором, который замедляет процессы трудовой адаптации и вызывает сложности в приспособлении к повседневной службе.

5. Член «группы риска» преимущественно относится к младшему начальствующему составу и рядовому составу. Младший начальствующий состав имеет минимальные полномочия относительно властного ресурса, которые заключаются в обеспечении личной безопасности и сохранении правопорядка в исправительном учреждении. Младший начальствующий состав должен обладать определенным стажем работы для карьерного роста, то есть для повышения в средний и старший начальствующий состав, и получения большего количества полномочий в рамках использования властного ресурса. С одной стороны, это мера для обеспечения устойчивости профессиональной группы сотрудников исправительного учреждения уголовно-исполнительной системы, которая не допускает к управлению лиц, не имеющих достаточного опыта работы, уровня стрессоустойчивости, коммуникаций в трудовом коллективе, но допускает тех, кто успешно прошел все адаптационные процедуры в процессе накопления стажа работы и, по крайней мере частично, разделяет систему ценностей закрытой профессиональной группы. С другой стороны, минимальный объём

полномочий при высоком уровне экстремальности негативно влияет на адаптационные процессы, снижает привлекательность трудовой деятельности и может приводить к проявлению дезадаптивного поведения.

Исходя из результатов проведенного исследования и выявленных общих характеристик, присущих большинству респондентов, можно сформулировать следующие характеристики типичного члена «группы риска»: мужчина до 30 лет, принятый на должности младшего начальствующего состава, имеющий среднее профессиональное образование, полученное вне образовательной структуры уголовно-исполнительной системы.

Если адаптант был идентифицирован как член «группы риска» исходя из его характеристик (возраст до 30 лет, отсутствие профильного образования, принятый на должности младшего начальствующего состава или рядового состава), но после проведения мероприятий демонстрирует положительную динамику, то его можно исключить из «группы риска» на третьем этапе трудовой адаптации. В случае отсутствия положительной динамики и проявлении различных форм дезадаптивного поведения наставник должен инициировать его исключение из профессиональной группы.

Закрытая профессиональная группа требует особого подхода и на выходе из нее. Процесс исключения несоответствующего лица в закрытой профессиональной группе должен проходить под строгим контролем наставника и руководителя структурного подразделения, используя при этом элементы мониторинга состояния профессиональной группы. Это связано с обеспечением безопасности и устойчивости как профессиональной группы, так и социальной структуры, которая наделяет его властными полномочиями. Негативное отношение адаптанта к принятию решения о его исключении может навредить закрытой профессиональной группе и привести к утечке служебной информации, чего нельзя допускать в рамках функционирования исправительных учреждений.

Выводы по второй главе.

Приоритетными направлениями кадровой стратегии уголовно-исполнительной системы определены ключевые направления кадровой работы по повышению эффективности комплектования штата исправительных учреждений. Стратегические документы в полной мере отражают требования тотальных институтов к профессиональной группе, которая в нем функционирует. Руководство уголовно-исполнительной системы на самом высоком уровне стремится к созданию условий, при которых профессиональная группа будет отвечать требуемому уровню устойчивости и безопасности. Все это обуславливает повышение эффективности трудовой деятельности профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений.

Для повышения эффективности трудовой деятельности закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений и воспроизводства ее устойчивости необходимо: повысить эффективность системы подбора персонала, повысить эффективность адаптации кадров уголовно-исполнительной системы, провести мероприятия по снижению некомплекта личного состава, создать многофакторную систему стимулирования и мотивации персонала. Но для реализации кадровой стратегии необходимо формулирование ключевых проблем трудовой адаптации закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы как ключевого фактора устойчивости социальной структуры. Это связано с тем, что профессиональная группа, функционирующая в тотальном институте и не имеющая при этом устойчивой структуры, не сможет реализовать социально-значимую функцию, в которой нуждается современное общество

На первом этапе исследования был проведен экспертный опрос на тему «Состояние трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области», в котором приняли участие 30 экспертов. Экспертный опрос позволил раскрыть важнейшие аспекты трудовой адаптации с позиции реализаторов данных программ, и тех,

кто оценивает их эффективность. На основании результатов экспертного опроса и анкетирования сформулирован ряд проблем трудовой адаптации в специфической профессиональной группе: недостаточность взаимосвязи трудовой адаптации и подбора персонала, а также других кадровых процедур; недостаточность дифференциации программ трудовой адаптации; отсутствие форм обратной связи от профессиональной группы; необходимость подготовки наставников к осуществлению внедрения адаптанта в трудовой коллектив. Эксперты распределили показатели трудовой адаптации в рейтинговой форме, что позволило обратить внимание, в первую очередь, на ключевые проблемы, которые требуют скорейшего решения для повышения эффективности функционирования закрытой профессиональной группы.

На втором этапе исследования был проведен социологический опрос на тему «Оценка мнения бывших сотрудников ФСИН России об эффективности трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы», в котором приняли участие 839 респондентов. В закрытой профессиональной группе выделяется «группа риска», члены которой могут наносить ущерб профессиональной группе, даже при недолгом участии в трудовой деятельности. «Группа риска» характеризуется неэффективностью трудовой адаптации, а значит, ее члены не смогут осуществлять эффективную трудовую деятельность в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, не смогут принять систему ценностей и норм, а также будут стремиться к внедрению изменений относительно собственных потребностей, что будет нарушать устойчивость и социальный порядок, установленный в жесткой социальной структуре. «Группа риска» имеет социальные характеристики, которые позволяют определить ее как неустойчивую структуру с постоянно меняющимся составом, но тенденцией на стабильность социальных характеристик ее членов. Социологический опрос позволил сформулировать устойчивые характеристики члена «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.

Проблемы трудовой адаптации закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы негативно отражаются на условиях воспроизводства устойчивости профессиональной группы. Это противоречит природе тотального института, что формирует необходимость принятия незамедлительных мер для исключения несоответствующих адаптантов из закрытой профессиональной группы.

Тотальный институт является сложной социальной структурой, которая требует особенного подхода к формированию профессионального кадрового состава. Профессиональная группа, функционирующая в условиях тотального института, должна диктовать адаптантам условия осуществления трудовой деятельности и требовать от них неукоснительного соблюдения всех норм и правил, которые в ней установлены. Только помещая адаптанта в жесткую систему формальных и неформальных требований можно добиться требуемого уровня устойчивости социальной структуры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Уголовно-исполнительная система нуждается в эффективно организованной трудовой адаптации, так как характеристики кадрового состава напрямую связаны с функционированием системы в целом и на локальном уровне – в рамках характеристики отдельных учреждений, и на социальном уровне – в рамках функционирования специфической профессиональной группы. Регламентация трудовой адаптации и четкая структура согласования всех кадровых процедур является сильной стороной кадровой работы исправительных учреждений и в полной мере отражает природу тотального института и его жесткость. При этом отсутствие учета специфических характеристик профессиональной группы при входе в нее новых членов оказывает негативное влияние не только на результаты трудовой деятельности, но и на показатели устойчивости профессиональной группы.

Совершенствование системы адаптации возможно лишь в случае применения уникального комплекса механизмов трудовой адаптации, которые готова использовать закрытая профессиональная группа при построении коммуникаций с адаптантом. Особенностью данного комплекса механизмов трудовой адаптации является ее постоянный контролирующий характер, не только за состоянием и действиями адаптанта, но и за состоянием и реакцией ключевых характеристик профессиональной группы. При этом важно, чтобы члены трудового коллектива выступали не только как объект трудовой адаптации, но и как активный ее субъект¹. Развитие трудовой адаптации в закрытых профессиональных группах является защитным механизмом данных групп, а также выступает в качестве механизма поддержания и укрепления ее устойчивости. Невозможность открытости специфических сфер деятельности

¹ Воронин, Б. А. Роль психологического автопортрета личности в процессе адаптации / Б. А. Воронин, В. Н. Савин // XIX-е Уральские социологические чтения: сборник трудов, Екатеринбург, – 2013. – С. 48.

требуют особого подхода к составу профессиональных групп, их характеристикам и ценностным установкам, а также к последующей оценке эффективности адаптационных процессов.

Негативное воздействие, оказанное на специфическую профессиональную группу, может иметь как прямые, так и косвенные последствия, что может дестабилизировать устойчивые связи внутри группы, а также снизить общую эффективность результата трудовой деятельности. Все это негативно сказывается на устойчивости социальной структуры, то есть на природе тотального института.

Взаимозависимость факторов и этапов трудовой адаптации оказывает значительное влияние на функции трудовой адаптации относительно устойчивости закрытой профессиональной группы. Именно поэтому субъекты управления трудовой адаптации должны отслеживать условия прохождения трудовой адаптации новым членом профессиональной группы и принимать участие в процессах трудовой адаптации. Анализ взаимоотношений между управляемой и управляющей системой в закрытой профессиональной группе позволяет определить уровень ее сплоченности, социальной зрелости и организованности.

При исследовании становится очевидным, что сотрудники осознают необходимость совершенствования трудовой адаптации, а также заимствования позитивного зарубежного опыта и средств коммерческого сектора, но жёсткость и негибкость системы не позволяют эффективно внедрять указанные элементы с постоянной апробацией каких-либо инноваций. Это отражает двоякую природу тотального института, который должен быть одновременно жестким и актуальным для общества.

Стоит отметить также недостаточность использования внутренних ресурсов системы трудовой адаптации, а именно наставников. Наставники могут выступать не только в качестве реализаторов программ трудовой адаптации, но и их составителей, а также выступать в качестве дополнительного барьера на входе в специфичную профессиональную группу. Это связано с тем, что наставники достаточно осведомлены о состоянии и проблемах профессиональной группы,

поэтому могут функционировать более расширено при осуществлении внедрения адаптанта в закрытую профессиональную группу. Это связано с тем, что наставники могут одновременно оценивать и состояние адаптанта и состояние профессиональной группы, что позволяет им незамедлительно реагировать на изменения в параметрах устойчивости и безопасности социальной структуры.

Трудовая адаптация является условием формирования устойчивого кадрового состава профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений. Вхождение в закрытую профессиональную группу должно иметь ряд эффективных барьеров, но и они не всегда могут обеспечить безопасность специфической закрытой профессиональной группы.

Адаптант на начальных этапах трудовой адаптации еще не имеет достаточного количества информации о профессиональной группе, что обеспечивает эффективность барьеров по утечке информации во внешнюю среду. Вместе с тем, закрытая профессиональная группа нуждается в пополнении кадрового состава профессионалами, которые смогут поддерживать эффективность ее функционирования и развития. Именно поэтому трудовая адаптация должна быть тесно взаимосвязана с процедурами подбора и дальнейшей трудовой деятельности нового члена профессиональной группы.

В первом параграфе первой главы мы рассмотрели специфику закрытых профессиональных групп, функционирующих в условиях тотальных институтов. Закрытая профессиональная группа нуждается в особом подходе, что, очевидно исходя из развития теоретических подходов к профессиональным группам, функционирующим в специфических условиях. Такие группы имеют ограниченный контакт с внешней средой и обладают особым набором барьеров на входе в профессиональную группу. Поддержание должного уровня устойчивости, сплоченности и безопасности закрытой профессиональной группы значительно влияет на качество трудовой деятельности таких групп, так как жёстко подчиняется социальному порядку, установленному в тотальном институте.

Во втором параграфе первой главы мы проанализировали специфику трудовой адаптации профессиональных групп в устойчивых социальных структурах, которая играет значительную роль для введения адаптанта не только в конкретную должность, но и в систему ценностей и коммуникаций профессиональной группы.

В третьем параграфе первой главы нами был проведен анализ детерминант трудовой адаптации как факторов воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп. Детерминанты, а именно: условия и факторы трудовой адаптации в закрытых профессиональных группах, имеют значительное отличие от детерминант трудовой адаптации в открытых профессиональных группах. Период трудовой адаптации в закрытых профессиональных группах распределен на большее количество этапов, что обусловлено параметрами безопасности и сохранения устойчивости тотальных институтов. Большое значение для эффективности прохождения адаптационных этапов имеет предадаптационный период, который считается пройденным у тех сотрудников, которые имеют образование, полученное в ведомственном образовательном учреждении.

Если у адаптанта нет ведомственного образования, то период его трудовой адаптации увеличивается и усложняется, так как он не владеет информацией ни о трудовой деятельности, ни о профессиональной группе, членом которой он становится. Адаптант, который не имел возможности пройти предадаптационный период должен проявлять большую степень гибкости и лояльности к новым трудовым условиям, социальному порядку и коллективу, которые ему незнакомы. Это формирует необходимость применения дополнительных инструментов и мероприятий по трудовой адаптации и усиленного внимания к адаптанту со стороны кадрового подразделения, наставника и коллектива.

В первом параграфе второй главы нами были проанализированы факторы и этапы трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы. Необходимость повышения качества кадрового состава уголовно-исполнительной системы подчеркивается в стратегических документах,

а также обуславливается ее закрытой природой, так как она является тотальным институтом. Это переводит трудовую адаптацию из разряда рядового кадрового мероприятия в разряд особого инструмента, с помощью которого можно наполнять кадровый состав только теми сотрудниками, которые разделяют систему ценностей профессиональной группы и могут осуществлять эффективную трудовую деятельность в специфичных условиях, а также не нарушать условия, которые диктует природа тотального института.

Также были выделены специфические черты закрытой профессиональной группы сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы: высокий уровень организации закрытой профессиональной группы; наличие властного ресурса; экстремальные условия работы; неоднозначное отношение общества к уголовно-исполнительной системе; особая система коммуникаций между сотрудниками и спецконтингентом. Специфические черты закрытой профессиональной группы требуют особого подхода к организации подбора, адаптации, мотивации и обучения персонала. Также раскрывается важность и необходимость предадаптационного этапа в трудовой адаптации как фактора обеспечения устойчивости и безопасности профессиональной группы, повышения качества новой рабочей силы, прибывающей в учреждения и органы уголовно-исполнительной системы из внешней среды.

Особую роль в обеспечении безопасности закрытой профессиональной группы играют и функции трудовой адаптации, которые подразделяются на общие и специфические. К специфическим относятся: формирование жесткой установки на идентификацию с профессиональной группой; создание условий для развития психических и физических характеристик адаптанта, соответствующих требованиям профессиональной группы; формирование устойчивой мотивации на защиту общества от тех лиц, которые могут нанести умышленный вред гражданам; своевременное исключение несоответствующего адаптанта из профессиональной группы и производственной среды для сохранения закрытой профессиональной группы. Реализация специфических функций трудовой адаптации полностью зависит от субъекта управления

адаптационными процессами, что порождает необходимость высокого уровня подготовки наставника.

Для анализа объекта трудовой адаптации в учреждениях уголовно-исполнительной системы нами был проведен анализ статистических данных численности персонала уголовно-исполнительной системы, количества замещенных и вакантных должностей уголовно-исполнительной системы по категориям персонала, численности уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы. Статистические данные свидетельствуют о том, что численность уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы возрастает, особенно это касается тех уволенных, которые имеют стаж работ менее 1 года. Также увеличивается число вакантных должностей, что свидетельствует о некомплекте штата и кадровых проблемах в области замещения должностей качественным личным составом.

Во втором параграфе второй главы нами было проведено экспертное интервью с руководящим составом исправительных учреждений и территориального органа ФСИН России Свердловской области. В ходе экспертного интервью были выявлены следующие проблемы трудовой адаптации:

- несоответствие инструментов трудовой адаптации психофизиологическим и характерным особенностям адаптанта, а также применение инструментов адаптации до момента официального увольнения;
- отсутствие дифференциации программ трудовой адаптации для различных должностей в рамках младшего начальствующего состава;
- недостаточность оценочных процедур трудовой адаптации со стороны профессиональной группы, и особенно тех сотрудников, с которыми у адаптанта будут постоянные трудовые взаимосвязанные задачи и функции;
- недостаточность взаимосвязи между системами подбора, адаптации, мотивации и обучения сотрудников;
- необходимость дополнительной педагогической подготовки наставника;
- необходимость обеспечения высокого уровня сплоченности закрытой профессиональной группы с целью сохранения ее уровня безопасности.

Вышеизложенные проблемы трудовой адаптации свидетельствуют о том, что субъектам адаптационных процессов необходима дополнительная проработка мероприятий трудовой адаптации с целью корректировки текущей программы адаптации. Также необходимо совершенствование механизма выявления адаптантов, которые проявляют дезадаптивное поведение, и, скорее всего, являются членами «группы риска».

В третьем параграфе второй главы проведено исследование особенностей и барьеров воспроизводства устойчивости профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы. В качестве основного барьера воспроизводства устойчивости профессиональной группы выступает «группа риска», для выявления характеристик которой нами было проведено исследование. Для исследования была выбрана Свердловская область как типичный регион для распространения результатов исследования на всю профессиональную группу. Свердловская область занимает лидирующие позиции в РФ по количеству учреждений, функционирующих на ее территории, а также содержит все виды исправительных учреждений.

Исследование проводилось в несколько этапов:

1. Анализ динамики по количеству вакантных рабочих мест в исправительных учреждениях и выявление бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области. На основании анализа было выявлено, что доля работников, уволившихся по собственному желанию в 2019-2023 годах составила от 58,1% до 72,1%, что является значительным показателем и указывает на наличие «группы риска».

2. Анкетирование бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области. Респонденты исследования – это бывшие сотрудники исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, которые уволились по собственному желанию (соглашению сторон) при стаже работы менее 1 года, что свидетельствует о прекращении трудовых отношений до окончания всех адаптационных мероприятий. На основании результатов исследования представилась возможность сформулировать ключевые

характеристики члена «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.

Использование результатов исследования позволило нам комплексно подойти к выявлению конкретных проблем взаимодействия профессиональной группы и адаптанта, который претендует стать полноправным членом специфической профессиональной группы.

На основании исследования представляется возможным предложить модернизацию текущих программ трудовой адаптации в адресные программы, которые будут отражать не только ключевые аспекты трудовой идентификации, но и способствовать стабилизации социальной структуры, в которую попадает новый сотрудник.

Адресные программы адаптации для нового персонала исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы должны иметь структурные элементы, которые будут и отвечать универсальным требованиям к адаптанту, и соответствовать уникальным характеристикам социальной структуры, в которую он попадает. Такой подход позволяет безболезненно внедрять адаптанта одновременно и в функционирование конкретного учреждения, и в закрытую профессиональную группу. Внедрение адаптанта должно проводиться с помощью мероприятий, которые отвечают организационным, методическим и психологическим требованиям, а также учитывают специфику закрытой профессиональной группы.

К требованиям формирования адресных кадровых программ для «группы риска» закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, на наш взгляд, относятся следующие элементы:

1. Системный и комплексный характер основных кадровых процедур (взаимосвязь подсистем подбора, адаптации, обучения, мотивации и развития персонала). Взаимосвязь кадровых систем позволит выявить члена «группы

риска» на первом этапе трудовой адаптации, а также оценить степень его влияния как на трудовой коллектив, так и на профессиональную деятельность.

2. Унификация программ адаптации по видам адаптации и ее этапам с учетом специфических аспектов трудовой деятельности в конкретном учреждении. Для этого в текущих программах адаптации необходимо:

- применять к члену «группы риска» дополнительные мероприятия по диагностике его состояния при осуществлении трудовой деятельности и выполнении совместных задач с коллегами;

- особое внимание уделять психологической и педагогической подготовке наставника, который будет курировать члена «группы риска»; интеграция нового члена возможна только при наличии наставника, который является типичным представителем профессиональной группы, разделяет ее ценности и может определить, является ли адаптант тем сотрудником, который готов принять ценности профессиональной группы и соответствовать нормативным требованиям социальной структуры;

- наличие у наставника дополнительной формы обратной связи, которая позволит объективно определять успешность прохождения адаптации и своевременно принимать меры по работе с членом «группы риска», либо инициировать его исключение из профессиональной группы;

- проводить мониторинг изменения трудового поведения члена «группы риска» на предмет его корректировки или с целью исключения его из «группы риска».

3. Разработка комплекса мероприятий по исключению несоответствующего адаптанта (члена «группы риска») из профессиональной группы. В функционал наставника необходимо добавить виды работ по выведению члена «группы риска» из профессиональной группы без последствий для ее уровня сплоченности и безопасности. К таким видам работ можно отнести: постепенное сокращение трудовых обязанностей, проведение разъяснительных бесед по причинам сокращения трудовых обязанностей, сопровождение на беседы к руководящему звену, участие в снятии полномочий. Наставник, в данном случае, выступает

как защитный барьер устойчивости профессиональной группы, поэтому он также должен провести разъяснения коллективу о причинах несоответствия адаптанта с целью сокращения его неформальных контактов с профессиональной группой.

Соблюдение организационных, методических и психологических требований при внедрении адаптанта в профессиональную группу и в трудовую деятельность позволит не только повысить эффективность трудовой адаптации как кадрового процесса, но и сохранить социально-психологический климат в группе на стабильном уровне, а также избежать риска нарушения устойчивости социальной структуры. Значимость адресности программ адаптации, в данном случае, становится очевидной и необходимой для сохранения требуемого уровня сплоченности и безопасности закрытой профессиональной группы.

Адресная программа для членов «группы риска» должна оцениваться особым образом и отражать четыре основополагающих индикатора успешной трудовой адаптации, так как итогом адаптации становится принятие решение о возможности дальнейшей службы адаптанта, который имеет признаки члена «группы риска». К таким индикаторам мы относим:

- положительное отношение руководящего звена к достижению определенных результатов трудовой деятельности адаптанта – если результаты трудовой деятельности достигаются в плановом объеме, а потенциальный член «группы риска» при этом демонстрирует конструктивное поведение, то трудовая адаптация может считаться успешной;

- положительное отношение членов профессиональной группы к взаимодействию с адаптантом – если потенциальный член «группы риска» смог достигнуть конструктивных производственных коммуникаций с коллективом, то трудовая адаптация может считаться успешной;

- положительное отношение потенциального члена «группы риска» к профессиональной группе трудовой деятельности и учреждению в целом – если адаптант демонстрирует модель поведения «приспособленец» на первых этапах адаптации, то трудовая адаптация может считаться успешной;

- положительная оценка наставника относительно вхождения

потенциального члена «группы риска» в формальные и неформальные коммуникации профессиональной группы – если наставник трактует коммуникации адаптанта как конструктивные и положительные, то трудовая адаптация может считаться успешной.

Только с учетом достижения положительных показателей по всем индикаторам адресной программы трудовой адаптации можно говорить об успешности адаптационных процессов и о том, что адаптант уже не является членом «группы риска». Частичное достижение положительных показателей свидетельствует о необходимости применения дополнительных адаптационных мероприятий с целью объективного определения статуса адаптанта как соответствующего или несоответствующего.

Адресная программа трудовой адаптации позволяет на первом этапе адаптации применять соответствующие мероприятия к потенциальному члену «группы риска», а в случае неудовлетворительных результатов, провести работу по исключению несоответствующего адаптанта с целью недопущения случаев нарушения для стабильности социальной структуры. Данная оценка эффективности является перспективным направлением дальнейшего исследования интеграции адаптантов в закрытую профессиональную группу.

Адресные программы трудовой адаптации позволят учитывать специфические особенности адаптанта, учреждения и коллектива, в котором адаптант будет осуществлять трудовую деятельность. Оценить результативность адресных программ можно будет на первых этапах трудовой адаптации. Это можно будет сделать с помощью мониторинга трудового поведения адаптанта. Эффективность адресных программ трудовой адаптации будет отражаться в долгосрочном периоде посредством снижения уровня текучести кадров в исправительных учреждениях, а также подтверждаться отсутствием значительных изменений в устойчивости социальной структуры.

Исследование необходимо продолжать в рамках установления более тесной взаимосвязи подбора персонала и трудовой адаптации – на завершающих этапах подбора персонала уже должна подбираться программа адаптации для кандидата.

Также исследование имеет перспективы в рамках разработки системы наставничества для «группы риска» и особому порядку высвобождения лиц, которые не смогли пройти этапы трудовой адаптации и должны покинуть учреждение без вреда для социальной структуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдони́на, Н. С. К проблеме определения компонентов структуры профессиональной идентичности / Н. С. Авдони́на // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2017. – № 3 (16). – С. 127-131.
2. Агафонова, М. С. Трудовая адаптация персонала в организации и ее особенности / М. С. Агафонова, М. В. Алексеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 326-330.
3. Агранат, Д. Л. Институциональная девиация в военизированных организациях / Д. Л. Агранат // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – № 4. – С. 75-80.
4. Агранат, Д. Л. Тотальные институты / Д. Л. Агранат // Знание. Понимание. Умение. – 2004. – № 1. – С. 144-145.
5. Агранат, Д. Л. Этапы вторичной социализации личности в условиях военизированной организации: тезаурусный анализ / Д. Л. Агранат // Тезаурусный анализ мировой культуры сборник научных трудов. – 2007. – С. 21-34.
6. Акименко, А. К. Динамика рефлексивных характеристик личности в структуре профессионального выгорания / А. К. Акименко // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – № 4. – С. 367-373.
7. Аленочкин, В. И. Трансформации трудового поведения и практик управления на российских предприятиях: социологический аспект / В. И. Аленочкин, В. С. Антонова // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2013. – № 12 (103). – С. 80-89.
8. Ананьева, Е. О. Актуальные психологические проблемы эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы и современные пути

их решения / Е. О. Ананьева, П. В. Ивлиев// Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 2 (55). – С. 126-133.

9. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2022. – 363 с.

10. Андреева, Т. В. Адаптация сотрудников на рабочем месте / Т.В. Андреева // Управление персоналом. – 2011. – № 4. – С. 33–35.

11. Апахова, В. М. Адресные программы адаптации как способ снижения текучести кадров в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Вопросы управления. – 2023. – № 6. – С. 53-70.

12. Апахова, В. М. Женский персонал исправительных учреждений в России: Основные функции и особенности использования / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сборник статей X Уральского демографического форума, 2019. – С. 68-72.

13. Апахова, В. М. Персонал уголовно-исполнительной системы: этапы и особенности адаптации / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2019. – № 5. – С. 96-103.

14. Апахова, В. М. Адресность трудовой адаптации как фактор сокращения группы риска среди сотрудников уголовно-исполнительной системы / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2020. – № 5. – С. 152-157.

15. Апахова, В. М. Функции и особенности наставничества при первичной трудовой адаптации персонала уголовно-исполнительной системы / В. М. Апахова, А. С. Ваторопин // Сибирский социум. – 2021. – № 4. – С. 63-74.

16. Ащепков, В. Т. Профессиональная адаптация преподавателей / В. Т. Ащепков // Высшее образование России. – 1998. – № 4. – С. 67-72.

17. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ереминой. Москва : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

18. Бендюков, М. А. Психология профессионального развития в условиях рынка труда (теоретический анализ) / М. А. Бендюков // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2006. – № 2. – С. 65-78.

19. Берзин, Б. Ю. Психологическое благополучие личности: к вопросу о сущности понятия / Б. Ю. Берзин // Известия Уральского Федерального Университета. серия 1: проблемы образования, науки и культуры. – 2018. – № 4 (180). – С. 74-81.

20. Бобинский, С. А., Пряжникова, Е. Ю., Сергеева, М. Г., Мохаммад, С. М. Психологические особенности восприятия сотрудниками трудового коллектива / С. А. Бобинский, Е. Ю. Пряжникова, М. Г. Сергеева, С. М. Мохаммад // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2017. – № 4. – С. 108-120.

21. Большой толковый социологический словарь: Русско-английский, англо-русский: пер. с англ. Т. 2. П – Я / Д. Джери. – Москва : Вече: АСТ, 1999. – 543 с.

22. Борисова, С. Н. Изучение профессиональных групп в отечественной социологии: основные теоретико-методологические подходы / С. Н. Борисова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2016. – № 2 (42). – С.144-148.

23. Братченко, С. А. Несогласованность целей в государственном управлении / С. А. Братченко // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2023. – № 6. С. 78-109.

24. Брыков, Д. А. Роль руководителей и кадровых аппаратов в комплектовании и социально-психологической адаптации кадров уголовно-исполнительной системы / Д. А. Брыков, А. Ю. Долинин, А. В. Паршаков // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 3(52). – С. 106-110.

25. Брыков, Д. А. Совершенствование механизма трудовой адаптации персонала исправительных учреждений ФСИН России / Д. А. Брыков // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов, Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – Том 8. – С. 16-21.

26. Брыков, Д. А. Современное состояние кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы / Д. А. Брыков // Человек: преступление и наказание. – 2022. – № 2. – С. 188-196.
27. Вебер, М. Основные социологические понятия / М. Вебер. – Москва : Избранные произведения, 1990. – 808 с.
28. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – Москва : АСТ, 2021. – 384 с.
29. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – Москва : КНОРУС, 2009. – 677 с.
30. Виньков, Р. Р. Адаптационные ресурсы трудового коллектива / Р. Р. Виньков // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2003. – №6. – С. 73-78.
31. Воронин, Б. А. Роль психологического автопортрета личности в процессе адаптации / Б. А. Воронин, В. Н. Савин // XIX-е Уральские социологические чтения: сборник трудов, Екатеринбург, – 2013. – С. 47-55.
32. Вотинов, А. А. Организация повышения квалификации сотрудников УИС / А. А. Вотинов, С. А. Грязнов // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 1 (23). – С. 91-95.
33. Гадеа, Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. Москва : Вариант, ЦСПГИ, 2011. – С. 15-34.
34. Гневашева, В. А. Гендерная асимметрия труда: региональный аспект (результаты эмпирического исследования) / В. А. Гневашева, Ч. И. Ильдарханова // Женщина в российском обществе. – 2021. – № 6. – С. 60-76.
35. Гойнов, И. В. Модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России / И. В. Гойнов // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, посвященной Дню специальных подразделений уголовно-

исполнительной системы по конвоированию. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2020. – С. 19-23.

36. Горностаев, С. В. Мораль и право – критерии служебной лояльности в деятельности государственных служащих / С. В. Горностаев // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. – Том 8. – С. 25-29.

37. Горностаев, С. В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2015. – № 3 (31). – С. 69-72.

38. Гоффман, Э. Тотальные институты: очерки о социальной ситуации психически больных пациентов и прочих постояльцев закрытых учреждений / Под ред. А. М. Корбута. – Москва: Элементарные формы, 2019. – 464 с.

39. Дорофеева, Л. И Проблемы социализации личности в новой модели организационного поведения / Л. И. Дорофеева // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2016. – № 4. – С. 413-419.

40. Дуглас М. Как мыслят институты. – Москва : Элементарные формы, 2020. – 250 с.

41. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. Москва : Наука, 1991. – 575 с.

42. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Перевод с фр.; сост., послесл. и прим. А.Б. Гоффмана. Москва: Канон, 1995. – 307 с.

43. Егорова, Л. Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л. Г. Егорова. – Казань : КХТИ, 1983. – 48 с.

44. Егоршин, А. П., Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

45. Ежова, О. Н. Профессиональное становление сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект / О. Н. Ежова // Евразийский юридический журнал. – 2019. – № 5(84). – С. 267-269.

46. Ежухова, И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников / И. Ф. Ежухова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 51. – С. 1-6.
47. Зародина, В. В. Социально-психологический климат в контексте эффективности трудовой деятельности сотрудников / В. В. Зародина // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2018. – №3 (111). – С. 41-53.
48. Заславская, Т. И. Социальная структура современного российского общества / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 1997. – № 2. – С. 7-13.
49. Зенкова, О. А. Исследование региональных гендерных особенностей выбора профессии, трудоустройства и социальной адаптации образованных молодых женщин / О. А. Зенкова // Вопросы управления. – 2021. – № 5. – С. 52-64.
50. Змановская, Е. В. Структурно-динамическая концепция девиантного поведения / Е. В. Змановская // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5. – С. 189-196.
51. Иванов, А. Л. Расширение возможностей повышения квалификации психологов службы исполнения наказаний за счет использования ресурсов междисциплинарного взаимодействия / А. Л. Иванов, О. А. Кабинова // Universum: психология и образование. – 2018. – № 4 (46). – С. 39-41.
52. Кантимирова, Ю. П. К вопросу о профессиональной адаптации и профессиональной деформации личности / Ю. П. Кантимирова // Вологдинские чтения. – 2009. – №8. – С. 91-94.
53. Капица, С. И. Понятие социальной адаптации в социологии / С. И. Капица // Вестник Чувашского университета. – 2009. – №4. – С. 72-80.
54. Касьяник, Е. Л. Надпрофессиональные компетенции личности как основа профессиональной успешности специалистов / Е. Л. Касьяник // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2022. – № 4(48). – С. 69-78.
55. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА - М, 2023. – 695 с.

56. Койл, Э. Подход к управлению тюрьмой с позиций прав человека: пособие для тюремного персонала / Э. Койл. – Лондон : Международный центр тюремных исследований. 2002. – 167 с.

57. Колесникова, Н. Е. Использование зарубежного опыта подготовки кадров служб пробации для обучения специалистов уголовно-исполнительных инспекций ФСИН России / Н. Е. Колесникова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 2 (69). – С. 69-74.

58. Кораблева, Г. Б. Профессия и образование: социологический аспект связи / Г. Б. Кораблева. – Екатеринбург : Издательство Уральского государственного профессионально-педагогического университета, 1999. – 284 с.

59. Корель, Л.В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики / Л.В. Корель. – Наука. Новосибирск, 2005. – 424 с.

60. Короленко, Ц. П. Аддиктология: настольная книга. / Ц. П. Короленко. – Москва : Институт консультирования и системных решений, 2012. – 526 с.

61. Костарев, Д. Ф. Право социального обеспечения сотрудников специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию / Д. Ф. Костарев // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 31 января 2020 г. / отв. ред. В. Г. Зарубский. – Пермь : ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2020. – С. 34-39.

62. Котлова, А. С. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях / А. С. Котлова, О. А. Попова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 6. – С. 1-5.

63. Кряклин, К. В. Типы адаптивного поведения сотрудников ФСИН России в процессе профессиональной адаптации / К. В. Кряклин // Пенитенциарная наука. – 2019. – № 3. – С. 75-81.

64. Кудрявцев, В. Н. Причины правонарушений / В.Н. Кудрявцев. – Москва : Наука, 1976. – 286 с.

65. Кузнецов, Н. И. Социальная адаптация курсантов как социологическое явление / Н. И. Кузнецов // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – № 5. – С. 107.

66. Кузнецов, П. С. Адаптация как функция развития личности / П. С. Кузнецов. – Саратов : Издательство Саратовского университета, 1991. – 86 с.

67. Кузьмин, С. И. Организация дистанционного обучения в условиях пенитенциарного учреждения: проблемы, методы и технологии / С. И. Кузьмин, А. А. Сивова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 4 (227). – С. 50-55.

68. Кулакова, С. В. Направления повышения профессиональной компетентности психологов уголовно-исполнительной системы в контроле профилактики профессионального выгорания / С. В. Кулакова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. – 2018. – № 4 (808). – С. 180-195.

69. Кулешова, Г. П. Профессиональная дифференциация и ее значение в социальной стратификации российского общества / Г. П. Кулешова, О. А. Кильдюшева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 9. С.75-78.

70. Куприн, А. А. Эффективность трудовой адаптации как предпосылка успешной профессиональной деятельности / А. А. Куприн // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – № 2 (42). – С. 229-234.

71. Кусяка, А. О. Совершенствование руководства персоналом исправительного учреждения / А. О. Кусяка // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов, Рязань : Академия ФСИН России, 2015. – С. 50-54.

72. Круглова, М. А. Агрессия как предиктор профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов / М. А. Круглова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 11. – С. 274-279.

73. Кружкова, О. В. Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала / О. В. Кружкова, И. В. Девятковская // Сибирский психологический журнал. – 2017. – № 63. – С. 150-169.

74. Кряклин, К. В. Отношение сотрудников ФСИН России к служебной деятельности на различных этапах профессиональной адаптации / К. В. Кряклин // Прикладная юридическая психология. – 2014. – № 2. – С. 54-65.

75. Лапин, Н. С. Неформальные трудовые отношения как инструмент социализации и адаптации сотрудников государственных и муниципальных учреждений / Н. С. Лапин, Н. Н. Покровская, М. Б. Перфильева // Социология и право. – 2021. – № 4(54). – С. 12-23.

76. Ленская, И. Ю. Стабилизация и удержание персонала: понятийный анализ / И. Ю. Ленская // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 2. – С. 279-282.

77. Лещенко, С. А., Попов, А. Н. Международная практика предупреждения самоубийств среди сотрудников исправительных учреждений / С. А. Лещенко, А. Н. Попов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 4 (227). – С. 30-35.

78. Лоусон, Т. Социология: словарь-справочник / Т. Лоусон. – Москва : Гранд, 2000. – 608 с.

79. Лукичева, Л. И. Управление персоналом: Учебное пособие / Под ред. Ю. П. Анискина. Москва, 2015. – 667 с.

80. Майстренко, Г. А. Профессиональная подготовка сотрудников УИС как залог успешного выполнения поставленных перед ними служебных задач в современных условиях / Г. А. Майстренко // Образование и право. – 2023. – № 2. – С. 269-272.

81. Малетина, Е. А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е. А. Малетина // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. – № 11 (46). – С. 105-108.

82. Мансуров, В. А., Юрченко, О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 36-46.

83. Маркелова, О. Н. Междисциплинарное обучение как основа подготовки профессиональных кадров для уголовно-исполнительной системы / О. Н. Маркелова // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов Рязань : Академия ФСИН России. 2015. – С. 58-63.

84. Маркс, К. Размышления юноши при выборе профессии / К. Маркс. – Москва, 1972. - 57 с.

85. Мацкевич, А. Ю. Жизненный мир в условиях тотального института / А. Ю. Мацкевич, А. В. Комбаев // Власть. – 2021. – № 1. – С. 131-135.

86. Медведев, В. И. Компоненты адаптационного процесса / В.И. Медведев, А.Т. Марьянович, В.С. Аверьянов. Ленинград : Наука. Ленинградское отделение, 1984. – С. 3-16.

87. Мендра, А. Основы социологии: учебное пособие для вузов: Перевод с французского / А. Мендра. – Москва : NOTA BENE, 1999. – 344 с.

88. Мертон, Р. Социальная структура и аномия / Социология преступности (Современные буржуазные теории) / перев. с франц. Е.А. Самарской: ред. перевода М.Н. Грецкий. – Москва : Издательство «Прогресс», 1966. – С. 299–313.

89. Мороз, А. Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза : специальность 13.00.01 – «Общая педагогика, история педагогики и образования» : Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук / А. Г. Мороз. – Киев, 1983. 460 с.

90. Моторова, Н. В. Новые положения законодательства в сфере подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы / Н. В. Моторова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 4. – С. 45-49.

91. Налчаджян, А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян. – Издательство АН Армянской ССР. – Ереван, 1988. – 69 с.

92. Нарожная, Д. А. Формы деструктивного трудового поведения работников / Д. А. Нарожная // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2015. – № 1. – С. 129-140.

93. Никитина, Т. В. Специфика профессиональной коммуникативной компетенции сотрудника уголовно-исполнительной системы / Т. В. Никитина // Педагогика и просвещение. – 2019. – № 2. – С. 67-76.

94. Никифорова, Т. Ю. К вопросу о предупреждении профессиональной дезадаптации специалистов в условиях современных социальных вызовов / Т. Ю. Никифорова, О. А. Бессонова // Гуманитарные науки. – 2022. – № 2. – С. 126-134.

95. Новикова, Е. Ю. Отчуждение в труде как междисциплинарная проблема / Е. Ю. Новикова // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 4. – С. 83-88.

96. Нор-Аревян, О. А. Факторы формирования профессиональной идентичности / О. А. Нор-Аревян, А. М. Шаповалова // Гуманитарий Юга России. – 2016. – № 5. – С. 102-113.

97. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 13 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

98. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 11 января 2012 г. № 5. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.04.2024)

99. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138-р (в ред. от 27 мая 2023г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 16.05.2024)

100. Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 27 августа 2012 г. № 169. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 18.05.2024)

101. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 16 августа 2021 г. № 701. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 14.04.2024)

102. Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 13 июня 2023 г. № 382. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 13.03.2024)

103. Обзор информации о деятельности ФСИН России за 2021 год. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2021> (дата обращения 15.03.2024).

104. Обзор информации о деятельности ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://fsin.gov.ru/statistics/obzor-informatsii-o-deyatelnosti-fsin-rossii-za-2023> (дата обращения 15.04.2024).

105. Обухова, Л. А. Внутренняя корпоративная социальная политика как инструмент развития системы управления персоналом / Л. А. Обухова, Е. И. Рудаков // Труд и социальные отношения. – 2019. – № 4. – С. 49-66.

106. Обухова, Л. А. Система профессионального обучения персонала на военной службе как фактор их нематериальной мотивации / Л. А. Обухова, С. С. Гребенников // Государственное управление и развитие России: проектирование будущего: Сборник трудов международной конференции: Москва, 2022. – С.262-267.

107. Овшинов, А. Н. Общесоциологическая парадигма социальной адаптации / А. Н. Овшинов // Вестник Калмыцкого университета. – 2014. – №4 (24). – С.81-96.

108. Огородов, А. С. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона / А. С. Огородов, С. Ю. Саранчук, Н. Г. Чевтаева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2017. – № 1. – С. 83-95.

109. Ольшанский, Д. В. Психология масс / Д.В. Ольшанский. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 368 с.

110. Парсонс, Т. Американская социологическая мысль / Т. Парсонс. – Москва : Издательство Московского университета, 1994. – 496 с.

111. Паспорт научной специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. Официальный сайт Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=17&name=92259542002&f=15325> (дата обращения 08.02.2024).

112. Перечень подведомственных учреждений. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. URL: <https://www.szn-ural.ru/czn/index/> (дата обращения 15.01.2024).

113. Пестриков, Д. В. Влияние организационной культуры учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на формирование должностной позиции сотрудника / Д. В. Пестриков // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 4. – С. 84-89.

114. Писарев, О. М. Повышение квалификации сотрудников психологической службы уголовно-исполнительной системы в современных условиях: проблемы, анализ и перспективы / О. М. Писарев // Вестник Самарского юридического института. – 2016. – № 2 (20). – С. 85-88.

115. Подмарков, В. Г. Человек в мире профессий / В. Г. Подмарков // Вопросы философии. – 1972. – № 8. – С. 53-62.

116. Поляков, А. В. Развитие профессионально-важных качеств оперативных сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний как основной фактор успешного вхождения в должность / А. В. Поляков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 6. – С. 210-214.

117. Полякова, Я. Н. Оценка профессиональной готовности сотрудников оперативных подразделений учреждений и органов уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности / Я. Н. Полякова, О. В. Скрипченкова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2022. – № 2. – С. 40-45.

118. Попинако, Е. А. Профессиональная дезадаптация как предмет современных научных исследований / Е. А. Попинако // Российский девиантологический журнал. – 2022. – № 2(2). – С. 139-150.

119. Прокопьев, В. В. Актуальные вопросы профилактики синдрома «выгорания» сотрудников УИС / В. В. Прокопьев // Вестник Владимирского юридического института. – 2007. – № 2 (3). – С. 85-92.

120. Пэнто, Л. Начала практической социологии / Р. Лениуар, Д. Мерлье, Л. Пэнто, П. Шампань. – Издательство Алетейя. – Санкт-Петербург, 2001. – 410 с.

121. Работа и вакансии в Свердловской области. Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». URL: <https://trudvsem.ru/vacancy/> (дата обращения 05.01.2024).

122. Радаев, В. В. Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд / В. В. Радаев // Российский экономический журнал. – 1995. – № 3. – С. 86-92.

123. Ракитская, О. Н. О проблеме формирования конструктивного профессионального мышления сотрудника уголовно-исполнительной системы / О. Н. Ракитская // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2012. – № 1 (17). – С. 42-46.

124. Репринцев, А. В. Научно-педагогическая школа Бориса Зиновьевича Вульфо́ва: эпоха, идеи, судьбы, наследники / А. В. Репринцев // Вестник

Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2012. – № 1. – С. 59-63.

125. Романов, П., Ярская-Смирнова, Е. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований / П. Романов, Е. Ярская-Смирнова. – Москва : ООО «Вариант», 2015. – 234 с.

126. Романова, И. В. Социальная адаптация как феноменологическая категория / И. В. Романова, Н. П. Романова, Т. В. Шарова // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2011. – № 6 (73). – С.122-133.

127. Российская энциклопедия социальной работы. – Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», Москва, 2016. – 1032 с.

128. Ростовская, Т. К. Социально-демографическая структура осужденных женщин, пребывающих в местах лишения свободы (на примере Республики Коми) / Т. К. Ростовская, Е. И. Русанова // Экономика. Право. Общество. – 2024. – № 1 (37). – С. 58-70.

129. Русакова, Е. И. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2012. – 118 с.

130. Рыболовлева, Ю. В. Тотальные и квази-тотальные организации: обзор основных концепций / Ю. В. Рыболовлева // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – №2. – С. 238-240.

131. Самойлик, Н. А. Содержательные характеристики профессионально-ценностных ориентаций и показателей адаптации курсантов на начальном этапе обучения / Н. А. Самойлик // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2 (6). – С. 110-119.

132. Самойлов, Н. Г. Влияние специфики служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы на состояние их психического здоровья / Н. Г. Самойлов // Уголовно-исполнительное право. – 2015. – № 6. – С. 122-128.

133. Саукова-Сальникова, Е. К. Систематизация особенностей профессиональной деятельности сотрудников ОВД / Е. К. Саукова-Сальникова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2022. – № 4. – С. 101-104.

134. Сахейм, Э. Базовая подготовка кадров для исправительных учреждений Норвегии: организованная структура и направления / Э. Сахейм // Профессиональная подготовка кадров для пенитенциарных учреждений в России и за рубежом: проблемы и перспективы. – 2006. – № 3. – С. 33-34.

135. Сведения о предоставлении услуг в области содействия занятости населения – статистическая форма 2Т. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. URL: <https://www.szn-ural.ru/reports/> (дата обращения 15.01.2024).

136. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Москва : Наука, 1982. – 124 с.

137. Спенсер, Г. Синтетическая философия / Г. Спенсер. – Киев: НИКА-ЦЕНТР, 1997. – 512 с.

138. Стальнова, И. А. Возможности адаптации зарубежного опыта формирования кадрового потенциала государственной службы в России / И. А. Стальнова, А. Г. Стальнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2016. – № 2 (65). – С. 71-73.

139. Статистика ГУ ФСИН России по Свердловской области. Официальный сайт ФСИН России. URL: <https://66.fsin.gov.ru/statistika.php> (дата обращения 15.02.2024).

140. Субочев, Н. С. Цифровые инструменты управления адаптацией персонала в современных организациях / Н. С. Субочев, Е. Д. Патутина // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 3. – С. 261-267.

141. Тарасиков, М. С. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников ФСИН России и пути ее стабилизации / М. С. Тарасиков // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 2. – С. 115-121.

142. Тарасиков, М. С. Профессиональная адаптация выпускников образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний:

учебно-методическое пособие / М. С. Тарасиков. – Рязань: Академия ФСИН России, 2011. – 115 с.

143. Темницкий, А. Л. Потенциал социокультурной модели в исследованиях трудового поведения наемных работников современной России / А. Л. Темницкий // Петербургская социология сегодня. – 2019. – № 12. – С. 93-114.

144. Толочек, В. А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая / В. А. Толочек // Организационная психология. – 2021. – № 4. – С.110-128.

145. Толочек, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 421 с.

146. Трубицина, Н. С. К вопросу о социальной защите сотрудников уголовно-исполнительной системы, увольняемых по сокращению штатов / Н. С. Трубицына // II Международный пенитенциарный форум Преступление, наказание, исправление: сборник тезисов Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – С. 88-92.

147. Тюлькина, Ю. С. Сущность и принципы адаптации персонала / Ю. С. Тюлькина // Вестник Воронежского государственного университета. – 2008. – №1. – С. 109-113.

148. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 08 января 1997 г. № 1-ФЗ (в ред. от 24 июня 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения 01.05.2024)

149. Улендеева, Н. И. Правовые и организационные аспекты проектирования и разработки содержания профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников пенитенциарных учреждений / Н. И. Улендеева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – № 3 (28). – С. 279-283.

150. Фотина, Л. В. Наставничество в государственных органах: этнонациональный фактор / Л. В. Фотина, Д. А. Кеменев // Этносоциум и межнациональная культура. – 2019. – № 2(128). – С.22-37.

151. Фуко, М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы / М. Фуко. – Москва : Ad Marginem, 1999. – 477 с.
152. Характеристика Управления кадров ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <http://xn--h1akkl.xn--p1ai/structure/personnel/> (дата обращения 11.03.2024).
153. Черкесов, Б. А. Трансформация социальной структуры и стратификации российского общества / Б. А. Черкесов // Современные наукоемкие технологии. – 2004. – № 4. – С. 106-108.
154. Чибикина, Т. В. Концепции адаптации персонала в трудах отечественных и зарубежных ученых / Т. В. Чибикина, Е. В. Савченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – № 3. – С.11-14.
155. Чунина, М. Е. Развитие системы наставничества как важный элемент адаптации персонала / М. Е. Чунина, А. И. Тихонов // Московский экономический журнал. – 2019. – № 9. – С.76-96.
156. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани. Перевод с английского. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 544 с.
157. Ширяев, Д. А. Действия сотрудников специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию в экстремальных ситуациях, обусловленных физиологическими факторами / Д. А. Ширяев // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 31 января 2020 г. / отв. ред. В. Г. Зарубский. – Пермь : ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2020. – С. 131-134.
158. Шредер, О. Б. К вопросу о психологических механизмах текучести кадров и нематериального стимулирования личного состава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / О. Б. Шредер // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 2 (63). – С. 129-138.
159. Щепанская, Т. Б. Антропология профессий / Т. Б. Щепанская // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2003. – № 1 (21). – С. 139-162.

160. Ядов, В. А. Возможности совмещения теоретических парадигм в социологии / В. А. Ядов // Социологический журнал. – 2003. – № 3. С. 5-19.
161. Ялом, И. Групповая психотерапия: теория и практика / И. Ялом. Перевод с английского. – Москва : Апрель Пресс, 2006. – 574 с.
162. Ярошенко, Е. И. Социально-психологические особенности проявления феномена эмоционального выгорания на различных этапах трудового стажа сотрудников пенитенциарных учреждений / Е. И. Ярошенко // Известия Саратовского университета. – 2018. – № 3. – С. 333-338.
163. Ястребов, Г. А. Воспроизводство социально-профессиональных групп в современной России / Г. А. Ястребов // Мир России. – 2009. – № 2. – С. 116–140.
164. Evetts, J. Organizational and occupational professionalism: The challenge of NPM: Paper presented at the 16th ISA World congress of sociology. - Durban, 2006. - 426 p.
165. Flexner, A. Is Social Work a Profession? // Research on Social Work Practice, 2001. - 152 p.
166. Larson, M. The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis // Berkeley, L.: University of California Press, 1977. - 309 p.
167. Millerson, G.L. The Qualifying Association // London: Routledge&Kegan, Paul, 1964. – 306 p.
168. Savage, D.A. The Professions in Theory and History: The Case of Pharmacy // Business and Economic History. – 1994. – № 2. – p. 129-160.
169. Saham, E. Basic training for the Norwegian correctional: organized structure and direction of training for penitentiary institutions in Russia and abroad: problems and prospects // E. Saham. Vologda, 2006. – P. 33-34.
170. Schmid, H. The relationship between organizational properties and service effectiveness in three types of nonprofit human services / H. Schmid // Public Personnel Management, 2002. – № 3. – P. 377-395.
171. Rummel, R.J. Types of groups and anti-fields // The conflict helix. – Beverly Hills, California: Sage Publications, 1976. – P. 215-217.

172. Veldhuis, T. M. Reintegrating Violent Extremist Offenders: Policy Questions and Lessons Learned. Program on Extremism. Washington, 2015. – 38 p.

Программа социологического исследования «Состояние трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области»

Раздел 1. Теоретико-методологический

1.1. Формулировка и обоснование проблемы исследования

В настоящее время в уголовно-исполнительной системе наблюдается нестабильная кадровая ситуация, которая обусловлена высокими показателями текучести кадров. Нестабильность кадрового состава приводит к множеству проблем, связанных с реализацией ключевых функций уголовно-исполнительной системы, что обуславливает необходимость глубокого исследования данного вопроса. В Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года сформулирована главная кадровая цель уголовно-исполнительной системы – «формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала». Это в полной мере отражает требования закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений к тем, кто поступает на службу в исправительные учреждения.

В настоящее время особенно высокие показатели текучести кадров фиксируются у сотрудников исправительных учреждений, имеющих стаж менее одного года, то есть у тех сотрудников, которые не завершили все этапы трудовой адаптации и приняли решение прекратить службу в учреждении. Это обуславливает необходимость комплексного подхода к анализу состояния трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Трудовая адаптация включает в себя множество мероприятий по эффективному закреплению сотрудников в исправительных учреждениях, что вызывает необходимость анализа качества реализации данных мероприятий посредством изучения мнения тех, кто реализует адаптационные процессы (субъекты адаптации) и разрабатывает программы трудовой адаптации.

1.2. Постановка целей и задач исследования

Цель исследования – провести анализ состояния трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы с точки зрения экспертной группы.

Задачи исследования:

- провести опрос экспертов (экспертами выступают высшее руководящее звено исправительных учреждений, руководители структурных подразделений исправительных учреждений, представители территориального органа власти субъекта РФ);

- соотнести результаты мнения экспертов с показателями трудовой адаптации и сформулировать выводы по проблеме исследования.

1.3. Определение объекта и предмета исследования

Объектом исследования являются: эксперты – 30 человек.

Предметом исследования являются проблемы трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

1.4. Логический анализ основных понятий (теоретическая интерпретация, эмпирическая интерпретация, операционализация)

Закрытая профессиональная группа – совокупность членов (профессионалов), отделенных от внешней среды системой барьеров, обладающих специализированными знаниями, которые объединены специфической трудовой деятельностью, сопряженной с использованием властного ресурса, реализуемой на основе общей системы норм и ценностей.

Трудовая адаптация – это процесс включения нового члена в профессиональную группу посредством преодоления всех барьеров и последующего принятия ценностей профессиональной группы, получения доступа к ее благам и ресурсам через полноправное участие в системе

коммуникаций. Результатом трудовой адаптации является адаптированность, то есть обретение адаптантом социального статуса работника определенной сферы, который занимает особое место в социальной структуре института, в трудовой структуре организации и в структуре профессиональной группы.

Наставничество в уголовно-исполнительной системе (УИС) — это социально-психологический процесс включения молодого сотрудника в коллектив учреждения или органа УИС, воспитания и закрепления интереса к служебной деятельности на личном примере наставника. Наставничество является наиболее эффективным инструментом адаптации в учреждениях уголовно-исполнительной системы и способствует не только успешному прохождению всех этапов адаптации, но и своевременному выявлению проблем, которые могут возникнуть при реализации адаптационных мероприятий

Показатели:

- оценка эффективности применяемых инструментов трудовой адаптации;
- дифференциация инструментов трудовой адаптации в зависимости от категории должностей;
- оценка эффективности документационного сопровождения адаптационных процессов;
- оценка взаимосвязи кадровых систем: системы подбора и найма персонала, системы трудовой адаптации, системы мотивации, системы обучения персонала;
- оценка эффективности деятельности сотрудников, участвующих в организации трудовой адаптации и адаптационных процессах;
- уровень эффективности использования института наставничества;
- оценка уровня и степени влияния адаптантов на ключевые характеристики профессиональной группы (уровень устойчивости и сплоченности, коммуникации, социально-психологический климат);
- оценка общего уровня трудовой адаптации;
- совершенствование аспектов трудовой адаптации посредством внедрения инновационных инструментов трудовой адаптации и использования лучших практик из зарубежных пенитенциарных систем;
- влияние адаптанта на профессиональную группу и трудовой коллектив.

1.5. Формулировка рабочих гипотез

Гипотеза-основание заключается в том, что наличие барьеров и проблем в трудовой адаптации негативно влияет на следующие характеристики закрытой профессиональной группы, а именно: систему норм и правил социального порядка, систему ценностей и коммуникаций профессиональной группы, уровень сплоченности членов профессиональной группы, качественные характеристики кадрового состава, социально-психологический климат и общую эффективность трудовой деятельности.

Основным индикатором подтверждения или опровержения гипотезы будет количество выявленных проблем в трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Раздел 2. Методический

2.1. Выбор стратегии исследования (стратегический план исследования)

В исследовании используется качественная стратегия – выявление субъективного понимания и интерпретации мнения экспертов о трудовой адаптации сотрудников в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы Свердловской области.

2.2. Обоснование выбора методов сбора, обработки и анализа данных

Проведение исследования предусматривает опрос экспертов методом экспертного интервью.

Выбор такого метода сбора информации обусловлен объектом эмпирического исследования – немногочисленная группа профессионалов (специалистов). Количество экспертов – 30 человек. Экспертами являются: высшее руководящее звено исправительных учреждений, руководители структурных подразделений исправительных учреждений, представители территориального органа власти субъекта РФ. Экспертное интервью длительностью от получаса до полутора часов проводится один на один. Гайд интервью включает открытые вопросы, предполагающие развернутые ответы.

Ход интервью записывается на диктофон. Респонденту нельзя навязывать свое понимание проблем, необходимо терпеливо его выслушивать, не перебивая, сохраняя заинтересованность в любых ответах, стараясь не отклоняться от темы интервью, вежливо ориентируя респондента при помощи косвенных вопросов. По завершении интервью необходимо просмотреть свои записи и уточнить относящиеся к теме опроса детали, которые не удалось достаточно полно расшифровать во время опроса.

Для обработки собранной во время глубинных интервью информации необходимо применение специальных методов. Предпочтение будет отдано методу примеров, который состоит в иллюстрировании и подтверждении определенных тезисов или гипотез примерами, выбранными из интервью. Для этого на первом этапе обработки информации будет составлена стенограмма записанных на диктофон интервью. Предполагается незначительное редактирование стенограммы интервью для избегания стилистических ошибок. В описании результатов исследования будут использованы цитаты из стенограмм для подтверждения гипотез.

Раздел 3. Организационный (процедурный)

3.1. Рабочий план исследования (распределение временных, трудовых и финансовых ресурсов)

№	Описание этапа	Сроки этапа
1. Подготовительный этап		
1.1	Изучение литературы по теме исследования.	Январь 2023 г.
1.2	Выработка критериев для оценки бюджетной самостоятельности.	Февраль 2023 г.
1.3	Утверждение программы и методического инструментария эмпирического социологического исследования.	До 25 марта 2023 г.
1.4	Проведение пилотажного исследования (на 2 экспертах). В случае необходимости корректировка бланка опроса и анкеты.	29-30 марта 2023 г.
2. Сбор данных		
2.1.	Формирование и утверждение графика встречи с экспертами.	9 апреля 2023 г.
2.2.	Личная встреча с экспертами	9 апреля – 15 июня 2023 г.
2.3.	Уточнение и корректировка полученных от экспертов данных (при необходимости).	16-18 июня 2023 г.
3. Обработка данных		
3.1	Написание отчета по итогам анализа документов.	До 25 июня 2023 г.
3.2	Обработка информации, полученной в ходе экспертного интервью.	До 15 июля 2023 г.
4. Анализ данных и изложение итогов		
4.1	Анализ результатов обработки информации, полученной в ходе экспертного опроса.	20 июля 2023 г.
4.2	Написание отчета, выработка практических рекомендаций и прогнозов.	31 июля 2023 г.

Гайд экспертного интервью

Здравствуйте, уважаемые эксперты! Я являюсь преподавателем ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. Вашему вниманию представляется опрос на тему «Состояние трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области». Интервью проводится в рамках подготовки диссертационной работы. Наше интервью будет записано на диктофон при сохранении вашей анонимности. Полученная информация будет использована только для целей исследования и не предназначена для передачи третьим лицам, является конфиденциальной. Ваше мнение очень ценно для нас.

При ответе на вопросы Вам необходимо ознакомиться с вопросом, задать интервьюеру уточняющие вопросы и высказать собственное экспертное мнение по рассматриваемому параметру.

1. На Ваш взгляд, как можно оценить степень эффективности применяемых инструментов трудовой адаптации для новых сотрудников в учреждениях уголовно-исполнительной системы?

2. На Ваш взгляд, есть ли необходимость применять различные мероприятия по трудовой адаптации в зависимости от категории должностей персонала в учреждениях уголовно-исполнительной системы?

3. Как Вы считаете, является ли документационное обеспечение адаптационных процедур в уголовно-исполнительной системе достаточным и эффективным?

4. Как Вы считаете, достаточно ли связаны кадровые программы по адаптации персонала исправительных учреждений с программами по подбору и мотивации персонала?

5. На Ваш взгляд, как можно оценить степень эффективности сотрудников, которые занимаются трудовой адаптацией в исправительных учреждениях (кадровое подразделение, руководство, наставник)?

6. Как Вы считаете, является ли институт наставничества эффективным в рамках трудовой адаптации новых сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы?

7. На Ваш взгляд, как можно оценить степень влияния нового сотрудника на устоявшийся трудовой коллектив исправительных учреждений, в который он попадает?

8. На Ваш взгляд, как можно оценить степень эффективности трудовой адаптации в учреждениях уголовно-исполнительной системы?

9. Как Вы считаете, необходимо ли внедрение инновационных инструментов и лучших практик зарубежных пенитенциарных систем в систему трудовой адаптации?

10. По Вашему мнению, какое влияние оказывает новый сотрудник на профессиональную группу сотрудников уголовно-исполнительной системы в целом и на коллектив конкретного учреждения?

Справка о внедрении результатов исследования

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
ПО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИСПРАВИТЕЛЬНАЯ КОЛОНИЯ №10
(ФКУ ИК-10 ГУФСИН РОССИИ ПО СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ)

Монтерская ул., 5, г. Екатеринбург,
Свердловская область, 620085
тел. (343) 256-40-25
факс (343) 256-40-25
kadryik_10@mail.ru

СПРАВКА

**о внедрении результатов исследования
Апаховой Валентины Максимовны
в практику деятельности**

**Федерального казенного учреждения Исправительная колония № 10
Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний
России по Свердловской области**

Студент 2 курса Уральского института управления РАНХиГС при Президенте РФ Апахова Валентина Максимовна в период прохождения преддипломной практики принимал участие в практической работе ФКУ ИК № 10 ГУ ФСИН России по Свердловской области по теме своего исследования «Совершенствование кадровой работы в учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний России (на материалах Федерального казенного учреждения Исправительная колония № 10 Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Свердловской области)».

Практические рекомендации (сокращение длительности процедуры подбора посредством внедрения параллельной деятельности при сохранении всех аспектов подбора персонала в учреждение, внедрение в процедуру высвобождения этапа вторичного найма персонала учреждения) в настоящее время внедрены в деятельность учреждения с последующей подготовкой отчета о результатах и эффективности функционирования положений рекомендаций для выявления позитивного влияния на кадровую работу и ее организацию в ФКУ ИК № 10 ГУ ФСИН России по Свердловской области и возможности последующего развития данных направлений и новых разработок исследователя.

Начальник Федерального казенного учреждения Исправительная колония
№10 Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний
России по Свердловской области, полковник внутренней службы

28 мая 2018 г.

 С.А. Варосян

МП

Программа социологического исследования «Оценка мнения бывших сотрудников ФСИН России об эффективности трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы»

Раздел 1. Теоретико-методологический

1.1. Формулировка и обоснование проблемы исследования

Трудовая адаптация является важнейшим кадровым процессом, который позволяет ассимилировано внедрять новых членов в профессиональные группы. На этапах трудовой адаптации определяется соответствие адаптанта требованиям трудовой деятельности и принимается решение о его дальнейшем пребывании в трудовом коллективе. В уголовно-исполнительной системе трудовая адаптация играет значительную роль в процессах формирования кадрового состава, так как она способствует внедрению новых сотрудников в специфичную профессиональную группу, которая функционирует в экстремальных условиях. Это связано с особенностями функционирования исправительных учреждений и закрытым характером уголовно-исполнительной системы.

В нормативно-правовых документах уголовно-исполнительной системы зафиксированы основные требования к программам трудовой адаптации, которые должны способствовать закреплению новых сотрудников и их последующей успешной трудовой деятельности. Несмотря на методическое обеспечение адаптационных процессов у закрытой профессиональной группы сотрудников исправительных учреждений наблюдаются высокие показатели текучести кадров, особенно высокие показатели фиксируются у сотрудников исправительных учреждений, имеющих стаж менее одного года, то есть у тех сотрудников, которые не завершили все этапы трудовой адаптации и приняли решение прекратить службу в учреждении. Это обуславливает необходимость исследования причин высокой текучести кадров при нормативном обеспечении адаптационных процессов. Анализ причин увольнения бывших сотрудников исправительных учреждений, а также их мнение относительно оценки полезности мероприятий по трудовой адаптации, позволяют модернизировать программы трудовой адаптации и повысить устойчивость закрытой профессиональной группы.

1.2. Постановка целей и задач исследования

Цель исследования – выявить мнение бывших сотрудников ФСИН России об эффективности трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы

Задачи исследования:

- проанализировать данные о количестве вакантных рабочих мест в исправительных учреждениях и выявить бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области;
- провести анкетирование бывших сотрудников исправительных учреждений;
- интерпретировать результаты исследования;
- провести анализ результатов анкетирования и сформулировать выводы по проблеме исследования.

1.3. Определение объекта и предмета исследования

Объектом исследования являются бывшие сотрудники исправительных учреждений – 839 человек.

Предметом исследования являются причины увольнения сотрудников исправительных учреждений в период трудовой адаптации.

1.4. Логический анализ основных понятий (теоретическая интерпретация, эмпирическая интерпретация, операционализация)

Закрытая профессиональная группа – совокупность членов (профессионалов), отделенных от внешней среды системой барьеров, обладающих специализированными знаниями, которые объединены специфической трудовой деятельностью, сопряженной с использованием властного ресурса, реализуемой на основе общей системы норм и ценностей.

Трудовая адаптация – это процесс включения нового члена в профессиональную группу посредством преодоления всех барьеров и последующего принятия ценностей профессиональной группы, получения доступа к ее благам и ресурсам через полноправное участие в системе

коммуникаций. Результатом трудовой адаптации является адаптированность, то есть обретение адаптантом социального статуса работника определенной сферы, который занимает особое место в социальной структуре института, в трудовой структуре организации и в структуре профессиональной группы.

Бывший сотрудник – сотрудник, который прекратил трудовые отношения с организацией.

Показатели:

- наличие ведомственного образования, полученного в образовательной системе ФСИН России;
- стаж работы в учреждении ФСИН России;
- категория должности в учреждении ФСИН России;
- основание увольнения из учреждения ФСИН России;
- причина увольнения из учреждения ФСИН России по основаниям: собственное желание или соглашение сторон;
- наличие программы трудовой адаптации;
- наличие коммуникации с коллегами в период трудовой адаптации;
- эффективность проводимых мероприятий по программе трудовой адаптации.

1.5. Формулировка рабочих гипотез

Гипотеза-основание заключается в том, что увольнение по собственному желанию при стаже работы до 1 года свидетельствует о том, что индивид принадлежал к «группе риска» в период адаптационных процессов.

Основным индикатором подтверждения или опровержения гипотезы будет количество респондентов, которые не прошли трудовую адаптацию и покинули учреждение уголовно-исполнительной системы в первый год работы, а значит, скорее всего, входили в «группу риска». Характеристики респондентов, такие как пол, возраст, стаж работы, уровень образования, место обучения могут быть рассмотрены в качестве основных характеристик «группы риска» при условии совпадения данных характеристик у респондентов.

Раздел 2. Методический

2.1. Выбор стратегии исследования (стратегический план исследования)

В исследовании используется количественная стратегия – формализованная анкета для сбора данных, которая использовалась для анкетирования сотрудников, уволившихся из исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Свердловской области

2.2. Обоснование выбора методов сбора, обработки и анализа данных

Проведение исследования предусматривает следующие этапы:

1. Анализ динамики по количеству вакантных рабочих мест в исправительных учреждениях и выявление бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области.

2. Анкетирование бывших сотрудников исправительных учреждений Свердловской области. В качестве респондентов были отобраны 839 граждан, покинувшие учреждения ФСИН России по собственному желанию или по соглашению сторон.

Раздел 3. Организационный (процедурный)

3.1. Рабочий план исследования (распределение временных, трудовых и финансовых ресурсов)

№	Описание этапа	Сроки этапа
1. Подготовительный этап		
1.1	Изучение литературы по теме исследования.	Октябрь 2018 г.
1.2	Выработка критериев для оценки бюджетной самостоятельности.	Ноябрь 2018 г.
1.3	Утверждение программы и методического инструментария эмпирического социологического исследования.	До 20 ноября 2018 г.
1.4	Проведение пилотажного исследования. В случае необходимости корректировка бланка опроса и анкеты.	28 ноября 2018 г.
2. Сбор данных		
2.1.	Формирование и утверждение графика заполнения анкет	8 декабря 2018 г.
2.2.	Проведение тестирования бывших сотрудников исправительных учреждений	2019-2023 г.
2.3.	Уточнение и корректировка полученных данных (при необходимости).	Январь 2024 г.
3. Обработка данных		
3.1	Написание отчета по итогам анализа документов.	Январь-февраль 2024 г.
3.2	Обработка результатов тестирования.	Март-апрель 2024 г.
4. Анализ данных и изложение итогов		
4.1	Анализ результатов обработки информации, полученной в ходе тестирования.	16 апреля 2024 г.
4.2	Написание отчета, выработка практических рекомендаций и прогнозов.	17-20 апреля 2024 г.

Анкета массового опроса

Уважаемый респондент!

Предлагаем Вам принять участие в анкетировании «Оценка мнения бывших сотрудников ФСИН России об эффективности трудовой адаптации в период прохождения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы». Данный опрос проводится в рамках подготовки диссертационной работы. Для заполнения анкеты необходимо выбрать тот вариант ответа, который соответствует Вашему мнению, и обвести в кружок номер варианта ответа, соответствующего Вашему мнению. Некоторые вопросы предполагают возможность выбрать несколько вариантов ответа, либо дописать свой ответ самостоятельно.

Анкетирование анонимно, результаты опроса будут использованы в обобщенном виде.

1. Если ли у Вас образование, полученное в системе учебных заведений ФСИН России?

- 1) да
- 2) нет

2. Укажите стаж работы в учреждении ФСИН России, являющемся последним местом Вашей работы:

- 1) менее 3 месяцев
- 2) от 3 до 6 месяцев
- 3) от 6 месяцев до 1 года
- 4) более 1 года

3. Укажите категорию Вашей должности в учреждении ФСИН России, являющемся последним местом Вашей работы?

- 1) исполнительский уровень: младший начальствующий состав, рядовой состав
- 2) руководящий уровень: высший начальствующий состав, старший начальствующий состав, средний начальствующий состав

4. Укажите основание Вашего увольнения из учреждения ФСИН России, являющегося последним местом Вашей работы?

- 1) собственное желание
- 2) соглашение сторон
- 3) сокращение штата
- 4) выслуга лет/ выход на пенсию
- 5) по состоянию здоровья
- 6) иные основания

Если Вы выбрали варианты ответа 3,4,5,6 в вопросе №4, пожалуйста, перейдите к вопросу №6.

5. Укажите причину Вашего увольнения по основанию: собственное желание или соглашение сторон из учреждения ФСИН России, являющегося последним местом Вашей работы?

- 1) переезд

- 2) семейные обстоятельства
- 3) не сработался с коллективом/ начальством
- 4) не подошел характер работы (профессиональная непригодность, неудовлетворительные условия места службы, неудовлетворительное состояние здоровья для выполнения трудовых функций, отдаленность места работы)
- 5) конфликт на работе
- 6) иные причины

6. Имелась ли у Вас программа трудовой адаптации в учреждении ФСИН России, являющемся последним местом Вашей работы?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

7. Наладили ли Вы коммуникации с коллегами в период трудовой адаптации в учреждении ФСИН России, являющемся последним местом Вашей работы?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

8. Помогли ли Вам проводимые мероприятия по программе трудовой адаптации, проводимые в учреждении ФСИН России, являющемся последним местом Вашей работы?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

9. Укажите Ваш пол:

- 1) женский
- 2) мужской

10. Укажите Ваш возраст (количество полных лет): _____

11. Укажите уровень Вашего образования:

- 1) основное общее (9 классов)
- 2) среднее общее (11 классов)
- 3) среднее профессиональное (в том числе начальное профессиональное)
- 4) высшее

«___» _____ 20___ г.

Благодарим за участие!