

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

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

**Аннотация диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

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

Екатеринбург, 2025

Актуальность темы исследования.

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. 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

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).

в возрасте до 30 лет покидают место службы, имея стаж меньше одного года¹. 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 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 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.

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

¹ Характеристика Управления кадров ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. URL: <http://xn--h1akkl.xn--plai/structure/personnel/> (дата обращения 11.03.2024).

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.

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. Авдониной, 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. Мертона 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.

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.

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.

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.

Научная новизна исследования.

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, п. 20 паспорта научной специальности*).

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, п. 20 паспорта научной специальности*).

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, п. 20 паспорта научной специальности*).

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, п. 20 паспорта научной специальности*).

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, п. 20 паспорта научной специальности*).

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».

Апробация результатов исследования. Положения, выводы и рекомендации диссертации отражены в 33 научной публикации (в том числе,

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).

в 4 публикациях в изданиях, рекомендованных ВАК и из перечня РАНХиГС). Объем публикаций автора по теме исследования – 11,41 п.л.

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.

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.

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.