

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор

федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»



Андрей Маркович Марголин

2025 года

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования**

**«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»**

Диссертация «Специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в условиях воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп» выполнена на кафедре управления персоналом и социологии Уральского института управления - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

В период подготовки диссертации соискатель Апахова Валентина Максимовна работала в Уральском институте управления – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» ведущим специалистом факультета экономики и менеджмента, а также осуществляла педагогическую деятельность в качестве старшего преподавателя кафедры регионального и муниципального управления Уральского института управления - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

В 2016 году Апахова Валентина Максимовна окончила федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный горный университет» по направлению подготовки бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, диплом бакалавра 106631 0014697, регистрационный номер №33-3, выдан в 2016 году.

В 2018 году Апахова Валентина Максимовна окончила Уральский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» программу магистратуры «Система государственного и муниципального управления» по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, диплом магистра 107724 3035529, регистрационный номер 3598-164, выдан в 2018 году.

В 2018 году Апахова Валентина Максимовна поступила в аспирантуру Уральского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по направлению подготовки 39.06.01 Социологические науки, направленности 22.00.04 Социальная структура, социальные институты и процессы, диплом об окончании аспирантуры 107724 0318248, регистрационный номер 164/39-2-22, выдан в 2022 году.

По итогам обсуждения принято следующее заключение:

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. 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%), 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 года. 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 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 новый сотрудник 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.

Положения, выносимые на защиту и имеющие научную новизну:

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»).

Значение результатов исследования для теории и практики состоит в том, что авторские выводы расширяют предметное поле для дальнейшего исследования специфики закрытых профессиональных групп в целом и трудовой адаптации как фактора устойчивости закрытых профессиональных групп в частности; вносят значительный вклад в эмпирические исследования закрытых профессиональных групп и уголовно-исполнительной системы с позиции социологического анализа. В практическом аспекте сформулированные рекомендации автора диссертационного исследования целесообразно использовать при реализации адаптационных процедур младшего начальствующего состава и рядового состава в исправительных учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, а также при реализации и модернизации кадровой политики уголовно-исполнительной системы.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в:

- 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.

Теоретическая значимость диссертационного исследования 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.

Степень достоверности положений и результатов проведенных исследований подтверждается непротиворечивостью авторских выводов и сформулированных положений, соотнесением концепции исследования с общепринятыми теоретическими подходами социологии; достигается комплексностью анализа методологических, теоретических, статистических материалов, единством применения количественной и качественной исследовательской методологии (анкетный опрос и интервью), а также соотнесением с результатами прикладных работ, выполненных социологами по смежной тематике.

Замечания по диссертации, которые должны быть доведены до сведения членов диссертационного совета: «по большинству разделов экспертизы, подробно, и с примерами формулировок, были сформулированы замечания и даны соответствующие рекомендации. Следует заметить, что соискатель проделал большую содержательную работу над первым вариантом диссертационного текста. Теперь, основные замечания ориентированы на ответственную доработку квалификационных характеристик проведенного исследования, а именно: уточнение понятийного аппарата, соотнесение теоретико-методологической части с эмпирической в тезисах и пунктах новизны, выбор более четких формулировок тезисов и пунктов новизны, представление развернутого приложения. Такая доработка внешне может быть расценена как «косметическая», но в реальности без нее работа не может быть представлена к защите: все указанные замечания имеют квалификационный характер.»

Апробация результатов диссертации.

По теме диссертации опубликовано 33 работы общим объемом 11,41 п.л., включая:

Материалы диссертации, опубликованные автором, включают:

А. Статьи в изданиях, индексируемых международными базами данных. Отсутствуют.

Б. Статьи в изданиях, включенных в Перечень изданий, рекомендованных ВАК России для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата наук:

1. 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. (0,6 / 0,3 п.л.).

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 (68). – С. 152-157. (0,48 / 0,24 п.л.).

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 (18). – Том 5. – С. 63-74. (0,95 / 0,5 п.л.).

В. Статьи в научных изданиях, индексируемых в базе данных RSCI. Отсутствуют.

Г. Статьи в изданиях, рекомендованных Ученым советом Академии (для диссертации на соискание ученой степени кандидата наук):

4. 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 (85). – С. 53-70. (1,3 / 0,65 п.л.).

Д. Иные работы автора.

5. Апахова, В.М. Проблемы подготовки персонала для уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова, Т.Е. Зерчанинова // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития: сборник статей научно-практической конференции с международным участием; науч. ред. Е. В. Попов, Т. Е. Зерчанинова; ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2016. – С. 34-36. (0,2 / 0,1 п.л.).

6. Апахова, В.М. Антикоррупционные меры в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Актуальные вопросы разработки и применения современных практик реализации государственной политики в области противодействия коррупции: материалы Всероссийской научно-практической конференции ФГБОУ ВО «Челябинский филиал РАНХиГС»; отв. за выпуск С.Г. Зырянов. – Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2017. – С. 91-97. (0,35 п.л.).

7. Апахова, В.М. Проблемы управления конфликтами в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Путь в науку: сборник статей всероссийской конференции Института социологии и регионоведения ЮФУ. – Ростов-на-Дону, 2017. – С. 318-321. (0,17 п.л.).

8. Апахова, В.М. Понятия информационной безопасности и защиты информации в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Современные информационные технологии: проблемы и перспективы развития: материалы I Международной научно-практической конференции ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС; отв. за выпуск С.Ю.Шашкин, Т.Ф.Шитова, С.Ф.Молодецкая. – Екатеринбург: УИУ – филиал РАНХиГС, 2017. – С. 135-141. (0,17 п.л.).

9. Апахова, В.М. Проблемы адаптации персонала в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Современная Россия в лабиринтах развития: сборник трудов всероссийского молодежного форума ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС; сост. О.М.Трофимова, К. С. Черемкина, М. А. Позднышев. – Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2017. – С. 1048-1053. (0,24 п.л.).

10. Апахова, В.М. Проблемы кадрового резерва в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова, Т.Е. Зерчанинова // Государственное и муниципальное управление: состояние, проблемы и тенденции развития: сборник статей; сост. Т.Е. Зерчанинова, И.С. Тарбеева. Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2017. – С. 34-39. (0,3 / 0,15 п.л.).

11. Апахова, В.М. Особенности подбора персонала в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова, Т.Е. Зерчанинова // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития: сборник статей всероссийской научно-практической конференции с международным участием; сост. С.А. Маковкина, Е.А. Стафеева. – Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2017. – С. 322-324. (0,2 / 0,1 п.л.).

12. Апахова, В.М. Некоторые аспекты эффективного управления конфликтом в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Путь в науку: сборник статей всероссийской конференции Института социологии и регионоведения ЮФУ. – Ростов-на-Дону, 2018. – С. 570-572. (0,13 п.л.).

13. Апахова, В.М. Факторы неэффективности деловой оценки персонала уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова, Т.Е. Зерчанинова // Актуальные направления деятельности органов государственной власти и местного самоуправления: сборник статей всероссийского молодежного форума; сост. С.А.Маковкина, А.А. Чижов. – Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2018. – С. 22-25. (0,2 / 0,1 п.л.).

14. Апахова, В.М. Особенности применения искусственного интеллекта в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Современные исследования государственного и муниципального управления: материалы всероссийского молодежного форума; науч. ред. М. Б. Ворошилова, С. А. Маковкина, Н. В. Бугуева; Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2019. – С. 9-11. (0,28 п.л.).

15. 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; отв. ред. д. экон. наук О.А. Козлова. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2019. – С. 68-72. (0,22 / 0,11 п.л.).

16. Апахова, В.М., Стимулирование наставничества как фактор успешной трудовой адаптации в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова, А.С. Ваторопин // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Управление изменениями: мозаика сценариев в условиях турбулентности: материалы XV Международной научно-практической конференции ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС; науч. ред. С. А. Маковкина, А. С. Исаков; Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург: УИУ – филиал РАНХиГС, 2019. – С. 45-49. (0,38 / 0,19 п.л.).

17. Апахова, В.М. Причины конфликтов при выборе наставника в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова, А.С. Ваторопин // Традиционные и новые социальные конфликты в XXI веке: сборник статей международной научной конференции «Сорокинские чтения - 2020». – Москва: МАКС Пресс, 2020. – С. 1299-1302. (0,2 / 0,1 п.л.).

18. Апахова, В.М. Особенности повышения качества профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова // XXII Уральские социологические чтения. Национальные проекты и социально-экономическое развитие Уральского региона: материалы Всероссийской научно-практической конференции; под ред. Ю. Р. Вишневого, М. В. Пивной; ФГАОУ ВО УрФУ. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2020. – С. 275-278. (0,25 п.л.).

19. Апахова, В.М. Основные направления гуманизации современной уголовно-исполнительной политики / В.М. Апахова // Право в современном мире: достижение метабезопасности как атрибута государства в. 2020: материалы Всероссийской научно-практической конференции; отв. ред. М. Б. Ворошилова; ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2020. – С. 9-12. (0,34 п.л.).

20. Апахова, В.М. Образование сотрудника уголовно-исполнительной системы как фактор трудовой адаптации / В.М. Апахова // «Ломоносов-2020»: материалы международного молодежного научного форума; отв.ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. – М.: МАКС Пресс, 2020. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/index.html/. (0,13 п.л.).

21. Апахова, В.М. Образовательные информационные технологии уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова // Информационные технологии в цифровой экономике: материалы IV Международной научно-практической конференции: отв. за выпуск С. Ю. Шашкин, Т. Ф. Шитова, С. Ф. Молодецкая; ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2020. – С. 76-80. (0,23 п.л.).

22. Апахова, В.М. Контроль здоровья сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор формирования эффективного кадрового состава / В.М. Апахова, А.С. Ваторопин // Институты развития человеческого потенциала в условиях современных вызовов: сборник статей международной

научной конференции XI Уральский демографический форум; отв. ред. д. экон. наук О.А. Козлова. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2020. – С. 144-147. (0,28 / 0,14 п.л.).

23. Апахова, В.М. Организационные аспекты оценки психологов уголовно-исполнительных инспекций / В.М. Апахова // Организационное и правовое обеспечение деятельности уголовно-исполнительных инспекций на современном этапе: сборник материалов заочного круглого стола; ФКУ НИИ ФСИН России. – М.: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2020. – С.10-14. (0,25 п.л.).

24. Апахова, В.М. Особенности цифровизации должностных преступлений в уголовно-исполнительной системе / В.М. Апахова // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: сборник докладов VI Всероссийского социологического конгресса; отв. ред. В. А. Мансуров; ред. Е. Ю. Иванова. – Москва: РОС; ФНИСЦ РАН, 2020. – С. 807-814. (0,43 п.л.).

25. Апахова, В.М. Методы оценки трудовой адаптации персонала уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова, А.С. Ваторопин // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Устойчивое развитие регионов: материалы XVI Международной научно-практической конференции; науч. ред. М.Б. Ворошилова; ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2020. – С. 34-36. (0,2/ 0,1 п.л.).

26. Апахова, В.М. Особенности подбора персонала в уголовно-исполнительной системе в условиях пандемии / В.М. Апахова, А.С. Ваторопин // Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности: сборник статей международной научной конференции «Сорокинские чтения». – Москва: МАКС Пресс, 2021. – С. 210-213. (0,2 / 0,1 п.л.).

27. Апахова, В.М. Специфические особенности профессиональной группы сотрудников уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова // Социально-экономические, организационные, политические и правовые аспекты обеспечения эффективности государственного и муниципального управления: материалы V Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых ФГБОУ ВО Алтайский филиал РАНХиГС. – Барнаул: ООО «Печатник», 2022. – С. 142-143. (0,17 п.л.).

28. Апахова, В.М. Особенности экономической безопасности уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова // Метабезопасность в условиях новых вызовов и возможностей: экономика, управление, право: материалы Всероссийского научно-практического форума; отв. за вып. Л.С. Малютина; ФГБОУ ВО Уральский институт управления - филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2023. – С. 24-29. (0,2 п.л.).

29. Апахова, В.М. Особенности территориального распределения кадровых ресурсов уголовно-исполнительной системы / В.М. Апахова // Государство. Политика. Социум: материалы всероссийского симпозиума по комплексному развитию территорий; науч. ред. Е. В. Попов, Т. Е.

Зерчанинова; ФГБОУ ВО Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. – Екатеринбург, 2023. – С. 144-149. (0,2 п.л.).

30. Апахова, В.М. Применение цифровых методов взаимодействия уголовно-исполнительной системы и бизнеса / В.М. Апахова // Роль социологии в конструировании России будущего: сборник статей международной научной конференции «Сорокинские чтения». – Москва: МАКС Пресс, 2023. – С. 712-714. (0,33 п.л.).

31. Апахова, В.М. Особенности цифровой трансформации в образовательной системе ФСИН России / В.М. Апахова // Мир, общество, экономика, человек: смена парадигм: сборник статей всероссийской научно-практической конференции; под ред. Е.А. Гончаровой; ФГБОУ ВО Липецкий филиал РАНХиГС. – Липецк, 2023. – С. 182-187. (0,33 п.л.).

32. Апахова, В.М. Особенности социальной работы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации / В.М. Апахова, А.А. Федоровских // Государственное и муниципальное управление в социальной сфере: монография / О. И. Антонова, В. М. Апахова, А. А. Верхоглядова [и др.]. – Москва: Директ-Медиа, 2024. – С. 35-41. (0,5/0,25 п.л.).

33. Апахова, В.М. Социальная работа с осужденными, отбывающими наказание в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как фактор успешного возвращения в общество / В.М. Апахова // Современные тенденции государственного и муниципального управления России: новые вызовы и приоритеты: монография / В. М. Апахова, Е. И. Васильева, Е. М. Волкова [и др.]; под ред. Е. А. Качановой. – Москва: Директ-Медиа, 2025. С. 37-46. (1 п.л.)

Работа выполнена лично автором. 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, а также подтверждается актом о внедрении.

Рекомендации по использованию результатов исследования.

Диссертация «Специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в условиях воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп» соискателя Апаховой Валентины Максимовны соответствует **паспорту научной специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы:**

- 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».

Диссертация на тему «Специфика трудовой адаптации сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в условиях воспроизводства устойчивости закрытых профессиональных групп» соискателя Апаховой Валентины Максимовны *рекомендуется* к защите на соискание учёной степени *кандидата* социологических наук по научной специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы.

Заключение принято на заседании кафедры управления персоналом и социологии Уральского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Присутствовало на заседании 9 человек. Результаты голосования: «за» – 9 человек, «против» – 0 человек. Протокол № 8 от «09» апреля 2025 года.

Заведующий кафедрой
управления персоналом и
социологии Уральского
института управления – филиала
федерального государственного
бюджетного учреждения высшего
образования «Российская
академия народного хозяйства и
государственной службы при
Президенте Российской
Федерации»



Чевтаева Н.Г.

Директор Уральского института
управления – филиала
федерального государственного
бюджетного учреждения высшего
образования «Российская
академия народного хозяйства и
государственной службы при
Президенте Российской
Федерации»



Гущин О.В.

