

**АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ
В УЧРЕЖДЕНИИ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Adaptation of young employees in the institution of the penitentiary service.**

Е. А. Половинкина, магистрант

Уральский государственный университет путей сообщения

(Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66)

Рецензент: Н. А. Александрова, кандидат философских наук, доцент

Аннотация

Профессиональная деятельность в учреждениях уголовно-исполнительной системы предъявляет достаточно серьезные требования как к профессиональным знаниям и умениям, так и к личностным качествам сотрудников, поэтому существует необходимость управления процессом адаптации, учитывая как личностные особенности вновь принятых сотрудников, так и специфику процессов адаптации к службе в целом.

Ключевые слова: адаптация, профессиональные качества, конфликт, мотивация.

Summary

Professional activity in institutions of the penitentiary system imposes quite serious requirements both for professional knowledge and skills, and for the personal qualities of employees, therefore there is a need to manage the adaptation process, taking into account both the personal characteristics of newly hired employees and the specifics of the adaptation processes to the service as a whole.

Keywords: adaptation, professional qualities, conflict, motivation.

Адаптация – это процесс приспособления, привыкания к новым условиям окружающей действительности, а формирование специалистов в сложных видах профессиональной деятельности, которой является служба в органах уголовно-исполнительной системы, является процессом еще более долгим и непростым. Требования к морально-деловым и профессиональным качествам, соответствие требованиям быстро меняющейся среды и условиям выполнения должностных обязанностей, соответствие современной действительности определяют необходимость изменения подхода к вопросам адаптации молодых сотрудников.

Служба сотрудников пенитенциарной системы протекает в нестандартных условиях, которые в совокупности создают сложные, нередко напряженные или даже опасные ситуации, воздействующие как на процесс, так и на результат деятельности.

Профессиональная адаптация молодого сотрудника пенитенциарной системы выражается в приспособлении и привыкании к характеру, распорядку и условиям труда системы, в определенном уровне овладения профессиональными знаниями, определенными умениями и навыками, в становлении нужных профессиональных качеств, которые являются условием благоприятного овладения специальностью сотрудника учреждения, исполняющего уголовные наказания, связанные с лишением свободы.

Сложности в адаптации новых работников в учреждениях пенитенциарной системы обусловлены следующими обстоятельствами:

Высокая вероятность непростого, а порой и открыто конфликтного характера взаимодействия между сотрудниками и осужденными, которые зачастую способны скрыто или открыто противодействовать режимным правилам и законным требованиям сотрудников, создавать искусственные препятствия для сотрудников в достижении целей деятельности, а иногда и создавать истинную угрозу их здоровью и жизни.

Слабый уровень практической компетенции сотрудника (особенно молодого).

Присутствие стрессогенных факторов. В их качестве могут выступать и новизна деятельности, неоднозначность поведения спецконтингента, многозадачность, отсутствие нужной информации, межличностные отношения между самими сотрудниками, отсутствие взаимовыручки, сопереживания, искренности и доверия.

Все выше перечисленные особенности службы усложняют адаптацию молодого сотрудника к требованиям и условиям работы. Помимо положительных состояний (жизнерадостность, увлеченность, оптимизм, сосредоточенность), с условиями труда связаны различные негативные состояния – повышенная тревожность, неуверенность, страх, чувство неопределенности и др. Выраженность и продолжительность этих состояний напрямую связаны с адекватностью оценки сотрудником ситуации своих возможностей в ее изменении. Если сотрудник неправильно оценивает ситуацию, недооценивает или, наоборот, переоценивает значимость ситуации, то это приводит к чрезмерному психическому напряжению и увеличению интенсивности стрессовых состояний.

Служба в учреждениях уголовно-исполнительной системы основывается на особой нормативной базе: для этой категории сотрудников существуют различия в правовом обеспечении, специальные условия приема на службу, к которым относят и возраст, и индивидуально-психологические особенности, и морально-деловые качества, состояние здоровья и т.д.

И уже будучи принятым на службу, сотрудник подвергается таким немаловажным и неблагоприятным факторам, которые сопровождают деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы, а именно:

– сильное эмоциональное напряжение, связанное с непосредственным и постоянным контактом со спецконтингентом. При выполнении служебных обязанностей, стрессовые ситуации у сотрудников возникают ежедневно, поскольку определенная часть лиц, содержащихся в исправительных учреждениях, часто намеренно и сознательно нарушает режим содержания, что мешает сотруднику выполнять свои должностные обязанности;

– тяжесть труда. Физическая тяжесть ежедневной деятельности – это, прежде всего, необходимость длительного пребывания на ногах. А также тяжесть труда вызвана неблагоприятными социально-гигиеническими условиями (ненормированный рабочий день, регулярное нарушение режима «сон – бодрствование», большой объем выполняемых обязанностей, большое количество контактов с людьми). Неблагоприятные последствия напряженной и тяжелой работы приводят к различным, порой необратимым последствиям, если человек мало подготовлен морально, психологически, профессионально и физически к этим условиям.

К особенностям адаптации на службе в уголовно-исполнительной системе относятся и порядок установления служебных отношений, порядок присвоения специальных званий, необходимость строгого соблюдения норм и этики при обращении со спецконтингентом, особый порядок обращения с документацией; установление возрастных ограничений прохождения службы, материальное обеспечение, дополнительные выплаты за выслугу лет; обеспечение вещевым имуществом и т.д.

Исходя из сего перечисленного, адаптацию к службе в уголовно-исполнительной системе следует понимать как активный процесс вливания нового сотрудника в трудовую жизнь коллектива, познания им особенного характера и содержания служебных обязанностей, а также включением его в систему служебных, межличностных и бытовых взаимоотношений в условиях учреждения, исполняющего уголовные наказания.

И несмотря на наличие мероприятий по адаптации молодых сотрудников в уголовно-исправительной системе, существует проблема в отсутствии объединенного комплекса мероприятий, их согласованности и требований современности, существует проблема однотипности и устаревания методов. Поэтому и возникает потребность в создании новой программы адаптации молодых сотрудников, особенно в период постпандемической ситуации, когда по причине большого количества ограничительных мер вновь принятые сотрудники были ограничены в возможности полноценного вхождения в процесс освоения новой специальности.

Библиографический список

1. *Александрова Н. А., Бучельникова Г. Ф.* Управление процессом адаптации сотрудников торговой компании: инструментальный аспект // Управление персоналом в инновационной среде. Екатеринбург, 2011. С. 160-169.
2. *Аминов И. И., Антонян Е. А.* Предупреждение профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы как факторов профилактики коррупционных рисков // Наука вчера, сегодня, завтра : сборник статей по матер. XII междунар. науч.-практ. конф. № 12 (34). Часть II. Новосибирск : СибАК, 2016. С. 100-106.
3. *Андреева Д. А.* Психологический феномен социально-психологической адаптации человека к новым условиям. М., 1987.
4. *Артемова С. Д.* Психологическая адаптация молодых сотрудников к условиям труда в новом коллективе. М., 1993.
5. *Бовин Б. Г., Рябов С. А.* Методические рекомендации по психологическому отбору лиц, поступающих на работу в исправительно-трудовые учреждения. М., 1993.
6. *Летунов В. Н.* Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы. Рязань, 2004.
7. *Старцева Н. Н.* Социология профессий и профессиональных групп. Екатеринбург, 2017.
8. *Старцева Н. Н.* Управление процессом адаптации новых сотрудников // Наука и образование транспорту. 2018. № 2. С. 294-295.