

УДК 159.9:343.83

**ЯНИНА НИКОЛАЕВНА ПОЛЯКОВА,**

кандидат психологических наук,  
начальник отдела разработки методологий  
исполнения уголовных наказаний без лишения свободы,  
НИИ ФСИН России, г. Москва, Российская Федерация,  
e-mail: ynpolyakova@yandex.ru;

**АНДРЕЙ ВИКТОРОВИЧ ПОЛЯКОВ,**

начальник 4-го управления главного оперативного управления,  
ФСИН России, г. Москва, Российская Федерация,  
e-mail: ynpolyakova@yandex.ru

## **СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)**

### **Для цитирования**

Полякова, Я. Н. Специфика психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности (сравнительный анализ) / Я. Н. Полякова, А. В. Поляков // Уголовно-исполнительное право. – 2018. – Т. 13(1–4), № 1. – С. 75–79.

**Аннотация.** В статье рассмотрены некоторые особенности психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы. Специфика психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы определена на основе сравнительного анализа профессионально важных качеств оперативных сотрудников и сотрудников подразделений режима и надзора.

**Ключевые слова:** психологическая подготовка, профессиональная подготовка, профессионально важные качества, профессиональная деятельность сотрудников, психологический анализ деятельности.

Профессиональная подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) постоянно совершенствуется в соответствии с предъявляемыми требованиями к личности сотрудника и организации его профессиональной деятельности. В целом система профессиональной подготовки в Федеральной службе исполнения наказаний (ФСИН России) разделяется на следующие направления: подготовка курсантов и слушателей в период обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования ФСИН России, специальное первоначальное обучение, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, обучение в процессе служебной деятельности [8]. Одной из основных задач по каждому направлению профессиональной подготовки является формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности, памяти, мышления и других профес-

сионально-психологических качеств и навыков. В полной мере данная задача решается в процессе психологической подготовки сотрудников на всех этапах их служебной деятельности. В своем исследовании Б. Б. Казак и А. И. Ушатиков психологическую подготовку определяют как научно организованный и эффективно осуществляемый процесс формирования, повышения и поддержания высокого уровня психологической подготовленности сотрудников к решению оперативно-служебных задач [3]. В свою очередь, подготовленность – это наличие запаса необходимых знаний, навыков, опыта в какой-либо определенной области, приобретенных путем систематического обучения чему-либо или изучения чего-либо [9]. Мы солидарны с мнением исследователей по проблемам профессиональной подготовки (Г. И. Аксенова [1], А. Н. Баламут [2], Б. Б. Казак, А. В. Сперанская, А. И. Ушатиков и др.), что подготовленность сотрудника основана на системе профессионально важных качеств (ПВК). Как следствие – формирование и развитие ПВК сотрудников в процессе профессиональной подготовки, в частности психологической подготовки, обеспечивает необходимый уровень их подготовленности. Таким образом, психологическая подготовка различных категорий сотрудников, основанная на общих психологических принципах, должна быть дифференцирована согласно личностным особенностям, которые заключаются в специфике их ПВК.

В статье мы провели сравнительный анализ специфики психологической подготовки сотрудников УИС различных категорий. Исходя из задачи психологической подготовки сотрудников, следует отметить, что указанные психологические качества, взаимно дополняя друг друга, способствуют формированию системы ПВК сотрудников. Под профессионально важными качествами мы понимаем свойства субъекта деятельности, необходимые для ее выполнения на нормативно заданном уровне и положительно коррелирующие хотя бы с одним параметром ее эффективности [4].

Для выявления необходимых ПВК сотрудников необходимо провести психологический анализ их деятельности. Среди множества подходов к психологическому анализу профессиональной деятельности (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, П. К. Анохин, А. А. Деркач, Е. М. Иванова, А. В. Карпов, Е. А. Климов, Е. П. Ильин, Д. В. Ньюстром, К. Девис, В. Д. Шадриков и др.) для нашего исследования наиболее приемлемым представляется подход, основанный на системогенетическом анализе профессиональной деятельности В. Д. Шадрикова, который рассматривает трудовую деятельность как типичную функциональную систему [10]. Ученый выделяет следующие функциональные блоки психологической системы деятельности: мотивы деятельности, цели деятельности, программа деятельности, информационная основа деятельности, принятие решений, подсистема деятельностно важных качеств.

Результатом психологического анализа деятельности является система психологических свойств деятельности, а также определение психологической структуры деятельности. Психологические свойства деятельности, такие как целенаправленность, мотивированность, осознаваемость, произвольность, системность, активность, адаптивность, имеют свои особенности для разных видов профессиональной деятельности. Выявление психологических свойств и компонентов психологической структуры профессиональной деятельности сотрудников УИС позволяет оптимизировать их деятельность, в том числе в соответствии со спецификой этой деятельности.

Психологический анализ деятельности в рамках системогенетического подхода осуществляется на шести уровнях: мотивационно-ценностном, компонентно-целевом, структурно-функциональном, информационном, индивидуально-психологическом и психофизиологическом [4].

Результаты, полученные в ходе реализации психологического анализа деятельности на каждом уровне, представлены в таблице 1.

Таблица 1

#### Уровни психологического анализа деятельности

Уровни психологического анализа деятельности	Результат
Мотивационно-ценностный уровень	Мотивационная сфера субъекта, мотивационный потенциал деятельности, оценка соотношения мотивационной сферы субъекта и мотивационного потенциала профессии
Компонентно-целевой уровень	Система информационных признаков и профессионально важных качеств
Структурно-функциональный уровень	Взаимосвязь ПВК и информационных признаков
Информационный уровень	Объективная и субъективная основа деятельности
Индивидуально-психологический уровень	Индивидуальные особенности конкретного субъекта деятельности
Психофизиологический уровень	Психофизиологические особенности профессии

Однако процедура проведения психологического анализа деятельности имеет свою специфику для различных профессий, а в нашем исследовании – для разных направлений деятельности сотрудников УИС.

Мы провели психологический анализ деятельности сотрудников оперативных подразделений и подразделений режима и надзора исправительных учреждений. Выбор именно этих категорий сотрудников обусловлен тем, что на них возлагаются наиболее важные задачи по обеспечению безопасности в пенитенциарных учреждениях, а также по недопущению преступлений со стороны спецконтингента.

Специфика профессиональной деятельности сотрудников отражается на всех уровнях психологического анализа: информационном, компонентно-целевом, личностно-мотивационном, структурно-функциональном, индивидуально-психологическом, психофизиологическом [4]. Вместе с тем для нашего исследования основными уровнями психологического анализа являются информационный, компонентно-целевой и структурно-функциональный.

Суть информационного уровня заключается в определении параметров эффективности профессиональной деятельности, которые выявляются в ходе анализа всех потоков информации, используемой в профессиональной деятельности [5]. В дальнейшем на компонентно-целевом уровне психологического анализа деятельности определяются именно те ПВК, наличие которых (или их развитие) обеспечивает высокий уровень определенных параметров эффективности служебной деятельности. На уровне информационного анализа выявляются те признаки, ориентируясь на которые сотрудник выполняет трудовые действия, устанавливаются способы получения им информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени и т. п.

Психологический анализ деятельности на компонентно-целевом уровне состоит в рассмотрении функциональных обязанностей сотрудников, анализе нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение обязанностей по должности, и определении основных действий (алгоритмов). На этом уровне совершенно очевидно, что будут выяв-

лены специфические особенности рассматриваемых категорий сотрудников, которые в дальнейшем и отражаются в структурах их ПВК.

Однако уже на данном уровне анализа возникает сложность, которая заключается в том, что деятельность рассматриваемых категорий сотрудников происходит в постоянно изменяющихся условиях, поэтому задача алгоритмизации действий вызывает объективные трудности.

К особой категории относятся сотрудники оперативных подразделений УИС. Деятельность оперативных сотрудников связана в первую очередь с реализацией функций оперативно-розыскной деятельности. Основной особенностью служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора является их ежедневная коммуникация со спецконтингентом в целях обеспечения режима и безопасности в учреждениях УИС.

В ранее проведенных исследованиях нами были выявлены ПВК сотрудников оперативных подразделений [6] и сотрудников подразделений режима и надзора [7], которые приведены в таблице 2.

Таблица 2

**Сравнительная характеристика ПВК сотрудников оперативных подразделений и подразделений режима и надзора**

ПВК сотрудников оперативных подразделений	ПВК сотрудников подразделений режима и надзора
Аналитико-синтетическое мышление в условиях дефицита времени	Эмоционально-волевые качества
Внутренняя эмоциональная саморегуляция	Поведенческо-регулятивные качества
Профессиональная мотивация	Дисциплинированность
Профессиональный артистизм	Коммуникативные качества
	Познавательная активность
	Организационные способности

Исходя из анализа представленных в таблице ПВК можно утверждать, что ряд качеств могут формироваться на основе некоторого общего набора личностных качеств. Вместе с тем имеются такие ПВК, которые характерны только для определенной категории сотрудников. Так, для оперативных сотрудников специфичными являются такие качества, как аналитико-синтетическое мышление в условиях дефицита времени, профессиональная мотивация. В свою очередь, профессиональный артистизм вполне может быть соотнесен с эмоционально-волевыми качествами, характерными для сотрудников подразделений режима и надзора. Для последних специфичными являются познавательная активность и поведенческо-регулятивные качества, поскольку сотрудники подразделений режима и надзора часто в течение всего рабочего времени находятся в постоянной коммуникации со спецконтингентом.

Таким образом, выявленные ПВК являются своеобразным ориентиром в направленности психологической подготовки сотрудников УИС различных категорий.

Проведенный сравнительный анализ позволил нам сформулировать следующие выводы:

психологический анализ деятельности на основе системогенетического подхода является мощным инструментом для выявления ПВК сотрудников по различным направлениям деятельности;

дифференцированный подход к организации психологической подготовки различных категорий сотрудников УИС, основанный на формировании и развитии ПВК, позволяет оптимизировать служебную деятельность и организовать эффективную психологическую поддержку сотрудников.

### **Библиографический список**

1. Аксенова Г. И., Симакова Т. А. Педагогическая психология : курс лекций. Рязань, 2016. 224 с.
2. Баламут А. Н. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях : учеб. пособие. Вологда, 2013. 83 с.
3. Казак Б. Б., Ушатиков А. И. Профессиональная психологическая подготовка персонала исправительных учреждений : учеб. пособие. Рязань, 2006. 147 с.
4. Карпов А. В. Психологический анализ деятельности : учеб. пособие. Ярославль, 2005. 144 с.
5. Ломов Б. Ф. Личность как продукт и субъект общественных отношений // Психология личности в социалистическом обществе. М., 1989.
6. Поляков А. В., Полякова Я. Н. Мотивационная структура личности оперативных сотрудников уголовно-исполнительной системы в период вхождения в должность // Вестник Владимирского юридического института. 2016. № 2(39). С. 31–35.
7. Полякова Я. Н. Формирование профессионально важных качеств сотрудников подразделений безопасности исправительных учреждений УИС // Альманах научных трудов Кировского института повышения квалификации работников ФСИН России : сб. докл. участников науч.-практ. мероприятий. Киров, 2016. С. 210–213.
8. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 27 авг. 2012 г. № 169 // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2012. № 41.
9. Словарь русского языка : в 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. М., 1983. Т. 3. 486 с.
10. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М., 1994. 320 с.