

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет
экономики и управления

Кафедра
«Социология и управление персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

**«Совершенствование системы профилактики профессиональных
деструкций сотрудников правоохранительных органов
(на примере УФСИН России по Пензенской области)»**

Студент

(подпись, дата)

Ясминова Е. И.
(фамилия, инициалы)

Руководитель

(подпись, дата)

Седлецкий А. В.
(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

(подпись, дата)

Данилова Е. А.
(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № __)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

Кошарная Г.Б.

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, № _____)

Секретарь ГЭК _____
(подпись)

Корж Н. В.
(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.....	8
1.1 Понятие и факторы, влияющие на возникновение профессиональных деструкций персонала организации.....	8
1.2 Подходы к профилактике профессиональных деструкций работников в организациях.....	19
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ (НА ПРИМЕРЕ УФСИН РОССИИ ПО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ).....	29
2.1 Сравнительный анализ проявления деструкций персонала в зарубежных и отечественных правоохранительных органах.....	29
2.2 Анализ и профилактика профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области...	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	57
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе очень важно построить сильную уголовно-исполнительную систему в Российской Федерации, что невозможно сделать без совершенствования системы профилактики профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов.

Последние реформы, которые проводятся в уголовно-исполнительной системе (УИС) России, оказывают значительное влияние на кадровую политику, профессиональную подготовку и переподготовку личного состава сотрудников УИС, а также принципов воспитания персонала УИС.

Цель учебно-воспитательной работы сотрудников правоохранительных органов на современном этапе является формирование психически уравновешенной и устойчивой личности сотрудника УИС, которая тесно связана с процессом профессиональной подготовки и личностного развития сотрудника УИС.

Профессиональная деятельность сотрудника уголовно-исполнительной системы с психологической точки зрения является экстремально-коммуникативной, т.к. включает постоянные коммуникации с осужденными, напряженным характером работы, режимом многозадачности профессии и сложной организационно системы управления.

В связи с этим, сотрудники уголовно-исполнительной системы постоянно сталкиваются с напряжениями на работе, различными межличностными конфликтами, переживаниями, постоянным стрессом, что приводит к значительным нарушениям психосоматического здоровья персонала.

Оперативно-служебные задачи каждого сотрудника УИС, их сложность и многообразие, нестабильная криминогенная обстановка, проведение антитеррористических мероприятий в стране, требуют от сотрудников правоохранительных органов высокой степени профессионализма, хорошей физической подготовки и стрессоустойчивости. Только лишь при наличии

всех этих качеств, возможно исполнять на высоком уровне многочисленные задачи, которые сейчас стоят перед сотрудниками уголовно-исполнительной системы России.

Данные аспекты подтверждают актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Цель выпускной квалификационной работы – комплексное изучение профессиональных деструкций и их профилактика на примере сотрудников УФСИН России по Пензенской области.

Исходя из поставленной нами цели, необходимо решить ряд задач:

- дать понятие и определить факторы, влияющие на возникновение профессиональных деструкций персонала УИС;
- выявить подходы профилактики профессиональных деструкций работников в УИС;
- провести сравнительный анализ проявления деструкций персонала в зарубежных и отечественных правоохранительных органах;
- проанализировать состояние и сформировать рекомендации по профилактике профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области.

Объектом исследования являются профессиональные деструкции сотрудников УФСИН.

Предметом исследования является профилактика профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов на примере УФСИН России по Пензенской области.

Методологической и теоретической базой выпускной квалификационной работы являются научные труды таких исследователей психологии личности, проблем формирования профессиональных деструкций, профессионального выгорания как: Аминова А.Н., Барабанова Н.П., Бодрова В.А., Бойко В.В., Бурыкина В.М., Водопьяновой Н.Е., Густелёвой А.Н., Ибрагимова У.Ф., Гурьяновой О.В., Кокурина А.В., Неруш Т.Г., Осуховой Н.Г., и многих других.

Методы исследования. В процессе написания выпускной квалификационной работы использовались такие методы как: научная абстракция; анализ научной литературы и сравнение; методы наблюдения, анкетирования и опроса; статистическая обработка эмпирических данных и другие.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1 Понятие и факторы, влияющие на возникновение профессиональных деструкций персонала организации

В процессе профессиональной деятельности, происходит постоянная трансформация личности каждого сотрудника. Трансформация может происходить как в позитивном направлении, которое приводит к формированию и развитию личности, так и в негативном направлении, когда происходит разрушение человека физически и психологически в процессе профессиональной деятельности.

В этой связи, профессиональное развитие персонала будет происходить эффективно лишь в том случае, когда будет доминировать первая тенденция [6, с. 67].

Профессиональную деструкцию можно охарактеризовать, как постепенную аккумуляцию отрицательного изменения способа профессиональной деятельности и развития личности.

Профессиональные деструкции исходят от того, что при долгом выполнении одной и той же работы на протяжении многих лет вызывают нежелательные профессиональные качества сотрудника УИС. Их появление и дальнейшее развитие способствует формированию стойкого психологического напряжения и различного рода стрессов [5, с. 49].

Профессиональную деятельность персонала УИС можно отнести к социономическому подтипу профессии (постоянная работа с людьми). Однако специалистам УИС зачастую приходится контактировать с асоциальными людьми, которые отличаются деформированным сознанием и девиантным поведением.

В научной литературе отмечается, что взаимодействие специалистов УИС происходит в следующих аспектах:

- субъектно-объектной (этот вид взаимодействия сотрудников УИС в полной степени регламентируется внутриведомственными распоряжениями и положениями);
- субъектно-субъектной (межличностное общение между сотрудниками УИС);
- объектно-субъектной (обязательное взаимодействие с антисоциальными элементами общества) [1, с. 114].

Сотруднику уголовно-исполнительной системы необходимо иметь навык наиболее оптимально и эффективно выстраивать все три типа взаимодействий, только в таком случае осуществление профессионально-служебной деятельности будет происходить успешно.

Для понимания специфики служебной деятельности специалиста УИС нужно прибегнуть к проведению анализа профессиональной деятельности и межличностных отношений, которые возникают и реализуются в процессе выполнения служебных обязанностей сотрудника пенитенциарного учреждения.

Психологические и социальные факторы профессий в пенитенциарных учреждениях России нуждаются в пристальном внимании современных исследователей, т.к. такие профессии являются опасными для жизни с физической точки зрения, так и для необратимых процессов психического состояния сотрудников пенитенциарного учреждения.

Помимо всего этого, они могут привести к понижению мотивации персонала пенитенциарного учреждения, росту напряженности в межличностных взаимоотношениях между коллегами, неудовлетворительному отношению к гражданским лицам, с которыми происходит взаимодействие [14, с. 194].

Комплексная характеристика рассмотрения профессиональной деятельности персонала пенитенциарного учреждения в России позволила

сделать следующий вывод: для подавляющего большинства пенитенциарных служащих характерно «особое» отношение к трудовой деятельности, которое можно назвать понятием «идентификация с работой».

Главные причины отрицательных результатов профессиональной деятельности сотрудников УИС заключаются в:

- 1) высокой профессионально-служебной деятельности сотрудника УИС;
- 2) отсутствие психологической и эмоциональной поддержки со стороны руководства, коллег и т.п.;
- 3) несоответствие между фактическими и ожидаемыми результатами трудовой деятельности;
- 4) недостаточный уровень признания профессиональной деятельности со стороны руководства.

Исследователь В.В. Бойко считает, что феномен «трудоголизма» может стать причиной возникновения симптомов профессиональной деструкции и профессиональной деструкции. В результате могут появиться ощущение утомленности и изнуренности, ощущение собственной бессильности, ненужности, бесполезности [5, с. 82].

Может возникнуть низкая удовлетворенность от работы, проявление агрессивных моментов (гнева, раздражительности, стрессового состояния, тревоги).

Данные симптомы деструкции часто могут проявиться вместе с соматическими недомоганиями – проблемы с сердцем, с желудком, одышка, головные боли, проблемы с давлением и со сном. Также могут возникнуть пагубные пристрастия и привычки: курение, алкоголизм и т.д.

Факторы профессиональной деструкции также тесно связаны с организацией профессионально-служебной деятельности, в частности социальные связи на службе:

- отношения с коллегами;
- с непосредственным и вышестоящим начальством.

Каждому коллективу присущи свои внутренние нормы, традиции, ориентиры, обязательные для всех членов, особенности взаимоотношений внутри группы.

Отметим, что служебный коллектив сотрудников исправительного учреждения отличается некоторыми отличительными особенностями. Согласно исследованиям И. Баранаускене к ним относятся:

- карательно-воспитательная цель профессиональной деятельности;
- строгая субординация в межличностных отношениях между руководством и коллегами УИС;
- авторитарный стиль управления руководства УИС;
- особый порядок взаимодействия с осужденными [3, с. 68].

В процессе профессиональной деятельности сотрудников УИС и взаимодействия между коллегами и руководством УИС может сложиться позитивный настрой, который будет способствовать эффективной профессиональной деятельности всего личного состава пенитенциарного учреждения, либо негативный настрой, – который будет способствовать профессиональной деструкции личного состава, организации групп и микрогрупп внутри коллектива, негативные настроения и т.п.

Уставные межличностные взаимоотношения внутри пенитенциарного учреждения не предполагают эмоционально открытого и доверительного взаимоотношения руководства и подчиненных, что также является одной из причин формирования профессиональной деструкции сотрудников УИС.

Внутри пенитенциарного учреждения, среди сотрудников, как правило, присущ низкий уровень мотивации к профессиональной деятельности, негативное отношение к работе и к осужденным, повышенная ответственность за принимаемые действия и решения, что в свою очередь также зачастую приводит к профессиональной деструкции сотрудников УИС.

Также негативными факторами, влияющими на возникновение профессиональных деструкций персонала УИС, являются:

- высокая текучесть в коллективе;
- частая смена руководства;
- нехватка сотрудников;
- неясные требования руководителя;
- авторитарный стиль управления;
- жесткая регламентированность служебной деятельности.

Все это не дает сформироваться сплоченному и цельному коллективу с оптимальными и гармоничными отношениями, а наоборот создает атмосферу напряженности, недоверия, неустойчивость традиций в коллективе, системы требований и групповых норм.

Исследователь А.И. Грузинова пишет о важности таких факторов, как отношение руководства учреждения к своим подчиненным, стиль его управления. Отметим, что стиль руководства в пенитенциарном учреждении часто имеет авторитарный и формализованный характер в связи с необходимостью соблюдения многочисленных нормативно-правовых предписаний и реализации властных полномочий [2, с. 49].

А. В. Кокурина, А. И. Мокрецов в частности пишут о том, что недостаточная компетентность руководителя может стать негативным фактором, который влияет на профессиональную деятельность персонала УИС [19, с. 59].

Исходя из вышеизложенного, противоречия, которые обусловлены субъективными представлениями о службе сотрудника в правоохранительных органах и реалиями профессиональной деятельности (неблагоприятные психологические и социальные условия труда персонала пенитенциарных учреждений), способствуют появлению феномена профессиональной деструкции.

Здесь могут проявляться психодинамические особенности, выявленные и раскрытые в теории когнитивного диссонанса Л. Фестингера.

Согласно данной теории, для того чтобы избежать состояния диссонанса на когнитивном уровне, человек выстраивает свои знания или

установки относительно соответствующих событий (профессиональной деятельности).

Изучение деятельности специалистов УИС показывают, что на когнитивном уровне у сотрудников возникает осознание основных противоречий, которые обусловлены несоответствием между ожиданиями от профессиональной деятельности и реалиями профессии в исправительном учреждении.

Так согласно работам К. В. Кмить, Ю. В. Попова: чем выше образовательный уровень специалиста, тем в меньшей степени он подвержен профессиональной деструкции [18, с. 6].

На эмоциональном уровне при диссонансе проявляются переживания негативного характера (преобладание отрицательных эмоций, неудовлетворенность деятельностью, безразличие к образовательному уровню, стажу службы), а поэтому можно утверждать, что негативные переживания «запускают» активность индивида на устранение обнаруженных несоответствий.

В связи с данным противоречием человек либо изменяет свое поведение (наиболее благоприятный вариант), либо оправдывает свое отношение к деятельности путем рационализации [21, с. 32].

Таким образом, тревожное поведение и состояние когнитивного диссонанса может вызывать самые разные проявления профессиональной деструкции, представленные на рисунке 1.

Одним из факторов, который оказывает отрицательное влияние на специалистов УИК – это большое количество психологически трудного контингента.

Гуманизация уголовно-исполнительной политики российского государства, трансформация законодательства в данном направлении привели, с одной стороны, к снижению количества спецконтингента, а с другой – к нарастанию криминогенного состава заключенных и

сосредоточению в местах лишения свободы наиболее опасных осужденных [17, с. 170].

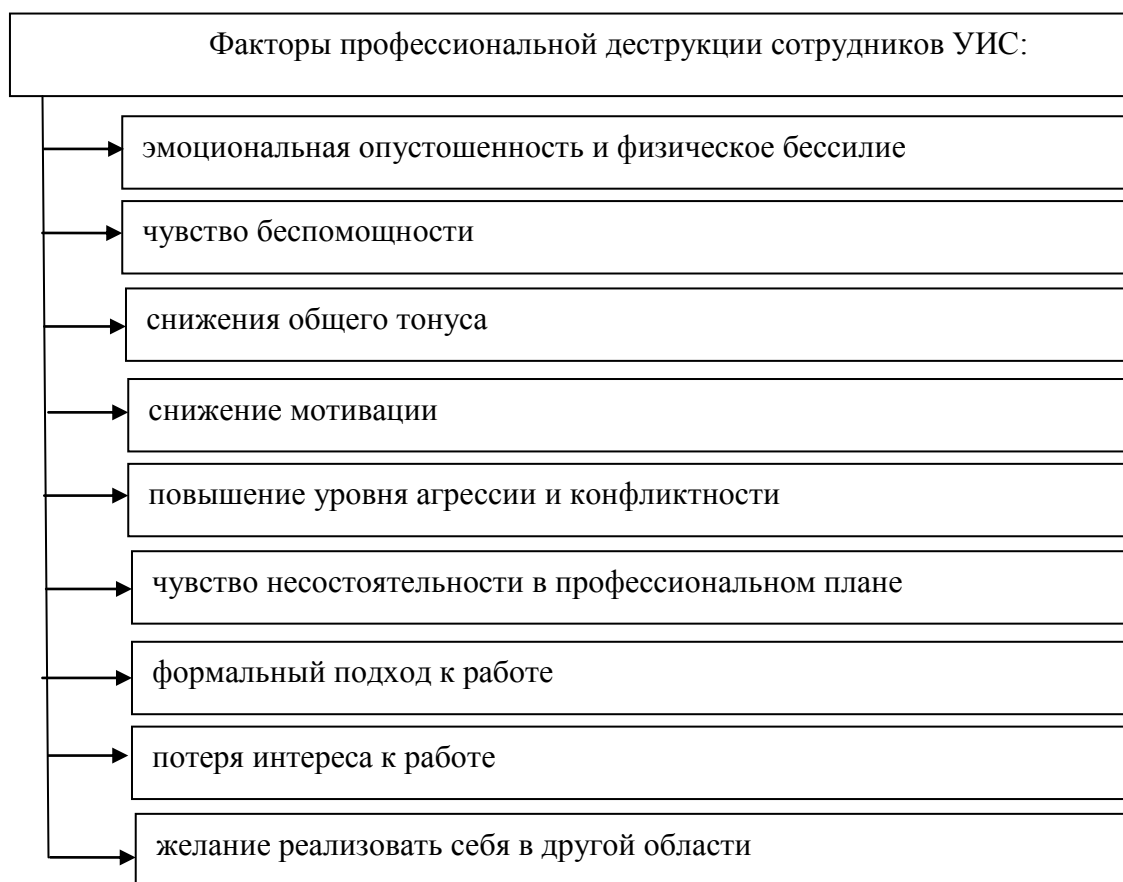


Рисунок 1 – Факторы профессиональной деструкции сотрудников УИС

Источник: Гурьянова, О.В. К вопросу о профессиональной деструкции сотрудников / О.В. Гурьянова // Личные продажи. - 2016. - № 3. - С. 194-198.

Следует отметить и тот факт, что осужденные, отбывающие наказание в исправительном учреждении, часто являются людьми с девиантным поведением, зачастую с различными психическими нарушениями, многие осужденные являются рецидивистами, то есть отбывают наказание в ИУ не в первый раз. Многие из них употребляют наркотические средства или являются хроническими алкоголиками, а в итоге имеют психопатические изменения личности на почве алкоголизации, органические поражения ЦНС.

Также можно отметить тот факт, что многие осужденные с психическими отклонениями до поступления в пенитенциарное учреждение

не состояли на учете и не проходили ни амбулаторного, ни стационарного лечения (60 %).

Согласно данным ФСИН РФ, количество заключенных с психическими расстройствами и расстройствами поведения от общего количества осужденных мужчин составила на начало 2018 года 8,5 %, ВИЧ-инфицированных – 7,1 %, больных наркоманией – 7,0 %. Инвалидность имеют 2,7 % осужденных мужчин, из них I группу – 2,6 %, II группу – 33,0 %, III группу – 64,4 % [28].

В связи с отмеченными факторами, сегодня значительно возрастает нагрузка на сотрудников уголовно-исполнительной системы. Более того, отмечаются случаи угроз и нападения на сотрудников исправительных учреждений.

Проблема отбывания наказания в пенитенциарных учреждениях состоит в том, что для многих заключенных характерен паразитический образ жизни, нежелание учиться и работать. Многие осужденные, отбывающие наказания в исправительном учреждении, нацелены на извлечение личной выгоды, часто пренебрегают этическими нормами и правилами. Также исследователи отмечают тот факт, что более 70 % заключенных, которые поступают в исправительное учреждение, не имеют профессию и специальность, утратили трудовые навыки либо не имели их вообще.

Несмотря на значительные изменения в составе лиц, отбывающих наказание, исправительная работа с осужденными должна выстраиваться в рамках личностного подхода, предполагающего уважительное отношение к личности заключенного, заинтересованность сотрудника в ресоциализации спецконтингента. Однако проведенные исследования свидетельствуют о том, что практически у каждого работника УИС присутствует психологический барьер, который связан с безоценочным отношением к осужденным.

Зачастую специалисты исправительных учреждений вынуждены подавлять свои настоящие эмоциональные ощущения, в связи с чем

испытывают повышенную напряженность и оказываются в состоянии стресса.

Диссонанс, который возникает в результате взаимодействия с осужденными, а также ежедневные столкновения с их циничным и зачастую извращенным мировосприятием и асоциальным поведением делают психологические установки специалистов ИУ менее гуманными. С течением времени подобное отношение может быть перенесено на отношение ко всем индивидам из спецконтингента, и это приводит к возрастанию циничности самих сотрудников пенитенциарного учреждения.

Важно отметить, что необходимость управления большим количеством осужденных (спецконтингента) при отсутствии достаточного профессионального и жизненного опыта может вызывать дополнительные затруднения у сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе провоцируя развитие профессиональной деструкции.

Так, некоторые молодые сотрудники, испытывая потребность в «завоевании авторитета» и с целью демонстрации доминантного положения, начинают использовать агрессию как метод общения с осужденными.

Кроме того, специфика отдельных подразделений (лечебно-профилактические учреждения, следственные изоляторы) и содержание в них различных категорий спецконтингента предполагает избирательное использование сотрудниками мер исправительного воздействия по отношению к каждой категории. Это требует от сотрудника учреждения повышенного самоконтроля, внимательности и постоянной смены тактики поведения, что может вызывать эмоциональные перегрузки и провоцировать возникновение профессиональной деструкции [13, с. 179].

Особое место занимает категория осужденных, отбывающих длительные наказания в условиях строгого режима, а также пожизненное заключение. Для большинства осужденных данной категории характерным является высокий уровень конфликтности, заболеваемости, отсутствие ясных целей на будущее и мотивации на исправление.

Условия содержания данной категории включают в себя, помимо строгого и особого режима содержания, специфические уставные формы взаимодействия администрации и охраны с заключенными. Они постепенно формируют особый тип отношений и поведения у сотрудников, что нередко негативно влияет на их личность. Деятельность сотрудников пенитенциарных учреждений на современном этапе осложняется увеличением числа осужденных, принимавших участие в локальных войнах (Чечня, Осетия и др.) [17, с. 171].

Негативными факторами являются также резкое омоложение контингента исправительных учреждений, повышение уровня криминализации, отсутствие фронта работ для осужденных и их низкая профессиональная квалификация.

Итак, деятельность сотрудников УИС отличается противоречивостью условий и направленности, поскольку связана, с одной стороны, с исправлением и ресоциализацией осужденных, а с другой – с жестким контролем и конфликтами с представителями криминальной субкультуры, которая сама по себе является иерархично-структурированной и закрытой.

В итоге из-за большой нагрузки в работе с осужденными профессиональная деятельность с детальной правовой регламентацией, базирующейся на жестких алгоритмических предписаниях, подавляет социально-профессиональную активность личности и ее акмеологический рост.

По мнению исследователей, для большинства сотрудников пенитенциарных учреждений характерен ежедневный контакт с асоциальными слоями общества, имеющими неприемлемые установки, ценности и склонность к насилию. Кроме того, они длительное время проводят в условиях закрытых помещений, решая проблемы осужденных, наблюдая за их жизнью, субкультурой, отвечая за поддержание порядка и дисциплины в тюрьме.

В связи с этим сотрудники испытывают дискомфорт, неудовлетворенность своим положением на рабочем месте. Это состояние иногда называют «утратой себя», так как у сотрудника УИС возникает состояние неуверенности, появляется субъективное чувство остановки в развитии. Это соответствует, на наш взгляд, одному из факторов профессиональной деструкции, «редукции личных достижений». В результате может наступить момент, когда дальнейшее совершенствование деятельности, формирование индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно-одобряемых образцов деятельности [21, с. 33].

В работах Т.Г. Неруш и Ю.П. Поваренкова исследуется степень выраженности каждого симптома профессиональной деструкции у сотрудников уголовно-исполнительной системы. В частности, они упоминают такие негативные состояния как: депрессивное состояние, эмоциональная отстраненность, желание уйти от контактов, снижение тонуса, потеря интереса к профессионально-служебной деятельности. Возникновение и развитие психосоматических заболеваний: нарушение сна, проблемы с желудочно-кишечным трактом, недомогание, частные сердцебиения. Случаи агрессивного и конфликтного поведения, ощущение безысходности, пессимистический настрой, ощущение беспомощности и бесполезности своей служебно-профессиональной деятельности и т.д. [23, с. 72].

Обобщая все вышесказанное, необходимо отметить, что, анализ профессиональной деятельности персонала УИС свидетельствует о том, что основной особенностью работы в пенитенциарных учреждениях является то, что функциональные обязанности не предполагают постоянного общения с осужденными, а в большей степени административную работу внутри учреждения, взаимодействия по разным линиям и т.п.

Таким образом, развитие профессиональных деструкций не является следствием хронической усталости от профессиональной деятельности,

общения, а, скорее, представляет собой выработанное субъектом труда средство защиты, субъективно позволяющее:

- сохранить перед осужденными статус «находящегося по ту сторону закона»;
- не воспринимать близко негативную реальность;
- сохранить положительную личностную и профессиональную самооценку;
- экономно расходовать собственные ресурсы.

В соответствии с этим результатом профессионального становления личности персонала пенитенциарных учреждений может быть как формирование профессионала высокого класса, так и развитие негативных деформаций личности, снижающих эффективность деятельности, т.е. профессиональных деструкций.

1.2 Подходы к профилактике профессиональных деструкций работников в организациях

Профилактика – комплекс различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления или устранение факторов риска [12, с. 49].

Остановимся на рассмотрении классификации разных видов профилактики.

Первичная профилактика – система мер предупреждения возникновения и воздействия факторов риска развития заболеваний. Ряд мероприятий первичной профилактики может осуществляться в масштабах государства.

Вторичная профилактика – комплекс мероприятий, направленных на устранение выраженных факторов риска, которые при определенных условиях (стресс, ослабление иммунитета, чрезмерные нагрузки на любые

другие функциональные системы организма) могут привести к возникновению, обострению и рецидиву заболевания.

Некоторые специалисты предлагают термин третичная профилактика как комплекс мероприятий по реабилитации больных, утративших возможность полноценной жизнедеятельности. Третичная профилактика имеет целью социальную (формирование уверенности в собственной социальной пригодности), трудовую (возможность восстановления трудовых навыков), психологическую (восстановление поведенческой активности) и медицинскую (восстановление функций органов и систем организма) реабилитацию.

Профессиональная деструкция является результатом того, что человек накапливает внутри себя большое количество негативных эмоций, гнева, агрессии, которые не находят выхода. Исследователь Н. Е. Водопьянова пишет, что, по ее мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональную деструкцию – это «запах горящей психологической проводки» [11, с. 24].

Как уже отмечалось ранее, к основным негативным факторам, которые способствуют «деструкции» сотрудников исправительных учреждений следует относить:

- переутомление вследствие высокой психологической нагрузки на службе;
- отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства;
- низкая заработная плата; отсутствие выходных, отпусков, ненормированный рабочий день;
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям;
- отсутствие хобби на досуге вне служебной деятельности.

Профессиональная деструкция имеет свою логику развития по фазам, которые негативно затрагивают все сферы развития личности. Кроме того,

профессиональная деструкция деформирует личность специалиста, поэтому методы, которые направлены на предупреждение профессиональной деструкции, должны затрагивать все сферы развития личности.

1 фаза – фаза «напряжение». Она является первым симптомом, а также запускает механизм развития профессиональной деструкции. Данная фаза сопровождается утомлением, психологическим, эмоциональным и физическим снижением сил, ощущением подавленности, равнодушием,

2 фаза – фаза «резистенции» или сопротивление. Данная фаза начинается с того момента, как человек осознает психологический дискомфорт, он понимает наличие проблемы. В этот момент с целью избегания негативного воздействия травмирующих факторов состояния человек пытается с помощью полного или частичного ограничения эмоционального реагирования отстраниться (защититься).

3 фаза – фаза истощения. Данная фаза характеризуется ощущением психологической усталости, опустошенности, снижением общего состояния и тонуса. Все эти отрицательные эмоции и состояния вызваны негативным восприятием проблем на службе [29, с. 42].

В связи с этим, в проблеме профессиональной деструкции сотрудника УИС крайне актуальна тема профилактики данного явления.

Пенитенциарные учреждения уголовно-исполнительной системы Российской Федерации обладают следующими ресурсами для профилактики профессиональной деструкции у персонала учреждений:

1) здоровьесберегающие технологии. В пенитенциарных учреждениях должна выстраиваться ориентация на воспитание привычек и практических навыков здорового образа жизни, контроль усвоения данных привычек каждым сотрудником УИС;

2) работа с самооценкой сотрудников уголовно исполнительной системы, на уровень их притязаний в ходе профессиональной деятельности;

3) работа с практическими навыками: обучение умению управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, умение решать

личностные и социальные проблемы, выходить из состояния стресса, уметь оптимально реагировать на изменения внешней среды;

4) проведение мероприятий по профилактике и предупреждению профессиональной деструкции у персонала пенитенциарных учреждений России;

5) совместная организация программы социального партнерства, совместно с общественными организациями позволит создать здоровую среду взаимодействия с общественными организациями, чья деятельность направлена на работу с персоналом пенитенциарных учреждений России, в частности на сферу сбережения физического и психологического здоровья персонала УИС;

6) постоянное развитие личного потенциала сотрудников пенитенциарных учреждений: нужно понимать, что невозможно однажды накопить необходимые для профессиональной деятельности ресурсы и навсегда приобрести эмоциональную и физическую силу [6, с. 183].

Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, постоянного развития и обновления. Необходимо не только взаимодействовать со средой, но и развивать собственный потенциал, личностную активность, самостоятельность.

Конечно, роль внешних ресурсов крайне важна и оказывает большое положительное влияние (создание организационно-управленческих структур, материальной базы, научно-методического обеспечения), однако основная роль при профилактике профессиональной деструкции принадлежит активизации личностных ресурсов.

Активизация личностных ресурсов происходит как следствие понимания сотрудником УИС ценностного отношения к своему физическому и психологическому здоровью, эмоциональной уравновешенности, а также обучение здоровьесберегающим технологиям профессиональной работы.

Внутренние ресурсы сотрудника УИС можно разделить на:

– профессиональные ресурсы;

- личностные ресурсы;
- телесно-физиологические ресурсы.

Профессиональные ресурсы включают в себя ЗУН (знания, умения, навыки) без которых сотруднику УИС невозможно выполнять свои должностные обязанности.

Личностные ресурсы сотрудников УИС включают в себя психологический потенциал личности, характер, а также эмоциональные и волевые качества, жизненная позиция, самооценка и др. Всё это помогают сотруднику УИС изнутри бороться со стрессом на рабочем месте и является потенциалом для личностного роста и саморазвития [8, с. 69].

Телесные (или телесно-физиологические) ресурсы отвечают и отражают уровень развития соматического, физического здоровья человека. А также объем функциональных резервов организма сотрудников УИС.

Внутренние и внешние ресурсы личности являются потенциалом личности, который может помочь человеку преодолеть профессиональную деструкцию. Ресурсы способны обеспечить личность возможностью адаптироваться от негативных причин профессиональной деструкции и замещать их на позитивные. Другими словами, сотрудник УИС должен направлять все свои внутренние силы на устранение возможных предпосылок профессиональной деструкции.

Выделяется четыре уровня личностных ресурсов противодействия «деструкции».

Первый уровень – физиологический уровень человека. Данный уровень обусловлен генетически: пол, возраст, тип нервной системы, состояние здоровья, функциональные особенности организма и т.д.

Второй уровень – психологический уровень, который включает 3 подгруппы.

Эмоционально-волевой – свойство человека, характеризующее комплекс его эмоциональных состояний, чувств, физических потребностей,

овладение социально приемлемыми формами проявлениями чувств, а также контроль динамики переживания.

Когнитивное противодействие – осознание стрессовой ситуации и причин ее вызывающих, понимание ситуации, психологическая компетентность, гибкость мышления.

Поведенческое противодействие – способность человека противостоять стрессовой ситуации, гибкость, мобильность, активация.

Третий уровень – социальный уровень, включающий социальные статусы человека, его роли, взаимоотношение к другим людям.

Четвертый уровень – духовный уровень. Данный уровень ресурса отражает внутренние силы человека, которые дают ему силу для дальнейшего роста и саморазвития.

Работа с проблемой профессиональной деструкции является достаточно сложной в связи с тем, что профилактика данного синдрома более эффективна, чем лечение.

Для профессиональной деятельности работников УИС и целей профилактики профессиональной деструкции требуются следующие условия:

- работа по развитию личностного и профессионального самосовершенствования сотрудника УИС, рост его профессиональной и внутренней культуры, развитие профессиональной компетенции;
- развитие индивидуальной ответственности за свое поведение, его отношение к профессиональной деятельности и ее результатам.

Это оказывает воздействие на стимулирование профессионального самосовершенствования специалиста [10, с. 27].

Таким образом, профилактика является комплексом различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления или устранение факторов риска. Более наглядно, профилактика профессиональных деструкций представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Профилактика профессиональных деструкций с использованием личностно ориентированных технологий в УИС

Наименование способа профилактики деструкций	Характеристика
Повышение социально - психологической компетентности персонала	Реализация происходит в ходе проведения тренингов по проблемам психологии личности и её деструктивным изменениям при работе в УИС.
Совершенствование способов деятельности персонала	Вовлечение персонала УИС в рабочий процесс, повышение квалификации и компетенции, мотивация роста в профессиональной деятельности, аттестация.
Личностно-ориентированная диагностика определения профессиональных деструкций персонала УИС	Использование диагностических карт: «Мотивация достижения» и «Мотивация избегания неудач», «Профессиональная деструкция», а также использование специальных опросников.
Улучшение психологического климата	Создание кабинетов психологической разгрузки. Обязателен ежегодный отпуск персонала УИС.
Сопровождение профессионального роста сотрудников УИС	Применение комплекса личностно-ориентированных технологий: целеполагание, разработка средств диагностики, применение развивающих психотехник, организация учебно-пространственной среды.
Оптимизация межличностного отношения сотрудников УИС	Выполняет несколько социальных ролей, может возникать ролевая напряженность и даже ролевой конфликт внутри коллектива УИС.

Источник: Предупреждение деструктивных форм поведения сотрудников УИС: Метод. рекомендации. - М.: ОПС ГУИН Минюста России, НИИ УИС Минюста России. - 2015. - 93 с.

С целью профилактики профессиональных деструкций также необходимо применять ресурсный подход в социальной работе с персоналом УИС. Понятие «ресурс» в данном случае следует рассматривать как совокупность разнонаправленных потенциалов, используемых в:

- достижении поставленных целей;
- решении существующих проблем;
- превентивной, профилактической деятельности по предупреждению появления новых проблем в какой-либо сфере социальной жизни;
- исследовании, прогнозировании, моделировании форм и методов социальной деятельности.

Анализ теоретических аспектов позволяет ввести следующее понимание ресурсов преодоления профессиональной деструкции. Это

система внутренних (личностных) и внешних ресурсов – жизненных опор каждого человека, которые имеют индивидуальный и изменчивый профиль.

Деятельность, направленная на преодоление профессиональной деструкции, во многом становится возможной благодаря комплексу ресурсов, которые позволяют достичь запланированных результатов. На основании выше сказанного, все ресурсы следует разделить по признаку отношения ресурса к субъекту, его использующему на следующие цели:

- во-первых, внутренний ресурс личности (интегральный ресурс личности субъекта). Внутренний ресурс является конструктивным началом личности, своеобразным базисом личности, ее жизнедеятельность. Он обеспечивает внутреннее состояние человека, мотивацию его деятельности, жизненные ценности, взгляды, направленность индивидуальной активности, а также способности эффективно действовать и решать возникающие проблемы, преодолевать стрессовые состояния и ситуации.

Отметим, что понятие «внутреннего ресурса» мы можем относить не только к человеку, но и к социальной группе, коллективу, семье и т.д.

- во-вторых, внешний ресурс или ресурс ближайшего окружения. Это социальные статусы и социальные связи человека. Чаще это: семья человека, его друзья, коллеги, знакомые, референтные связи, которые используются как дополнительные, а в большинстве случаев в качестве основных резервов для достижения человеком жизненных целей или решении возникающих жизненных и прочих проблем;

- в-третьих, институциональный ресурс, т.е. ресурс специальных или специализированных учреждений или структур (учреждения направленной социальной, психологической, медицинской, образовательной поддержки и помощи), а также сотрудники таких учреждений;

- в-четвертых, административный ресурс или по-другому ресурс административной власти различного уровня – локального, муниципального, регионального, федерального;

– в-пятых, законодательный ресурс, в данном случае следует рассматривать ресурс законотворчества на государственном, региональном и муниципальном уровне [9, с. 106].

В связи с этим под профилактикой профессиональной деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы, следует трактовать как научно обоснованные действия, которые направлены на предупреждение физических, психологических или социокультурных коллизий у персонала пенитенциарного учреждения, а также поддержание нормального уровня жизни и здоровья людей, содействие им в достижении поставленных целей и раскрытие их внутренних потенциалов.

При проведении профилактической деятельности необходимо помочь сотруднику преодолеть депрессивное состояние и личностный регресс, и восстановить физическое здоровье. В связи с этим решение проблемы наличия синдрома профессиональной деструкции может быть достигнуто в результате реализации учреждениями УИС программы «Профилактика профессиональной деструкции сотрудников учреждений УИС» [7, с. 51].

Таким образом, нами были рассмотрены теоретические аспекты исследования профессиональных деструкций персонала в организациях уголовно-исполнительной системы.

Нами были выявлены факторы профессиональной деструкции, которые тесно связаны с организацией профессионально-служебной деятельности, в частности социальные связи на службе: отношения с коллегами; с непосредственным и вышестоящим начальством.

Каждому коллективу присущи свои внутренние нормы, традиции, ориентиры, обязательные для всех членов, особенности взаимоотношений внутри группы. Тревожное поведение и состояние когнитивного диссонанса может вызывать самые разные проявления профессиональной деструкции: эмоциональная опустошенность и физическое бессилие; чувство беспомощности; снижения общего тонуса; снижение мотивации; повышение уровня агрессии и конфликтности с окружающими; чувство

несостоятельности в профессиональном плане; формальный подход к работе; потеря интереса к работе; желание реализовать себя в другой области.

К методикам по устранению профессиональных деструкций, осуществляемых кадровыми менеджерами по отношению к сотрудникам, относятся: диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления; организация прохождения тренингов личностного и профессионального роста; рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста; профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста; помощь в овладении приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций; повышение квалификации и переход на новую квалификационную категорию или должность (обеспечение повышения чувства ответственности и новизны работы).

Важно отметить, что профессиональная деструкция является результатом того, что человек накапливает внутри себя большое количество негативных эмоций, гнева, агрессии, которые не находят выхода. Профилактика является комплексом различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления или устранение факторов риска. При проведении профилактической деятельности необходимо помочь сотруднику преодолеть депрессивное состояние и личностный регресс, и восстановить физическое здоровье.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ (НА ПРИМЕРЕ УФСИН РОССИИ ПО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

2.1 Сравнительный анализ проявления деструкций персонала в зарубежных и отечественных правоохранительных органах

Для проведения сравнительного анализа проявления деструкций персонала в зарубежных и отечественных правоохранительных органах, для начала в таблице 2 представим ТОП 10 стран мира по количеству заключенных на 100 тысяч населения.

Таблица 2 – ТОП 10 стран мира по количеству заключенных на 100 тысяч населения в разрезе 2000, 2010 и 2018 гг.

№	Наименование страны	2000 год	2010 год	2018 год
1	Соединенные Штаты Америки	683	752	697
2	Российская Федерация	729	577	433
3	Украина	443	345	329
4	Южная Африканская республика	394	315	287
5	Израиль	158	302	266
6	Латвия	370	313	252
7	Республика Казахстан	520	339	211
8	Турция	73	111	212
9	Польша	184	232	191
10	Венгрия	152	146	182

Источник: Кокурин, А.В. Состояние и перспективы улучшения социально-психологического климата в подразделениях УИС, несущих службу с оружием / А.В. Кокурин // Прикладная юридическая психология. - 2018. - № 1. - С. 55-86.

Как видно из таблицы, наибольшее количество заключенных на душу население приходится на США, следом идет Россия, что говорит о высоких показателях количества осужденных по разным статьям в нашей стране. Хотя наблюдается значительная тенденция по сокращению количества осужденных, этот факт является позитивным.

Далее рассмотрим схему подготовки персонала в зарубежных правоохранительных органах на примере США, как мирового лидера по количеству заключенных на душу населения.

Схема подготовки персонала для пенитенциарных учреждений США зависит от должности, на которой будет работать сотрудник. На должности специалистов исправительной службы (Correctional Treatment Specialist), помогающих заключенным в выработке навыков, необходимых для нормальной жизни после освобождения, оценивающих их успехи в учебе и работе, поведение, составляющих планы подготовки к освобождению и т. д., нанимают лиц со степенью бакалавра в области уголовного права, психологии, социологии и т.п. [20, с. 112].

Ряд университетов включает в свои стандартные учебные программы курсы, рассчитанные на будущих специалистов пенитенциарных учреждений США.

В некоторых штатах дополнительное обучение для этих специалистов обязательно, в других – нет. Для дополнительного обучения уже принятых на работу сотрудников пенитенциарные службы заказывают учебным заведениям (колледжам, университетам) проведение краткосрочных, обычно от 8 до 16 недель, курсов.

Кроме того, прежде чем быть принятым на постоянную работу в пенитенциарное учреждение США, специалист исправительной службы работает в качестве стажера на протяжении как минимум одного года, после чего ему может потребоваться сдать итоговый экзамен.

Что касается сотрудников охраны пенитенциарных учреждений США, то для этой должности требуется как минимум законченное среднее образование, а в некоторых случаях (например, для работы в Федеральном бюро тюрем) и степень бакалавра или магистра. Охранников пенитенциарных учреждений США после найма на работу направляют на краткосрочные курсы с отрывом от производства - например, трехнедельные

на базе Федерального тренингового центра для правоохранительной системы в штате Джорджия или Филадельфия.

В обязательной программе курсов имеют место правила самообороны, использование оружия и специальных средств защиты, первая медицинская помощь, юридические аспекты работы тюремной охраны и др. После прохождения курса охранники завершают профессиональную подготовку, работая в качестве стажеров в пенитенциарных учреждениях США.

Также нужно отметить один факт: чтобы облегчить нагрузку на бюджет, в 80-е годы XX века в США началась приватизация тюрем и массовое строительство частных мест заключения. Компании, владеющие и управляющие тюрьмами, лагерями, следственными изоляторами или центрами реституции, подписывают контракт с федеральным правительством, правительством штата или окружными властями. Они обязуются содержать определенное количество заключенных в соответствии с государственными стандартами, обеспечивая соответствующий уровень безопасности. На каждого заключенного управляющая компания получает из бюджета гарантированную сумму денег.

В частных исправительных учреждениях США не бывает забастовок, безработицы, других проблем, связанных с трудоустройством. В указанных учреждениях производится 100% всех военных касок, бронежилетов, рубашек, брюк, палаток, рюкзаков и фляжек. Помимо военного снаряжения и обмундирования, заключенные производят 98% от рынка монтажных инструментов, 36% бытовой техники, 30% наушников, микрофонов, мегафонов и 21% офисной мебели, а также авиационное и медицинское оборудование и многое другое – заключенные занимаются даже дрессировкой собак-поводырей для слепых [4, с. 166].

Профессиональные деструкции в частных исправительных учреждениях США встречаются намного реже, нежели в государственных структурах.

В целом, работа в пенитенциарных учреждениях США, как и в России является наиболее сложной, ввиду большого количества осужденных, сложных условий труда, жесткой нормативно-правовой базы, регламентов, в большинстве случаев авторитарному стилю управления и др. Данные обстоятельства провоцируют формирование профессиональных деструкций.

Кроме того, для примера зарубежного опыта проявления деструкций персонала в правоохранительных органах можно привести Финляндию, где количество заключенных на 100 000 человек составляет в среднем всего 51, напомним, что в РФ этот показатель равен 433 осужденного, что в 8 раз выше. Ввиду низкой криминогенной обстановки в Финляндии, более спокойному характеру профессиональной работы, уровень профессиональных деструкций в Финляндию на очень низком уровне [4, с. 164].

Также еще одним примером можно привести Германию, где количество заключенных на 100 000 человек составляет в среднем всего 77 человек, что также является достаточно низким показателем.

Нужно отметить, что исполнение наказаний в Германии представлено в виде лишения свободы, которое осуществляется в пенитенциарных учреждениях открытого и закрытого типа. В учреждениях открытого типа содержатся осужденные к кратким срокам. Сеть таких учреждений невелика. Основную часть пенитенциарной системы составляют тюрьмы закрытого типа. Законодательством предусмотрены различные пенитенциарные заведения для взрослых преступников и лиц, не достигших 21 года. В некоторых землях выделены специальные заведения для заключенных в возрасте от 21 до 25 лет. Раздельно содержатся впервые судимые и так называемые случайные рецидивисты, и привычные преступники. Заключенные, в зависимости от опасности их личности, направляются в пенитенциарные заведения с разной степенью изоляции [15, с. 107].

Все осужденные к лишению свободы на срок более 6 месяцев находятся первые полгода во вступительном отделении в условиях строгого

одиначного заключения. За это время производится обследование личности заключенного. Результаты обследования обсуждаются каждые два месяца.

Такая система отлична, в сравнении с системами пенитенциарных учреждений РФ и показывает положительные результаты в виде снижения количества массовых беспорядков внутри исправительных учреждений, практически отсутствием побегов.

Теперь важно более подробно остановиться на проявлении деструкций персонала в отечественных правоохранительных органах.

По официальным данным, на начало 2018 года в России в учреждениях уголовно-исполнительной системы содержалось 602 тысячи человек.

Можно выделить следующие основные показатели профессиональной деструкции сотрудников правоохранительных органов в России:

1) предвзятое отношение к объекту служебной деятельности – гражданину или группе граждан, которые выступают в различных официальных юридических ролях;

2) произвольно-субъективная интерпретация нормопослушного поведения и нормативной регламентации служебной деятельности. Ее эмпирические проявления;

3) перенос манеры служебного общения, отдельных профессиональных методов и приемов на внеслужебные сферы. Профессиональное огрубление личности [2, с. 116].

Важным фактом проявления профессиональной деструкции является то, что 206 сотрудников ФСИН в 2018 году стали фигурантами дел о коррупции [28].

Анализируя статистику за последние два десятилетия мы приходим к выводу, что только по официальным данным каждый пятый сотрудник правоохранительных органов является взяточником, если же копнуть глубже, то можно говорить и о 60% коррупционеров в данной среде. Как правило, значительный рост коррупционеров пополняется за счет молодого персонала. Одна из особенностей, характерных России настоящего времени,

заключается в том, что происходит смешение культурных стереотипов и традиций, свободная практически беспрепятственная конвертация одной формы капитала в другую, безответственность в политических вопросах и бесконтрольность бюрократии все это привело к деформации идеологических ценностей. Должностные лица, не все конечно, но многие предпочитают рассматривать государственно-служебные отношения не иначе как рыночные, а иммунитет предоставленный им государством - как возможность превращения рынка оказания государственных и муниципальных услуг в рынок коррупционных услуг, не усматривая при этом риска наступления ответственности [10, с. 28].

Под каждый тип пенитенциарного учреждения подбирается соответствующий персонал, который отвечает необходимым требованиям по работе с осужденными разных категорий. Обратим внимание также на то, что в РФ присуще общее содержание заключенных: например в колонии строго режима может находиться осужденный за убийство и по крупным экономическим преступлениям, содержать данные категории осужденных вместе сложно (возникают межличностные конфликты между осужденными) в первую очередь для персонала пенитенциарного учреждения, что в свою очередь приводит к профессиональным деструкциям.

Кроме того, актуальной и существенной проблемой проявления деструкций кадрового состава правоохранительных органов на сегодняшний день являются нарушения, связанные с издевательствами и некомпетентным поведением по отношению к осужденным.

Реже отмечаются факты издевательства – это действия сотрудников, направленные на добычу информации от человека.

Чаще – это высокомерие, желание показать, кто здесь главный, чувство власти или безнаказанности, как до поры до времени думают некоторые сотрудники.

Большая часть причин проявления подобного поведения в отечественных правоохранительных органах – это человеческий фактор,

желание выслужиться, ложно понятые интересы службы. Режим в колонии или в СИЗО, или в других правоохранительных органах и учреждениях на это, как правило, не влияет.

Настоящая работа по добыче информации от человека в СИЗО ведется очень тонко и хитро, без насилия, но для этого нужно определенное мастерство от оперативника или следователя. Но ведь не у всех хватает терпения и не все это умеют – раскрыть преступление. А потому для некоторых срабатывает животный инстинкт [10, с. 24].

Летом этого года ФСИН оказалась в центре громкого скандала после того, как "Новая газета" опубликовала запись с видеорегистратора (их по закону обязаны иметь все сотрудники колоний), на котором десять сотрудников ФСИН в ярославской колонии №1 бьют заключенного в наручниках, привязанного к столу, а затем выливают ему на голову воду. По факту пыток в колонии было возбуждено уголовное дело.

После этого руководство ФСИН потребовало хранить записи с видеорегистраторов бессрочно, а не 30 суток, как того требуют нормативные акты.

Кроме того, после скандала в Ярославле ведомство объявило, что во всех российских колониях и СИЗО пройдут проверки всех случаев применения сотрудниками физической силы и спецсредств.

В Брянской области в июле возбудили уголовное дело в отношении сотрудника колонии №6, который заподозрили в том, что он запытал заключенного до смерти.

1 августа двое заключенных ИК-5 в Чите рассказали, что сотрудники колонии жестоко избили их после матча чемпионата мира по футболу, в котором сборная России проиграла сборной Хорватии.

7 августа региональное управление ФСИН сообщило, что в той же колонии двух заключенных нашли мертвыми [20, с. 115].

Итак, проявление деструкции среди сотрудников правоохранительных органов в России обусловлено невысоким уровнем заработных плат, работа

каждый день предполагает прямое или косвенное общение с преступниками, многие из которых отбывают наказание за тяжкие и особо тяжкие преступления, социально неблагополучные, обозленные на жизнь и проецирующие свои чувства и эмоции на окружающих. Нагрузка, психологическое давление на сотрудников колоссальное.

На данный момент в уголовно-исполнительной системе работают более трех тысяч психологов, которые оказывают психологическую помощь как осужденным, так и сотрудникам ФСИН.

В исправительных учреждениях и следственных изоляторах функционируют более 1100 кабинетов психологической помощи, в этом году психологами проведено более 360 тысяч обследований сотрудников, более 180 тысяч индивидуальных консультаций, 50 тысяч групповых психокоррекционных мероприятий [2, с. 127].

Таким образом, с одной стороны анализ проявления деструкций персонала в зарубежных правоохранительных органах, а также опыта работы по профилактики данных проявлений говорит о положительных факторах, характеризующих реализацию эффективной кадровой политики, направленной на повышение компетентности, психологической готовности сотрудников правоохранительных органов к любым сложностям, благоприятным условиям работы, включая оплату труда.

С другой стороны, анализируя проявления деструкций персонала в отечественных правоохранительных органах, наблюдаются важные и крупные проблемы проявления профессиональных деструкций, отсутствие целенаправленной и эффективной кадровой работы с сотрудниками в данном направлении, отмечается лишь наличие психологических служб в органах, функции которых не могут реализоваться полностью без эффективной кадровой работы.

2.2 Анализ и профилактика профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области

Для более глубокого анализа профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов проведем исследование организации и фактов служебного поведения сотрудников УФСИН России по Пензенской области.

Начальником УФСИН России по Пензенской области является полковник внутренней службы.

В приложении А представлена структура УФСИН России по Пензенской области на 31.12.2018 г.

Управление Федеральной службы исполнения наказаний по Пензенской области является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, функции по содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых, находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением условно освобожденных, которым судом представлена отсрочка от отбывания наказания.

Все свои функции и полномочия УФСИН по пензенской области осуществляет на основании Положения об Управлении федеральной службы исполнения наказаний по Пензенской области.

Далее рассмотрим кадровый состав УФСИН России по Пензенской области. Все сотрудники УФСИН России по Пензенской области имеют высокую квалификацию, необходимый опыт работы и навыки.

Численность сотрудников по штатному расписанию на 31 декабря 2018 года составляет 80 человек [36].

В целом изменения численности персонала УФСИН России по Пензенской области за 3 последних года не превышает 5%, что является достаточно стабильным показателем, несмотря на сложность работы в пенитенциарном учреждении.

Административно-управленческий персонал УФСИН России по Пензенской области в общей численности работников составляет 24%.

Основной возрастной группой работающей в УФСИН России по Пензенской области являются сотрудники от 40 до 50 лет. Наименьшая численность работников, младше 30 лет[36].

В основном в УФСИН России по Пензенской области работают мужчины. Это связано с особенностями работы в пенитенциарном учреждении и постоянном взаимодействии с осужденными, однако женский пол преобладает в административных отделах учреждения (например, бухгалтерия, отдел кадров).

В целом, можно отметить, что основу персонала УФСИН России по Пензенской области составляет компетентный кадровый состав работников с большим стажем работы: 66% составляют работники со стажем работы более 5 лет, 27% - со стажем работы 3-5 лет, 7% составляют работники со стажем менее 3-х лет [36]. Что показывает, несмотря на сложность в работе, подверженность профессиональным деструкциям, сотрудники УФСИН России по Пензенской области связывают свою карьеру именно с пенитенциарными учреждениями.

Наполнение исправительных колоний общего и строгого режима не превышает их лимитную численность. Прогнозируется уменьшение численности осужденных в УФСИН России по Пензенской области в связи с откреплением направления осужденных мужчин общего и строгого режимов из других регионов России.

Обстановка с размещением подозреваемых, обвиняемых и осужденных в СИЗО области остается стабильной. По итогам 2018 г. показатель уровня преступности в учреждениях УФСИН России по Пензенской области

сохранился на уровне АППГ и составил 0,19 на 1000 человек спецконтингента [27].

В 2018 г. зарегистрировано одно преступление со стороны сотрудников УДСИН России по пензенской области.

Реализацией кадровой политики и работой с кадрами управляет начальник кадровой службы УФСИН. В своей профессиональной деятельности он руководствуется Положением об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний, утвержденным Приказом ФСИН России от 25.01.2018 г. № 80 (приложение Б).

В 2018 г. службами режима и безопасности исправительных учреждений и следственных изоляторов УФСИН России по Пензенской области проводились организационно-практические меры, направленные на поддержание установленного порядка отбывания наказаний на территории учреждений, укрепление режима и надзора за осужденными, обеспечение дифференцированных условий их содержания.

В основном работу по профилактике профессиональной деструкции сотрудников УФСИН России по Пензенской области осуществляют кадровая служба совместно с психологической службой.

В целях улучшения воспитательной работы с работниками УФСИН России по Пензенской области проводится комплекс мероприятий, направленных на формирование у работников необходимых профессиональных качеств.

Работа с личным составом управления и подразделений, подведомственных УФСИН, строится в соответствии с требованиями приказа ФСИН России от 28 декабря 2010 года №555 «Об организации воспитательной работы с работниками Федеральной службы исполнения наказаний» [31].

Кроме этого, воспитательная работа с личным составом организована в соответствии с программой мероприятий по совершенствованию патриотического воспитания, воспитательной работы и психологического

обеспечения работников уголовно-исполнительной системы. Начальниками кадровой службы учреждений утверждаются ежеквартальные планы воспитательной работы с сотрудниками.

В учреждениях УФСИН России по Пензенской области созданы и работают Советы ветеранов, регулярно проводится обновление экспонатов музеев, уголков и комнат истории. В учреждениях размещена наглядная агитация, содержащая государственную символику, цели и задачи Концепции развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года, информация антикоррупционной направленности.

Основной работой кадровой службы по профилактике деструкции сотрудников УФСИН по Пензенской области является периодическая аттестация сотрудников.

В приложении В отображен Приказ УФСИН по Пензенской области «Об аттестационной комиссии Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Пензенской области».

Основными задачами аттестации являются:

- максимально объективная и полная оценка нравственных, деловых и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых сотрудников на основе глубокого и всестороннего их изучения;
- определение степени соответствия аттестуемых замещаемым должностям и перспективы их служебного использования;
- создание условий для формирования высококвалифицированного кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы;
- создание стимулов для развития профессиональной активности аттестуемых [30].

Сотрудники проходят аттестацию на аттестационных комиссиях.

Аттестация сотрудников, заключивших контракт на определенный срок, проводится при его продлении, а сотрудников, заключивших контракт на неопределенный срок, - каждые пять лет службы. Сотрудники аттестуются

также при представлении к назначению на вышестоящую должность, перемещении на нижестоящую должность или в другое учреждение.

Подготовка и организация проведения аттестации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы возлагаются на кадровые подразделения. Разработанные ими планы проведения аттестации сотрудников и схемы аттестации сотрудников утверждаются соответствующими начальниками учреждений.

Проведя анализ организационной документации в учреждении УФСИН по Пензенской области, были выявлены основные направления работы кадровой службы по профилактике профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области (рисунок 2).

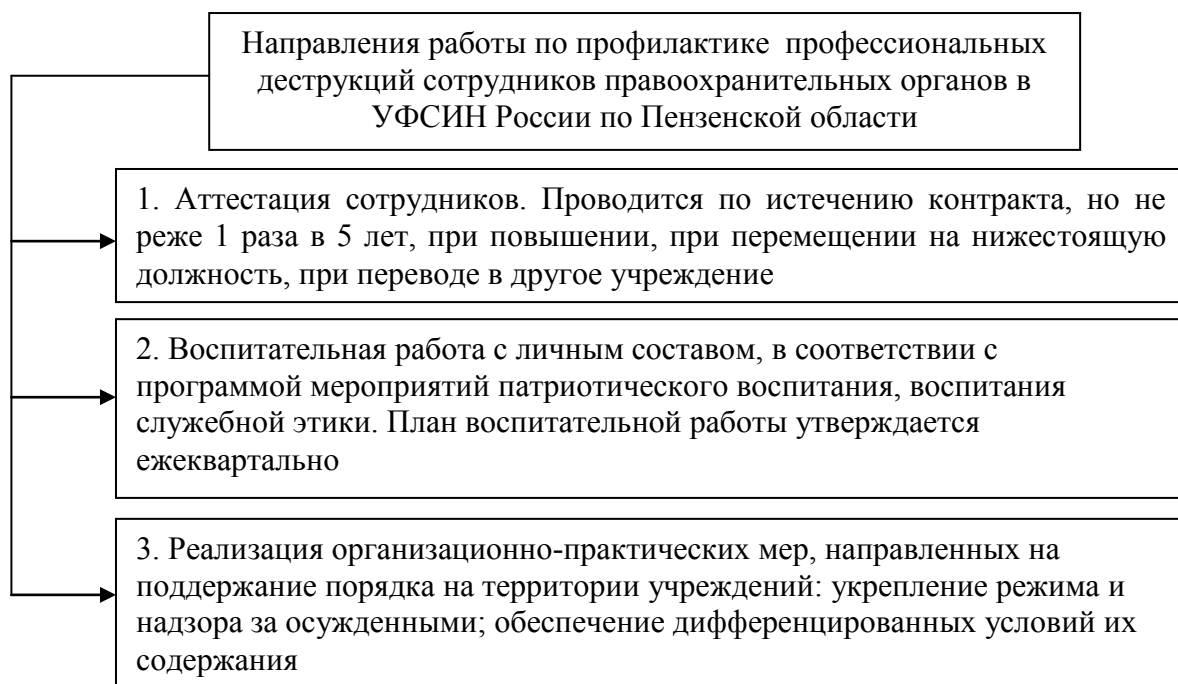


Рисунок 2 – Основные направления работы кадровой службы по профилактике профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов [30], [32]

Для целей анализа особенностей синдрома профессиональной деструкции в учреждениях уголовной исполнительной власти, нами было проведено тестирование 33 сотрудников УФСИН России по Пензенской области.

Тест, который применялся в исследовании, представлен в приложении Г (Тест на выявление синдрома профессиональной деструкции).

Обобщая результаты тестирования, можно выделить следующие симптомы профессиональной деструкции у сотрудников УФСИН России по Пензенской области:

- психическая и физическая усталость;
- эмоциональные изменения; негативное отношение к себе;
- раздражительность и агрессивность во время беседы с осужденными;
- ощущение малой значимости решаемых проблем;
- подмена продуктивной работы формальным подходом к проблемам осужденных;
- перенос отрицательных эмоций на окружающих;
- отрицательное отношение к работе, окружающим и жизни вообще.

С учетом полученных результатов можно сказать, что 50% обследованных сотрудников УФСИН России по Пензенской области имели выраженные симптомы синдрома профессиональной деструкции.

Кроме того, с целью анализ и организации профилактики профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области было проведено глубинное интервью с начальником кадровой службы ФКУ ИК-1 УФСИН России по Пензенской области.

Остановимся более подробно на ответах на некоторые вопросы.

На вопрос о том, как начальник кадровой службы считает, от чего зависит проявление у работников УФСИН России по Пензенской области профессиональных деструкций, был получен следующий ответ:

Начальник кадровой службы: «Выраженное проявление профессиональных деструкций для работников УФСИН России по Пензенской области зависит от стажа службы, занимаемой должности, степени взаимодействия с криминогенной средой и изолированности рабочего места. Насколько часто происходит взаимодействие с осужденными, которое усугубляется случаями побегов, проноса запрещенных предметов на территорию исправительных колоний, суицидных явлений, противоправных действиях внутри колоний, на что в ответ сотрудники должны предпринимать соответствующие действия. Данные факторы провоцируют профессиональную деструкцию, т.к. сотрудники находятся в постоянном стрессе».

В силу профессиональных рисков и напряженности во время исполнения служебных обязанностей у сотрудников УФСИН России по Пензенской области могут проявляться проявления деструкции, связанные с агрессией по отношению к окружающим, как сотрудникам, так и заключенным, моральная усталость, нежелание достижения высоких показателей служебной деятельности.

На вопрос о том, как начальник кадровой службы и другие сотрудники кадровой службы борются с проявлениями межличностных конфликтов с участием сотрудников УФСИН России по Пензенской области, был получен следующий ответ:

«В первую очередь мы пытаемся разобраться, а в чем же причина, может есть чья-то вина? Главное это диалог, как правило, с привлечением непосредственно руководителя конфликт решается быстро, в сложных случаях, мы привлекаем нашего штатного психолога, но это бывает крайне редко».

Данный ответ на глубинное интервью подтверждает результаты анализа организационных документов учреждения, а именно, в учреждениях УФСИН России по Пензенской области не налажена целенаправленная

работа по профилактике профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов.

Также был задан вопрос о том, как себя ведут сотрудники УФСИН России по Пензенской области и как они справляются в ситуации угрозы побегами, в момент массовых беспорядков внутри колоний и т.п., на что был получен следующий ответ:

«На самом деле, для каждого сотрудника подобные ситуации – большой стресс. В экстренных ситуациях поднимается весь личный состав колонии, управления. Проводятся массовые оперативно-розыскные мероприятия. Выезды сотрудников в пределах области. Наша цель – быстро и оперативно поймать осужденного в случае побега, в противном случае мы объявляем всероссийский розыск и продолжаем оперативно-розыскные мероприятия. Сотрудники могут работать сверхурочно, происходит усиление режима, необходимая отчетность руководству и т.п. Соответственно это провоцирует развитие профессиональных деструкций среди персонала ФКУ ИК-1 УФСИН России по Пензенской области и в целом учреждения».

Полученный ответ свидетельствует о том, что практически никак не отслеживается реакция сотрудников УФСИН России по Пензенской области на экстремальные ситуации, возникающие в процессе выполнения служебных обязанностей.

Заключительный вопрос, который мы рассматриваем более подробно, заключается в выяснении наличия УФСИН России по Пензенской области специальной программы по профилактике профессиональной деструкции у сотрудников. В ответ на данный вопрос начальник кадровой службы ответил следующим образом:

«Программы по профилактике профессиональной деструкции действительно нет, вся профилактика профессиональных деструкций строится адресно, так сказать, по мере возникновения проблем,

системности нет. Озвучу данную идею для вышестоящего руководства, будем брать на вооружение».

Итак, еще раз отметим, что сотрудники УФСИН России по Пензенской области относятся к категории работников, подверженных риску профессиональной деструкции.

Специфика деятельности УФСИН России по Пензенской области, постоянное взаимодействие с осужденными, которые отличаются асоциальным поведением и зачастую проблемами с психикой, также жесткая регламентация профессиональной деятельности – все это оказывает серьезное и зачастую негативное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудника исправительного учреждения, что влечет проявление профессиональных деструкций.

Чаще всего профессиональная деструкция сотрудников УФСИН России по Пензенской области проявляется падением эффективности профессиональной деятельности, деформацией человеческих качеств, и прежде всего этических и нравственных, когда человек теряет верное представление о смысле службы, оценивает службу как достижение узкоэгоистических задач.

В результате деформации и профессиональной деструкции наблюдается потеря умения рационально и самостоятельно мыслить, принимать решения и действовать свободно и не по шаблону, пропадает свободная инициатива, воля, активная позиция, появляется тяга к мельчайшей регламентации своих действий.

Профессиональную деструкцию сотрудников УФСИН России по Пензенской области следует рассматривать как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной, и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворенности от работы.

Основными предрасполагающими факторами синдрома профессиональной деструкции является продолжительная и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений.

Обобщая проведенный анализ организации и результатов профилактики профессиональной деструкции у сотрудников УФСИН России по Пензенской области можно выделить следующие проблемы и некоторые угрозы, влекущие за собой увеличение вероятности проявления профессиональной деструкции в учреждениях УФСИН России по Пензенской области (рисунок 3).

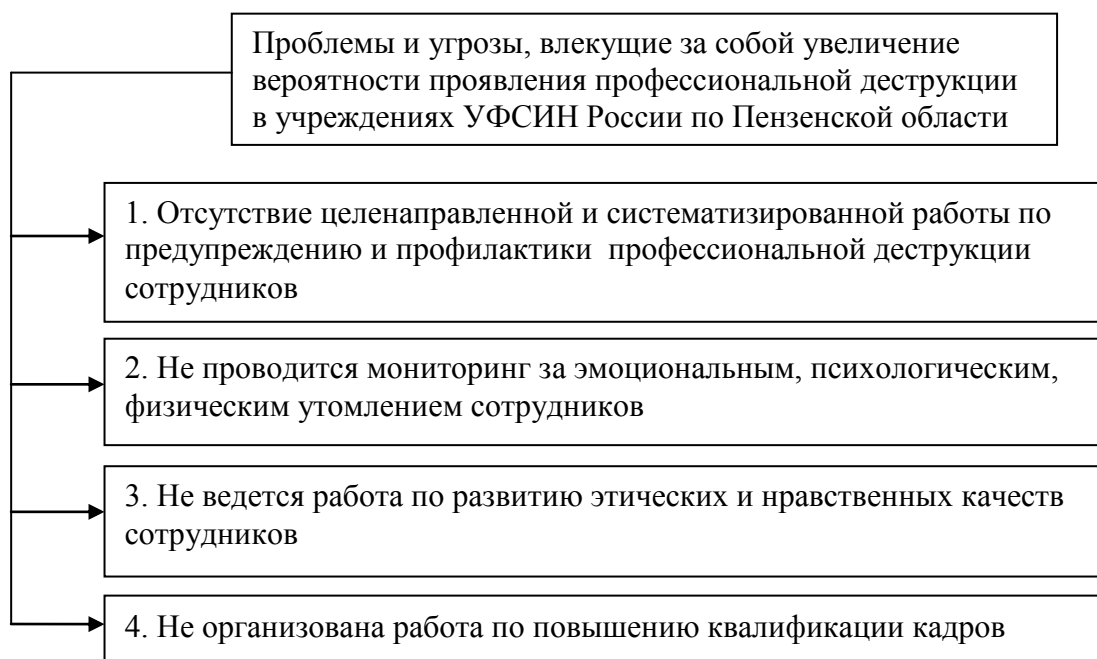


Рисунок 3 – Проблемы и угрозы, влекущие за собой увеличение вероятности проявления профессиональной деструкции в учреждениях УФСИН России по Пензенской области

Источник: составлено автором на основе проведенного интервью

Таким образом, полученные результаты исследования свидетельствуют о необходимости принятия мер по совершенствованию профилактики профессиональной деструкции у сотрудников УФСИН России по Пензенской области.

Кроме того, результаты проведенного исследования указывают на необходимость проведения ежегодного обследования сотрудников УФСИН России по Пензенской области (в частности подразделений, где при выполнении непосредственных профессиональных обязанностей работникам приходится постоянно взаимодействовать с осужденными) для целей выявления лиц, обладающих симптомами профессиональной деструкции.

Рекомендуется проводить подобное тестирование и опрос в период прохождения работниками уголовно-исполнительной системы ежегодной диспансеризации.

На основании полученных результатов диагностики профессиональной деструкции сотрудников УФСИН России по Пензенской области, мы пришли к выводу о необходимости разработки программы профилактики профессиональной деструкции, которая на сегодняшний день отсутствует в учреждениях УФСИН.

Целью программы является создание условий для профилактики профессиональной деструкции сотрудников УФСИН России по Пензенской области и актуализации их личностных ресурсов стрессоустойчивости, обучению умению управлять эмоциональным и психологическим состоянием, развитие индивидуального потенциала.

Численность участников одной группы сотрудников не должна превышать 15 человек. Программа профилактики предполагает индивидуальные консультации и диагностику уровня профессиональной деструкции, разработку рекомендаций и подборку индивидуальных развивающих и коррекционных упражнений.

Структура программы по профилактике профессиональной деструкции сотрудников УФСИН России по Пензенской области представлена в таблице 3.

Обучение сотрудников основам по предупреждению и преодолению синдрома профессиональной деструкции осуществляется в ходе

тематических встреч, проходящих в форме лекций, семинаров, тренингов, деловых игр, релаксационных занятий.

Разработанная нами программа содержит два основных блока: первый блок – профессионально-организационный и второй блок – профилактический.

Таблица 3 – Мероприятия по профилактике профессиональной деструкции сотрудников УФСИН России по Пензенской области

Название мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
Блок 1. Профессионально-организационный		
1. Проведение анкетирования, тестирования при подборе кандидатов на определенную должность	По мере необходимости	Специалист кадровой службы каждого учреждения УФСИН, психолог
2. Тренинг, посвященный профилактике профессиональной деструкции и курсы повышения квалификации	Раз в 6 месяцев	Специалист кадровой службы каждого учреждения УФСИН
3. Проведение неформальных совместных вечеров	Раз в месяц	Специалист кадровой службы каждого учреждения УФСИН
Блок 2. Профилактический		
1. Проведение семинаров и лекций на тему «Особенности и симптомы профессиональной деструкции»	Раз в 2 месяца	Специалист кадровой службы каждого учреждения УФСИН, психолог
2. Прохождение диагностических анкет «Профессиональная деструкция»	Раз в 2 месяца	Психолог
3. Индивидуальные консультации сотрудников УФСИН по Пензенской области	По мере необходимости	Специалист кадровой службы каждого учреждения УФСИН, психолог

Источник: составлено автором на основе проведенного интервью

Ответственность за реализацию первого блока программы возлагается на руководство УФСИН России по Пензенской области, а за реализацию второго блока программы – на начальника кадровой службы УФСИН по Пензенской области.

Кроме того, предполагается профессиональное сопровождение сотрудников поступивших сравнительно недавно на службу в подразделения исправительной колонии. Так для каждого вновь прибывшего на службу сотрудника необходимо назначить наставника из числа более опытных и компетентных сотрудников подразделения колонии.

Также необходимым условием профилактики синдрома профессиональной деструкции у сотрудников и УФСИН России по Пензенской области выступает своевременное повышение профессиональной компетентности штатного социального работника.

Рекомендуется периодически направлять штатного социального работника на курсы повышения квалификации, различные семинары и тренинги, посвященные профилактике профессиональной деструкции, что способствует профессиональному развитию и самосовершенствованию, обмену опытом, профессиональной информацией с представителями других служб; участие в научно-исследовательских конференциях, направление на курсы переподготовки и повышения квалификации.

Необходимо ввести систему поощрений за высокопрофессиональное выполнение своих должностных обязанностей для сотрудников УФСИН России по Пензенской области в следующих формах:

- 1) объявление благодарности устно или в приказе на собраниях коллектива;
- 2) предоставление дополнительных дней к ежегодному отпуску сотрудника;
- 3) предоставление личных дней сотруднику в течение года (5-7 дней).

Предполагается организация и проведение неформальных совместных вечеров отдыха (праздников) коллективом подразделения УФСИН России по Пензенской области.

Организация вечера отдыха возлагается на руководителя подразделения УФСИН с учетом пожеланий сотрудников. В данном случае подразумевается, что это может быть не только обычный корпоративный вечер сотрудников, но и вечер встреч с интересными людьми, обычное совместное чаепитие, посещение культурных заведений города.

Такие вечера отдыха рекомендуется проводить раз в месяц. Профилактический блок (планируется на каждый год). Ответственность за мероприятия данного блока возлагается на штатного социального работника.

В качестве рекомендаций предлагается создать в подразделениях УФСИН России по Пензенской области кабинета релаксации, который также можно будет использовать для проведения семинаров и индивидуальных консультаций сотрудников с психологом, специалистом кадровой службы.

Кроме того, кабинет можно использовать для коротких перерывов в течение рабочего дня, когда в нем не проводятся занятия. Кабинет необходимо обставить мягкой мебелью, окрасить стены в теплый успокаивающий цвет, поставить аквариум, цветы в горшочках, музыкальную аппаратуру для прослушивания релаксирующей музыки.

Обобщая все вышесказанное, составлена схема, отображающая основные рекомендации по совершенствованию работы, направленной на профилактику синдрома профессиональной деструкции сотрудников УФСИН России по Пензенской области (рисунок 4).

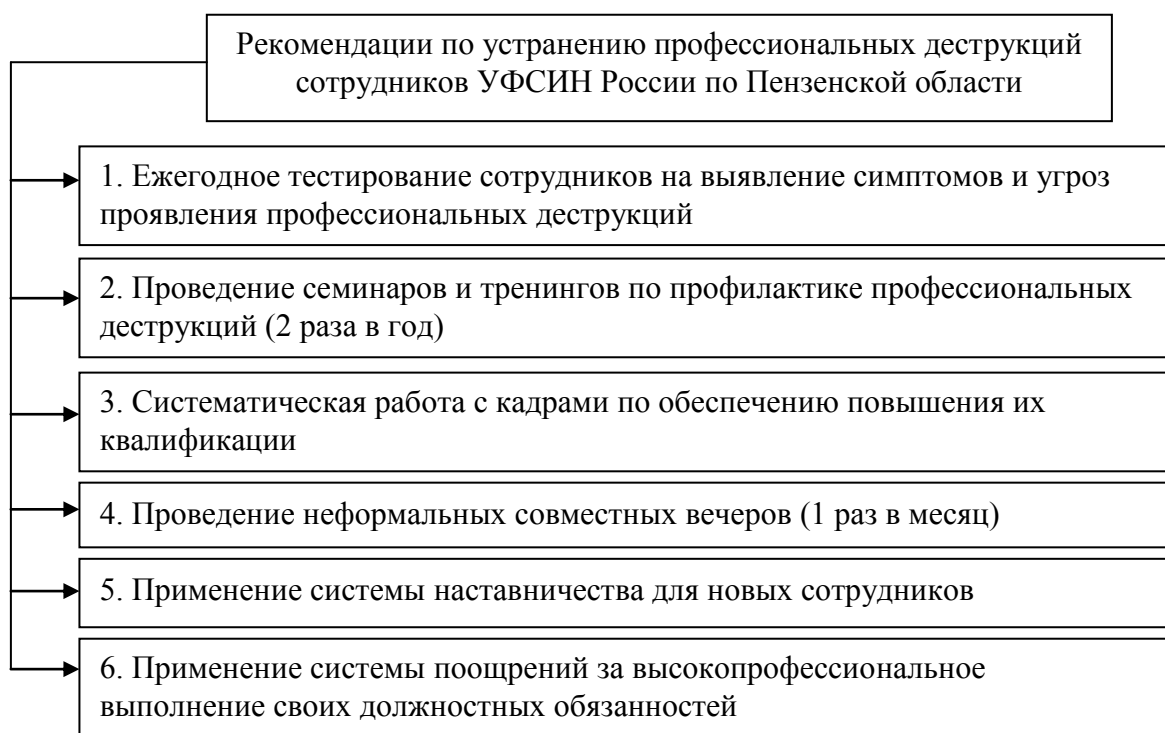


Рисунок 4 – Рекомендации по устранению профессиональных деструкций сотрудников УФСИН России по Пензенской области

Источник: составлено автором на основе проведенного интервью

Таким образом, разработанная нами программа и рекомендации профилактики синдрома профессиональной деструкции направлены на снижение эмоциональной напряженности сотрудников УФСИН России по Пензенской области, на содействие сплоченности коллектива управления, создание благоприятных условий для труда и отдыха, повышение компетентности, обеспечение их профессиональной пригодности и дисциплинированности.

Итак, благодаря проведенному сравнительному анализу проявления деструкций персонала в зарубежных и отечественных правоохранительных органах можно сделать вывод, что в зарубежных учреждениях правоохранительных органов проявления деструкций персонала характеризуется низкими показателями. В свою очередь опыт работы по профилактике данных проявлений за рубежом говорит о положительных факторах, характеризующих реализацию эффективной кадровой политики, направленной на повышение компетентности, психологической готовности сотрудников правоохранительных органов к любым сложностям, благоприятным условиям работы, включая оплату труда.

Но, если рассмотреть проявления деструкций персонала в отечественных правоохранительных органах, наблюдаются важные и крупные проблемы проявления профессиональных деструкций, отсутствие целенаправленной и эффективной кадровой работы с сотрудниками в данном направлении, отмечается лишь наличие психологических служб в органах, функции которых не могут реализоваться полностью без эффективной кадровой работы.

Более подробно нами был рассмотрен анализ и профилактика профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области.

Сотрудники УФСИН России по Пензенской области относятся к категории работников, подверженных риску профессиональной деструкции.

Профессиональную деструкцию сотрудников УФСИН России по Пензенской области следует рассматривать как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной, и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворенности от работы.

Основными предрасполагающими факторами синдрома профессиональной деструкции является продолжительная и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений.

Нами были выделены проблемы и угрозы, влекущие за собой увеличение вероятности проявления профессиональной деструкции в учреждениях УФСИН России по Пензенской области, такие как отсутствие целенаправленной и систематизированной работы по предупреждению и профилактики профессиональной деструкции сотрудников, отсутствие мониторинга за эмоциональным, психологическим, физическим утомлением сотрудников, не налаженность работы по развитию этических и нравственных качеств сотрудников и работы по повышению квалификации кадров.

Оказание помощи служащим уголовно-исполнительной системы должно заключаться в коррекции выявленных проблем, создании благоприятных условий для труда и отдыха, коррекции их поведения и повышения работоспособности, профилактике синдрома профессиональной деструкции.

Не менее важной задачей является работа над повышением компетенции сотрудников правоохранительных органов, введение системы наставничества и поощрений за высокопрофессиональное выполнение своих должностных обязанностей. Представляется целесообразным рекомендовать проведение диагностического обследования у сотрудников УФСИН России по Пензенской области на выявление признаков профессиональной деструкции не реже одного раза в год.

В процессе реализации предложенной программы профилактики синдрома профессиональной деструкции у сотрудников УФСИН России по Пензенской области предусматривает достижение следующих результатов:

- во-первых, повышение эмоциональной устойчивости работников и их готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности;

- во-вторых, развитие навыков по профилактике синдрома хронической усталости и профессиональной деструкции работников уголовно-исполнительной системы;

- в-третьих, снижение уровня тревожности у сотрудников УФСИН России по Пензенской области и численности работников, готовых отказаться от профессиональной деятельности для сохранения физического и психического здоровья;

- в-четвертых, повышение производительности труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Факторы профессиональной деструкции тесно связаны с организацией профессионально-служебной деятельности. Тревожное поведение и состояние когнитивного диссонанса может вызывать самые разные проявления профессиональной деструкции: эмоциональная опустошенность и физическое бессилие; чувство беспомощности; снижения общего тонуса; снижение мотивации; повышение уровня агрессии и конфликтности с окружающими; чувство несостоятельности в профессиональном плане; формальный подход к работе; потеря интереса к работе; желание реализовать себя в другой области.

К методикам по устранению профессиональных деструкций, осуществляемых кадровыми менеджерами по отношению к сотрудникам, относятся: диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления; организация прохождения тренингов личностного и профессионального роста; рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста; профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста; помощь в овладении приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций; повышение квалификации и переход на новую квалификационную категорию или должность.

Важно отметить, что профессиональная деструкция является результатом того, что человек накапливает внутри себя большое количество негативных эмоций, гнева, агрессии, которые не находят выхода. Профилактика является комплексом различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления или устранение факторов риска. При проведении профилактической деятельности

необходимо помочь сотруднику преодолеть депрессивное состояние и личностный регресс, и восстановить физическое здоровье.

Благодаря проведенному сравнительному анализу проявления деструкций персонала в зарубежных и отечественных правоохранительных органах можно сделать вывод, что в зарубежных учреждениях правоохранительных органов проявления деструкций персонала характеризуется низкими показателями. В свою очередь опыт работы по профилактике данных проявлений за рубежом говорит о положительных факторах, характеризующих реализацию эффективной кадровой политики, направленной на повышение компетентности, психологической готовности сотрудников правоохранительных органов к любым сложностям, благоприятным условиям работы, включая оплату труда.

Но, если рассмотреть проявления деструкций персонала в отечественных правоохранительных органах, наблюдаются важные и крупные проблемы проявления профессиональных деструкций, отсутствие целенаправленной и эффективной кадровой работы с сотрудниками в данном направлении, отмечается лишь наличие психологических служб в органах, функции которых не могут реализоваться полностью без эффективной кадровой работы.

Более подробно нами были рассмотрены анализ и профилактика профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов в УФСИН России по Пензенской области. Сотрудники УФСИН России по Пензенской области относятся к категории работников, подверженных риску профессиональной деструкции.

Профессиональную деструкцию сотрудников УФСИН России по Пензенской области следует рассматривать как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной, и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворенности от работы. Основными предрасполагающими факторами синдрома

профессиональной деструкции является продолжительная и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений.

Нами были выделены проблемы и угрозы, влекущие за собой увеличение вероятности проявления профессиональной деструкции в учреждениях УФСИН России по Пензенской области, такие как отсутствие целенаправленной и систематизированной работы по предупреждению и профилактики профессиональной деструкции сотрудников, отсутствие мониторинга за эмоциональным, психологическим, физическим утомлением сотрудников, не налаженность работы по развитию нравственных качеств сотрудников и работы по повышению квалификации кадров.

Оказание помощи служащим уголовно-исполнительной системы должно заключаться в коррекции выявленных проблем, создании благоприятных условий для труда и отдыха, коррекции их поведения и повышения работоспособности, профилактике синдрома профессиональной деструкции. Не менее важной задачей является работа над повышением компетенции сотрудников правоохранительных органов, введение системы наставничества и поощрений за высокопрофессиональное выполнение своих должностных обязанностей. Представляется целесообразным рекомендовать проведение диагностического обследования у сотрудников УФСИН России по Пензенской области на выявление признаков профессиональной деструкции не реже одного раза в год.

В процессе реализации предложенной программы профилактики синдрома профессиональной деструкции у сотрудников УФСИН России по Пензенской области предусматривает достижение следующих результатов: повышение эмоциональной устойчивости работников и их готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности; развитие навыков по профилактике синдрома хронической усталости и профессиональной деструкции работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абаабков, В.А. Адаптация к стрессу: основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абаабков. - СПб.: Речь. - 2018. - 166 с.
2. Алферов, Ю.А. Дезадаптация и стрессоустойчивость человека в преступной среде / Ю.А. Алферов. - М.: ДМК. - 2016. - 204 с.
3. Баранаускене, И. Влияние стресса на удовлетворенность работой сотрудников исправительных учреждений / И. Баранаускене, А. Валайкене // Национальный психологический журнал - 2017. - № 1 (5) . - С. 66-69.
4. Березенцева, Е.А. Профессиональный стресс как источник профессиональной деструкции / Е.А. Березенцева // Управление образованием: теория и практика. - 2018. - № 4 (16). - С. 162-170.
5. Бойко, В.В. Синдром «эмоциональной деструкции» в профессиональном общении / В.В. Бойко. - СПб: Питер. - 2015. - 156 с.
6. Борисова, М.Б. Профессиональная деструкция: факторы, динамика, профилактика / М.Б. Борисова // Актуальные проблемы науки: ИГУМО и ИТ как исследовательский центр. - 2017. - №1. - С. 181-186.
7. Бочарова, Ю.Ю. Профессиональное сознание как фактор профилактики эмоционального выгорания специалиста социальной сферы / Ю.Ю. Бочарова // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. - 2016. - № 3. - С. 47-52.
8. Бурыкин, В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел: Метод. пособие / В.М. Бурыкин. - М.: ИМЦ ГУК МВД России. - 2015. - 144 с.
9. Бурыкин, В.М. Профилактика самоубийств среди сотрудников органов внутренних дел: Метод. пособие / В.М. Бурыкин. - М.: ГУК МВД России. - 2014. - 211 с.
10. Водопьянова, Н.Е. Воспринимаемая самооффективность и ресурсообеспеченность как факторы, препятствующие профессиональной деструкции / Н.Е. Водопьянова, А.Н. Густелёва // Вестник Тверского

государственного университета. Серия: Педагогика и психология. - 2017. - № 4. - С. 23-30.

11. Водопьянова, Н.Е. Позитивный подход к противодействию профессиональной деструкции / Н.Е. Водопьянова, К.Н. Шестакова [Электронный ресурс] // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). - 2016. - № 3 (35). - С. 24. – Режим доступа: <http://docplayer.ru/55288107-Pozitivnyy-podhod-k-protivodeystviyu-professionalnomu-vygoraniyu-vodopyanova-n-e-shestakova-k-n.html>

12. Грузинова, А.И. Профессиональная деструкция и методы коррекции / А.И. Грузинова // Сборник научных трудов Sworld. - 2016. - № 3. - С. 48-53.

13. Гурьева, М.В. Профессиональное выгорание сотрудников ОВД / М.В. Гурьева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2017. - № 3. - С. 175-180.

14. Гурьянова, О.В. К вопросу о профессиональной деструкции сотрудников / О.В. Гурьянова // Личные продажи. - 2016. - № 3. - С. 194-198.

15. Дружилов, С.А. Становление профессионализма человека как реализации индивидуального ресурса профессионального развития / С.А. Дружилов. - Новокузнецк: ИПК. - 2017. - 242 с.

16. Журавлев, А.Л. Стресс, выгорание, совладение в современном контексте / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. - М.: Институт психологии РАН. - 2015. - 512 с.

17. Ильина, Е.С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС / Е.С. Ильина // Развитие личности. - 2017. - № 4. - С. 169-172.

18. Кмить, К.В. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом / К.В. Кмить, Ю.В. Попов // Обзор психиатрии и медицинской психологии им. В.М. Бехтерева. - 2017. - № 3. - С. 3-10.

19. Кокурин, А.В. Состояние и перспективы улучшения социально-психологического климата в подразделениях УИС, несущих службу с

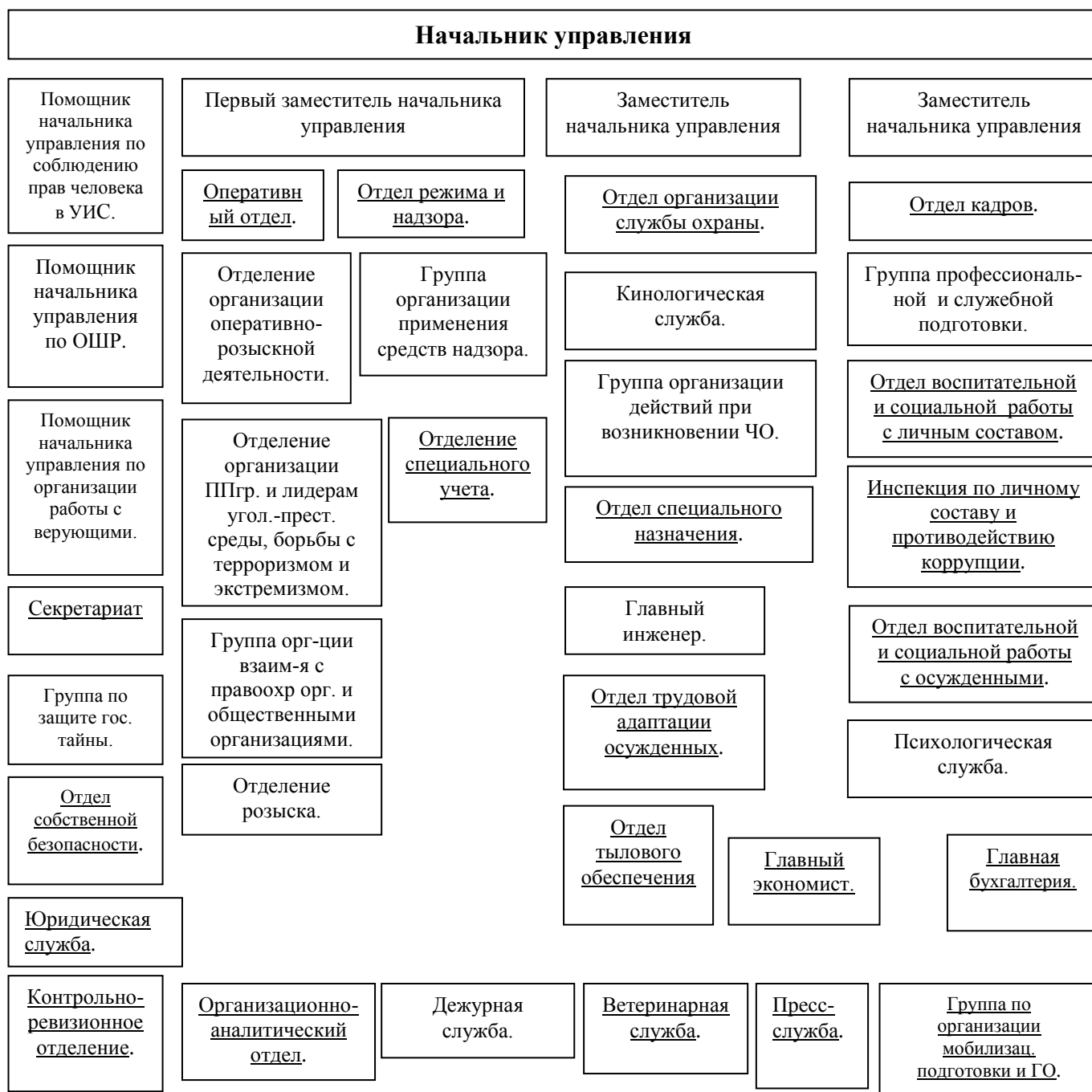
- оружием / А.В. Кокурин // Прикладная юридическая психология. - 2018. - № 1. - С. 55-86.
20. Лебедев, А.Н. Влияние индивидуально-психологических особенностей на «профессиональное выгорание» сотрудников органов внутренних дел / А.Н. Лебедев, Е.В. Камнева, С.М. Буянова // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. - 2017. - № 3 (7). – С.110-118.
21. Маркарян, А.Г. Профессиональное выгорание как следствие профессионального стресса / А.Г. Маркарян // Ученые записки СПбГМУ им. акад. И.П. Павлова. - 2016. - № 3. - С. 32-34.
22. Митева, И.Ю. Курс управления стрессом / И.Ю. Митева. - М.: ИКЦ «Март». - 2017. - 288 с.
23. Неруш, Т.Г. Профессиональное выгорание как деструктивная тенденция профессионального развития личности / Т.Г. Неруш, Ю.П. Поваренков. - Саратов: СГУ. - 2018. - 189 с.
24. Огородников, В.И. Организация работы кадровых служб Федеральной службы исполнения наказаний: Курс лекций / В.И. Огородников. - Рязань: РСПУ. - 2015. - 212 с.
25. Организационная структура УФСИН России по Пензенской области: утверждена начальником УФСИН России по Пензенской области 27.12.2018г. // Приказ №18-248 от 27.12.2018 г.
26. Осухова, Н.Г. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания / Н.Г. Осухова, В.В. Кожевникова // Помощь помощнику: социальнопсихологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г. Осуховой. М.: Изд-во «Амиго-пресс». - 2016. - С. 96-112.
27. Официальный сайт УФСИН России по Пензенской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// 58.fsin.su](http://58.fsin.su)
28. Официальный сайт ФСИН России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://fsin.su/>

29. Предупреждение деструктивных форм поведения сотрудников УИС: Метод. рекомендации. - М.: ОПС ГУИН Минюста России, НИИ УИС Минюста России. - 2015. - 93 с.
30. Приказ УФСИН России по Пензенской области от 05.08.2015 № 330 (с изм. от 23.12.2017) «Об аттестационной комиссии Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Пензенской области» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.58.fsin.su/upload/territory/Penza/document/korrupsiya/prikaz%20330.doc
31. Приказа ФСИН России от 28.12.2010 года №555 (с изм. от 21.07.2016) «Об организации воспитательной работы с работниками Федеральной службы исполнения наказаний» // «Собрание законодательства РФ». - 2010. – № 12.
32. Приказ ФСИН России от 25.01.2018 № 80 (с изм. от 27.12.2018) «Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ppt.ru/docs/prikaz/fsin/n-80-205187>
33. Самоукина, Н.В. Карьера без стресса / Н.В. Самоукина. - СПб.: Питер. - 2016. - 120 с.
34. Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1314 (с изм. от 30.05.2019) «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» // «Собрание законодательства РФ». - 2019. – № 6.
35. Федеральный закон «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» от 19.07.2018 № 197-ФЗ (с изм. от 27.12.2018) // «Собрание законодательства РФ». - 2018. – № 8.
36. Штатное расписание сотрудников УФСИН России по Пензенской области: утверждено начальником кадровой службы УФСИН России по Пензенской области 30.12.2018 г. // Приказ №18-262 от 30.12.2018 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Структура Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Пензенской области на 31.12.2018 г.



Источник: Организационная структура УФСИН России по Пензенской области: утверждена начальником УФСИН России по Пензенской области 27.12.2018г. // Приказ №18-248 от 27.12.2018 г.

Положение об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний

Утверждено
приказом ФСИН России
от 25 января 2018 г. N 80

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПРАВЛЕНИИ КАДРОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

I. Общие положения

1. Управление кадров Федеральной службы исполнения наказаний (далее - Управление) является структурным подразделением ФСИН России, организующим кадровое обеспечение учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (далее - УИС), воспитательную и социальную работу с работниками УИС, членами их семей и ветеранами УИС, а также первоначальную подготовку, профессиональное обучение, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников УИС в образовательных организациях высшего образования ФСИН России, образовательных организациях дополнительного профессионального образования ФСИН России и образовательных организациях дополнительного профессионального образования, подчиненных территориальным органам ФСИН России (далее - образовательные организации ФСИН России).

2. Координацию и контроль деятельности Управления осуществляет первый заместитель директора ФСИН России.

3. В своей деятельности Управление руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, актами Минюста России, ФСИН России, иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

4. Деятельность Управления основывается на принципах законности, уважения и соблюдения прав и свобод личности и гражданина.

5. Работа Управления осуществляется на основе текущего и перспективного планирования, сочетания принципов единоначалия и коллегиальности, персональной ответственности каждого сотрудника и федерального государственного гражданского служащего (далее - гражданский служащий) Управления за состояние дел на порученном участке и выполнение отдельных поручений.

6. Делопроизводство и мероприятия по обеспечению режима секретности в Управлении осуществляются в порядке, установленном соответствующими правовыми актами Российской Федерации.

7. Управление имеет необходимые для осуществления своей деятельности бланки, печати и штампы установленного образца, а также использует печать с воспроизведением Государственного герба Российской Федерации.

8. Управление реализует функцию государственного управления в сфере образования, возложенную на ФСИН России в соответствии со статьей 81 и частью 4 статьи 89 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в отношении образовательных организаций ФСИН России.

II. Задачи

9. Основными задачами Управления являются:

9.1. Обеспечение реализации кадровой политики ФСИН России, участие в разработке предложений по ее совершенствованию.

9.2. Подготовка предложений по подбору и расстановке работников УИС на должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации и директором ФСИН России, формированию федерального кадрового резерва ФСИН России и резерва руководящих кадров ФСИН России (далее - резерв), организация работы с лицами, входящими в резерв, обеспечение укомплектованности работниками УИС структурных подразделений

ФСИН России, учреждений и органов УИС.

9.3. Организация, планирование, методическое обеспечение и проведение воспитательной работы с работниками УИС (далее - воспитательная работа), контроль за организацией и проведением воспитательной работы в структурных подразделениях ФСИН России, учреждениях и органах УИС.

9.4. Организация, планирование, методическое обеспечение и проведение социальной работы с работниками УИС, лицами, ранее проходившими службу в УИС (далее - ветераны УИС), членами семей сотрудников УИС, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученного в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в учреждениях и органах УИС (далее - члены семей погибших (умерших) сотрудников), работниками и ветеранами УИС, ставшими участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также получившими или перенесшими лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы" (далее - социальная работа).

9.5. Организационно-методическое руководство деятельностью кадровых подразделений, подразделений по работе с личным составом, подразделений организации работы по противодействию коррупции и инспекции по личному составу (далее - кадровые подразделения) учреждений и органов УИС по вопросам кадровой, воспитательной и социальной работы, реализации социальных гарантий по обязательному государственному страхованию, выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, служебной дисциплины и контроль за их состоянием.

9.6. Обеспечение сбора, обобщения и анализа информационно-аналитических материалов и статистических данных по вопросам кадрового обеспечения, воспитательной и социальной работы, подготовки кадров, обязательного государственного страхования, выплат в целях возмещения вреда, соблюдения служебной дисциплины и законности, проверка соответствия представляемых данных реальному положению дел.

9.7. Подготовка проектов нормативных правовых актов по вопросам прохождения государственной службы (далее - служба) в УИС сотрудниками, гражданскими служащими и трудовыми правоотношениями с работниками и служащими УИС, противодействия коррупции, воспитательной и социальной работы.

9.8. Организация прохождения службы сотрудниками УИС, гражданскими служащими и документального оформления трудовых правоотношений с работниками и служащими УИС, решение вопросов, связанных с прохождением службы и трудовыми правоотношениями.

9.9. Организационно-штатное обеспечение учреждений и органов УИС.

9.10. Организация профессионального образования и профессиональной подготовки работников УИС, первоначальной подготовки сотрудников УИС.

9.11. Организационно-методическое руководство и координация деятельности образовательных организаций ФСИН России.

9.12. Организация служебно-базовой подготовки сотрудников УИС.

9.13. Развитие служебно-прикладных видов спорта, формирование сборных команд ФСИН России по соответствующим служебно-прикладным видам спорта, организация и обеспечение подготовки спортивного резерва для сборных команд ФСИН России по иным видам спорта для участия в региональных, всероссийских и международных спортивных мероприятиях.

9.14. Создание условий для обеспечения и повышения качества физической и профессиональной подготовки сотрудников УИС.

9.15. Развитие массового спорта и физкультурно-оздоровительной работы среди работников УИС и членов их семей.

9.16. Организация совместно со структурными подразделениями ФСИН России работы по укреплению служебной дисциплины (дисциплины труда) и законности среди работников УИС, повышению авторитета и престижа профессии работника УИС.

9.17. Профилактика коррупционных и иных правонарушений работников УИС, а также обеспечение деятельности ФСИН России по соблюдению работниками УИС запретов, ограничений, обязанностей и правил служебного поведения.

9.18. Проведение служебных проверок в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.19. Организация работы по поощрению работников УИС и представлению их к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Минюста России и ФСИН России.

9.20. Обеспечение безопасности персональных данных и иных сведений ограниченного распространения о работниках и ветеранах УИС, членах семей погибших (умерших) сотрудников в пределах компетенции Управления.

9.21. Внутренний контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о службе, участие в осуществлении контроля за исполнением должностными лицами учреждений и органов УИС законодательства Российской Федерации в части организации и проведения мероприятий по укреплению законности и дисциплины в УИС.

9.22. Рассмотрение поступающих в ФСИН России обращений граждан, в том числе осужденных и лиц, содержащихся под стражей, по вопросам, отнесенным к компетенции Управления, обеспечение контроля за своевременностью их рассмотрения.

9.23. Обеспечение деятельности:

Центральной аттестационной комиссии Федеральной службы исполнения наказаний;

Центральной комиссии Федеральной службы исполнения наказаний по вопросам выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, сотрудникам уголовно-исполнительной системы или членам их семей;

Центральной штатной комиссии Федеральной службы исполнения наказаний;

аттестационной комиссии Федеральной службы исполнения наказаний;

аттестационной комиссии Федеральной службы исполнения наказаний по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников уголовно-исполнительной системы и урегулированию конфликта интересов;

комиссии Федеральной службы исполнения наказаний по рассмотрению вопросов присвоения специальных званий сотрудникам уголовно-исполнительной системы;

комиссии Федеральной службы исполнения наказаний по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих ФСИН России и лиц, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях (учреждениях, предприятиях) уголовно-исполнительной системы, созданных для выполнения задач, поставленных перед ФСИН России, и урегулированию конфликта интересов;

иных комиссий ФСИН России в соответствии с положениями об указанных комиссиях.

III. Структура

10. Управление возглавляет начальник, который назначается на должность и освобождается от должности указом Президента Российской Федерации по представлению Министра юстиции Российской Федерации.

11. Начальник имеет заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности директором ФСИН России, в том числе одного первого заместителя, который исполняет обязанности (полномочия) по должности начальника Управления в его отсутствие, если приказом директора ФСИН России исполнение обязанностей (полномочий) по должности начальника Управления не возложено на иного сотрудника УИС.

12. Сотрудники и гражданские служащие Управления назначаются на должности и освобождаются от должностей приказом ФСИН России.

13. Структура и штаты Управления утверждаются директором ФСИН России.

14. В структуру Управления входят:

отдел по работе с кадрами центрального аппарата;

отдел по работе с кадрами территориальных органов;

отдел присвоения званий и наград;

отдел профессионального образования;

отдел организации служебно-боевой подготовки;

отдел нормативно-правового регулирования государственной службы в кадрах;

организационно-штатный отдел;

отдел воспитательной и социальной работы с личным составом;

инспекция по личному составу и противодействию коррупции, которая включает:

отдел организации работы по противодействию коррупции в органах УИС;

отдел руководства и организации служебных проверок в органах УИС.

IV. Функции

15. Управление обеспечивает:

15.1. Формирование кадрового состава для замещения в УИС должностей начальствующего состава, федеральной государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) и иных должностей, а именно:

комплектование сотрудниками УИС и гражданскими служащими структурных подразделений ФСИН России;

комплектование должностей руководителей учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, территориальных органов ФСИН России и федеральных государственных унитарных предприятий ФСИН России (далее - предприятия);

анализ и прогнозирование потребности учреждений и органов УИС в работниках УИС;

составление и осуществление необходимых расчетов комплектования учреждений и органов УИС выпускниками образовательных организаций ФСИН России и иных образовательных организаций.

15.2. Подготовку предложений по реализации положений законодательства Российской Федерации о государственной службе, воспитательной и социальной работе, внесение указанных предложений директору ФСИН России.

15.3. Подбор, расстановку и должностной рост работников УИС, а именно:

изучение деловых и моральных качеств сотрудников и гражданских служащих ФСИН России, внесение предложений по их расстановке;

подготовку совместно со структурными подразделениями ФСИН России и внесение в установленном порядке предложений о назначении в УИС лиц на должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации и директором ФСИН России, их перемещение и освобождение от должностей, создании федерального кадрового резерва ФСИН России и резерва для замещения должностей, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России, а также организацию работы с ним;

контроль за выдвижением руководящего состава учреждений и органов УИС на должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации и директором ФСИН России;

организацию работы по обучению руководящего состава учреждений и органов УИС и лиц, состоящих в федеральном кадровом резерве ФСИН России, резерве для замещения должностей, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России, а

образовательных организациях;

подготовку материалов о согласовании назначения на должность (начисления в резерв для назначения на должность) и освобождения от должности руководителей территориальных органов ФСИН России и их заместителей с полномочными представителями Президента Российской Федерации в федеральных округах.

15.4. Обеспечение соблюдения работниками УИС ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими нормативными правовыми актами (далее - требования к служебному поведению).

15.5. Принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на государственной службе.

15.6. Оказание работникам УИС консультативной помощи по вопросам, связанным с применением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, а также с подготовкой сообщений о фактах коррупции.

15.7. Осуществление проверок:

достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иных сведений, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей начальствующего состава и гражданской службы, отдельных должностей на основании трудового договора в организациях (учреждениях, предприятиях) УИС, созданных для выполнения задач, поставленных перед ФСИН России;

достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных работниками УИС в соответствии с законодательством Российской Федерации;

соблюдения работниками УИС запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

соблюдения гражданами, замещающими должности, осуществление полномочий по которым влечет за собой обязанность представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, ограничений при заключении ими после увольнения с федеральной государственной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами.

15.8. Контроль за соответствием расходов лиц, замещающих должности в УИС, в отношении которых осуществляется контроль за расходами, расходами их супругов и несовершеннолетних детей общему доходу данных лиц и их супругов за три последних года, предшествующих совершенною сделке.

15.9. Анализ сведений:

о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей начальствующего состава и гражданской службы, отдельных должностей на основании трудового договора в организациях (учреждениях,

предприятий) УИС, созданных для выполнения задач, поставленных перед ФСИН России;

о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных работниками УИС в соответствии с законодательством Российской Федерации;

о соблюдении федеральными государственными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

о соблюдении гражданами, замещающими должности, осуществление полномочий по которым влечет за собой обязанность представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, ограничений при заключении или после увольнения с федеральной государственной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами.

15.10. Участие в пределах своей компетенции в обеспечении размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера работников УИС, их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте ФСИН России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", а также в обеспечении предоставления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования.

15.11. Организация в пределах своей компетенции антикоррупционного просвещения работников УИС.

15.12. Осуществление иных функций в области противодействия коррупции в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.13. Оказание методологической помощи в организации воспитательной и социальной работы.

16. Управление осуществляет:

16.1. Подготовку проектов указов (распоряжений) Президента Российской Федерации и необходимых документов к ним.

о назначении на должности высшего начальствующего состава и должности гражданской службы высшей группы должностей, а также об освобождении от указанных должностей;

о продлении срока службы сверх установленного предельного возраста пребывания на службе лицам, замещающим должности высшего начальствующего состава;

о присвоении специальных званий высшего начальствующего состава и классных чинов гражданской службы высшей группы должностей;

о награждении государственными наградами Российской Федерации.

16.2. Подготовку проектов распоряжений Правительства Российской Федерации о присвоении классных чинов гражданской службы главной группы должностей и необходимых документов к ним.

16.3. Подготовку проектов приказов ФСИН России, а также необходимых документов к ним.

о назначении работников УИС на должности и об освобождении работников УИС от должностей,

назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России; о приеме на службу (работу) в УИС, перемещении по службе (переводе по работе), приостановлении службы, увольнении со службы (работы) работников УИС, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России;

о присвоении сотрудникам УИС первых специальных званий среднего и старшего начальствующего состава, специальных званий среднего и старшего начальствующего состава джорно или на ступень выше предусмотренного по замещаемой штатной должности в порядке поощрения, специального звания полковника внутренней службы, а также о присвоении сотрудникам ФСИН России и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, очередных специальных званий среднего и старшего начальствующего состава;

о присвоении в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, гражданским служащим классных чинов гражданской службы ведущей, старшей и младшей группы должностей;

о продлении срока службы сверх установленного предельного возраста пребывания на службе лицам, замещающим должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России;

о зачислении в резерв (исключение из резерва) на должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России;

о поощрении и награждении ведомственными наградами ФСИН России;

об установлении надбавок к должностным окладам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и иных надбавок сотрудникам ФСИН России и гражданским служащим, а также руководителям и заместителям руководителей территориальных органов ФСИН России и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России (по предложениям руководителей структурных подразделений ФСИН России);

о противодействии коррупции.

16.4. Разработку проектов правовых актов, регламентирующих вопросы кадровой, воспитательной и социальной работы, специального первоначального обучения, профессионального обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации, служебно-боевой подготовки, спортивных мероприятий сотрудников УИС, противодействия коррупции, а также участие в разработке и согласовании проектов правовых актов в части, касающейся указанных вопросов, совершенствование нормативно-правового регулирования в указанной сфере.

16.5. Подготовку для направления в территориальные органы ФСИН России методических рекомендаций по вопросам кадровой, воспитательной и социальной работы.

16.6. Подготовку материалов для докладов руководству ФСИН России о состоянии кадровой, воспитательной и социальной работы, противодействия коррупции, а также профессиональной подготовки работников УИС, служебно-боевой подготовки сотрудников УИС.

16.7. Мероприятия по предотвращению приема на службу (работу) в ФСИН России лиц, не соответствующих требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

16.8. Разработку мер по укреплению законности, профилактике правонарушений и нарушений

служебной дисциплины среди сотрудников УИС.

16.9. Организационно-методическое руководство, обеспечение и контроль за деятельностью:

образовательных организаций ФСИН России;

федерального казенного учреждения "Центр обеспечения учебно-воспитательной работы Федеральной службы исполнения наказаний";

федерального казенного учреждения "Научно-исследовательский институт информационных технологий Федеральной службы исполнения наказаний";

структурных подразделений федерального казенного учреждения "Центральная нормативно-техническая лаборатория Федеральной службы исполнения наказаний";

организационно-аналитического отдела;

отдела по кадровому обеспечению учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России;

отдела методологического обеспечения деятельности по противодействию коррупции и инспекции по личному составу;

отдела учета кадров и специальной работы;

отдела методологического обеспечения кадровой работы;

отдела по методологическому обеспечению организационно-штатной деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы;

отдела дежурного производства и документационного обеспечения кадровой работы.

16.10. Организационно-методическое руководство практической деятельностью кадровых подразделений учреждений и органов УИС по вопросам учета кадров и контроль за ее состоянием.

16.11. Методическую помощь учреждениям и органам УИС по вопросам:

развития собственной социальной сферы учреждений и органов УИС;

формирования у сотрудников УИС преданности Российской Федерации, верности Присяге, служебному долгу, высоких нравственных качеств;

воспитания у сотрудников УИС общей культуры, ответственного отношения к соблюдению общих принципов служебного поведения государственных служащих, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" (далее - Общие принципы служебного поведения);

популяризации примеров высокопрофессионального выполнения служебного долга, героических поступков сотрудников УИС;

работы комиссий территориальных органов ФСИН России по вопросам выплат пособий,

денежных компенсаций и сумм в возмещение материального ущерба.

16.12. Проверку состояния кадровой, воспитательной и социальной работы в учреждениях, непосредственно подчиненных ФСИН России, и территориальных органах ФСИН России, внесение руководству ФСИН России предложений по заслушиванию отчетов руководителей, имеющих серьезные упущения в кадровой, воспитательной и социальной работе.

16.13. Координацию:

работы в системе служебно-боевой подготовки сотрудников структурных подразделений ФСИН России, подразделений учреждений и органов УИС;

деятельности образовательных и научных организаций, подведомственных ФСИН России, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16.14. Изучение, обобщение и анализ состояния кадровой, воспитательной и социальной работы, оказание практической помощи по указанным направлениям деятельности руководителям структурных подразделений ФСИН России, кадровым подразделениям и аттестационным комиссиям учреждений и органов УИС.

16.15. Изучение, обобщение и внедрение передового опыта, передовых форм и методов в области кадрового обеспечения, подготовки кадров, воспитательной и социальной работы.

16.16. Контроль за заключением индивидуальных договоров с гражданами на время их обучения в образовательных организациях высшего образования с последующим продолжением службы в ФСИН России.

16.17. Отбор кандидатов из числа руководящего состава учреждений и органов УИС, состоящих в резерве, для обучения в образовательных организациях.

16.18. Разработку предложений по совершенствованию учебно-методического, организационно-штатного и материально-технического обеспечения образовательных организаций ФСИН России.

16.19. Оказание практической помощи образовательным организациям ФСИН России в совершенствовании образовательного процесса, воспитательной и социальной работы.

16.20. Внесение предложений и их реализацию по организации и проведению инспектирования, контрольных и целевых проверок деятельности образовательных организаций ФСИН России, участие в инспектировании, контрольных и целевых проверках деятельности территориальных органов ФСИН России, целевых выездах в учреждения и на предприятия, контроль за ходом устранения недостатков, выявленных при выездах в служебные командировки, и оказание практической помощи территориальным органам и образовательным организациям ФСИН России.

16.21. Планирование, контроль и обеспечение выполнения показателей деятельности ФСИН России по направлению деятельности.

16.22. Оценку территориальных органов ФСИН России по направлению деятельности.

16.23. Кураторство учреждений и органов УИС по вопросам, входящим в компетенцию

Управления.

16.24. Мероприятия по защите сведений, составляющих государственную и служебную тайну, персональных данных и иных сведений ограниченного распространения, сохранность и конфиденциальность сведений о работниках и ветеранах УИС, членах семей погибших сотрудников, полученных в ходе деятельности Управления, организацию и соблюдение режима секретности в Управлении.

16.25. Контроль за исполнением документов в Управлении, а также контроль за исполнением учреждениями и органами УИС законодательства Российской Федерации, документов и поручений по направлению служебной деятельности.

16.26. Оказание работникам УИС консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и Общих принципов служебного поведения государственных служащих, а также с уведомлением руководства ФСИН России, органов прокуратуры Российской Федерации и иных федеральных государственных органов о фактах обращения к работникам УИС в целях склонения их к коррупционным правонарушениям, а также совершения работниками УИС коррупционных и иных правонарушений, неправомерности или сведений либо представления недостоверных или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

16.27. Проведение служебных проверок в отношении гражданских служащих.

16.28. Подготовку предложений по совершенствованию структур и штатных расписаний ФСИН России, учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, территориальных органов ФСИН России и иных учреждений УИС.

16.29. Разработку типовых структур, типовых штатных расписаний и нормативов штатной численности учреждений и органов УИС.

16.30. Проведение анализа эффективности использования штатной численности персонала учреждений и органов УИС, подготовка предложений по распределению и перераспределению лимитов численности персонала, содержащегося за счет средств федерального бюджета.

16.31. Рассмотрение предложений территориальных органов ФСИН России по организационно-штатным вопросам и подготовку по ним соответствующих проектов решений.

16.32. Доведение до территориальных органов ФСИН России и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, лимитов численности персонала (работников), содержащегося за счет федерального бюджета.

16.33. Контроль за соблюдением организационно-штатной дисциплины в учреждениях и органах УИС.

16.34. Подготовку необходимых материалов к награждению ведомственными наградами Минюста России.

16.35. Подготовку материалов для оформления допуска сотрудников и гражданских служащих ФСИН России к государственной тайне.

16.36. Подготовку для направления в установленном порядке в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление оперативно-розыскной деятельности, в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, территориальные органы федеральных государственных органов, государственные органы субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, на предприятия, в организации и общественные объединения запросов об имеющихся у них сведениях о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера работников УИС, их супругов (супругов) и несовершеннолетних детей, о соблюдении ими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции.

17. Управление принимает участие:

17.1. В разработке и реализации программ совершенствования работы с сотрудниками УИС, повышения правовой грамотности сотрудников УИС, укрепления служебной дисциплины и законности в учреждениях и органах УИС.

17.2. В обучении руководящего состава учреждений и органов УИС методике кадровой работы с работниками УИС, их аттестации, организации подбора и расстановки руководящего состава кадровых подразделений учреждений и органов УИС.

17.3. В координации научно-исследовательской и редакционно-издательской деятельности образовательных организаций ФСИН России, содействии внедрению полученных результатов в оперативно-служебную деятельность учреждений и органов УИС.

17.4. В рассмотрении трудовых, служебных споров, возникающих между ФСИН России и работниками УИС.

17.5. В организации выполнения мероприятий по мобилизационной подготовке, гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в части, касающейся Управления.

17.6. В проведении работы по информационному обеспечению деятельности работников УИС.

17.7. В проведении служебных проверок по фактам совершения дисциплинарных проступков, связанных с нарушениями дисциплины и законности.

17.8. В подготовке и согласовании проектов решений о создании, реорганизации и ликвидации учреждений и органов УИС.

18. Управление организует:

18.1. Планирование и контроль за выполнением планов в установленной сфере деятельности.

18.2. Взаимодействие территориальных органов ФСИН России с территориальными органами других федеральных органов исполнительной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления по вопросам кадровой, воспитательной и социальной работы, а также профессиональной подготовки работников УИС.

18.3. Осуществление контроля за исполнением в структурных подразделениях ФСИН России, учреждениях и органах УИС требований нормативных правовых актов Российской Федерации,

регламентирующих кадровую, воспитательную и социальную работу.

18.4. Правовое просвещение работников УИС, информационно-пропагандистскую работу и общественно-государственную подготовку в учреждениях и органах УИС.

18.5. Профессиональное образование и профессиональное обучение работников УИС, первоначальную подготовку сотрудников УИС.

18.6. Работу по оформлению служебных и трудовых отношений с работниками УИС.

18.7. Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв ФСИН России.

18.8. Разработку и утверждение в установленном порядке должностных регламентов гражданских служащих.

18.9. Продолжение сотрудниками и гражданскими служащими ФСИН России испытательного срока (испытания) при поступлении на службу.

18.10. Проведение квалификационных экзаменов гражданских служащих.

18.11. Уведомление увольняемых сотрудников и гражданских служащих ФСИН России о необходимости сообщить в 2-недельный срок в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства об изменении сведений о месте службы.

18.12. Уведомление увольняемых сотрудников и гражданских служащих ФСИН России о необходимости в течение двух лет после увольнения со службы обращаться в ФСИН России за согласием для замещения на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнения в данной организации работы (оказании данной организации услуги) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного управления данной организацией входят в должностные (служебные) обязанности сотрудника или гражданского служащего ФСИН России.

18.13. Проведение аттестации сотрудников и гражданских служащих ФСИН России, руководителей учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, и территориальных органов ФСИН России, осуществление контроля за реализацией выводов аттестации.

18.14. Внесение предложений директору ФСИН России по представлению очередных ежегодных и дополнительных отпусков первому заместителю директора ФСИН России, заместителю директора ФСИН России, руководителям структурных подразделений ФСИН России, начальникам территориальных органов ФСИН России и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, оформлению отпусков удостоверяемых сотрудникам ФСИН России.

18.15. Ведение поименного и алфавитного учета лиц среднего, старшего и высшего начальствующего состава УИС.

18.16. Изготовление, хранение и выдачу в установленном порядке служебных удостоверений, жетонов с личными номерами и электронных идентификаторов личности сотрудникам и гражданским служащим ФСИН России, руководителям и заместителям руководителей территориальных органов ФСИН России, руководителям и заместителям руководителей учреждений, непосредственно

подчиненных ФСИН России, а также удостоверений ветерана боевых действий и удостоверений участника ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, их дубликатов лицам из числа сотрудников и ветеранов УИС.

18.17. Учет награжденных лиц, обеспечение надлежащего хранения медалей и других наград, находящихся в отделе присвоения званий и наград Управления.

18.18. Ведение и хранение личных дел сотрудников и гражданских служащих ФСИН России, руководителей учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, и их заместителей, руководителей территориальных органов ФСИН России и их заместителей, а также иных работников УИС, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются директором ФСИН России, осуществление иной деятельности по обработке персональных данных и учету указанных лиц.

18.19. Ведение трудовых книжек сотрудников и гражданских служащих ФСИН России.

18.20. Рассмотрение случаев нарушения служебной дисциплины сотрудниками и гражданскими служащими ФСИН России, осуществление служебных проверок в отношении сотрудников УИС.

18.21. Регистрацию приказов ФСИН России по личному составу.

18.22. Оформление командировочных удостоверений сотрудникам и гражданским служащим ФСИН России.

18.23. Ведение персонализированного учета и информирование руководства ФСИН России о сотрудниках и гражданских служащих ФСИН России, находящихся в служебных командировках, отпусках, отсутствующих на рабочем месте в связи с временной нетрудоспособностью и по другим причинам.

18.24. Ведение реестра гражданских служащих в ФСИН России.

18.25. Консультирование сотрудников и гражданских служащих ФСИН России по вопросам служебно-трудовых правоотношений.

18.26. Проведение соборов, всероссийских и региональных семинаров, совещаний, конкурсов, координационно-методических советов и научно-практических конференций по вопросам кадровой, воспитательной и социальной работы, спортивной подготовки в УИС.

18.27. Торжественные ритуалы вручения государственных и ведомственных наград, именного оружия, принятия сотрудниками ФСИН России Присяги.

18.28. Подготовку и проведение соревнований по служебно-прикладным видам спорта среди территориальных органов ФСИН России и образовательных организаций ФСИН России, координацию работы по участию спортсменов и сборных команд ФСИН России по видам спорта в международных и всероссийских соревнованиях.

18.29. Комплектование образовательных организаций, распределение выпускников образовательных организаций высшего образования ФСИН России и контроль за закреплением их на службе в УИС.

18.30. Отбор и направление кандидатов в образовательные организации высшего образования ФСИИ России, иные образовательные организации, аспирантуру и докторантуру, оформление учебных дел сотрудников и гражданских служащих ФСИИ России, поступающих в образовательные организации высшего образования ФСИИ России и иные образовательные организации.

18.31. Ознакомление гражданских служащих со своими должностными регламентами при назначении на должности гражданской службы в ФСИИ России.

18.32. Подготовку документов, необходимых для назначения пенсий сотрудникам и гражданским служащим ФСИИ России, а также представление этих документов в пенсионные органы ФСИИ России и территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

18.33. Ветеранское движение в УИС, разработку рекомендаций по сохранению и преимущественно молодыми сотрудниками УИС ритуалов и традиций старшего поколения сотрудников УИС.

18.34. Проведение культурно-досуговой работы с работниками УИС, членами их семей и ветеранами УИС.

18.35. Рассмотрение обращений граждан Российской Федерации, органов государственной власти Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций в пределах компетенции Управления.

18.36. Оформление документов для осуществления страховых выплат сотрудникам ФСИИ России и членам их семей.

18.37. Работу по осуществлению наставничества над работниками УИС.

18.38. Физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу среди работников УИС и членов их семей.

V. Полномочия

19. При осуществлении своих должностных полномочий начальник Управления обязан:

19.1. Осуществлять непосредственное руководство Управлением и координацию соответствующих направлений деятельности учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России, территориальных органов ФСИИ России, контролировать состояние исполнительской дисциплины в Управлении.

19.2. Распределять обязанности между своими заместителями, устанавливать полномочия начальников отделов Управления, по решению вопросов, относящихся к компетенции Управления, утверждать положения об отделах, инспекции и должностные инструкции работников Управления, устанавливать очередность убытия сотрудников Управления в отпуск, а также давать обязательные для исполнения поручения сотрудникам и гражданским служащим Управления.

19.3. Представлять по решению руководства ФСИИ России интересы УИС во взаимоотношениях с органами государственной власти Российской Федерации по вопросам, входящим в компетенцию Управления.

19.4. Вести переписку со структурными подразделениями федеральных органов исполнительной власти, другими организациями, структурными подразделениями ФСИИ России, учреждениями, непосредственно подчиненными ФСИИ России, территориальными органами и образовательными организациями ФСИИ России по вопросам, входящим в компетенцию Управления.

19.5. Обеспечивать рассмотрение поступающих в ФСИИ России обращений граждан, в том числе осужденных и лиц, содержащихся под стражей, проектов актов и других служебных документов, подписывать ответы на них.

19.6. Обеспечивать подготовку в установленном порядке проектов нормативных правовых актов Российской Федерации и других служебных документов ФСИИ России.

19.7. Обеспечивать контроль за соблюдением режима секретности в Управлении.

19.8. Подписывать от имени ФСИИ России договоры и другие документы гражданско-правового характера на основании выданных директором ФСИИ России (лицом, временно исполняющим его обязанности) доверенностей.

19.9. Проводить совещания с участием представителей органов государственной власти Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций по отнесенным к его компетенции вопросам.

19.10. Обеспечивать подбор, расстановку, специальное первоначальное обучение, дополнительное профессиональное образование сотрудников и гражданских служащих Управления, контроль за соблюдением ими законности, служебной дисциплины, внутреннего распорядка и выполнением ими должностных обязанностей.

19.11. Привлекать при необходимости в установленном порядке для проработки вопросов, отнесенных к сферам деятельности Управления, научные и иные организации, ученых и специалистов.

19.12. Организовывать и руководить воспитательной работой с подчиненными сотрудниками, гражданскими служащими Управления.

19.13. Принимать меры по улучшению планирования служебных командировок, повышению их эффективности и влияния на состояние оперативно-служебной деятельности, обеспечивать действенный контроль за ходом устранения выявленных недостатков.

19.14. Обеспечивать при осуществлении кураторства в ФСИИ России качественную подготовку сведений по установленным формам и своевременное направление их в главную инспекцию уголовно-исполнительной системы управления планирования и организационно-аналитического обеспечения ФСИИ России.

19.15. Готовить в пределах своей компетенции предложения, подписывать и визировать документы, связанные с деятельностью Управления.

19.16. Заслушивать заместителей начальников территориальных органов ФСИИ России, курирующих кадровые вопросы, руководителей кадровых подразделений учреждений и органов УИС в пределах своей компетенции.

19.17. Представлять директору ФСИИ России работников УИС, вызываемых в ФСИИ России в связи с их назначением (освобождением) на должности в УИС.

19.18. Подписывать отпускные удостоверения сотрудникам ФСИИ России.

19.19. Осуществлять личный прием граждан, рассматривать их письменные и устные предложения, заявления и жалобы по вопросам, отнесенным к компетенции Управления, и организовывать в установленном порядке проведение проверок по обращениям.

19.20. В пределах своей компетенции в установленном порядке давать приказы и поручения, обязательные для выполнения сотрудниками и гражданскими служащими Управления.

19.21. В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации вносить предложения по установлению и изменению дополнительных выплат сотрудникам, гражданским служащим Управления в пределах средств, выделенных на денежное довольствие (денежное содержание).

19.22. Предоставлять отпуска сотрудникам, гражданским служащим Управления.

19.23. В пределах предоставленных дисциплинарных прав поощрять сотрудников Управления и накладывать на них дисциплинарные взыскания.

19.24. Вносить в установленном порядке предложения руководству ФСИИ России:

о назначении сотрудников, гражданских служащих Управления на должности, их перемещении и освобождении от должности, о награждении и поощрении, присвоении первых и очередных специальных званий начальствующего состава, классных чинов, наложении дисциплинарных взысканий;

о командировании работников УИС для решения вопросов кадровой, воспитательной и социальной работы, профессионального образования работников УИС;

о присвоении руководящему составу УИС специальных званий высшего начальствующего состава;

о назначении и освобождении от должности руководителей образовательных организаций ФСИИ России;

о заслушивании руководителей территориальных органов ФСИИ России, учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России, по вопросам комплектования, укрепления дисциплины и законности среди личного состава;

по иным вопросам кадровой работы.

19.25. Согласовывать в пределах своей компетенции в установленном порядке:

назначение на должность и освобождение от должности сотрудников ФСИИ России, руководителей учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России, территориальных органов ФСИИ России и иных лиц, назначение которых на должности и освобождение которых от должностей осуществляются директором ФСИИ России;

назначение на должность руководителей кадровых подразделений учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России территориальных органов ФСИИ России;

назначение на должность и освобождение от должности руководителей учреждений, непосредственно подчиненных территориальным органам ФСИИ России.

19.26. Осуществлять иные полномочия, установленные Регламентом Федеральной службы исполнения наказаний, утвержденным приказом ФСИИ России от 19 мая 2006 г. N 245, настоящим Положением и поручениями (указаниями) директора ФСИИ России и его заместителей (в соответствии с распределением обязанностей).

19.27. Осуществлять перспективное и текущее планирование работы Управления, вносить предложения о включении мероприятий по совершенствованию кадровой работы в планы работы ФСИИ России, учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России, и территориальных органов ФСИИ России.

19.28. Контролировать порядок проведения служебных проверок, вносить предложения руководству ФСИИ России о привлечении виновных должностных лиц к ответственности. При возникновении в ходе служебной проверки вопросов, относящихся к компетенции подразделений собственной безопасности ФСИИ России, направлять материалы для дальнейшей проверки в управление собственной безопасности ФСИИ России.

19.29. Обеспечивать взаимодействие Управления с кадровыми подразделениями территориальных органов ФСИИ России, учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России, по вопросам профилактики чрезвычайных происшествий и нарушений служебной дисциплины сотрудниками УИС.

20. В целях реализации своих полномочий начальник Управления имеет право:

20.1. Запрашивать и получать из структурных подразделений ФСИИ России материалы и информацию о вопросах, отнесенных к его компетенции.

20.2. Разрабатывать для направления в учреждения и органы УИС проекты методических рекомендаций и указаний по вопросам, отнесенным к компетенции Управления.

20.3. Организовывать и осуществлять контроль за состоянием кадровой, воспитательной и социальной работы в учреждениях и органах УИС.

20.4. В рамках своей компетенции давать заключения по проектам нормативных правовых актов Российской Федерации и проектам служебных документов органов государственной власти Российской Федерации, представленных на согласование.

20.5. Направлять в структурные подразделения ФСИИ России, учреждения и органы УИС для доработки документы по вопросам кадровой, воспитательной и социальной работы, подготовленные с нарушением установленных требований.

20.6. Осуществлять сбор, систематизацию, анализ информации о количественном и качественном составе работников УИС, состоянии кадровой, воспитательной и социальной работы, профессиональной подготовки работников УИС, служебно-боевой подготовки сотрудников УИС.

20.7. Разрабатывать самостоятельно и во взаимодействии со структурными подразделениями ФСИИ России предложения о совершенствовании работы кадровых подразделений учреждений и органов УИС.

20.8. Проводить в Управлении стажировку руководителей и сотрудников учреждений и органов УИС.

20.9. Направлять в установленном порядке запросы в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные осуществлять оперативно-розыскную деятельность в соответствии с Федеральным законом от 12 августа 1995 г. N 144-ФЗ "Об оперативно-розыскной деятельности", органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы местного самоуправления, на предприятия, в организации и общественные объединения об имеющихся у них сведениях о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, работника УИС, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, о достоверности и полноте сведений, представленных гражданином в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также о соблюдении работником УИС требований к служебному поведению.

20.10. Представлять в Центральную аттестационную комиссию Федеральной службы исполнения наказаний, аттестационную комиссию Федеральной службы исполнения наказаний по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников уголовно-исполнительной системы и урегулированию конфликта интересов и комиссию Федеральной службы исполнения наказаний по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих ФСИН России и лиц, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях (учреждениях, предприятиях) уголовно-исполнительной системы, созданных для выполнения задач, поставленных перед ФСИН России, и урегулированию конфликта интересов дополнительные сведения, необходимые для их работы.

20.11. Проводить беседы с гражданином, работником УИС по вопросам, входящим в компетенцию Управления.

20.12. Получать от гражданина, работника УИС пояснения по представленным им материалам.

21. Начальник Управления не вправе подписывать письма о согласовании проектов актов иных федеральных органов исполнительной власти, а также о направлении замечаний и предложений на них в указанные органы.

VI. Взаимоотношения и связи

22. Для обеспечения выполнения возложенных задач и функций Управление в лице начальника Управления либо уполномоченного им сотрудника Управления взаимодействует со структурными подразделениями Администрации Президента Российской Федерации, Аппарата Правительства Российской Федерации, Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Аппарата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, а также иных федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, структурными подразделениями ФСИН России, учреждениями, непосредственно подчиненными ФСИН России, и территориальными органами ФСИН России.

23. Управление взаимодействует с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности.

24. Управление решает возложенные на него задачи как непосредственно, так и через кадровые подразделения учреждений и органов УИС, организует, координирует и контролирует деятельность учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, и территориальных органов ФСИН России по вопросам подготовки кадров, первоначальной и служебно-боевой подготовки, профессионального обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, прохождения службы, кадровой, воспитательной и социальной работы.

25. Совместно с другими структурными подразделениями ФСИН России Управление в пределах установленной компетенции участвует в подготовке проектов решений о создании, реорганизации и ликвидации учреждений и органов УИС.

26. Управление в пределах установленной компетенции взаимодействует:

с Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области физической культуры и спорта, общественно-государственным объединением "Всероссийское физкультурно-спортивное общество "Динамо", международными и общероссийскими федерациями по различным видам спорта.

27. Управление осуществляет взаимодействие с финансово-экономическим управлением ФСИН России и страховыми организациями в части сопровождения государственных контрактов по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья сотрудников УИС.

28. Управление взаимодействует с Общественным советом при Федеральной службе исполнения наказаний по проблемам деятельности уголовно-исполнительной системы.

29. Управление решает возложенные на него задачи по обеспечению режима секретности при обработке секретной информации (по обеспечению безопасности информации) с использованием средств вычислительной техники как непосредственно, так и по согласованию с федеральным казенным учреждением "Главный центр инженерно-технического обеспечения и связи Федеральной службы исполнения наказаний" вопросов, касающихся технической защиты информации.

30. Управление оказывает содействие Совету ветеранов Федеральной службы исполнения наказаний, ветеранским организациям УИС, Общероссийской общественной организации "Попечительский совет уголовно-исполнительной системы" в их деятельности.

31. Управление в пределах установленной компетенции взаимодействует с общественными объединениями, фондами, спонсорскими организациями в целях оказания благотворительной помощи семьям погибших и пострадавших сотрудников УИС.

VII. Ответственность

32. Начальник Управления несет персональную ответственность за надлежащее осуществление возложенных на Управление задач, функций и полномочий, а также за состояние исполнительской дисциплины.

33. Сотрудники и гражданские служащие Управления несут ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей.

34. Отмена или изменение решения, принятого начальником (сотрудниками) Управления при осуществлении служебных обязанностей, сами по себе не влекут его (их) ответственности, если они не явились результатом преднамеренного нарушения закона.

Источник: Приказ ФСИН России от 25.01.2018 № 80 (с изм. от 27.12.2018) «Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ppt.ru/docs/prikaz/fsin/n-80-205187>

Положение об Аттестационной комиссии УФСИН России по Пензенской области

Приложение № 1
к приказу УФСИН России
по Пензенской области
от _____ 2015 г. № _____

Положение об Аттестационной комиссии УФСИН России по Пензенской области

I. Общие положения

1. Аттестационная комиссия УФСИН России по Пензенской области (далее - Комиссия) является постоянно действующим кадровым органом УФСИН России по Пензенской области.

2. В своей работе Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минюста России, настоящим Положением и Регламентом Аттестационной комиссии УФСИН России по Пензенской области.

3. Комиссия создается для осуществления единой кадровой политики в уголовно - исполнительной системе Пензенской области, решения вопросов аттестации среднего и старшего начальствующего состава аппарата УФСИН России по Пензенской области и подразделений, рассмотрения кандидатур, представляемых к ведомственным и государственным наградам, рассмотрения иных вопросов, которые могут быть отнесены к компетенции Комиссии.

4. Вопросы соблюдения требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов рассматриваются в соответствии с Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденным Указом Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов».

II. Задачи и функции Комиссии

5. Основными задачами Комиссии являются:
максимально объективная и полная оценка нравственных, деловых и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых сотрудников (далее - аттестуемые) на основе глубокого и всестороннего их изучения;

определение степени соответствия аттестуемых замещаемым должностям и перспектив их служебного использования;
создание условий для формирования высококвалифицированного кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы Пензенской области;
создание стимулов для развития профессиональной активности аттестуемых.

6. Основными функциями Комиссии являются:
обеспечение проведения аттестации на высоком организационном уровне, в обстановке принципиальности и доброжелательности, широкой гласности,

при строгом соблюдении объективности в оценке аттестуемых;
всестороннее и полное рассмотрение и изучение представленных в аттестационную комиссию материалов на аттестуемых.

III. Сроки проведения аттестации

7. Аттестация сотрудников, заключивших контракт на определенный срок, проводится при его продлении, а сотрудников, заключивших контракт на неопределенный срок, - каждые пять лет службы. Сотрудники аттестуются также при представлении к назначению на вышестоящую должность, перемещении на нижестоящую должность или в другое учреждение или орган уголовно-исполнительной системы, при увольнении из уголовно-исполнительной системы по основаниям, указанным в пунктах «г», «и», «ю», «л», «о», «п» статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

8. Начальник учреждения или органа уголовно-исполнительной системы готовит аттестацию на подчиненного при условии совместной с ним службы не менее шести месяцев. При меньшем ее сроке аттестацию готовит заместитель этого начальника или вышестоящий начальник учреждения или органа уголовно-исполнительной системы.

9. Не подлежат аттестации сотрудники, проработавшие в замещаемой должности менее одного года (кроме лиц, представляемых к увольнению по пункту «к», «л», «о», «п» статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации), а также сотрудники в период их отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Они проходят аттестацию не ранее чем через год после выхода на службу.

IV. Состав Комиссии

10. Состав Комиссии утверждается начальником УФСИН России по Пензенской области.

11. В состав Комиссии входят: председатель, заместитель председателя, члены Комиссии и секретарь Комиссии.

12. Председатель Комиссии - заместитель начальника УФСИН России по Пензенской области, курирующий кадровые вопросы.

Заместитель председателя Комиссии - заместитель начальника УФСИН России по Пензенской области.

V. Организация работы

13. Заседания Комиссии оформляются протоколами заседания Комиссии. Протоколы хранятся в отделе кадров и работы с личным составом УФСИН России по Пензенской области.

14. В работе Комиссии при аттестации подчиненных сотрудников могут принимать участие руководители структурных подразделений УФСИН России по Пензенской области.

15. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в месяц.

16. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей утвержденного состава Комиссии.

17. По результатам проведения аттестации Комиссия делает один из следующих выводов:

соответствует замещаемой должности;
соответствует замещаемой должности при условии выполнения рекомендаций Комиссии по его служебной деятельности;
не соответствует замещаемой должности.

18. Выводы и рекомендации аттестационной комиссии должны вытекать из текста аттестации и записываться в четких, сжатых и конкретных формулировках.

19. Выводы аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого и его непосредственного начальника. Обсуждение и голосование проводятся при наличии не менее двух третей числа членов аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый сотрудник признается соответствующим замещаемой должности. Выводы аттестационной комиссии заносятся в протокол, который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии, и сообщаются сотруднику сразу же после голосования.

20. Выводы и рекомендации аттестационной комиссии переносятся секретарем комиссии во все экземпляры аттестации и заверяются им с указанием номера протокола и даты проведения заседания. Первый экземпляр аттестации заверяется председателем аттестационной комиссии или его заместителем, проводившим заседание.

Одновременно с выводами по результатам аттестации Комиссия может дать рекомендации о поощрении, об изменении должностного оклада в пределах установленных штатным расписанием минимального и максимального размеров по замещаемой штатной должности, о повышении либо понижении в должности, об освобождении от должности либо увольнении из уголовно-исполнительной системы, о возможности заключения повторного контракта на прохождение службы, об улучшении оперативно-служебной деятельности, а также внести другие предложения.

Аттестационный лист с выводами о несоответствии аттестуемых замещаемой должности, перемещении на низшую должность, с рекомендациями об увольнении из уголовно-исполнительной системы, о направлении на освидетельствование на ВВК и назначении служебной проверки утверждаются начальниками учреждений или органов уголовно-исполнительной системы, которым предоставлено право приема аттестуемых на службу.

21. Решение об изменении текста аттестации может быть принято аттестационной комиссией или начальником, имеющим право утверждать аттестацию.

Начальник органа уголовно-исполнительной системы, утвердивший аттестацию, вправе принять решение о пересоставлении аттестации, если при ее подготовке были нарушены требования, предъявляемые к ее составлению.

22. Комиссия имеет право вернуть аттестационный лист с соответствующими замечаниями в структурные подразделения УФСИН России по Пензенской области, представившие данные аттестационные листы, для доработки, о чем производится запись в протоколе.

23. Подпись начальника органа уголовно-исполнительной системы, утвердившего аттестацию, скрепляется печатью соответствующего органа уголовно-исполнительной системы.

24. Утвержденные аттестации в семидневный срок рассылаются в учреждения и органы уголовно-исполнительной системы по месту службы аттестованных сотрудников, где объявляются им под роспись.

VI. Полномочия и ответственность

25. Решения Комиссии обязательны для исполнения соответствующими должностными лицами учреждений и органов УИС.

26. Комиссия осуществляет контроль за подготовкой и ходом аттестации, доведением выводов и решений Комиссии до аттестуемых, их непосредственных начальников и других заинтересованных лиц.

VII. Отчетность Комиссии

27. Итоги заседаний Комиссии докладываются ее председателем или заместителем председателя непосредственно начальнику УФСИН России по Пензенской области.

28. Результаты работы Комиссии могут рассматриваться на заседаниях оперативного совещания при начальнике УФСИН России по Пензенской области и коллегии УФСИН России по Пензенской области.

29. Ежегодно Комиссия готовит обзор по результатам аттестации и доводит его до сведения структурных подразделений УФСИН России по Пензенской области.

Источник: Приказ УФСИН России по Пензенской области от 05.08.2015 № 330 (с изм. от 23.12.2017) «Об аттестационной комиссии Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Пензенской области» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.58.fsin.su/upload/territory/Penza/document/korrupsiya/prikaz%20330.doc

Тест на выявление синдрома профессиональной деструкции

Уважаемый сотрудник!

Внимательно прочитайте каждое утверждение и решите, насколько оно верно по отношению к Вам. Если у Вас **ОЧЕНЬ РЕДКО** возникала подобная мысль или чувство, на специальном бланке напротив порядкового номера утверждения поставьте галочку или крестик в клетку колонки «Очень редко». Если подобная мысль возникает у Вас **РЕДКО**, то поставьте галочку или крестик в колонке "редко". Таким же образом отмечайте свои ответы в колонках «Часто» и «Очень часто». Пожалуйста, помните, что Вы высказываете собственное мнение и, поэтому здесь не может быть «плохих» или «хороших», «правильных» или «неправильных» ответов. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

<p>1. Я легко раздражаюсь</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>3. Меня не беспокоит, что думают коллеги о моей работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>5. Меня мучает бессонница.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>7. Я работаю с большим напряжением.</p>	<p>25. Я устаю все время стараться.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>28. Я испытываю удовлетворение своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>30. Я чувствую, что начинаю испытывать безразличие к своим коллегам.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p>	<p>49. Я чувствую себя измотанным.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>50. Я думаю, что своим трудом я приношу людям пользу.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>51. Я сомневаюсь в своих способностях.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>53. Выполнение повседневных дел для меня - источник удовольствия и удовлетворения.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>55. Я чувствую удовлетворение от</p>
--	--	--

<p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>8. Моя работа приносит мне удовлетворение</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>10. Думаю, что моя работа важна</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>12. Я доволен профессией, которую выбрал</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>13. Непонятливость моих коллег раздражает меня.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>14. Я эмоционально устаю на работе.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых</p>	<p>31. Работа эмоционально выматывает меня.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>36. Нагрузка на работе практически невыносима для меня.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>37. Я ощущаю радость, помогая окружающим меня людям.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>38. Я чувствую, что стал более безразличным по отношению к своей работе.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками</p> <p>1. Очень редко 2. Редко</p>	<p>выбранной мною профессии</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>56. Мне хочется «плюнуть» на все.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>59. Я мечтаю иметь работу, отнимающую мало времени и сил.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто 4. Очень часто</p> <p>64. Считаю, что я вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.</p> <p>1. Очень редко 2. Редко 3. Часто</p>
--	---	--

<p>успехов на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>19. Для меня важно преуспевать на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>24. Мне нравится моя работа.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p>	<p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>41. Мне нравится моя работа.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>43. Меня раздражает поведение моих коллег.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>45. Меня охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>46. Я замечаю, что становлюсь более черствым по отношению к людям.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>47. Я чувствую эмоциональное напряжение.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>48. Мне кажется, что я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p>	<p>4. Очень часто</p> <p>65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>68. Мне нравится отдавать работе все свои силы.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>70. Я отношусь к своей работе без прежнего энтузиазма.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>71. Верю, что способен выполнить все, что задумано</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих коллег.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p>
---	---	---

Источник: Митева, И.Ю. Курс управления стрессом / И.Ю. Митева. - М.: ИКЦ «Март». - 2017. - 288 с.

Вопросы для глубинного интервью

1. В каких организационных документах УФСИН России по Пензенской области прописаны мероприятия по профилактике профессиональных деструкций сотрудников?
2. Как Вы считаете от чего зависит проявление у работников УФСИН России по Пензенской области профессиональных деструкций?
3. Как меняется структура межличностных отношений из-за проявления профессиональных деструкций?
4. Как Вы и другие сотрудники кадровой службы боретесь с проявлениями межличностных конфликтов с участием сотрудников УФСИН России по Пензенской области?
5. Какие основные факторы, оказывают влияние на проявление профессиональных деструкций сотрудников?
6. С чем связаны экстремальные условия служебной деятельности, которые могут повлиять на возникновения стрессов и профессиональных деструкций в УФСИН России по Пензенской области?
7. Как себя ведут ваши сотрудники и как они справляются в ситуации угрозы побегами, в момент массовых беспорядков внутри колоний и т.п.?
8. Есть ли в УФСИН России по Пензенской области специальная программа профилактики профессиональной деструкции у сотрудников?

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 36 наименований.
Рисунков 4, таблиц 3 штук.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

«___» _____ 2019 г.

Ясминова Е. И.