

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 378.1:343.83

Модель деятельности специалиста на примере должности начальника отряда исправительного учреждения

А.В. СПЕРАНСКАЯ – старший преподаватель кафедры общей психологии ВИПЭ ФСИН России, кандидат психологических наук

В статье анализируется актуальность создания моделей специалистов по различным направлениям деятельности сотрудников ФСИН России, представлены результаты по созданию модели деятельности специалиста на примере должности начальника отряда исправительного учреждения, полученной путем экспертного опроса с помощью методики И.Л. Соломина.

Ключевые слова: профессиональный отбор; модель специалиста; профессиограмма; психограмма.

Model of professional activity on the example of the unit chief in the correctional institution

A.V. SPERANSKAYA – Senior Lecturer of the Department of General Psychology of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Psychology

The article discusses the relevance of the specialists models in various fields of employees activity of the Federal Penal Service of Russia, there is presented the model of employees activity on the example of unit chief of the correctional institution, created by the pilot survey using I.L. Solomin method.

Key words: professional selection; specialist model; profессиограм; psychogram.

Для Федеральной службы исполнения наказаний актуальна проблема подбора кандидатов на службу, которые бы в наибольшей степени соответствовали требованиям, предъявляемым к сотруднику уголовно-исполнительной системы. Психологи-эксперты военно-врачебной комиссии на начальном этапе изучения личностных особенностей рекомендуют или не рекомендуют человека на конкретную должность. При положительном прогнозе к работе подключаются сотрудники психологических лабораторий, которые сопровождают процесс адаптации к условиям службы. Однако не всегда прогноз, данный психологами, сбыв-

ается. На наш взгляд, уязвимым местом выступает единообразный подход при применении психодиагностических методик к любым кандидатам на службу без учета той должности, на которую человек претендует. Даже по объекту труда в системе ФСИН России должности можно распределить по профессиям всех типов, согласно классификации Е.А. Климова:

– тип «Человек-Человек» (психологи, начальники отряда, сотрудники оперативного отдела);

– тип «Человек-Техника» (операторы видеонаблюдения, инженеры технических средств охраны, сотрудники отделов охраны

и коммунально-бытового, интендантского и хозяйственного обслуживания, учебно-производственные мастерские);

- тип «Человек-Природа» (кинологи);

- тип «Человек-Знак» (отел кадров, бухгалтерия, спецучет);

- тип «Человек-Художественный образ» (работники клуба, руководители кружков (в воспитательных колониях)).

Перед психологами стоит двойная задача – сначала в целом определить возможность трудоустройства человека на службу, то есть его профессиональную пригодность, а затем дифференцированно осуществлять профессиональный отбор на конкретную должность из числа тех претендентов, которые успешно преодолели первый этап. В связи с этим актуальным становится использование готовых моделей специалистов для каждой должности в системе ФСИН России.

Принято различать два основных вида модели специалиста:

- модель специалиста (относится к работающему, функционирующему субъекту труда);

- модель подготовки специалиста (относится к людям, получающим профессиональное образование, то есть на ее основе организуется профессиональное обучение, которое в свою очередь опирается на модель специалиста).

При построении модели специалиста возможны различные варианты:

- модель деятельности специалиста (описание видов, сферы и структуры профессиональной деятельности, ситуации профессиональной деятельности и способы их решения, в том числе типовые, профессиональные задачи и функции, затруднения, типичные учреждения и рабочие места);

- модель личности специалиста (перечень необходимых качеств и свойств работника, описание совокупности его качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в производственной сфере, а также самообучение и саморазвитие работника)¹.

На примере должности начальника отряда исправительного учреждения нами была составлена модель личности данного специалиста. А.К. Маркова указывает, что модель специалиста отличается для молодого, начинающего и опытного, успешного специалистов, так как с развитием профессионализации будет меняться соотношение качеств.

На сегодня нет единого мнения, на какую модель лучше ориентироваться при постро-

ении профессиограмм. Как показывают исследования, наиболее распространенными проблемами у сотрудников исправительных учреждений выступают эмоциональное выгорание², профессиональные кризисы³, проблемы формирования морально-психологической устойчивости⁴. На наш взгляд, острота протекания подобных явлений может быть обусловлена неточной (ошибочной) расстановкой кадров по должностям, поэтому очень важно тщательно изучать личностные особенности будущего сотрудника ФСИН России и подыскивать ему наиболее подходящую должность.

В исследовании был сделан акцент на создании модели деятельности опытного специалиста.

В целом модель специалиста может включать следующие компоненты:

- профессиограмму как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;

- профессионально-должностные требования – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющего, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности, перечисление минимума профессиональных умений, которыми должен владеть специалист для обеспечения необходимого уровня профессиональной деятельности;

- квалификационный профиль – сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты.

Остановимся более подробно на профессиограмме, так как ее составление требует участия психолога, а остальные компоненты устанавливаются за пределами психологической науки.

Профессиограмма – это научно обоснованные нормы и требования к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника. Профессиограмма – это обобщенная эталонная модель успешного специалиста в определенной области. Из нее человек получает сведения об объективном содержании труда, необходимых психологических качествах. Вместе с тем это не жесткая стандартная схема, а гибкая ориентировочная основа развития специалиста. Она должна не сковывать индивидуальное творческое

развитие, а лишь давать ориентиры объективных требований профессии к человеку.

Для профессиографирования нами использовалась новая схема описания профессий, предложенная И.Л. Соломиным.

В качестве экспертов выступили 8 сотрудников – начальников отрядов и 25 психологов психологической лаборатории исправительного учреждения. Все сотрудники, принимавшие участие в исследовании, имеют высшее образование и значительный опыт практической деятельности.

Экспертам предлагалось заполнить анкету в процессе группового обсуждения, после был произведен анализ полученных данных.

В качестве предмета труда начальника отряда все эксперты отметили, что его профессиональная деятельность направлена на работу с отдельными людьми, группами людей (с сотрудниками, осужденными). Большинство экспертов (75%) считает, что начальник отряда работает с текстами (изучает личные дела осужденных, ведет личную документацию, знакомится с требованиями нормативных актов и т.п.).

При определении цели работы мнения экспертов разделились: эксперты-психологи выделили обучение и воспитание (80%), защиту прав (48%) и информационное обеспечение и обслуживание (44%); эксперты – начальники отрядов – обучение и воспитание (100%), управление (75%) и бытовое обслуживание (62,5%). Сопоставление полученных данных свидетельствует о том, что все эксперты сходятся во мнении: начальник отряда должен организовывать обучение осужденных (школьное или профессиональное) и осуществлять их воспитание (ресоциализацию). Эксперты-психологи считают, что помимо центральной цели – обучения и воспитания – начальники отрядов также должны защищать права и интересы осужденных и постоянно доводить до их сведения какую-либо информацию в целях просвещения, профилактики и т.д. Непосредственные исполнители в этой должности (эксперты – начальники отрядов) считают, что они должны управлять отрядом осужденных, ориентировать их на выполнение требований, принятых в исправительном учреждении, а также заниматься организацией быта в отряде, который соответствовал бы имеющимся требованиям по условиям размещения осужденных в исправительном учреждении.

При определении средств труда все эксперты высказали схожую точку зрения о том, что в их качестве выступают собствен-

ные возможности человека (вербальные и невербальные средства общения, психические процессы, органы чувств – зрение и слух), а в качестве вспомогательного автоматизированного средства труда была определена компьютерная статистическая программа АКУС.

Трудовые операции:

1. Умственные (выстроены в порядке уменьшения значимости):

– оформление документов (100% экспертов – начальников отрядов и 80% экспертов-психологов);

– планирование (74%). Начальник отряда должен спланировать свою деятельность на день, неделю, месяц, квартал, полгода и год, чтобы успешно справляться с должностными обязанностями;

– анализ проблем (62,5% экспертов – начальников отрядов и 68% экспертов-психологов). Начальник отряда должен своевременно определять проблемы в работе, чтобы вовремя их решать;

– наблюдение и слежение (62,5% экспертов – начальников отрядов и 56% экспертов-психологов). Начальник отряда должен наблюдать за каждым осужденным отряда и отслеживать в его поведении практически все нюансы (выполнение распорядка дня, поведение в кубрике, столовой, на производстве или в школе, училище и т.д.);

– регулирование (62,5% экспертов – начальников отрядов и 44% экспертов-психологов). Начальник отряда должен регулировать как свою деятельность, так и деятельность отдельных осужденных и целого отряда.

2. Социальные (выстроены в порядке уменьшения значимости):

– воспитание (100% экспертов – начальников отрядов и 88% экспертов-психологов). Согласно должностной инструкции в обязанности начальника отряда входит проведение индивидуально-воспитательной работы с осужденными;

– поощрение и наказание (88% экспертов). Согласно должностной инструкции в обязанности начальника отряда входит подготовка материалов для представления осужденных к условно-досрочному освобождению, помилованию, переводу из одних условий наказания в другие (более мягкие или более строгие);

– мотивирование (100% экспертов – начальников отрядов и 72% экспертов-психологов). Начальник отряда должен постоянно работать с каждым осужденным из своего отряда, нацеливая его на выполнение общественно полезного труда, соблюдение рас-

порядка дня и требований, предъявляемых администрацией исправительного учреждения, поощрять и развивать общественно полезную инициативу осужденных, направлять их работу на поддержание порядка в помещениях отряда и т.п.;

- руководство, управление людьми (62,5% экспертов – начальников отрядов и 72% экспертов-психологов). Согласно должностной инструкции начальник отряда должен знать положение дел в отряде, принимать осужденных по личным вопросам, проводить общие собрания отряда, руководить работой совета воспитателей;

- сообщение и информирование (62,5% экспертов – начальников отрядов и 68% экспертов-психологов). Начальник отряда должен постоянно информировать осужденных об их правах и обязанностях, условиях труда и отдыха, мерах поощрения или наказания, вносить предложения о мерах поощрения или наказания осужденных, информировать администрацию о склонении со стороны осужденных к коррупционным действиям и т.п.;

- выполнение распоряжений (50% экспертов – начальников отрядов и 68% экспертов-психологов). Начальник отряда обязан выполнять все распоряжения и поручения начальства, следовать нормативно-правовым основам деятельности, выполнять должностную инструкцию;

- консультирование (75% экспертов – начальников отрядов и 60% экспертов-психологов). Согласно должностной инструкции в обязанности начальника отряда входит оказание помощи в восстановлении утраченных осужденными социально полезных связей;

- поддержка, забота (75% экспертов – начальников отрядов и 52% экспертов-психологов). Начальник отряда должен заботиться о трудовом и бытовом устройстве каждого осужденного в отряде.

Среди обязанностей, выполняемых начальником отряда, эксперты отметили следующие:

- работа с документацией (заполнение различных текущих, отчетных и планирующих документов, подготовка пакета документов для условно-досрочного освобождения, перевода в облегченные или строгие условия содержания);

- коммуникация (работа с осужденными в виде бесед, лекций, собраний, предупреждение и разрешение конфликтов, разъяснение осужденным их прав и обязанностей, последствий, которые могут быть при несоблюдении различных требований);

- контроль (проверка осужденных, обыск).

На вопрос «Какими бывают условия работы?» были получены следующие ответы:

- а) обычные условия: работа в помещении (87,5% экспертов – начальников отрядов и 52% экспертов-психологов), в дневное время (75% и 40% соответственно);

- б) усложненные условия:

- на открытом воздухе (50% экспертов – начальников отрядов и 52% экспертов-психологов);

- работа по сменам – 2–3-сменный режим или сутки через 2–3 суток (37,5% и 28%);

- ненормированное рабочее время (25% и 60%);

- в вынужденном темпе (75% и 16%);

- продолжительные и вынужденные контакты (50% и 20%).

Облегченные условия труда экспертами не отмечены.

Таким образом, условия труда начальника отряда экспертами признаются как усложненные.

Среди критериев и показателей успешности работы начальника отряда эксперты отметили качество, надежность и безошибочность (75% экспертов – начальников отрядов и 56% экспертов-психологов), оперативность и своевременность (62,5% и 48% соответственно), то есть начальник отряда должен быстро, своевременно и без ошибок выполнять свои обязанности.

При ответе на вопрос «Как часто встречаются ошибки в работе?» мнения экспертов разошлись. Так, 84% экспертов-психологов считают, что ошибки в работе встречаются довольно редко, но не являются исключительными случаями, в то же время 62,5% экспертов – начальников отрядов отмечают, что ошибки в их работе бывают достаточно часто и представляют собой относительно заурядные события.

При конкретном описании были выделены следующие типичные ошибки начальника отряда:

- ошибки, опечатки при заполнении документации, несвоевременная подготовка или заполнение документов, отсутствие необходимых справок в личных делах осужденных;

- невнимательное отношение, несвоевременное реагирование или игнорирование проблем, связанных с неблагоприятным физическим и психическим состоянием осужденных;

- нарушения нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность начальника отряда;

- перенос своих проблем на осужденных, предвзятое отношение к осужденным, конфликтность.

Среди причин, влекущих за собой ошибки в работе начальника отряда, экспертами были отмечены следующие:

- недостаток внимания (26%);
- недостатки условий труда (62,5% экспертов – начальников отрядов и 40% экспертов-психологов);
- несвоевременное реагирование (37,5% и 48%);
- недостаточный опыт работы (62,5% и 56%);
- утомление (50% и 64%).

Среди последствий ошибок в работе начальника отряда были отмечены эмоциональная неудовлетворенность потребителей и клиентов (75% экспертов – начальников отрядов и 44% экспертов-психологов) и нарушение эмоционального благополучия людей (50%). В работе начальника отряда это проявляется как недовольство его действиями со стороны осужденных, коллег и администрации исправительного учреждения.

Практически все эксперты (91%) сошлись во мнении, что уровень образования у начальника отряда должен быть высшим. Начальник отряда, имея высшее профессиональное образование, может и должен повышать свою профессиональную компетентность посредством различных курсов подготовки, переподготовки и повышения квалификации (74% экспертов), обучения на рабочем месте (37,5% экспертов – начальников отрядов и 24% экспертов-психологов), краткосрочных учебных программ и тренингов (12,5% и 28% соответственно).

Были определены следующие знания и навыки, необходимые для данной категории сотрудников (представлены в порядке уменьшения значимости):

- юридические – знание нормативной базы и следование ей при осуществлении трудовой деятельности (84% экспертов-

психологов и 25% экспертов – начальников отрядов);

- психологические – общение с осужденными, осуществление индивидуально-го подхода к спецконтингенту, разрешение конфликтов, владение приемами саморегуляции психических состояний (80% и 87,5%);
- педагогические – обучение и просвещение осужденных (80% и 62,5%);
- компьютерные – владение персональным компьютером на пользовательском уровне, умение работать с АКУС, многофункциональными средствами (76% и 87,5%);
- языковые – владение культурой речи (32% и 25%).

Эксперты установили период адаптации после обучения для начальника отряда. По их мнению, он может занять несколько месяцев до полного вхождения в должность (56% экспертов-психологов и 50% экспертов – начальников отрядов).

Осуществляя анализ полученных данных профессиограммы на основе экспертных оценок, в которой были отражены наиболее значимые профессиональные качества сотрудников отдела по воспитательной работе с осужденными, мы составили психограмму начальника отряда, куда вошел следующий перечень профессионально важных качеств:

- коммуникативные способности;
- организаторские способности;
- профессиональное мышление;
- мнемические и атенционные процессы.

Таким образом, была получена модель деятельности начальника отряда исправительного учреждения. Однако следует еще раз подчеркнуть, что стандарт специалиста – это не жесткая схема квалификационной характеристики или профессиограммы, а живая модель личности, которая может быть использована как эталон в профессиональном обучении, при диагностике, профотборе, аттестации, расстановке персонала и т.п.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Маркова А.К. Психология профессионализма [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4225004/page:2/> (дата обращения: 01.06.2016).

² См.: Штефан Е.Ф. Особенности эмоционального выгорания у сотрудников исправительных учреждений, включенных в служебное общение с осужденными // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2016. № 1 (33). С. 74.

³ См.: Федорова Е.М. Профессиональные кризисы как фактор развития профессионального отчуждения начальников отряда исправительных учреждений // Там же. 2015. № 2 (30). С. 72.

⁴ См.: Зауторова Э.В., Викторова Т.В. К вопросу о формировании морально-психологической устойчивости сотрудников отдела охраны исправительного учреждения к несению службы с огнестрельным оружием // Там же. 2016. № 2 (34). С. 78.

¹ См.: Markova A.K. Psihologija professionalizma [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/4225004/page:2/> (data obrashhenija: 01.06.2016).

² См.: Shtefan E.F. Osobennosti jemocional'nogo vygoranija u sotrudnikov ispravitel'nyh uchrezhdenij, vkljuchennyh v sluzhebnoe obshhenie s osuzhdennymi // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2016. № 1 (33). S. 74.

³ См.: Fedorova E.M. Professional'nye krizisy kak faktor razvitija professional'nogo otchuzhdenija nachal'nikov otrjada ispravitel'nyh uchrezhdenij // Tam zhe. 2015. № 2 (30). S. 72.

⁴ См.: Zautorova Je.V., Viktorova T.V. K voprosu o formirovanii moral'no-psihologicheskoi ustojchivosti sotrudnikov otdela ohrany ispravitel'nogo uchrezhdenija k neseniju sluzhby s ognestrel'nym oruzhiem // Tam zhe. 2016. № 2 (34). S. 78.