

Научная статья

УДК 378.6:343.83

doi: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).4.668-678

## ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО КОМПЛЕКТОВАНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Елена Евгеньевна Гаврина<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия, [gawrina\\_elena@mail.ru](mailto:gawrina_elena@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0001-8131-8122>

**Аннотация.** В статье представлены основные проблемы, возникающие при обеспечении выполнения плана по комплектованию федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Федеральной службы исполнения наказаний, по образовательным программам высшего образования: бакалавриат, специалитет, магистратура, их негативные последствия и пути их преодоления. Кроме того, кратко обозначены мероприятия, направленные на повышение престижа службы в уголовно-исполнительной системе, от которого зависит в том числе комплектование указанных образовательных организаций.

**Ключевые слова:** образовательные организации ФСИН России, план по комплектованию образовательных организаций ФСИН России, комплектование образовательных организаций, обеспечение набора на обучение

### Для цитирования

Гаврина Е. Е. Проблемы и пути их решения при обеспечении выполнения плана по комплектованию образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. 2023. Т. 31(1–4), № 4. С. 668–678. DOI: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).4.668-678.

Original article

## PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM WHEN ENSURING THE IMPLEMENTATION OF THE PLAN FOR THE RECRUITMENT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS FEDERAL PENITENTIARY SERVICE

Elena Evgen'evna Gavrina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia, [gavrina\\_elena@mail.ru](mailto:gavrina_elena@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0001-8131-8122>

**Abstract.** The article presents the main problems that arise when ensuring the implementation of the plan for the recruitment of federal state organizations engaged in educational activities and under the jurisdiction of the Federal Penitentiary Service for educational programs of higher education: bachelor's degree, specialty, master's degree, consequences and ways to overcome them. In addition, the measures aimed at increasing the prestige of the service in the penal system, on which the recruitment of these educational organizations depends, are briefly outlined.

**Keywords:** educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia, a plan for recruiting educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia, recruiting educational organizations, providing recruitment for training

### For citation

Gavrina, E. E. 2023, 'Problems and ways to solve them in ensuring the implementation of the plan for the recruitment of educational organizations of the Federal Penitentiary Service', *Man: crime and punishment*, vol. 31(1–4), iss. 4, pp. 668–678, doi: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).4.668-678.

В последние годы образовательные организации высшего образования Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) испытывают одинаковые трудности в процессе выполнения плана по комплектованию и при подготовке будущих специалистов (далее – план комплектования). Представители территориальные органов указывают, что они делают все возможное для обеспечения выполнения плана комплектования, однако ими не всегда проводится весь комплекс мероприятий, необходимых для обеспечения плана по комплектованию образовательных организаций высшего образования ФСИН России. При этом речь идет не о халатном отношении сотрудников соответствующих подразделений к данному вопросу. Мы обращаем внимание на тот факт, что не проводятся все необходимые мероприятия для обеспечения не только количественного показателя в наборе, но и качественного – по подбору одаренных, способных к обучению, стремящихся к самосовершенствованию абитуриентов. Безусловно, конкурс на обучение необходимо обеспечить, но и абитуриентов нужно подбирать с высокими показателями в учебе.

Хотелось бы обратить внимание на проблему в комплектовании, разрешение которой почти не связано с деятельностью уголовно-исполнительной системы (УИС), а именно на то, что мы в ведомственные образовательные организации можем набирать

только тех, кто готов служить государству и УИС, а не тех, кто выбирает профессию, позволяющую зарабатывать в будущем приличные денежные средства. Именно поэтому представляется затруднительным привлечь современную молодежь на обучение в ведомственные вузы.

Постараемся пояснить проблемные моменты, которые наблюдаются при выполнении плана по комплектованию образовательных организаций высшего образования ФСИН России, и их негативные последствия, а также предложим возможные пути решения этих проблем.

**1. Не проводится на должном уровне информирование всех учащихся муниципальных общеобразовательных учреждений и их родителей в своих регионах сотрудниками Г(У)ФСИН России о возможности поступления на обучение в образовательные организации ФСИН России**, обо всех имеющихся специальностях, социальных гарантиях, предоставляемых УИС. Чаще всего информирование будущих абитуриентов осуществляется исключительно через размещение информации на официальных сайтах Г(У)ФСИН России. В отдельных случаях сотрудники, отвечающие за комплектование, посещают две–три школы, причем чаще всего выбирают кадетские классы и лицеи, забывая про интернаты и неспециализированные общеобразовательные школы. Проводят агитационную работу по привлечению к обучению в ведомственных вузах в основном с учащимися 11-х классов, не уделяя внимания учащимся 9–10-х классов и их родителям. К чему это приводит? Ни учащиеся школ, ни их родители не знают о возможности обучения в образовательных организациях ФСИН России, о перспективах службы в уголовно-исполнительной системе и поэтому не то что не выбирают, но и не знают о наличии таких вузов или возможности поступления в них и в итоге не планируют обучаться в ведомственных учебных заведениях.

*Возможные варианты решения этой проблемы.* Обеспечить на регулярной основе проведение встреч с учащимися 9–11-х классов средних школ и их родителями с участием подготовленных сотрудников пенитенциарной системы, владеющих полным объемом информации о правилах поступления в образовательные организации ФСИН России, обо всех специальностях и направлениях подготовки, условиях обучения, о материально-технической базе вузов, профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава, о сроках и об особенностях прохождения ВВК, о допустимых результатах ЕГЭ для поступления, имеющихся социальных гарантиях для сотрудников УИС и членов их семей, способных донести до их сведения информацию о специфике будущей профессиональной деятельности, развеять мифы о пенитенциарной системе, показать преимущества и достоинства службы в УИС. Может возникнуть вопрос о том, где взять такого сотрудника? Мы порекомендовали бы обратиться за опытом подготовки специалиста, компетентного по многим вопросам, в сетевые магазины, где реализация товаров и услуг осуществляется независимыми дистрибьюторами, а продавцы, менеджеры и руководители секций ежегодно сдают тестирование по знанию продаваемых ими товаров. Мы ни в коем случае не предлагаем вводить дополнительное тестирование для этой категории сотрудников, просто руководителям управлений необходимо осуществлять контроль за уровнем информированности своих подчиненных по всем указанным выше моментам. Сделать это возможно, посетив совместно с сотрудником, обеспечивающим выполнение плана по комплектованию образовательных организаций высшего образования ФСИН России, встречи с абитуриентами и их родителями и оценив качество его разъяснительной работы с ними и развернутость ответов на задаваемые ему вопросы.

Предлагаем на встречи с учащимися и их родителями брать с собой видеоролики и фотографии об образовательных организациях ФСИН России. Необязательно их все просматривать – показывать только по запросу учащихся и их родителей, можно оставить классному руководителю для последующей передачи заинтересованным лицам либо дать ссылку на их расположение в Интернете.

Хотелось бы пояснить, зачем нужно информировать родителей о ведомственных вузах. Дело в том, что именно они играют не последнюю роль в выборе вуза детьми, то есть могут по достоинству оценить преимущества службы в УИС (возможность уйти на пенсию до 40 лет, рост заработной платы и количества дней отпуска в зависимости от стажа службы в УИС, сохранение заработной платы в период отпуска и больничных, возможность получения жилья, страховых выплат по травмам и т. д.).

Рекомендуем брать контактные данные у учащихся 9–11-х классов, проявивших интерес к образовательным организациям ФСИН России, с целью обеспечения в последующем более детального обсуждения с ними возможности их поступления в ведомственные вузы. Для повышения результативности этой деятельности целесообразно:

- подготовить памятку (или несколько ее видов), содержащую информацию об образовательных организациях ФСИН России, контактных данных УФСИН России по местному региону и преимуществах службы в УИС (информацию об образовательных организациях предоставят вузы; о преимуществах службы можно сделать единый макет для всех Г(У)ФСИН России). Кто-то скажет, что это очень дорого. Но ведь необязательно делать бумажный вариант, в век цифровизации можно сделать и электронный, разместив его на официальных сайтах школ. В Академии ФСИН России имеется положительный опыт по распространению агитационных материалов через обучающихся на высших академических курсах, факультете повышения квалификации и первоначальной подготовки, заочной форме обучения, курсантов очной формы обучения, убывающих в территориальные органы на практику;

- разместить при посредничестве директоров школ и классных руководителей в родительских чатах краткую информацию об образовательных организациях ФСИН России с контактными данными Г(У)ФСИН России по региону;

- подготовить информационные плакаты об образовательных организациях ФСИН России с контактными данными Г(У)ФСИН России по местному региону и по согласованию с директорами школ или Министерством образования региона расположить их в школах;

- по мере необходимости и возможности привлекать сотрудников образовательных организаций ФСИН России к встречам с учащимися школ и их родителями. Если нет возможности командировать сотрудника вуза, то можно обеспечить подключение его к встрече в дистанционном формате;

- рассмотреть возможность привлечения учащихся 9–11-х классов в виде волонтерской деятельности к работе по привлечению на обучение в ведомственные образовательные организации.

**2. Сотрудники, отвечающие за выполнение плана по комплектованию образовательных организаций ФСИН России, осуществляют его через знакомых** (большая часть абитуриентов имеет родственников или знакомых, которые служат в УИС). В таких случаях чаще всего подбирается по одному кандидату на место. К чему это приводит? Конкурс на обучение не обеспечен. Чаще всего это делается для того, чтобы подобранный кандидат на обучение обязательно поступил. В причины такого явления вдаваться не будем. Оставим это на совести тех, кто так поступает или такое допуска-

ет. Это не означает, что во всех случаях, где есть один кандидат, была использована описанная схема подбора кандидатов на обучение. Вполне возможно, что подобранные кандидаты на обучение получили низкие баллы по ЕГЭ, не прошли ВВК или приняли решение поступать в другой вуз, и поэтому от региона направляется только один кандидат на обучение.

*Возможный вариант решения этой проблемы:* информирование учащихся всех школ региона и их родителей о плане по комплектованию образовательных организаций ФСИИ России.

**3. Сотрудники Г(У)ФСИИ России, отвечающие за план по комплектованию образовательных организаций ФСИИ России, начинают искать желающих обучаться в ведомственных вузах слишком поздно (декабрь–февраль).** Причины могут быть объективными, например нехватка специалистов, большая загруженность не менее важными задачами по службе. К чему это чаще всего приводит? К подбору кандидатов на обучение с невысокими показателями по ЕГЭ, в основном лиц женского пола, отсутствию обеспечения не только конкурса, но и набора на обучение, подбору небольшого числа абитуриентов на обучение. В результате после неудачного прохождения ВВК и низких баллов, полученных по результатам ЕГЭ, кандидатов на обучение не остается.

*Возможные варианты решения этой проблемы:*

- исключить формальный подход к выполнению плана по комплектованию образовательных организаций высшего образования ФСИИ России;
- руководителям Г(У)ФСИИ России осуществлять контроль за составлением и выполнением плана по комплектованию образовательных организаций высшего образования ФСИИ России, а также учитывать, что встречи с учащимися 9–10-х классов можно планировать в течение всего учебного года, а с учащимися 11-х классов – не позднее сентября–октября.

**4. Подбор кандидатов на обучение в ведомственные вузы осуществляется без учета достижений учащихся в процессе обучения в школах.** К чему может привести игнорирование этой, как мы сказали, не проблемы, а одной из главных задач – привлечения на обучение абитуриентов, имеющих высокие показатели в учебе, стоящей перед сотрудниками, обеспечивающими комплектование образовательных организаций? План комплектования на обучение будет выполнен. Образовательные организации заполняют все имеющиеся места на поступление. Все будут довольны – и образовательные организации, и начальники управлений на начальном этапе. Однако скоро в образовательных организациях выяснят, что к ним поступили на обучение курсанты с низкой мотивацией к самосовершенствованию в будущей профессиональной деятельности. Напомним, что работа сотрудников УИС сопряжена с необходимостью быстро принимать решения в чрезвычайных обстоятельствах, что предполагает наличие у курсантов аналитических способностей при работе с информацией, которые у многих абитуриентов слабо выражены. Можно вспомнить о пословице «от осины не родятся апельсины». Именно на этот факт хотелось бы обратить особое внимание руководства всех Г(У)ФСИИ России. Безусловно, преподавательский состав образовательных организаций сделает все возможное, чтобы сформировать требуемые компетенции у этой категории обучающихся, но вот какой уровень сформированности компетенции они смогут достигнуть – остается вопросом открытым. И вот теперь наступает черед управлений разочаровываться в выпускниках образовательных организаций ФСИИ России, которые прибыли к ним на работу. Оценив профессиональные способности молодых специалистов, они

в основном перекалывают вину за это на образовательные организации, ссылаясь на проведение слабой подготовки специалистов. Но вернемся к нашей пословице... Преподавательский состав не может из посредственных курсантов вырастить высококвалифицированных специалистов. Это невозможно. Этой фразой мы ни в коем случае не снимаем ответственность с образовательных организаций за подготовку выпускников, мы лишь обращаем внимание руководства управлений ФСИН России на важность обеспечения привлечения на обучение абитуриентов с высокими показателями в учебе.

*Возможные варианты решения этой проблемы:* проведение работы по подбору кандидатов на обучение, имеющих высокие показатели в учебе. Осуществляя отбор на обучение учащихся, нужно помнить, что скоро эти ребята придут работать в ваши территориальные органы. Нужны ли вам такие коллеги? Не будет ли у вас в будущем проблем с ними по службе?

Многие скажут, что учащиеся с высокими баллами по ЕГЭ предпочитают поступать в МГУ имени М. В. Ломоносова, МГТУ имени Н. Э. Баумана и другие престижные вузы и убедить их поступить учиться в образовательные организации ФСИН России не представляется возможным. Да, проблемы есть, но при правильно организованной работе и эту задачу можно решить. Так, в г. Рязани 8 образовательных организаций высшего образования. Всего в них работают 9 докторов психологических наук, из них 7 – в Академии ФСИН России: 3 – штатно и 4 – по совместительству. В 2017 г. в Академии ФСИН России работали 3 доктора психологических наук (2 – штатно – Д. В. Сочивко и А. И. Ушатиков – к нашему прискорбию, они ушли из жизни, А. Н. Сухов – по совместительству). Если работать, то все получится.

**5. Предложения в план по комплектованию образовательных организаций ФСИН России формируются исключительно по потребностям территориальных органов ФСИН России, без учета прогноза вакантных должностей на ближайшие 4–5 лет и желания учащихся школ обучаться в ведомственных вузах УИС.** К чему это может привести? К оттоку желающих учиться в образовательных организациях ФСИН России в связи с малой представленностью образовательных программ, например, есть желающие учиться по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, но территориальным органом не предусмотрено выделение мест на обучение по этой специальности. Следовательно, и образовательная организация, и территориальный орган теряют обучающегося и будущего сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Если же руководством территориальных органов неверно произведены расчеты по кадровой ситуации, а именно без учета прогноза оттока кадров через 5 лет, то придется заполнять вакансии не выпускниками вузов ФСИН России, а сторонними лицами, не имеющими представления о специфике работы в УИС.

*Возможные варианты решения проблемы.* При формировании плана комплектования образовательных организаций учитывать и потребности территориальных органов, и запросы на обучение от учащихся 11-х классов. Безусловно, сделать это возможно только при грамотном сопровождении учащихся школ в период, как минимум, с 10-го по 11-й класс, без появления проблем в будущем вследствие невозможности трудоустроить выпускника территориальным органам. Чаще всего Г(У)ФСИН России запрашивают меньше мест на обучение в ведомственных вузах, предупреждая возможные проблемы при комплектовании образовательных организаций и последующем трудоустройстве выпускника. Но в данном случае необходимо пересмотреть процедуру подбора кандидатов на места обучения и количество запрашиваемых мест на обучение.

Может быть, стоит предусмотреть практику направления на обучение от других Г(У)ФСИН России наиболее успешных в учебе учащихся, желающих учиться в ведомственных вузах и согласных проживать в другом регионе по окончании обучения в случае невозможности в последующем трудоустроить выпускника по месту его проживания. Для этого можно создать некий информационный банк с данными желающих обучаться в ведомственных вузах и имеющих высокие показатели в учебе, которые не могут быть направлены на обучение от Г(У)ФСИН России по месту проживания. Эта информация носит дискуссионный характер и требует всесторонней проработки. Следует более ответственно подходить к учету кадровой ситуации в территориальных органах, обязательно учитывать прогноз оттока кадров через 5 лет.

**6. Привлечение в территориальных органах к работе по обеспечению комплектования образовательных организаций ФСИН России специалистов без опыта работы, некомпетентных в этом вопросе, не уделяющих должного внимания поиску достойных кандидатов на обучение, решающих в первую очередь иные, как им кажется, более приоритетные и важные задачи для УИС.** К чему это может привести? К невыполнению плана комплектования образовательных организаций, обеспечению конкурса, подбору кандидатов на обучение с невысокими показателями по учебе, не пригодных по медицинским показателям к службе в УИС, некачественной подготовке материалов личных дел абитуриентов, подбору в основном лиц женского пола, неприбытию в образовательные организации кандидатов на обучение, размещению на официальном сайте территориального органа ФСИН России недостоверной информации о плане комплектования. В принципе все возможные последствия некомпетентности специалистов по комплектованию ведомственных образовательных организаций описаны в Обзоре об организации приема граждан на обучение в федеральные казенные образовательные организации высшего образования ФСИН России в 2023 году (исх-02-838991 от 16.10.2023), поэтому не будем в этой статье подробно останавливаться на них.

*Возможные варианты решения проблемы.* Необходимо привлекать к обеспечению выполнения плана комплектования в образовательные организации ФСИН России опытных специалистов, обладающих компетенциями по привлечению абитуриентов на обучение в ведомственные вузы, патриотически настроенных по отношению к пенитенциарной системе. В случаях, когда сотрудник, привлекаемый к этой работе, только назначен на должность, нужно обеспечить контроль его деятельности через наставника – сотрудника, компетентного в вопросах набора на обучение. Каждый сотрудник отдела должен подтвердить знание им всех нормативных документов по этому вопросу, а также перечень ведомственных учебных заведений и закрепленных за ними образовательных программ, социальных гарантиях для сотрудников УИС (более детально о них – при рассмотрении нами первой проблемы).

**7. Не все аспекты в формировании положительного образа пенитенциарной профессии учитываются.** К чему это может привести? При рассмотрении данной проблемы может возникнуть вопрос о том, как же связаны план комплектования образовательных организаций с формированием положительного образа пенитенциарной профессии. Все очень просто – непрестижная профессия не востребована людьми. Неизвестная или имеющая плохую репутацию, низкий рейтинг, осуществляющая подготовку выпускников по непрестижным специальностям в обществе образовательная организация не выбирается абитуриентами для поступления на обучение. Следовательно, описанные ранее

проблемы проявятся, то есть набор на обучение не обеспечен, конкурса на обучение нет, кандидаты на поступление с низкими показателями ЕГЭ. Другими словами, если образовательную организацию и выберут абитуриенты, то только те, что соответствуют пословице «на безрыбье и рак рыба». О последствиях принятия на обучение лиц с невысокими показателями по учебной деятельности мы ранее говорили.

*Возможные варианты решения проблемы:*

– работа с населением по формированию положительного восприятия обществом образа пенитенциарной профессии;

– работа с сотрудниками УИС и курсантами ведомственных образовательных организаций по формированию у них патриотического отношения к своей профессии, наделению их компетенциями в области формирования положительного образа УИС.

В современных условиях представляется затруднительным проведение мероприятий по формированию положительного образа пенитенциарной профессии, и связано это с рядом причин – от формирования негативного образа сотрудника НКВД и продолжая с 90-х годов прошлого столетия и до нашего времени, когда СМИ распространяли не всегда достоверную информацию об обращении сотрудников с осужденными, руководство УИС привлекалось к уголовной ответственности, издавались художественные книги и снимались фильмы, дискредитирующие пенитенциарную систему, содержащие вымышленную, на уровне фантазий негативную информацию о различных моментах, связанных с деятельностью персонала УИС, и т. д. Подробно указывать причины непрестижности пенитенциарной системы в данной статье не будем, так как это не входит в цель нашего исследования, а вот на мероприятиях, способствующих формированию положительного образа пенитенциарной системы с целью привлечения кандидатов на обучение в ведомственные образовательные организации и на службу в УИС, остановимся.

Руководством ФСИН России и, в частности Управления кадров ФСИН России и Управления воспитательной, социальной и психологической работы ФСИН России, разработан целый комплекс мероприятий по формированию имиджа УИС, но основной акцент сделан на работе с населением России. Мы же хотели обратить внимание на работу с персоналом учреждений и органов УИС. Нередко проводимая руководством работа по формированию положительного образа пенитенциарной системы сводится к нулю вследствие недостаточно серьезного отношения к этому вопросу самих сотрудников, которые распространяют негативную информацию о службе в УИС, акцентируя внимание на негативных моментах, что делает в глазах граждан службу в УИС непривлекательной.

На память приходит случай из моей практической деятельности как руководителя. Мной была проведена колоссальная работа по подбору кандидата на должность доцента кафедры, имеющего ученую степень кандидата наук, педагогический стаж работы, мужского пола, прошедшего конкурс на должность. И вот в последний момент один из коллег в приватной беседе с этим кандидатом на службу рассказал о сложностях работы в академии, а именно о том, что график работы с 8.15 до 17.15, необходимо много готовить учебно-методической продукции, сдавать нормативы по физической и огневой подготовке, оказывать помощь пожилым преподавателям и др. По сути, этот сотрудник рассказал, как ему лично тяжело работать, но в красках. Итог – кандидат отказался от работы в академии и на данный момент работает в вузе, где объем учебной работы составляет 900 часов при необходимости осуществлять научную и учебно-методическую работу, искать эффективные контракты. Как мы видим, объем работы у нашего

претендента на должность доцента стал ничуть не меньше, чем был бы в академии, а иногда и больше.

Таких фактов можно привести массу, когда сотрудники в своем окружении заявляют, что их дети никогда не пойдут служить в УИС, так как пенитенциарный труд непрестижен и тяжел. Очень редкими бывают случаи, когда сотрудники рассказывают близким, друзьям, сторонним для них людям, что им нравится их работа, что она очень нужна людям, обществу, что они любят свою профессию. В настоящее время сотрудники УИС признают факт непрестижности выбранной ими профессии, важности для общества – да, но наряду с этим непрестижности. У большинства сотрудников сформировано мнение о том, что критиковать систему и выносить «сор из избы» можно и нужно.

Мы же убеждены, что работа по повышению престижности службы в пенитенциарной системе будет более эффективной, если сотрудники изменят свое отношение к профессии, службе в УИС. Сотрудник, который гордится службой, сможет сделать гораздо больше для формирования положительного образа пенитенциарной системы и тем самым привлечь больше людей на службу в УИС и на обучение в образовательные организации. Для этого нужно научить персонал не критиковать пенитенциарную систему, а находить положительные стороны в службе в УИС и о них рассказывать окружающим их людям. Так, в исправительных учреждениях не только приводят в исполнение наказание, но и оказывают бесплатную психологическую помощь осужденным и сотрудникам, членам их семьи, проводят социально-психологическую работу с осужденными, имеющими наркотическую и алкогольную зависимость, оформляют/восстанавливают утерянные документы, ограждают общество от лиц, которые могут принести им вред, сотрудники имеют социальные гарантии и т. д.

В статье считаем необходимым кратко обозначить мероприятия, направленные на повышение престижности пенитенциарной системы с целью выполнения плана комплектования образовательных организаций:

– рассмотреть возможность включения в образовательные программы обучающихся в образовательных организациях ФСИН России учебной дисциплины, направленной на развитие компетенции в области формирования положительного профессионального образа пенитенциарной системы. В частности, в Академии ФСИН России в рамках реализации образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности в 2023 г. была включена учебная дисциплина «Основы формирования образа профессии в пенитенциарной сфере»;

– увеличить блок тем в служебной подготовке сотрудников УИС, направленный на развитие у них компетенций в области формирования, поддержания и сохранения положительного образа пенитенциарной профессии;

– на базе образовательных организаций создать общественные объединения (либо предусмотреть в рамках действующих), реализующие мероприятия по формированию положительного образа образовательной организации и всей пенитенциарной системы с целью привлечения абитуриентов на обучение и высококвалифицированных преподавателей на работу. В состав таких объединений должны входить и сотрудники, и обучающиеся;

– довести до сведения личного состава и граждан России информацию о книгах и фильмах, содержащих вымышленную информацию, дискредитирующую УИС;

– создать подкасты в виде небольших видеороликов, тематически продолжающие заявленную тему, например «Мифы о пенитенциарной системе», «Что нового в УИС», «Профессия – пенитенциарный психолог», «Подвиг сотрудника УИС». Современное

общество привыкло к кратким сюжетам из TikTok, и поэтому серия небольших по продолжительности видеороликов о пенитенциарной системе будет лучше воспринята;

– регулярно в СМИ и на интернет-ресурсах выставлять положительный материал о деятельности сотрудников УИС. Статистика поисковых запросов в Яндекс показывает, что в основном пользователей интересуют негативные моменты в деятельности УИС. Примечателен обнаруженный нами факт по поисковому запросу «Пытки в зоне» в Яндексе – в октябре 2021 г. было осуществлено 1176 запросов, а в сентябре 2023 г. – 198. Другими словами, в настоящее время сместился акцент с уголовно-исполнительной системы, общество почти не уделяет внимания поиску черных пятен в пенитенциарной системе. Сейчас очень благоприятное время для предоставления информации населению России, формирующей новый положительный образ уголовно-исполнительной системы;

– необходимо привлечь на службу в уголовно-исполнительную систему IT-специалистов, которые обеспечили бы сопровождение формирования положительного образа пенитенциарной системы на интернет-просторах, а также предупреждали бы распространение негативной информации об УИС. Этот пункт можно выполнить, начав подготовку IT-специалистов в ведомственных образовательных организациях.

В заключение хотелось бы отметить, что мы ни в коем случае не критикуем ни одно из управлений ФСИН России, ни одну из образовательных организаций. Мы лишь посчитали необходимым донести до сведения всех участников, обеспечивающих выполнение плана комплектования образовательных организаций, информацию об имеющихся проблемах в этой области, показать их последствия и предложить свои варианты решения. Вполне возможно, что есть и другие проблемы в обеспечении набора на обучение в ведомственные вузы ФСИН России, и иные варианты решения обозначенных в статье проблем. Подводя итог, отметим – вопрос обеспечения выполнения плана по комплектованию федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Федеральной службы исполнения наказаний, остается одним из приоритетных для уголовно-исполнительной системы. Не будет абитуриента с высокими достижениями в учебе – не будет высококвалифицированного сотрудника УИС для территориального органа.

#### Список источников

1. Гаврина Е. Е. С чего начинается имидж уголовно-исполнительной системы? // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сб. материалов IV Междунар. симпоз. психологов. Рязань, 2022. С. 127–132.

2. Гаврина Е. Е. Формирование положительного имиджа образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний // Уголовно-исполнительная система на современном этапе с учетом реализации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года : сб. тез. выступ. и докл. участников Междунар. науч.-практ. конф. по проблемам исполнения уголовных наказаний. Рязань, 2022. С. 121–125.

#### References

1. Gavrina, E. E. 2022, 'Where does the image of the penal system begin?', in *Psychology of the XXI century: challenges, Searches, vectors of development: collection of materials of the IV International Symposium of Psychologists*, pp. 127–132, Ryazan.

2. Gavrina, E. E. 2022, 'Formation of a positive image of educational organizations of the Federal Penitentiary Service', in *The Penal Enforcement System at the present stage, taking into account the implementation of the Concept of Development of the Penal Enforcement system of the Russian Federation for the period up to 2030: a collection of abstracts of speeches and reports of participants of the International Scientific and Practical Conference on the Problems of the Execution of Criminal Penalties*, pp. 121–125, Ryazan.

#### **Информация об авторе**

**Е. Е. Гаврина** – кандидат психологических наук, доцент, начальник факультета психологии и пробации.

#### **Information about the author**

**Gavrina, E. E.** – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Faculty of Psychology and Probation.

#### **Примечание**

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности (психологические науки).

Статья поступила в редакцию 07.06.2023; одобрена после рецензирования 08.08.2023; принята к публикации 02.11.2023.

The article was submitted 07.06.2023; approved after reviewing 08.08.2023; accepted for publication 02.11.2023.