

УДК 343.847

DOI 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).2.220-225

БУЛАТБЕК КАБДУШЕВИЧ ШНАРБАЕВ,

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры права,
Костанайский филиал Челябинского государственного университета,
г. Костанай, Республика Казахстан,
e-mail: shnarbaev@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С КАДРАМИ СЛУЖБЫ ПРОБАЦИИ

Для цитирования

Шнарбаев, Б. К. Организация социально-психологической работы с кадрами службы пробации / Б. К. Шнарбаев // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 2. – С. 220–225. – DOI : 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).2.220-225.

Аннотация. Состояние социально-психологической работы, проводимой с сотрудниками пробации, является одним из первостепенных вопросов формирования нового института в уголовно-исполнительной системе Республики Казахстан, призванного оказывать содействие гражданам в исправлении и последующей ресоциализации. Сотрудник пробации – это в первую очередь социальный работник, владеющий технологией оказания социальной помощи поднадзорному, способный организовать работу своего общественного помощника и процесс воспитательного воздействия на поднадзорного. С учетом предназначения пробации в указанных подразделениях должна присутствовать нормальная рабочая атмосфера, созданная на основе психологической совместимости сотрудников. Необходимо проводить социально-психологическую работу с сотрудниками, направленную на повышение деловых, оптимальных и профессиональных качеств.

Ключевые слова: пробация, кадровое обеспечение, психологическая совместимость, социальный работник, социальный контроль, социальная помощь, профессиональные качества, ресоциализация, Республика Казахстан.

Решение любого вопроса подразумевает исполнение его конкретными людьми, мы часто обезличиваем и говорим, что все делается кадрами, которые задействованы в любой отрасли жизнедеятельности. Успех любого дела зависит от того, насколько у нас подготовлены кадры. В связи с этим на современном этапе пристальное внимание уделяется менеджменту и принципам корпоративного управления в государственном секторе.

В настоящее время актуальным является социальное управление, которое строится на управлении процессами с использованием новых знаний психологии и социологии, имеет конечной целью управление персоналом, оказывает влияние на волю и созна-

© Шнарбаев Б. К., 2020



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

ние через управление персоналом. Данные процессы носят позитивный характер, не имеют субъективных целей и устремлений. Это достигается посредством применения различных методов и приемов, в том числе психологических.

В современных структурах, работающих с людьми, необходимо в первую очередь использовать указанные приемы управления персоналом, тем более в службе пробации, где контингент граждан отличается разнообразием характеров. Здесь формируется как официальная, так и неофициальная социальная структура, подкрепляемая психологическими особенностями индивидуумов. С одной стороны, это чисто профессиональная среда сотрудников, с другой – это контингент лиц, отбывающих наказание. Все это влияет на общую атмосферу в коллективе, создание служебных отношений, приводящих иногда к обострению ситуации, что негативно сказывается на общей организации работы. Хуже, если это приводит к противодействию и неисполнению указаний и приказов.

Рассматриваемый вопрос является актуальным для любого коллектива сотрудников, тем более службы пробации, которая только формируется как институциональный орган.

Особое внимание следует уделять деятельности начальника службы пробации, который должен знать отношения в коллективе и принимать меры к созданию в нем нормальной рабочей атмосферы. Сложности возникают, как правило, на почве служебных отношений, в первую очередь это касается нагрузки сотрудников, которая иногда носит неравномерный характер. Один сотрудник работает в полную силу, другой перерабатывает, третий недорабатывает либо плохо исполняет свои обязанности. В некоторых случаях это приводит к предвзятым отношениям руководителя к подчиненному. В коллективе трудятся разные люди со своим сложившимся или складывающимся мировоззрением и сознанием, своими ценностями и отношением к делу, что иногда приводит к психологической несовместимости между сотрудниками. Это очень серьезная проблема, которую руководитель службы пробации в некоторых случаях при отсутствии профессионального или жизненного опыта, небольшого стажа работы не может сам решить. В этих случаях он должен обращаться за помощью к более опытным сотрудникам и использовать потенциал психологов. На обстановку в коллективе также может влиять слабое материально-техническое обеспечение подразделения, отсутствие средств связи, транспорта, оргтехники, подходящего помещения, что не позволяет осуществлять свои функции в нормальной рабочей обстановке. Руководитель подразделения должен эти вопросы решать с вышестоящим руководством и принимать соответствующие меры в коллективе.

Согласно п. 84.1 Европейских пенитенциарных правил (Рекомендация Rec (2006)2, принята Комитетом министров Совета Европы 11 января 2006 г.) «каждое пенитенциарное учреждение должно иметь начальника, который должен обладать достаточной квалификацией для замещения этой должности в плане своих личных качеств, административных навыков, надлежащей профессиональной подготовки и опыта».

На начальном этапе формирования службы пробации в Казахстане необходимо находить основные пути решения возникающих сложных ситуаций, решать вопросы материально-технического обеспечения, равномерно распределять нагрузку между сотрудниками. Все это исключит возможные нарушения законодательства и будет способствовать нормальной организации работы, позволит снизить рецидив преступлений среди подучетных лиц службы пробации, потому что основная роль службы пробации заключается в социально-правовом контроле за лицами, остающимися на свободе, в рамках исполнения наказаний, не связанных с заключением. Фактически это особая форма контроля за лицами, находящимися в условиях испытания.

Обозначенные вопросы требуют своего внимания сегодня, на первоначальном этапе, чтобы в последующем они не переросли в серьезную проблему.

На более сложные проблемы в этом контексте обращает внимание Е. А. Саламатов, в частности, он пишет, что в нашей стране служба пробации не обладает самостоятельностью, в структуре областных департаментов УИС ее подразделения имеют лишь статус отделов. Данные отделы с организационной, кадровой, материально-финансовой стороны подчинены начальникам департаментов, для которых приоритетным направлением являются учреждения, в которых отбывают наказания лица, приговоренные к лишению свободы, и учреждения смешанной безопасности (следственные изоляторы) со всеми вытекающими отсюда последствиями. Из-за существующей иерархии должностей сотрудники службы пробации, желающие расти по карьерной лестнице, стараются перевестись в закрытые учреждения УИС на оперативные и режимные должности [2].

По мнению М. Р. Гета, кадровый состав службы пробации, основу которого составляют инспекторы уголовно-исполнительных инспекций, в дальнейшем должен формироваться на конкурсной основе, с обязательным прохождением психологического тестирования. Сотрудник пробации в современных условиях – это, прежде всего, социальный работник, владеющий технологией оказания социальной помощи поднадзорному, способный организовать работу своего общественного помощника и процесс воспитательного воздействия на поднадзорного. Милитаризированные формы профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений ему совершенно не нужны и лишены практического смысла. В ценностном аспекте важно, чтобы сотрудник пробации разделял убежденность в значимости для общества своей профессиональной деятельности, в возможности исправления правонарушителей в обществе посредством социального, предупредительного воздействия. Представляется, что магистратура университетов, факультеты права, психологии и социальной работы высших учебных заведений могли бы (с учетом мировой практики) готовить специалистов для системы пробации, что позволило бы вузам реагировать на ее потребности и корректировать рабочие учебные программы преподаваемых дисциплин. Взаимодействие с вузами (которые могли бы заниматься профессиональной подготовкой сотрудников пробации на основе государственных бюджетных заданий) позволит обеспечить службы и отделы пробации подготовленными специалистами в сфере психологии, педагогики, социальной работы [1, с. 32].

Мы полностью согласны с мнением исследователя в том, что сотрудник пробации в современных условиях – это, прежде всего, социальный работник, владеющий технологией оказания социальной помощи поднадзорному, способный организовать работу своего общественного помощника и процесс воспитательного воздействия на поднадзорного. На это неоднократно обращалось внимание в других публикациях.

Пункт 10.4 Токийских правил (приняты Резолюцией 45/110 Генеральной Ассамблеи ООН от 14 декабря 1990 г.) конкретизирует, что «правонарушителям должна в случае необходимости оказываться психологическая, социальная и материальная помощь и должны предоставляться возможности для укрепления связей с обществом и для облегчения их возвращения к нормальной жизни в обществе».

М. Р. Гета считает, что социально-правовое исследование личности поднадзорного представляет собой информационно-аналитическую деятельность службы пробации в отношении индивидуально-определенных поднадзорных в целях установления социально-психологических особенностей данных лиц, выявления их потребности в социально-психологической помощи, назначения оптимальной программы ресоциа-

лизации и определения необходимого объема и уровня интенсивности пробационного надзора. Социальное исследование личности подучетного службой пробации наиболее оправданно поручить психологу (а при его отсутствии в штате данной службы – привлечь для выполнения исследования специалистов-психологов, социальных работников образовательных учреждений и других организаций). Подобное привлечение возможно посредством заключения договоров с соответствующими организациями (учреждениями) [1, с. 41].

На эти факторы обращается внимание и в п. 7.1 Токийских правил: «Судебный орган может воспользоваться докладом, подготовленным компетентным, уполномоченным лицом или учреждением. Доклад должен содержать социальную информацию о правонарушителе, которая имеет отношение к характеру правонарушений, совершавшихся данным лицом, и к его нынешним правонарушениям».

Актуальность обращения к вопросам обеспечения уголовно-исполнительной системы квалифицированными специалистами связана с тем, что в Комплексной стратегии социальной реабилитации граждан на 2017–2019 годы (утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 8 декабря 2016 г. № 387) выделено четвертое направление «Развитие кадрового потенциала и научных основ процесса ресоциализации». В то же время в данном документе отсутствует вообще информация по этому направлению, очень важному для уголовно-исполнительной системы, а особенно для службы пробации. Вполне понятно, что в Комплексной стратегии невозможно было отразить все вопросы, поэтому можно сделать вывод: если, как всегда говорили, кадры решают все, то соответственно нужна сегодня концепция кадрового обеспечения подразделений уголовно-исполнительной системы МВД Республики Казахстан.

Обобщив предпосылки формирования сотрудника пробации как представителя новой формации уголовно-исполнительной системы Республики Казахстан, считаем, что необходимо разработать и принять концепцию кадрового обеспечения подразделений уголовно-исполнительной системы МВД Республики Казахстан, учитывая, что имеются определенные наработки в этом вопросе.

Состояние социально-психологической работы с сотрудниками пробации позволяет выделить группу качеств, которыми должен обладать сотрудник. К ним относятся деловые, оптимальные и профессиональные. По деловым качествам определяют общую профессиональную пригодность сотрудника; по оптимальным – его психоэмоциональное состояние, которое складывается из общего состояния личности, его характеристик, что является основой сотрудника, способного решать поставленные задачи. Специальные профессиональные качества состоят из совокупности полученных им знаний о профессии, специальности в целом и умении правильно применять их в своей служебной деятельности.

Указанный комплекс качеств является основополагающим в работе сотрудника пробации, потому что слабая профессиональная подготовленность не будет способствовать его работе с осужденными, которая направлена на оказание им помощи и предотвращение совершения ими повторных преступлений. Слабый в физическом, моральном отношении сотрудник не сможет работать с ранее судимым человеком, который может быть более опытным в сравнении с молодым сотрудником пробации. В связи с этим работа над совершенствованием указанных качеств сотрудника является первостепенной. Для этого он должен работать над собой. Важно, чтобы ему оказывали помощь старшие товарищи, его руководители, психологи и профессионалы в области боевой, физической и служебной подготовки.

В УИС уже на протяжении многих лет сложилась система подготовки и переподготовки сотрудников на профессиональной основе, в учебных заведениях и в учреждениях имеется необходимая методическая и учебная литература, современные программы и тесты, которые позволяют в должной форме поддерживать статус сотрудников. Проводятся занятия и деловые игры, учения и тестирования, работа по совершенствованию квалификационных требований для сотрудников, изучение нормативных правовых актов, более углубленно осуществляется обучение будущих сотрудников в учебных заведениях.

Вместе с тем требуется более серьезно относиться к созданию отечественной модели probation, для чего необходимо ввести специальность «Организация работы службы probation», определить ее цели, задачи и содержание, разработать для нее квалификационные требования, а на их основе – рабочие учебные программы и планы, блок тематических и методических материалов.

Создание модели probation будущего включает в себя этапы, предусматривающие определенное содержание: наполнение банка данных определенными ситуациями; создание определенных ситуаций, в которых разрешаются задачи, стоящие перед сотрудниками; определение блока знаний, умений и навыков, которыми должен обладать сотрудник; определение системы качеств, которыми должен обладать сотрудник.

На основе указанных компонентов должна складываться образовательная деятельность для обеспечения планируемой модели probation.

Основными целями создаваемой модели probation являются: определение современных квалификационных требований для сотрудников, подбор и расстановка кандидатов на службу в probation, постоянное повышение образовательного и профессионального уровня на основе непрерывного образовательного процесса по следующей системе: учебное заведение – повышение квалификации – подготовка и переподготовка.

Достижению поставленной цели будут способствовать полная компьютеризация рабочих мест, использование программного обеспечения, автоматизация рабочих мест, которая должна быть обеспечена банком данных подучетных лиц. Автоматизированное рабочее место (АРМ) – это не только сфера научной организации труда, но и повышение эффективности работы сотрудников, способное обеспечить выполнение поставленной задачи в более быстрое время. Использование достижений АРМ способствует идентификации вложенных усилий в общую деятельность коллектива probation, создает определенный порядок и последовательность проводимых действий.

Обозначенные вопросы по введению новой специальности «Организация работы службы probation» в образовательных учреждениях МВД Республики Казахстан, внедрение автоматизированного рабочего места сотрудника probation направлены прежде всего на качественный рост сотрудников probation, а в конечном результате – на достижение главной цели – ресоциализации и недопущения повторных преступлений со стороны подучетных лиц.

Рассматривая вопросы социально-психологической работы с кадрами и в целом полноценного обеспечения подразделений probation, особое внимание следует обратить на взаимосвязь деятельности, производной от объекта воззрения, в данном случае это лица, отбывающие наказание в первую очередь в местах лишения свободы, а затем – не связанное с лишением свободы.

В настоящее время наблюдается уменьшение количества находящихся в местах лишения свободы, в Казахстане около 29 тыс. в местах лишения свободы вместе с содержащимися в учреждениях смешанной безопасности. В Российской Федерации впервые в истории уголовно-исполнительной системы численность осужденных снижена до

500 тыс. человек. Это хорошие показатели, но здесь имеет место и другой фактор, который носит взаимосвязанный характер. Объективно идет сокращение персонала, обеспечивающего исполнение наказания. Это и специализированный, и вспомогательный персонал. Прекращение деятельности учреждения влияет на инфраструктуру населенного пункта, потому что оно оказывает определяющее влияние на его жизнедеятельность. Это и работа, и объекты социального обеспечения, питания, перевозки, гостиницы и т. д. Процесс сокращения численности осужденных в стране, являющийся необратимым и по своей социальной сути позитивным для общества, в среднесрочном и долгосрочном периоде может иметь определенное негативное влияние на положение сотрудников и их семей. В связи с сокращением штата произойдет высвобождение квалифицированных сотрудников, которые создадут конкуренцию людям на рынке труда с минимальной квалификацией, либо опытом работы, либо с возрастом. Это, в свою очередь, может повлечь увеличение числа людей, чей доход находится за чертой бедности либо близкой к ней. Эти вопросы требуют пристального внимания, потому что необходимо психологически готовить сотрудников к этой ситуации путем обучения другим смежным профессиям, получения дополнительного образования.

Библиографический список

1. Гета М. Р. Пробация в уголовном праве зарубежных стран : учеб. пособие. Усть-Каменогорск : ВКГУ имени С. Аманжолова, 2004. 51 с.
2. Саламатов Е. А. Проблемы казахстанской пробации. URL : <https://www.zakon.kz/4838204-problemy-kazakhstanskojj-probaci.html> (дата обращения: 09.01.2020).