

УДК 159.9:343.83

ДМИТРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ПАНАРИН,
кандидат юридических наук, доцент,
заместитель начальника академии – начальник филиала,
Псковский филиал Академии ФСИН России,
г. Псков, Российская Федерация,
e-mail: panarin.1979@mail.ru;

ДЕНИС ВИКТОРОВИЧ ПЕСТРИКОВ,
кандидат психологических наук,
доцент кафедры юридической психологии и педагогики,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: pdw@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ФАКТОРА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Для цитирования

Панарин, Д. А. Особенности формирования конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактора предупреждения девиантного поведения / Д. А. Панарин, Д. В. Пестриков // Человек: преступление и наказание. – 2018. – Т. 26(1–4), № 3. – С. 352–358.

Аннотация. Психология конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы является инновационной малоизученной научной проблемой. Исходя из проведенного анализа научных источников, как зарубежных, так и отечественных, и нормативно-правовой базы в статье представлен ряд противоречивых позиций в организации и обеспечении деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Дано рабочее определение конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы, которое строится на личностной активности, направленной на повышение эффективности профессиональной деятельности. Целью профилактической работы является выстраивание профессионально необходимых личностных конструктов через формирование внутренних структур психики посредством усвоения внешней социальной деятельности, жизненного опыта, становления психических функций и развития в целом. Для достижения поставленной цели предлагается использовать системную концепцию построения логических уровней личности по Г. Бейтсону и Р. Дилтсу. Работа, построенная в рамках данного подхода, позволяет осуществлять диагностику скрытой мотивации и корректировку линии поведения путем изменения и (или) формирования личностных конструктов. Стандартный набор психодиагностических методик, рекомендованный в настоящее время в уголовно-исполнительной

системе, не решает задачи выявления личностных конструкторов, раскрывающих истинные мотивы сотрудников, подлинных убеждений, утаиваемых чувств, планов и намерений. Особенность проблемной ситуации заключается также в том, что лицо, прошедшее психодиагностику, не всегда осознает сформированные конструкты в своей личности, в которых проявляется отношение к себе, к своим близким, другим людям, своей профессии. Психолого-педагогическую профилактику деструктивного поведения среди личного состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы целесообразно сосредоточить, во-первых, на работе по психолого-педагогическому сопровождению молодых сотрудников (вновь принятых на службу, категория выпускников высших учебных заведений), во-вторых, на обеспечении психолого-педагогического сопровождения сотрудников, состоящих в резерве для выдвижения на вышестоящую должность.

Ключевые слова: конструктивность, личностный конструкт, конструктивное поведение, сотрудник, мотивация, преступление, этика, толерантность, фрустрация, устойчивость.

Приоритетным направлением работы с персоналом уголовно-исполнительной системы (УИС) является рекрутирование высокопрофессиональных специалистов с учетом кадровых потребностей УИС. В соответствии с положениями Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года определяется роль ФСИН России в создании условий для всестороннего развития личности и формирования необходимого набора личностных качеств сотрудников УИС. В связи с этим необходимо развивать и формировать основы конструктивного поведения сотрудников, в основе которого лежат такие качества личности, как самостоятельность, инициативность, творческие способности, достаточный уровень толерантности, стрессовая устойчивость и т. д.

В Современном толковом словаре русского языка Т. Ф. Ефремовой конструктивность рассматривается как возможность оценить поведение человека с точки зрения создания фундамента для дальнейшей активности. Проведенный анализ схожих понятий позволяет сделать вывод о том, что конструктивность в деятельности человека является социально одобряемым качеством, характеристикой просоциального поведения.

Условно личностные особенности сотрудника любой организации можно разделить на четыре модели (словарь управления персоналом):

- 1) преданный и дисциплинированный член организации (в основе лежат конструктивные формы профессионального поведения сотрудников УИС – нормативные);
- 2) приспособленец (сотрудник придерживается псевдоконструктивности в организации, действует сугубо из своих интересов, цели организации могут совпадать);
- 3) оригинал (сотрудник разделяет цель УИС, но не всегда соглашается с формой решения задач, что приводит к различного рода конфликтам);
- 4) бунтарь (конфликтный сотрудник, не разделяет нормы поведения и ценности УИС).

Проведенный опрос сотрудников УИС показал, что 80 % респондентов выбрали первую модель как наиболее подходящую для конструктивной деятельности сотрудника УИС. При этом сотрудники отмечали, что должны быть созданы условия для формирования благоприятного социально-психологического климата, основанного на стабильной организационной культуре в коллективе, определяющие должностную позицию сотрудника.

В качестве рабочего определения под конструктивным поведением сотрудника УИС мы понимаем устойчивую активность сотрудника, основанную на социальных нормах

(включающих в себя нормы права), на организационной культуре, культуре профессиональной деятельности сотрудника, в соответствии с должностной позицией, имеющей в своей основе намерения эффективно (плодотворно, результативно) осуществлять служебно-профессиональную деятельность в организации (достижение желаемой цели).

Деструкции в ролевом поведении сотрудника обусловлены тем, что согласно своему содержанию и условиям реализации роль не удовлетворяет потребности индивидуальности, то есть не соответствует уровню его личностных притязаний, что может вызвать внутриличностный конфликт. Представленные особенности, безусловно, имеют деструктивный характер, что требует выработки различного рода мер, направленных как на профилактику, так и на формирование личностных конструктов сотрудника, позволяющих стойко переносить тяготы и лишения службы в УИС. В ранее проведенном исследовании по изучению профессиональной конструктивности личности сотрудников УИС мы получили результаты, указывающие на необходимость формирования в личности сотрудника конструктов, соответствующих целям деятельности УИС [1, с. 77].

Принципы служебного поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего являются нормативными показателями профессиональной деятельности, которые, в свою очередь, учитываются при формировании общественного мнения граждан Российской Федерации о деятельности УИС. Сотрудники и федеральные государственные гражданские служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны (приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы»):

- соблюдать и защищать права и свободы граждан;
- быть беспристрастными;
- в своей деятельности руководствоваться профессиональной этикой и правилами делового поведения;
- быть внимательными и корректными в межличностных отношениях;
- проявлять толерантность к представителям различных социальных групп;
- обеспечивать поддержание репутации УИС и т. д.

Следовательно, этика сотрудников УИС основывается на общих принципах взаимоотношения граждан в обществе, не выходящих за пределы правового поля. Деятельность сотрудников осуществляется в условиях взаимодействия с многонациональной и многоконфессиональной средой. Широкий этнический состав населения составляет культурное богатство государства, но при этом всегда таит в себе латентные трудности, вызываемые многообразием этнокультур. Важнейшими элементами достижения баланса в обществе являются воспитание, формирование и сохранение в обществе установок на осознанное толерантное поведение по отношению к различным представителям социума, которые ориентированы на просоциальное поведение, то есть на благо общества и помощь людям. Подобного рода установки, по нашему мнению, являются личностными конструктами, позитивно влияющими на принятие норм профессиональной этики сотрудником УИС.

Деятельность сотрудников имеет свою логику, основанную на профессиональной этике и действующем законодательстве, которая позволяет ему придерживаться в своей деятельности нормативного поведения, вырабатывать соответствующую требованиям профессиональных стандартов должностную позицию и в конечном счете осуществлять свою профессиональную деятельность конструктивно, то есть с ориентацией на результат. Основным этапом профессиональной подготовки сотрудников УИС является их подготовка

в образовательных организациях. В Национальной доктрине образования в Российской Федерации (на период до 2025 года) отводится особое внимание развитию программ, направленных на формирование толерантных отношений между всеми членами общества, то есть с необходимым уровнем психической устойчивости при воздействии фрустраторов.

Подготовка сотрудников начинается с момента освоения образовательных программ в образовательных организациях ФСИН России. В культурном смысле вузы ФСИН России представляют собой закрытую среду, в которой происходит «смешение» культур различных национальностей и конфессий, что, безусловно, качественно изменяет особенности взаимоотношений.

Сотруднику, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам и федеральным государственным гражданским служащим (далее – руководитель), рекомендуется быть для них образцом профессионализма с безупречной репутацией, способствовать формированию в учреждении или органе УИС благоприятного морально-психологического климата. Руководитель должен принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения подчиненного ему сотрудника и федерального государственного гражданского служащего путем личного примера, основанного на трудолюбии, честности, беспристрастности и справедливости. В служебном поведении сотруднику и федеральному государственному гражданскому служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

В служебном поведении сотруднику УИС рекомендуется воздерживаться:

- а) от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

Сотрудники и федеральные государственные гражданские служащие призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества. Предписывается также быть «вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами» (приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы»).

Все перечисленные требования к профессиональному поведению сотрудника УИС основаны на общепринятых нормах поведения, подкрепленных законом. Для формирования качеств, важных как в профессиональной, так и в служебной деятельности, в УИС созданы условия для обучения персонала с целью развития у них необходимых знаний, умений, навыков, а также выработки профессиональной (должностной) позиции сотрудника путем организации психолого-педагогической работы.

Работа по профилактике деструктивных форм поведения в УИС носит системный характер, однако анализ исследований по этому вопросу указывает нам на проблемные

точки в организации и проведении этого вида деятельности. Формирование и развитие профессиональных умений сотрудников при банальном ознакомлении с нормативными документами считаем недостаточным для выработки ожидаемого поведения, в связи с чем необходимо осуществлять мероприятия по формированию профессионально важных конструктов как у молодых сотрудников, так и у вновь назначенных на вышестоящие должности. Для этих целей в первую очередь необходимо проводить психодиагностику личностных особенностей сотрудника, задачей которой является изучение его скрытой мотивации. Стандартный набор психодиагностических методик, рекомендованный в настоящее время в УИС, не решает задачи выявления личностных конструктов, раскрывающих истинные мотивы сотрудников, подлинных убеждений и утаиваемых чувств, планов и намерений. Особенность проблемной ситуации заключается также в том, что лицо, прошедшее психодиагностику, не всегда осознает сформированные конструкты в своей личности, в которых проявляется отношение к себе, к своим близким, другим людям, своей профессии.

Для решения методологической проблемы был проведен анализ психодиагностических методов. Наиболее известной методикой изучения скрытой мотивации является «Психосемантическая диагностика скрытой мотивации» И. Л. Соломина, представляют интерес также автоматизированные системы психодиагностики «Авторекрут» В. А. Комлева и др. Указанные методики имеют сугубо диагностический характер, при этом не решают проблемы формирования и развития конструктивного поведения сотрудника УИС. Закономерно возникает вопрос: каким образом личностные конструкты формируются и интегрируются в профессиональное конструктивное поведение сотрудников УИС? Для ответа на данный вопрос мы обратились к системной концепции построения логических уровней личности, то есть структуры личности по Г. Бейтсону и Р. Дилтсу.

Структура логических уровней:

1. Окружение. Что меня окружает? Кем и чем я себя окружаю? Кто я как окружение для других людей? Окружение включает в себя специфические внешние условия, в которых имеют место поведение и взаимодействия конкретного сотрудника. Необходимо ответить на вопросы: что? Где? Когда? С кем? У кого? Необходимо описать привычную среду, в которой находится сотрудник.

2. Поведение. Что я чаще всего делаю? Каковы мои планы? При ответе на данные вопросы необходимо обратить внимание на оценку времени, с какой скоростью сотрудник выполняет действия, в чем выражается его активность.

3. Способности. Что я умею? Что умею лучше всего? Что я люблю делать? Убеждения. Почему я так поступаю? Чем обосновываю причины своих поступков? Необходимо обратить внимание на особенности личности, которые позволяют успешно осуществлять деятельность, другими словами, рассмотреть ресурсы сотрудника, имеющиеся стратегии, алгоритмы, определяющие его поведение и отвечающие на вопрос «Как?». Данный уровень позволяет понять, что лежит в основе активности.

4. Ценности. Зачем, во имя чего я делаю то или иное? Что для меня самое важное? Каковы мои главные ценности жизни? Как правило, данный уровень раскрывает факторы риска. Мы раскрываем также личностный опыт, при этом отвечаем себе на вопрос: «Почему он сделал это?» В области психологии изучаемый уровень представляется возможным соотнести с направленностью личности. Таким образом, мы можем установить конструкты личности, определяющие вектор поведения сотрудника. Важно диагностировать значимость его ценностей, ключом является ответ на вопрос: «Почему это так важно для него?» Изучение ценностей определяет основу личностного своеобразия (идентичности).

5. Личностное своеобразие (идентичность). Кто я? В чем главным я отличаюсь от других людей? Интерес представляет информация о ролевых предпочтениях при достижении желаемого результата и поведения.

6. Личная миссия. Куда мне развиваться? Кем я могу быть, развиваясь? Каково мое предназначение? Зачем я тут? Вопросы в большей степени относятся к стратегии сотрудника, каким образом и на основании какого опыта он будет проходить миссию [2].

Перечисленные логические уровни позволяют нам структурно рассмотреть основные конструкты личности сотрудника через отношение к своей профессиональной деятельности, лично к себе и окружающим. Для этих целей структура личности сотрудника представляется в виде логических уровней, то есть мы «разложили все по полкам» путем задавания ему вопросов. Важно учитывать последовательность расположения уровней, каждый на своем месте, каждый уровень маркирует уникальное множество категорий индивидуального опыта. Удобство использования логических уровней заключается в том, что достаточно определить уровень, на котором возникла проблема, и найти решение на вышестоящих уровнях.

Проведенный анализ прикладных исследований по заявленной проблематике показал, что в основном авторы стремятся воздействовать на личность молодого специалиста через развитие необходимых качеств, способностей к саморегуляции поведения, формирование общей готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности. Все перечисленное может быть важным в профессиональной деятельности сотрудника при условии, если на этапе профессионального становления в личности сотрудника была сформирована должностная позиция, построенная на осознанности цели профессиональной деятельности, являющейся личностным конструктом и способствующей конструктивному поведению сотрудника УИС. К сожалению, в настоящее время существует неутешительная статистика профессиональной активности, выражающаяся в деструктивных поступках сотрудников, которые вступают в противоречие с системой оценки эффективности деятельности персонала. Так, согласно криминологическим исследованиям А. А. Сусарина [6, с. 103–105] можно сделать вывод о том, что превышение и злоупотребление служебными полномочиями сотрудниками ФСИН России имеют устойчивую тенденции к росту. В связи с этим следует согласиться с выводами Д. А. Рясова [3, с. 97], который предлагает называть подобную преступность «профессиональной» и классифицировать [4, с. 8] ее по следующим основаниям: совершение преступления с использованием служебного положения; совершение преступлений вопреки интересам службы (то есть цели (миссии) деятельности УИС); существенное нарушение охраняемых законом прав и интересов общества и государства (то есть поведенческие стратегии вне социальной идентификации, с указанными выше социальными институтами). Статистический анализ сведений о преступлениях среди сотрудников УИС за 2015–2017 гг. позволил определить основные категории сотрудников, в отношении которых вынесено наибольшее количество обвинительных приговоров:

- начальники структурных подразделений ФСИН России, территориальных органов ФСИН России и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России;
- заместители начальников структурных подразделений ФСИН России, территориальных органов ФСИН России и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России;
- сотрудники отделов режима и надзора; по воспитательной, социальной и психологической работе; охраны; по оперативной работе.

Как правило, сотрудники, совершившие наиболее резонансные преступления, находились на хорошем счету в УИС, что подтверждается замещением ими руководящих

должностей на уровне как центрального аппарата ФСИН России, так и территориальных управлений. В соответствии с нормативной базой, регламентирующей деятельность УИС, на руководящие должности должны назначаться наиболее опытные и подготовленные специалисты, прошедшие аттестацию и иные формы профессионального отбора.

В учреждениях и органах УИС непоследовательно строится работа по формированию действительно качественного кадрового резерва и воплощения потенциала резервистов. С одной стороны, это невыгодно руководителям, которые опасаются здоровой кадровой конкуренции, поэтому нередко ряд руководителей среднего звена занимаются дискредитацией достойных офицеров, потенциально готовых их заменить. С другой стороны, сами резервисты не хотят выдвигаться на ответственные руководящие должности, связанные с повышенной стрессогенностью, моральными перегрузками и дефицитом личного времени, расставляя при этом пагубные акценты – «там, где тише, там для меня и лучше», демонстрируя тем самым отсутствие профессиональной лояльности [5, с. 37–40] к специфике деятельности в УИС.

Другой проблемой в работе с резервом является обучение сотрудников, как практическое, так и теоретическое. Наставничество, реальная стажировка и повышение квалификации – залог универсальности сотрудника, работника и руководителя.

Следовательно, психолого-педагогическую профилактику деструктивного поведения среди личного состава учреждений и органов УИС целесообразно сосредоточить на двух моментах: во-первых, на работе по психолого-педагогическому сопровождению молодых сотрудников (вновь принятых на службу, выпускников высших учебных заведений), во-вторых, на обеспечении психолого-педагогического сопровождения сотрудников, не относящихся к категории «молодой сотрудник», но находящихся в новом статусе.

Исходя из проведенного теоретического анализа научных источников можно сформулировать сложившиеся противоречия как в теории, так и на практике – риск проявления непрофессиональных форм поведения у наиболее подготовленных сотрудников является также высоким, как и у молодых сотрудников (находящихся на этапе профессиональной адаптации к условиям профессиональной деятельности). Причиной указанных противоречий является низкая актуальность, на уровне направленности личности, основополагающих профессиональных конструктов, которые являются детерминантами профессионального конструктивного поведения сотрудников УИС.

Библиографический список

1. Пестриков Д. В. О понятии «конструктивное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы» // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2016. № 4(36). С. 74–78.
2. Психологос. URL : <https://www.psychologos.ru/articles/view/neyrologicheskie-urovnizpt-logicheskie-urovni-diltsa> (дата обращения: 04.05.2018).
3. Рясов Д. А. «Профессиональная» преступность сотрудников органов внутренних дел // Бизнес в законе. 2009. № 3. С. 96–98.
4. Рясов Д. А. Преступность сотрудников органов внутренних дел : монография. М., 2009. 152 с.
5. Свинаярева О. В. Служебный долг: значение для служебной деятельности, сущность, формирование // Закон и право. 2014. № 9. С. 37–40.
6. Сусарин А. А. Криминогенный потенциал латентизации злоупотребления должностными полномочиями и превышения их сотрудниками уголовно-исполнительной системы // Человек: преступление и наказание. 2011. № 3. С. 103–105.