

УДК 159.9
Doi: 10.26456/vtspyped/2022.3.014

КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Н.В. Копылова, Ю.А. Копылова

ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет», г. Тверь

Рассмотрена профессиональная компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы. С целью ее оценки нами была разработана и апробирована «Карта критериев профессиональной компетентности сотрудников УИС», позволившая выделить ряд наиболее значимых критериев.

***Ключевые слова:** критерии, профессиональная компетентность, уголовно-исполнительная система, оценка профессиональной компетентности, профессиональная подготовленность.*

Введение

В настоящий момент в России существует острая проблема: осуществляется накопление интеллектуального ресурса, его использование в профессиональной деятельности только увеличивает свои возможности, однако уровень профессионализма либо падает, либо не соответствует происходящим изменениям. В этой связи вопросы формирования профессиональной компетентности приобретают особую актуальность.

Специфика служебных обязанностей личного состава пенитенциарной системы основывается на том, что профессиональная деятельность связана с экстремальными условиями, ответственным отношением сотрудников за принимаемые решения, необходимостью общения со специальным контингентом и влиянием психологических и физических перегрузок [7].

Характерной чертой уголовно-исполнительной системы является то, что она выдвигает высокие требования к профессиональным и психологическим качествам своих сотрудников, предполагает повышенную ответственность за собственное поведение, моральное, психологическое и физическое напряжение, но в связи с этим увеличивается потребность в качественном и профессиональном подборе персонала.

1 августа 2018 года вступил в силу Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» [11]. В переработанном законодательстве о службе в уголовно-исполнительной системе

© Копылова Н.В.,
Копылова Ю.А., 2022

Российской Федерации (далее также – уголовно-исполнительная система, УИС) можно отметить определения служебных обязанностей сотрудника и требования к его служебному поведению, от которого во многом зависит продуктивность и эффективность всей уголовно-исполнительной системы [10].

Деятельность уголовно-исполнительной системы имеет ряд специфических характеристик, важнейшей из которых является ее экстремальный характер. Человеку важно адаптироваться к всевозможным условиям деятельности. Наблюдая за личностными характеристиками и функциональным состоянием субъекта в экстремальных условиях, можно изучать деятельность человека.

Работы О.Л. Барской [1], О.И. Ларичева, С.Б. Ребрика и А.И. Мечетова [8] посвящены изучению особенностей деятельности человека в экстремальных условиях и механизма принятия решений в опасных ситуациях. В указанных работах отмечается, что этот процесс обусловлен анализом ситуации и уровня эмоционального состояния человека, в том числе иррациональных воздействий.

Результаты исследований Б.Г. Бовина [3], Б.Ф. Ломова [9] и В.А. Бодрова [2] направлены на развитие профессиональных и важных личностных качеств, влияющих на реализацию результатов человеческой деятельности в экстремальных условиях.

Подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы является важным моментом в успешном прохождении служебной деятельности, а в особенности в совершенствовании профессиональных навыков и профессиональной культуры [6].

Профессиональная подготовка сотрудников пенитенциарной системы осуществляется в учебных заведениях, при повышении квалификации, переподготовке и т.д. Непрерывное и независимое обучение влияет на развитие специалистов, способных эффективно решать профессиональные задачи в сложных условиях.

В профессиональной деятельности сотрудников наиболее важное место занимают профессиональные способности, т.е. степень сформированности системы знаний, навыков, умений и личной инициативы, необходимых для эффективного выполнения конкретных видов деятельности. Быть компетентным означает быть уверенным в себе, своих способностях и быть способным учиться самостоятельно. Необходим регулярный самоконтроль и независимость мышления, оригинальность мышления, настойчивость, способность принимать нестандартные решения и понимание профессиональных обязанностей.

В современных условиях пенитенциарная система нуждается в профессионалах, компетентных сотрудниках с соответствующими личностными качествами, такими как ответственность, мобильность, инициативность, стрессоустойчивость, а также в людях, умеющих

выполнять свои служебные обязанности в экстремальных условиях и решать возникающие проблемы [12].

Оценка профессиональной компетентности сотрудников в уголовно-исполнительной системе проводится в одном из трех случаев, в зависимости от которых используют различные методы:

1. Аттестация, поиск и отбор кандидатов. В данном случае рекомендуется обращаться к матрице компетенций, которая основывается на общепринятых в данных учреждениях требованиях к компетенции. Матрица компетенций содержит описание всей совокупности профессионально-важных черт для отбора кандидата на определенную должность.

2. Развитие и дальнейшее продвижение сотрудника. При необходимости направлять усилия на развитие и продвижение работника в будущем следует использовать матрицу компетенций, которая содержит перечень умений и навыков, актуальных для выполнения трудовой деятельности. Важно обратить внимание на стратегические цели пенитенциарного учреждения, что позволит определить степень важности профессионального развития сотрудников для организации и для самого персонала.

3. Оценка потенциала сотрудника. В данной ситуации можно оценить не только результативность сотрудников, но и рассмотреть перспективу развития потенциала и построить план профессионального пути. Сотрудник оценивается коллегами и руководством, с которым он непосредственно взаимодействует в ходе трудовой деятельности. Полученную информацию соотносят между собой и обрабатывают, после чего составляют общий вывод о сотруднике [4].

Формирование профессиональной компетентности рассматривается как конечный результат образования; компетентность как психическое новообразование возникает в ходе освоения деятельностью, приобретает в процессе практического обучения [5]. Важным вопросом при рассмотрении профессиональной компетентности является определение критериев.

Для определения критериев оценки профессиональной компетентности нами проведено исследование среди сотрудников УИС. В ходе исследования была разработана и апробирована «Карта критериев профессиональной компетентности сотрудников УИС», представленная 5 блоками: нравственный, коммуникативный, эмоционально-волевой, профессионально-интеллектуальный и профессиональной подготовленности. Для оценки значимости критериев профессиональной компетентности экспертам предлагалось оценить представленные критерии, где 3 – это максимальная оценка, а 1 – минимальная.

Результаты исследования

По результатам исследования мы выявили критерии, которые

оцениваются экспертами наиболее высоко (рис. 1).

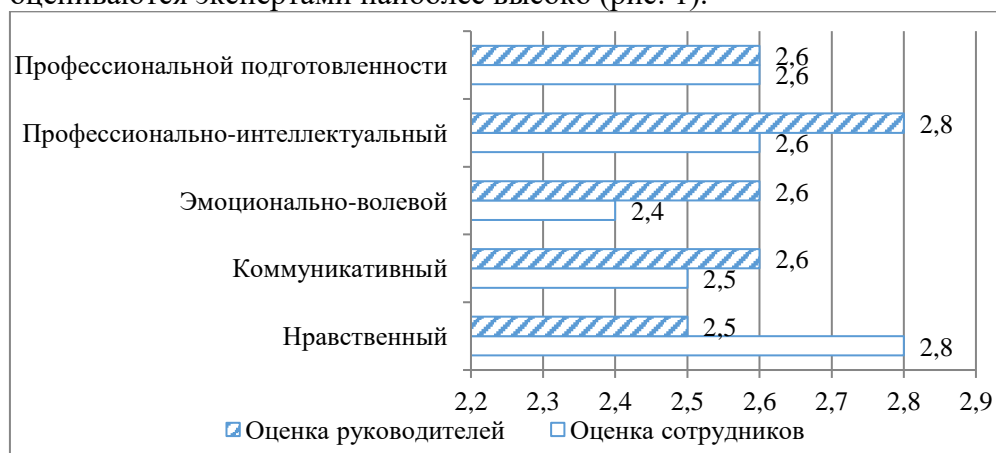


Рис. 1. Средние значения оценки критериев профессиональной компетентности

Большинство экспертов в первую очередь выделяют как значимый профессионально-интеллектуальный критерий: 2,6 – оценка сотрудниками; 2,8 – оценка руководства. Далее по значимости оценивается нравственный критерий – 2,7 и 2,8. Затем критерий профессиональной подготовленности – 2,6; коммуникативный – 2,5 и 2,6; эмоционально-волевой – 2,4 и 2,6.

Таким образом, для оценки профессиональной компетентности личного состава УИС мы можем выделить следующие по значимости критерии:

1. Профессионально-интеллектуальный критерий определяется такими специфическими характеристиками, как способность самостоятельно принимать решения и воплощать их в практическую деятельность в соответствии с выбранной профессиональной специализацией. В более широком понимании профессионально-интеллектуальный критерий охватывает процессы самостоятельного приобретения новых знаний, развития новых умений и навыков, оценки качества собственной деятельности при сравнении с коллегами и в конечном итоге функционирования пенитенциарной службы России как таковой. О наличии в профессиональной компетентности сформированного профессионально-интеллектуального критерия можно судить в случае успешного использования работниками навыков аналитического мышления. В данной ситуации подразумевается комбинация рационального и абстрактного видов мышления, связанных со сложными категориальными отношениями. Их комбинация позволяет проявлять гибкость в новых проблемных ситуациях. Без данного критерия невозможно проанализировать возникшие трудности, выявить основные специфические для них аспекты и разработать способы выхода из сложившейся ситуации. Фактические факторы мышления могут влиять

на успешность формирования профессионально-интеллектуального критерия. Они включают аналитические и интеллектуальные способности индивида. При более подробном рассмотрении принимаются во внимание процессы восприятия, сбора и обработки информационных данных, выполнение логических операций, умение осуществлять поиск нужных данных, справляться с трудностями в практической деятельности и готовность к спонтанности возникающих проблем, требующих решения. Перечисленные способности представляют собой основу, так как от них зависит эффективность принятия рациональных и взвешенных решений. Кроме того, индивид способен действовать в условиях неопределенности и справляться с трудностями при недостатке данных, опираясь на собственные размышления.

Высокий уровень знаний является основой высокого уровня профессиональной компетентности. Сильные и глубокие знания готовят сотрудников к овладению высоким уровнем профессионализма. Профессиональные навыки и умения – это поведение сотрудника УИС, и он использует их для выполнения своих обязанностей и осуществления своей профессиональной деятельности. Они являются базовыми элементами общей системы профессиональной деятельности государственных служащих.

2. Нравственный критерий проявляется в функционировании ряда моральных черт персонала. Среди таких черт могут быть честность, приверженность коллективу, профессионализм и т. п. Данный критерий с психологической точки зрения включает в себя знания общечеловеческой и социокультурной этики; рефлексию в области принятия решений; использование врожденных мотиваций, основанных на моральном поведении. Стоит указать на чрезвычайную значимость данного критерия, так как высокоморальный работник с уважением относится к закону. При этом персоналу необходимо иметь четкое представление о том, как нравственная составляющая отражена в его профессиональной деятельности. Если сотрудник не до конца осознает важность сформированности данного критерия, в итоге он не сможет реализовать его в своей деятельности, даже если будет владеть соответствующими знаниями.

Профессиональные позиции сотрудников уголовно-исполнительной системы представляют собой набор устойчивых установок и ориентиров, систем оценок, мировоззрений и реалий, социального и внутреннего опыта, а также реализованных (частично реализованных, нереализованных) личных притязаний в исключительно профессиональных и социальных аспектах служебных обязанностей.

3. Критерий профессиональной подготовленности тесно связан с успехом в практической деятельности сотрудника. Для приобретения профессионализма необходимо желание специалиста и готовность постоянно совершенствовать уровень своего мастерства. Следует

понимать, что понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда, это особое мировоззрение человека. Успех обеспечивается не только комплексом знаний, умений и способностей, однако и уровнем владения персоналом необходимыми профессиональными качествами. Такие качества являются базовыми для эффективной деятельности профессионала. Их формирование определено условиями выполнения деятельности. Они динамичны и поддаются корректировке.

В дополнение к операционным и интеллектуальным характеристикам профессиональной культуры сотрудников не менее важны его коммуникативные и поведенческие характеристики, которые конкретно проявляются в знании, понимании, ежедневном и привычном выполнении трудовой и технической дисциплины, законов и этики делового и межличностного общения и т.д.

Профессиональная подготовленность выражается в следующем: способность к самореализации и постоянному совершенствованию практических умений, навыков, а также соблюдение норм законодательства РФ и прав человека; использование средств и методов профессиональной и личной безопасности в чрезвычайных обстоятельствах и экстремальных условиях служебной деятельности; повышение квалификации, которое является важным средством роста профессионального уровня сотрудников; физическая и тактико-специальная подготовка сотрудников; высокоморальный облик сотрудников, осознание важности своей профессиональной деятельности для общества и широкое мировоззрение.

4. Важность коммуникативного критерия заключается в способности персонала владеть техникой активного слушания, передавать информацию с использованием вербального и невербального видов коммуникации, а также применять коммуникацию как инструмент реализации профессиональной деятельности. Относительно пенитенциарных учреждений отметим, что коммуникативный аспект особо важен для учреждений закрытых типов, характеризующихся постоянным контактом с криминальными элементами, сложными обстоятельствами трудовой деятельности, рискованностью в опасных для здоровья и жизни условиях, строгими требованиями к социальной ответственности сотрудника и соблюдением всех законов. Указанные характеристики отражают особенности деятельности профессионала и определяют формат и способы организации коммуникации при исполнении служебных обязанностей. Успех коммуникации обусловлен пониманием собеседниками друг друга, владением предметом коммуникации и учетом контекста общения, осознанием поставленной цели и потребности в коммуникации. Уровень сформированности коммуникативного критерия напрямую связан с уровнем

профессиональной компетентности персонала.

Мастерство сотрудников уголовно-исполнительной системы заключается в его способности вести диалог с использованием невербальных и устных методов коммуникации; общении с различными категориями людьми, предсказании и предотвращении конфликтных ситуаций, а также умении правильно воспринимать критику, конструктивно выстраивать диалог при любых ситуациях.

5. В случае с эмоционально-волевым критерием в поле зрения попадает психологическая устойчивость сотрудника. Другими словами, выявляется степень контроля поведения и деятельности, а также проявление совокупности профессионально-важных черт личности, способствующих успешной трудовой деятельности. Персонал пенитенциарных учреждений Российской Федерации должен иметь сформированный на должном уровне эмоционально-волевой критерий профессиональной компетенции. Этот критерий прослеживается в каждом структурном элементе труда сотрудника. Эмоционально-волевой критерий влияет на успешность деятельности, поэтому мы обратили внимание на данные характеристики. Они проявляются в устойчивости психической регуляции, контроле эмоций, способности вести себя в соответствии с определенными условиями, грамотности распределения своих энергетических ресурсов при выполнении служебных обязанностей, ответственности за принятые решения и их реализацию.

Наличие специфических психологических характеристик (качеств) указывает на то, что у сотрудников уголовно-исполнительной системы сформированы все составляющие психики: процессы, состояния, образования деятельности. Психологическая устойчивость зависит от условий и факторов профессиональной деятельности государственных служащих.

Таким образом, в уголовно-исполнительной системе проходит тщательный отбор компетентных специалистов. Проведенная нами работа позволяет определить наиболее значимые критерии профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы с целью успешного проведения аттестаций, отбора кандидатов в УИС, развития и дальнейшего продвижения сотрудников по службе, а также оценки успешного выполнения служебной деятельности.

Список литературы

1. Барская О.Л. Социальное самочувствие в дестабилизированной ситуации // Образ жизни и состояние массового сознания. М.: ИС РАН, 1992. С. 78–89.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: PerSe, 2006. 523 с.
3. Бовин Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах: монография. М.: Юрлитинформ, 2018. 360 с.
4. Данильянц Г.Г. Профессиональная компетентность сотрудника в условиях

- цифровизации // Инновации в развитии научных и творческих направлений образовательного процесса. Владикавказ: ООО «Западно-Сибирский научный центр». 2019. С. 109–113.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. М.: Academia, 2007. 301 с.
 6. Коданева М.С. Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы как условие формирования их профессиональной компетентности // Пенитенциарная наука. 2010. № 12. С. 44–49.
 7. Кулешов С.М., Кузьякин В.Г. Особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) // Молодежный научный вестник. М., 2017. № 4. С. 70–77.
 8. Ларичев О.И., Мечитов А.И., Ребрик С.Б. Анализ риска и проблемы безопасности. М.: ВНИИСИ, 1990. С. 57–60
 9. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1999. 222 с.
 10. Моторова Н.В. Новые положения законодательства в сфере подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2019. № 4 (203). С. 45–49.
 11. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: ФЗ от 19.07.2018 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2018. № 30, ст. 4532.
 12. Петрова О.С. Критерии и показатели развития социально-профессиональной компетентности // Дискуссия. 2017 № 4 (78). С. 112–116.

Об авторах:

КОПЫЛОВА Наталья Вячеславовна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: nvkopylova@mail.ru

КОПЫЛОВА Юлия Алексеевна – аспирант кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: yka6994@yandex.ru

CRITERIA OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES OF CRIMINALLY-EXECUTIVE SYSTEM

N.V. Kopylova, Y.A. Kopylova

Tver State University, Tver

The article examines the professional competence of the employees of criminally-Executive system. In order to evaluate it, we have developed and tested the «Map of criteria for the professional competence of employees of the UIS», which allowed us to identify a number of the most significant criteria.

Keywords: *criteria, professional competence, criminally-Executive system, assessment of professional competence, professional preparedness.*