(cc) BY

Половинкина Екатерина Александровна
магистрант
Александрова Надежда Анатольевна
канд. филос. наук, заведующая кафедрой
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
университет путей сообщения»
г. Екатеринбург, Свердловская область

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ НА СЛУЖБЕ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Аннотация*: статья посвящена вопросу процесса адаптации молодых сотрудников как важнейшего фактора повышения трудовой деятельности на службе в уголовно-исполнительной системе.*

Ключевые слова*: адаптация, молодой сотрудник, профессиональная деятельность, процесс управления.*

Адаптация сотрудников к профессиональным и организационным условиям является одним из важнейших факторов повышения эффективности трудовой деятельности. Она представляет собой процесс приспособления человека к задачам, условиям и традициям организации, формирования положительного отношения к профессиональной деятельности, вхождения в систему межличностных отношений, определения условий для самореализации личности и удовлетворения ее потребностей.

Проблема адаптации сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности обусловлена целым комплексом обстоятельств. Условия пенитенциарных учреждений

имеют ряд специфических факторов, заключающихся в увеличении количества осужденных с более тяжкими статьями и росте числа осужденных за насильственные преступления, а также имеющих различные психические отклонения вследствие наркомании и алкоголизма. При этом в последнее время наблюдается резкое омоложение состава сотрудников, жизненный опыт которых

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ограничивается рамками семьи, обучением в школе, отсутствием опыта работы в учреждениях подобного типа и практического опыта в целом. Кроме этого, повышенные психоэмоциональные нагрузки, опасность, сопряженная с риском для жизни, и многое другое влияют на особенности протекания адаптации сотрудников и выступают в роли постоянно действующих травмирующих факторов.

Традиционным и важнейшим аспектом проблемы адаптации молодых сотрудников в целом и профессиональной адаптации, в частности, является проблема основных факторов эффективности данного процесса. Фактор адаптации – совокупность условий, которые обусловливают процесс и результат адаптации. К настоящему времени сложились представления о структурировании этих факторов в две основные категории – объективных и субъективных факторов. Одним из важных объективных факторов адаптации молодых сотрудников является уровень и характер предшествующего образования. Обычно наиболее серьезные производственные неудачи, переживаемые личностью как собственная несостоятельность, возникают вследствие недостаточной профессиональной подготовленности. Недостаточное профессиональное обучение задерживает как профессиональное развитие личности, так и утверждение ее в профессиональных ролях. Другим, не менее важным фактором, обусловливающем успешность адаптации, является адекватность получаемой новичком информации. Речь идет о соответствии предварительной информации реальным условиям. Односторонняя информация, включающая только положительные сведения о рабочей среде, часто приводит к завышенным ожиданиям новичков, а впоследствии – в результате противоречия между ожиданиями и реальной ситуацией – к разочарованию в работе.

Профессиональная адаптация молодого сотрудника УИС проявляется в приспособлении и привыкании к характеру, режиму и условиям труда системы, в определенном уровне овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, в формировании необходимых профессиональных качеств сотрудника учреждения, исполняющего уголовные наказания, являющихся условием успешного овладения данной специальностью.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Особенности адаптации к службе в системе УИС связаны, естественно, со спецификой среды функционирования, то есть осужденными. Среда осужденных имеет свои особенности, которые определяются рядом факторов объективного и субъективного характера. Очевидно, адаптация к такой среде функционирования сопряжена со значительными трудностями, в особенности для молодых сотрудников, направленных на службу в ИУ по окончании гражданских учебных заведений.

Становление специалистов в сложных видах профессиональной деятельности, к каким относится служба в органах УИС, процесс длительный и трудный. Повышение требований к уровню подготовки и профессиональным качествам сотрудников, необходимость их быстрой адаптации к профессиональной деятельности, ставит вопрос о совершенствовании подхода проблемам обучения, воспитания молодого сотрудника, формирования его профессионально значимых гражданских и личностных качеств.

Список литературы

1. Карпов А.В. Психология профессиональной адаптации / А.В. Карпов, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол. – Ярославль, 2003.

2. Кибанов А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2016.

3. Молодчик А.В. Менеджмент. Стратегия, структура, персонал, знание / А.В. Молодчик, М.А. Молодчик. – М.: ГУ ВШЭ, 2017.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)