

**Улендеева Наталия Ивановна**

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ ФСИН РОССИИ**

***Аннотация:** в статье анализируются условия профессиональной деятельности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые способствуют рациональной организации затрат времени и бюджетных ассигнований на компенсацию тягот и лишений службы оптимальных результатов для достижения добросовестного выполнения возложенных служебных обязанностей, противодействия нарушениям законности и повышения престижа службы в УИС.*

***Ключевые слова:** социально-экономические условия, выпускники, образовательный процесс, жизнедеятельность, уголовно-исполнительная система.*

Актуальность изучения социально-экономических условий жизнедеятельности выпускников ведомственных вузов пенитенциарной системы на современном этапе развития уголовно-правовой сферы продиктовано следующими факторами: недостаточной укомплектованностью исправительных учреждений сотрудниками по должностям среднего начальствующего состава, увеличением числа выпускников ведомственных вузов ФСИН России, увольняющихся со службы в первые годы профессиональной деятельности, исследованием социально-правового статуса сотрудника УИС с позиции обеспеченности и удовлетворенности условиями службы и жизнедеятельности молодых специалистов и членов семей.

Анализ имеющихся материалов практического исследования по проблеме социально-психологической адаптации выпускников высших образовательных

учреждений к службе в уголовно-исполнительной системе показывает, что мотивация в дальнейшем прохождении службы расставляются молодыми офицерами в следующем порядке по убыванию: возможность профессионального роста; уверенность в завтрашнем дне; материальное благополучие себя и своей семьи; престиж данной профессии; возможность самореализации; повышение социального статуса [1, с. 44].

Вопрос психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников к службе в УИС России по мнению Н.Г. Собелева представляет собой комплекс научно-обоснованных организационно-правовых и управленческо-кадровых решений, а также психотехнологий, направленных на создание системы работы с данной категорией личного состава исправительных учреждений, в том числе по мониторингу профессионально-личностного потенциала сотрудника, оказанию психологической помощи в профессиональном становлении и усвоении образов поведения, соответствующих современным требованиям как к сотрудникам правоохранительной службы [2, с. 8].

Таким образом, вопросы социально-психологической адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы только, что окончивших ведомственный вуз, зависит от социально-психологического климата в коллективах исправительных учреждений, который, свою очередь, формируется по управленческому руководству начальников структурных подразделений.

Как отмечается в работе С.В. Федоровых, в период перехода уголовно-исполнительной системы на более гуманистичные основы, становится необходимым изучение социально-психологического климата внутри подразделений и служб пенитенциарных учреждений. Автор выделяет роль мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата, которые были реализованы в одной из исправительных колоний ГУФСИН России по Свердловской области и материалы проанализированы с целью оценки их эффективности [3, с. 55]. С.В. Федоровых разработал структуру мероприятий по управления

социально-психологическим климатом в исправительном учреждении по решению конкретных проблем:

– мероприятия по информированию сотрудников о проблемах учреждения не проводятся и принятию коллективных решений не проводятся: проведение оперативно-служебного совещания с личным составом при начальнике учреждения с докладом по состоянию социально-психологического климата (СПК) в учреждении и по оперативно-служебной обстановке в учреждении с целью принятия коллективного решения по оптимизации СПК, оформлению управленческих решений, в виде конкретных планов;

– мероприятия по созданию благоприятных условий труда не организованы: проведение мероприятий по поддержанию чистоты и порядка в служебных кабинетах (Коллективный «День чистоты»), организация «разбивки» территории учреждения по отделам и службам, проведение смотра-конкурса «Самый чистый кабинет», составление списка кабинетов, требующих ремонта, подготовка сметы расходов для осуществления ремонтных работ, в кабинетах требующих ремонт;

– отсутствует равномерная система распределения нагрузки между сотрудниками: подготовка аналитической справки о количестве отгулов сотрудников с учетом графика несения службы по «усиленному» варианту, причин не предоставления дней отдыха; анализ график отпусков сотрудников учреждения на соответствие процентного соотношения численности сотрудников учреждения и распределения по месяцам года; разработка начальниками отделов и служб индивидуальных должностных инструкций с учетом складывающейся оперативно-служебной обстановки, расстановки сил и средств; организация качественного подбора кандидатов на службу;

– планирование мероприятий по сплочению и организации досуга сотрудников отсутствует (разработать мероприятия по организации досуга сотрудников учреждения): проведение спортивных мероприятий «День здоровья», «Мама, папа, я – спортивная семья»; организация конкурса детских рисунков; орга-

низация и проведение праздничных собраний к 23 февраля, 8 марта, Новому году, посещение театра, цирка, выставок; разработка плана досуговых мероприятий и закрепление ответственных;

– мероприятия по подготовке квалифицированных кадров, повышения квалификации и мотивации к служебному росту организованы слабо: определение сотрудников, которым необходимо пройти курсы повышения квалификации; согласование с территориальными органами плана повышения квалификации и разработка заявки на обучение сотрудников; направление сотрудников на обучение в ведомственные образовательные организации ФСИН России.

Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий зависит от реализации «мероприятий», когда подразумевается соотношение затрат на их внедрение и полученные запланированных результатов по решению выделенных проблем от их внедрения, а также соотношение этих результатов с итогами деятельности организации в прошлом периоде. К таким затратам относятся, например, аренда спортивных площадок и инвентаря, приглашение музыкального сопровождения и ведущих праздничных мероприятий, повышение квалификации и мотивации к служебному росту предусматривает выплату командировочных или суточных для сотрудников или затраты на приглашение компетентного тренера-коуча (консультанта) по актуальной проблеме обучения правильной самореализации или изучения индивидуальных особенностей личности и т. п.

Большую роль в изучении социально-экономических условий жизнедеятельности выпускников вузов ФСИН России имеет анализ социально-экономической защиты как комплекса экономических методов и принципов реализации законодательно установленных государством социальных гарантий, направленных на повышение и укрепление социального статуса и социальной защищенности сотрудника уголовно-исполнительной системы

Как отмечает К. Ю. Фрик, обеспечение персонала органов и учреждений УИС жильем, достойной заработной платой, пенсией, создание гибкой системы

социального страхования на случай заболевания и увечья, предоставление льгот и компенсаций на получение кредитов на индивидуальное жилищное строительство позволило бы разрешить проблемы, связанные с созданием оптимального механизма социально-экономических гарантий работников ФСИН, особенно на начальном этапе профессионального пути, способствующих достижению эффективных результатов деятельности уголовно-исполнительной системы [4, с. 536].

Подводя итог рассмотрению социально-экономических условия жизнедеятельности выпускников ведомственных вузов ФСИН России, следует отметить, что эффективность стимулирования молодых сотрудников УИС посредством предоставления социальных гарантий выражается в рациональной организации затрат времени и бюджета, оптимальных результатов для достижения добросовестного выполнения возложенных служебных обязанностей, противодействия нарушениям законности и повышения престижа службы в УИС.

### *Список литературы*

1. Аксенова А.В. Результаты исследования субъективных показателей адаптации молодых сотрудников – выпускников образовательных организаций ФСИН России / А.В. Аксенова, Е.В. Павлова // *Вестник Административного права и практики*. – 2017. – №1. – С. 41–46. – EDN YIIZLN
2. Соболев Н.Г. Психологическое обеспечение адаптации выпускников высших образовательных учреждений к службе в уголовно-исполнительной системе ФСИН России: автореф. дис. ... канд. псих. наук / Н.Г. Соболев. – Рязань, 2007. – 25 с. EDN NIUARV
3. Федоровых С.В. Управление социально-психологическим климатом трудового коллектива ИК-5 г. Нижний Тагил / С.В. Федоровых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elar.usru.ru> (дата обращения 12.07.2024).

4. Фрик К.Ю. Правовая защита и социальная поддержка сотрудников уголовно-исполнительных инспекций / К.Ю. Фрик // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. №6 (45). – С. 536–547. EDN LKZZIZ