

Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России

Раков А.М.

Центральная военно-врачебная комиссия Федеральной службы
исполнения наказаний России (Москва)

Согласно ст. 4 Приказа Министерства Юстиции о порядке применения "Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно – исполнительной системы Министерства Юстиции Российской Федерации" № 76 от 6 июня 2005 года "в процессе предварительного изучения личности кандидата выясняется состояние его здоровья, соответствие имеющегося у него образования и специальной подготовки требованиям, предъявляемым к должности, на которую он принимается, деловые, личные и нравственные качества". Установление соответствия этих качеств и свойств личности кандидата, поступающего на службу в УИС Минюста России или на учебу в образовательные учреждения системы Минюста России, нормативно одобренным требованиям является основной задачей профессионального психологического отбора. Важным является и тот факт, что отказ в приеме на службу или учебу по результатам этого отбора защищает как самого кандидата от непосильной для него психоэмоциональной нагрузки, снижая риск возникновения у него психосоматических заболеваний, так и общество от негативных последствий его профессиональной несостоятельности. Одновременно профессиональный психологический отбор обеспечивает правовую обоснованность назначения на должность наиболее подходящего кандидата, определяет качества и характеристики, проявления которых следует учитывать и контролировать в процессе профессионального становления, предотвращая тем самым профессиональную деформацию.

Статья 54.1 3 части "Европейских пенитенциарных правил" гласит: "Пенитенциарная администрация обеспечивает тщательный подбор персонала всех уровней при найме или последующем назначении на должности. Во внимание принимаются, прежде всего, честность, человечность, профессиональные и личные качества, необходимые для такого рода работы".

Профессиональный отбор в УИС представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя медицинское и психофизиологическое с использованием инструментальных методик обследование и психологическое изучение кандидатов с применением различных тестовых методов. На основе результатов формируется заключение об уровне готовности данного индивида к службе в УИС.

Профессионально-психологический отбор осуществляется в три этапа:

I. Предварительный этап профессионально-психологического отбора.

На предварительном этапе профессионально-психологического отбора сотрудниками кадровых аппаратов и психологами учреждений УИС ФСИН России проводится социально-правовое и психологическое изучение кандидатов на службу, на учебу и сотрудников при перемещении на другие должности. Целью данного изучения является принятие решения о направлении или не направлении на прохождение процедуры профессионального отбора кандидатов.

В процессе собеседования и психологического обследования проводится предварительное изучение интеллектуальных, личностных характеристик кандидатов, а также необходимая профессиональная ориентация. На данном этапе психологи учреждений и органов УИС изучают аспекты профессиональной пригодности кандидата к службе с учётом особенностей уголовно-исполнительной системы, специфики стоящих перед подразделением задач в предстоящей деятельности.

По окончании предварительного изучения кандидата на службу, на учебу или сотрудника при перемещении отдел кадров и психолог подразделения оформляют направление на медицинское освидетельствование кандидата в военно-врачебной комиссии и психодиагностическое обследование в ЦПД, являющееся основанием для его углублённого изучения в ЦПД.

II. Основной этап профессионального психологического отбора.

На основном этапе профессионально-психологического отбора в ЦПД проводят экспертизу профессионально-психологической пригодности кандидата на службу, на учебу и сотрудников при перемещении на другие должности.

Основанием для обследования в ЦПД кандидатов на службу, на учебу и сотрудников при перемещении является направление из ОК подразделений УИС на экспертизу профессионально-психологической пригодности.

По результатам экспертизы в ЦПД готовятся следующие документы:

1. Заключение для кадровых аппаратов учреждений и органов УИС, образовательных учреждений ФСИН России с выводами:

- "рекомендуется в первую очередь";
- "рекомендуется" (в основном соответствует требованиям предполагаемой должности);

- "условно рекомендуется" (в ЦПД по истечении испытательного срока на кандидата предоставляется служебная характеристика, заключение психолога подразделения; в случае необходимости психолог подразделения направляет кандидата на повторное тестирование);
- "не рекомендуется" (не соответствует требованиям предполагаемой должности).

2. Заключение для психологов подразделений органов УИС ФСИН России, образовательных учреждений ФСИН России с результатами исследований, проведенных в ЦПД.

Заключения для психологов, оформленные по форме с результатами исследований, проведенных в ЦПД, направляются психологам подразделений с исключением возможности ознакомления с его содержанием самим кандидатом.

Содержание и выводы заключений центров психофизиологической диагностики являются конфиденциальной информацией, не подлежащей разглашению, особенно для обследуемых лиц и их близких. По факту разглашения проводится расследование.

Заключения ЦПД по результатам экспертизы профессиональной пригодности кандидатов на службу, на учебу, сотрудников при перемещении действительны в течение 6 месяцев.

III. Заключительный этап профессионального психологического отбора.

Заключительный этап профессионально-психологического отбора кандидатов на службу, сотрудников при перемещении осуществляют психологи психологической службы ФСИН (УФСИН) России, учреждений и органов УИС.

Психолог ФСИН (УФСИН) России, учреждения, органа УИС при необходимости проводит дополнительное обследование кандидата; вносит предложения руководству ФСИН (УФСИН) России, учреждения, органа УИС о целесообразности его назначения на должность в качестве стажера, о длительности испытательного срока, о мерах, направленных на социально-психологическую адаптацию.

Кандидаты в период прохождения испытательного срока находятся под наблюдением психолога подразделения. При этом непосредственный руководитель должен быть информирован психологом подразделения о позитивных и негативных личностных качествах стажера, об особенностях индивидуально-воспитательной работы с ним.

По окончании установленного испытательного срока психолог подразделения вносит предложения руководству учреждений и органов УИС о целесообразности назначения стажера на должность или перемещения сотрудника. Он же оформляет заключение на стажеров, условно рекомендованных ЦПД, которое отправляется в ЦПД вместе со служебной характеристикой. В случае необходимости психолог подразделения направляет стажера на повторное обследование в ЦПД.

Заключение по форме приложения 6 оформляется на кандидатов на службу по окончании стажировки (прохождения испытательного срока), на учебу, сотрудников при перемещении с выводами:

- "рекомендуется" (соответствует требованиям предполагаемой должности);
- "не рекомендуется" (не соответствует требованиям предполагаемой должности).
- После прохождения повторного обследования в ЦПД на стажера оформляются те же виды заключений, что и при первичном обследовании, но только с выводами:
- "рекомендуется" (соответствует требованиям предполагаемой должности);
- "не рекомендуется" (не соответствует требованиям предполагаемой должности).

Эти этапы определяют основные методологические подходы к экспертной оценке пригодности кандидата к службе на конкретной должности или обучению в образовательном учреждении ФСИН России и предусматривают раскрытие значений конституциональных, социальных, психогенных и соматогенных характеристик для развития состояний психической дезадаптации; выявление условий, способствующих возникновению и формированию этих нарушений.

ППО является частью профессионального отбора, который предполагает:

- социально-правовой отбор (проверка соответствия претендентов установленным требованиям по социальным и демографическим данным, образованию, отношению к военной обязанности, специальности, трудовому и жизненному опыту, характеристикам, криминологическому и наркологическому учетам, достоверности предоставленных сведений, документов, а также отсутствия негативной информации на их ближайшее окружение и др.);
- медицинский отбор, направлен на выявление явной или скрытой патологии, препятствующей осуществлению профессиональной деятельности, сюда же относится и определение уровня физической подготовленности. В медицинском отборе, в связи с его особой значимостью в силовых структурах, выделился психиатрический аспект, заключающийся в углубленном исследовании психической сферы кандидата с целью выявления, в основном, скрытых, стертых форм нервно-психической патологии.

ППО может быть первичным (отбор кандидатов на службу или учебу в УИС) и вторичным (отбор резерва на выдвижение или перемещение по службе, отбор на должности руководителей, отбор для выполнения специальных задач).

В настоящее время существуют два подхода к критериям профессионального психологического отбора.

1. Выявление и отсеивание лишь кандидатов, имеющих крайне неблагоприятные социально-психологические, индивидуально-психологические или психофизиологические характеристики. (Отбор по минимуму требований).

2. Выявление и отбор на службу и учебу кандидатов, как можно более соответствующих требованиям к профессионально важным качествам. (Отбор по максимуму требований).

Первый из них направлен, преимущественно, на профилактику деструктивных явлений среди личного состава УИС (увольнения по отрицательным основаниям, нарушения служебной дисциплины и законности, совершение преступлений, суициды и др.). Второй – на повышение эффективности оперативно-служебной

деятельности, т.е. выбор лучших из кандидатов, проходящих процедуру ППО.

Выбор подхода определяется степенью укомплектованности УИС, престижностью службы в ней, количеством и качеством рабочей силы на рынке трудовых ресурсов, уровнем компетентности психологов, наличием избытка кандидатов (конкурса), системой организации ППО, лимитом времени на его проведение и степенью централизации, наличием нормативного правового и методического обеспечения, уровнем технического оснащения и др.

В настоящее время эти объективные обстоятельства диктуют реализацию первого подхода при отборе кандидатов на службу в УИС. В большинстве развитых стран при проведении ППО используется второй подход, который всегда комбинируется с элементами первого.

В ППО можно выделить два направления: социально-психологическое и индивидуально-психологическое, которые тесно взаимосвязаны. Превалирование того или иного направления зависит от конкретных задач и этапа отбора.

Социально-психологическое направление превалирует там, где профессиональная деятельность требует наличия групповой сплоченности, взаимовыручки, распределения функций в группе, выраженности лидерских качеств или, наоборот, склонности к подчинению, т.е. качеств, необходимых для бесконфликтных и эффективных коммуникаций в группе, деятельность которой протекает в экстремальных условиях деятельности.

Там, где деятельность не предъявляет жестких требований к социально-психологическим характеристикам кандидата, может превалировать индивидуально-психологический подход.

В настоящее время определением степени рекомендованности кандидата к службе на конкретной должности или учебе в образовательном учреждении ФСИН России служат показатели экспертной оценки профессиональной пригодности. По результатам психофизиологического обследования в 2009 году условно рекомендовано – 25% и не рекомендовано – 7% от общего числа обследуемых лиц. Как показал анализ, при вынесении такого рода заключений были определены следующие показатели экспертной оценки профессиональной пригодности кандидатов:

- трудности социальной адаптации;
- эмоциональная незрелость;
- отсутствие четкой мотивационной направленности;
- импульсивность, конфликтность;
- бытовое пьянство, причастность к асоциальным группировкам;
- примитивность, ограниченность кругозора;
- низкий объем общеобразовательных знаний, сложности усвоения инструкции.

При вынесении заключений с выводом «не рекомендуется» доминируют такие показатели как:

- эгоцентричность;

- неразборчивость в выборе средств достижения целей, стремление к извлечению выгоды из сложившейся ситуации;
- склонность к невротическому типу реагирования в стрессовых ситуациях;
- тенденция к избеганию ответственности;
- высокий уровень тревожности;
- трудности социальной адаптации (ограниченность в контактах, отсутствие друзей, видение людей только с отрицательной стороны);
- утилитарно-корыстные мотивы поступления на службу.

Таким образом, в настоящее время профессиональный психологический отбор (ППО) в УИС представляет собой комплекс мероприятий, направленных на достижение более или менее качественного комплектования на основе обеспечения соответствия профессионально важных социально-психологических, психологических качеств и психофизиологических характеристик кандидатов, принимаемых на службу или учебу, требованиям служебно-профессиональной деятельности или обучения.