

ЖЕНСКИЙ ПЕРСОНАЛ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ¹

В статье рассматривается проблема использования женского персонала в исправительных учреждениях. Выявляются его функции и особенности трудовой деятельности. Подчеркивается необходимость гендерной дифференциации персонала в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, исправительные учреждения, женский персонал исправительных учреждений, функции женского персонала.

В настоящее время в исправительных учреждениях в России недостаточно используется женский персонал при взаимодействии со спецконтингентом, что снижает потенциальную эффективность деятельности учреждения при реализации своих функций.

Исправительные учреждения регулярно проводят процедуры, связанные с безопасностью осужденных и персонала, которые требуют участия женского кадрового состава. Например, обыск осужденных женщин, по международным нормам, не может проводиться лицами мужского пола, так как при проведении данной процедуры необходимо проявление чуткости и уважения к достоинству личности, а также соблюдение этического контекста [3, с. 61].

Но проведение досмотров и обысков является не единственной функцией, присущей женскому персоналу исправительных учреждений, что требует дополнительной его подготовки. К таким функциям можно отнести:

- содержание домов ребенка при исправительных учреждениях;
- развитие трудовой составляющей исправительных учреждений;
- развитие воспитательной составляющей исправительных учреждений;
- развитие культурно-досуговой и спортивной сфер в исправительных учреждениях.

Указанные функции необходимы для успешной ресоциализации осужденных после возвращения их из мест заключения. Кроме того, женский персонал способствует созданию необходимых и приемлемых условий жизнедеятельности для женщин-заклученных при отбывании ими срока в учреждениях, исполняющих наказания.

Если говорить об особенностях использования женского персонала в уголовно-исполнительной системе, то можно отметить следующие:

1. Дифференциация трудовой деятельности по гендерному признаку — исправительные учреждения должны, по нашему мнению, использовать женский персонал, в первую очередь, при развитии культурного уровня

¹ © Апахова В.В., Ваторопин А.С. Текст. 2019

осужденных. Правда, применение творческого подхода к трудовой деятельности в исправительных учреждениях весьма ограничено спецификой уголовно-исполнительной системы. Но активизация женского персонала в данной сфере может повысить качество и количество культурно-досуговых мероприятий, проводящихся для спецконтингента в рамках осуществления воспитательной функции.

Культурная составляющая крайне необходима для безболезненного возвращения осужденного в общество после окончания срока и выхода из исправительного учреждения. Также данный аспект позволяет проводить работы в области профилактики и предупреждения рецидивов.

2. Необходимо расширение границ личной ответственности сотрудников-женщин в исправительных учреждениях. Для реализации исправительной функции учреждений персоналу необходимо обладать высоким личным потенциалом. Особенно при взаимодействии со сложными группами осужденных женского пола. При наличии и постоянном развитии потенциала женского персонала учреждение может уделять особое внимание потребностям женщин-осужденных. Этот подход требует внутреннего понимания социальных и психологических потребностей последних и, соответственно, надлежащего управления ими. В результате становятся возможными предупреждение и профилактика внешне скрытых причин неадекватного поведения спецконтингента.

Все вышеизложенное в полной мере относится и к исправительным центрам. В связи с этим отметим, что сегодня можно говорить о повышении эффективности применения альтернативных лишению свободы наказаний — в Российской Федерации за последние несколько лет сократилось количество осужденных женщин, содержащихся в исправительных учреждениях. В 2016 году количество осужденных женщин составило 39,5 тыс. человек, в 2017 году — 38 тыс. человек, в 2018 году — 35,6 тыс. человек. При этом рост преступности среди женщин увеличивался: в 2016 году он составил 14,6%, в 2017 году — 15,75%, в 2018 году — 16,0%. То есть данные статистики свидетельствуют об увеличении уровня женской преступности при сокращении общей численности содержащихся в исправительных учреждениях, что как раз характеризует повышение использования альтернативных методов наказания. Эти методы, чаще всего, предполагают исправительные и принудительные работы, которые и реализуются исправительными центрами [1, с. 47].

Очевидно, что в исправительных центрах также должен использоваться женский персонал, желательно имеющий опыт работы в исправительных учреждениях. Это необходимо для трудовой дифференциации при распределении осужденных женщин для подходящего вида трудовой деятельности с учетом специфики женского труда и ориентации на корреляцию трудовой функции с воспитательным воздействием.

При рассмотрении проблемы использования женского персонала в исправительных учреждениях, на наш взгляд, особое внимание следует уделить дифференциации управленческого воздействия на женщин-подчи-

ненных. Как отмечают ученые Уральского института управления РАНХиГС, в Российской Федерации доминируют установки на жесткий стиль управления, и это становится отталкивающим фактором при привлечении женского персонала к работе в данной системе [2, с. 153]. При этом управленческое воздействие на определенные группы персонала не должно ущемлять права других категорий работников, что предполагает невозможность смягчения управленческих требований к женскому персоналу. Другими словами, необходим поиск адекватных мер воздействия на женский персонал с учетом имеющихся гендерных различий работников.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости использования потенциала женского персонала исправительных учреждений для повышения эффективности их работы. При этом следует учитывать особенности его использования, в том числе четко определить функционал данной группы работников исправительных учреждений.

Список источников

1. Грушин Ф. В. Альтернативные наказания в Российской Федерации: тенденции развития // Вестник Томского государственного университета. Право. — 2014. — № 2 (12). — С. 47-51.
2. Чевтаева Н. г., Качанова Е. А., Никитина А. С. «Мягкие» и «жесткие» стратегии социального контроля наркопотребления // Социологические исследования. — 2018. — № 11. — С. 152-156.
3. Andrew Coyle. A human rights approach to prison management // International Centre for Prison Studies. Handbook for prison staff. Second edition. — London, 2009. — 167 p.

Информация об авторах

Апахова Валентина Максимовна (Россия, Екатеринбург) — аспирант, Уральский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, e-mail: apakhova.valentina@gmail.com)

Ваторопин Александр Сергеевич (Россия, Екатеринбург) — доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и социологии управления, Уральский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, e-mail: asvatoropin@gmail.com)

Apakhova V. M., Vatoropin A. S.

FEMALE CORRECTIONAL STAFF IN RUSSIA: MAIN FEATURES AND PECULIARITIES OF USE

The article deals with the problem of the use of female staff in correctional institutions. Its functions and features of labor activity are revealed. The necessity of gender differentiation of personnel in the penitentiary system of the Russian Federation is emphasized.

Keywords: penal system, correctional facilities, female correctional staff, the function of the female staff.

Authors

Apakhova Valentina Maksimovna (Russia, Ekaterinburg) — post graduate student, Ural institute of management, branch of The Russian presidential academy of national economy and

public administration, 620144, 8 Marta Street, 66, Ekaterinburg, e-mail: apahova.valentina@gmail.com).

Vatoropin Alexander Sergeevich (Russia, Ekaterinburg) — doctor of sociology, associate professor, head of the Department of theory and sociology of management, Ural institute of management, branch of The Russian presidential academy of national economy and public administration (620144, 8 Marta Street, 66, Ekaterinburg, e-mail: asvatoropin@gmail.com).

References

1. Grushin F. V. Alternative punishments in the Russian Federation: tendencies of development // Bulletin of Tomsk state University. Law. — 2014. — № 2 (12). — P. 47-51.
2. Chevtaeva N. G., Kachanova E. A., Nikitina A. S. «Soft» and «hard» strategies of social control of drug use // Sociological research. — 2018. — № 11. — P. 152-156.
3. Andrew Coyle. A human rights approach to prison management // International Centre for Prison Studies. Handbook for prison staff. Second edition. — London, 2009. — 167 p.