
Секция 6. Тренды высшего образования в Индустрии 4.0 и глобальные перспективы развития науки в пространстве региона

УДК 3.08

Апахова В. М.

ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности образовательной системы сотрудников уголовно-исполнительной системы. Во введении затронут вопрос о необходимости повышения качества текущего профессионального образования уголовно-исполнительной системы. Целью является выявление специфики повышения качества образования, его целесообразности для последующей службы в исправительных учреждениях. Результатом становится выявление основных проблем и барьеров для повышения качества системы образования уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: персонал уголовно-исполнительной системы, образование сотрудников, программы обучения, образовательные учреждения, профессиональная подготовка.

Apakhova V. M.

FEATURES OF IMPROVING THE QUALITY OF PROFESSIONAL EDUCATION OF EMPLOYEES OF THE CRIMINAL EXECUTIVE SYSTEM

Abstract: the article discusses the features of the educational system of employees of the criminal Executive system. The introduction discusses the need to improve the quality of current professional education of the criminal Executive system. The goal is to identify the specifics of improving the quality of education, its feasibility for subsequent service in correctional institutions. The result is the identification of the main problems and barriers to improving the quality of the education system of the criminal Executive system.

Keywords: personnel of the criminal Executive system, education of employees, training programs, educational institutions, professional training.

Профессиональная группа сотрудников уголовно-исполнительной системы должна обладать специфическими навыками, которые обеспечивают эффективность трудовой деятельности. Для получения данных навыков сотрудникам исправительных учреждений необходимо проходить специализированное обучение, раскрывающее специфику трудовой деятельности.

сти в уголовно-исполнительной системе. Специализированное образование дает не только определенный набор навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности в уголовно-исполнительной системе, но и влияет на психологическую готовность к специфическим условиям труда. По мнению Л. Э. Кузнецовой [1, с. 50] психологическая подготовка в рамках специализированного обучения формирует трудовой потенциал, который сотрудник может использовать для профессионального роста и достижения социально-значимых целей уголовно-исполнительной системы.

По мнению В. Б. Дворцова [2, с. 170] специализированное образование сотрудников уголовно-исполнительной системы осуществляется в соответствии с критериями готовности курсантов образовательных организаций ФСИН России к обеспечению режима в исправительных учреждениях. Данные критерии позволяют на всех этапах обучения формировать у курсантов навыки, которые полностью отвечают требованиям исправительных учреждений. Это означает, что курсант до начала периода трудовой адаптации по мету службы имеет четкое представление о специфике трудовой деятельности и готов к решению профессиональных задач.

Эффективность деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы, прошедшего специализированное образование, становится выше, чем у сотрудника, получившего иное образование. П. В. Голодов [3, с. 290], считает, что при прохождении обучения в ведомственном учреждении курсанты формируют навык готовности к коррекции трудового поведения в различных трудовых ситуациях. Данный аспект позволяет утверждать, что специализированное обучение становится предпосылкой для формирования приверженности к исправительным учреждениям, что позволяет сотруднику действовать в интересах общества, которые выражены в официальных документах уголовно-исполнительной системы. Но при исследовании специализированного обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы наблюдается ряд проблем, которые должны быть решены, в первую очередь, для повышения эффективности образовательной структуры уголовно-исполнительной системы.

Первой проблемой является отсутствие вариативности обучения для сотрудников уголовно-исполнительной системы. В условиях жесткости управления сотрудник и кадровое подразделение учреждения не могут выбирать программу обучения, которая способствовала бы развитию сотрудника и повышению эффективности управления в учреждении. Установленная программа обучения должна быть пройдена персоналом определенных категорий и должностей и не предусматривает корректировки образовательных программ после утверждения.

На примере коммерческого сектора имеется практика, когда сотрудник организации может осуществить запрос на необходимость развития определенного навыка для повышения эффективности собственной работы, исхо-

ды из которого подбирается программа обучения. В уголовно-исполнительной системе такая практика отсутствует, поэтому сотрудник исправительного учреждения может получать навыки, которые не актуальны для его текущего положения и организации трудовой деятельности в конкретном исправительном учреждении.

В условиях долгосрочного планирования обучения персонала исправительных учреждений достаточно сложно учитывать текущие изменения трудовой деятельности. Поэтому программа обучения может потерять свою актуальность к моменту начала обучения из-за изменения трудовой обстановки, влияния различных внутренних и внешних факторов, а также изменений состояния и характеристик состава спецконтингента. Данный аспект может быть усовершенствован путем создания системы обратной связи со стороны сотрудников, которые включены в программы обучения. Сотрудник, ежедневно осуществляющий трудовые функции, максимально осведомлен об особенностях своей трудовой деятельности в условиях конкретного исправительного учреждения, что позволяет ему объективно оценивать собственную подготовку относительно предъявляемых требований.

Второй проблемой является территориальная отдаленность учебных центров и образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы. В настоящее время в составе уголовно-исполнительной системы действуют 7 учреждений ВПО с 1 филиалом, 3 института повышения квалификации, 2 межрегиональных учебных центра, 9 учебных центров территориальных органов, НИИ УИС, НИИ информационных технологий, обучение в которых требует оформления командировки сотрудника и его выезда на срок обучения по месту учебы. Некоторые регионы не имеют образовательных ресурсов по конкретным специальностям, что сужает возможности обучения до нескольких образовательных программ, но позволяет снижать затраты на командировочные расходы. Однотипность обучения не позволяет решать специфические задачи конкретного учреждения, а также развивать сотрудников исходя из потребностей системы управления учреждения.

Стоит отметить, что территориальная ограниченность влечет за собой ускорение профессиональной деформации, ухудшение морально-психологического климата, так как в пределах одного учреждения формируется кадровый состав, обладающий значительным уровнем подготовки по ограниченному спектру навыков. Эффективность трудовой деятельности, в данном случае, будет снижаться даже при положительном влиянии на нее внешних и внутренних факторов. Данный аспект достаточно сложен в разрешении, так как уголовно-исполнительная система не имеет достаточное количество ресурсов для оплаты длительных командировок большому количеству сотрудников. Но развитие дистанционных образовательных технологий может способствовать частичному разрешению данной проблемы и расширению об-

разовательных возможностей в соответствии с потребностями учреждения и профессиональными интересами сотрудника исправительного учреждения.

Необходимость постоянного мониторинга и совершенствования профессионального обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы для достижения социально-значимых целей обусловлена значимостью корректировки образовательных программ с точки зрения изменяющихся кадровых потребностей учреждения и условий трудовой деятельности. Это формулирует необходимость дальнейшей проработки исследуемой темы и разрешения раскрытых проблем.

Литература

1. Кузнецова Л. Э., Бочарова К. А. Особенности профессионального развития личности сотрудника уголовно-исправительного учреждения // Исследования молодых ученых: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, июнь 2019 г.). Казань : Молодой ученый, 2019. С. 50–51.
2. Дворцов В. Б. Теоретические аспекты формирования готовности курсантов образовательных организаций ФСИН России к обеспечению режима в исправительных учреждениях // Вестник Кузбасского института. 2016. № 1 (26). С. 166–171.
3. Голодов П. В. Профессиональная подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы : научный обзор // Вологодский институт права и экономики ФСИН России. 2016. № 57. С. 286–292.

УДК 316.444.5

**Банникова Л. Н.,
Малютин И. М.**

КОМПАРАТИВНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЛАНОВ СТУДЕНТОВ ИНЖЕНЕРНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ

Аннотация: в статье анализируются профессиональные планы и ожидания студентов инженерных программ подготовки венгерского и уральского региональных университетов. Выявлены отличия в оценках возможностей будущего профессионального развития и определении жизненных приоритетов студентами исследуемых университетов.

Ключевые слова: студенты, инженерные программы, профессиональные планы, сравнительный анализ.

**Bannikova L. N.,
Malyutin I. M.**

COMPARATIVE ANALYSIS OF PROFESSIONAL PLANS OF STUDENTS OF ENGINEERING TRAINING PROGRAMS

© Банникова Л. Н., Малютин И. М., 2020