

УДК 343.83:37

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ К ДЕЙСТВИЯМ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ ПОСРЕДСТВОМ ПРОВЕДЕНИЯ СМОТРОВ-КОНКУРСОВ НА ЛУЧШИЙ СВОДНЫЙ ОТДЕЛ

В.В. Смыковский

Академия ФСИН России, г. Рязань

Приведен пример повышения уровня готовности резервов учреждений уголовно-исполнительной системы к действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций на охраняемых объектах, рассмотрены педагогические аспекты проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства на тактико-специальных учениях при сборе сводных отрядов оперативных зон на примере УФСИН России по Архангельской области.

***Ключевые слова:** воспитание, эмоциональное выгорание, убеждение, упражнение, пример, поощрение, уголовно-исполнительная система, сотрудник, сводный отдел, сводный отряд, смотр-конкурс, профессиональное мастерство.*

Успешные или неуспешные действия как отдельного сотрудника уголовно-исполнительной системы, так и любого коллектива при выполнении задач в чрезвычайных обстоятельствах, положительное или отрицательное влияние последствий экстремальных ситуаций на работоспособность и безопасность персонала, так же как и на функционирование исправительного учреждения, определяются в решающей степени не самим фактом возникшего обстоятельства, а степенью подготовленности сотрудника или коллектива к нему.

На сегодняшнем этапе развития отечественной пенитенциарной системы для ее стабильного функционирования развитые навыки и умения, отвечающие высоким профессиональным требованиям к служебной деятельности в сложной оперативной обстановке, нужны не только каждому сотруднику в отдельности, но и подразделениям в целом, сводным отрядам, сводным отделам, резервам, служебным нарядам и т. д. создаваемым в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы для действий при возникновении чрезвычайных обстоятельств (ЧО).

В УФСИН России по Архангельской области осуществлён большой объем работы по выработке необходимых знаний, навыков и умений у сотрудников учреждений к действиям при возникновении ЧО.

С 2012 г. по 2014 г. нами проведён анализ готовности учреждений нашего территориального органа к действиям по задачам ЧО. Данный анализ проводился по итогам внезапных проверок учреждений, при инспектировании при проведении штабных тренировок и при проведении тактико-специальных учений.

В ходе данных мероприятий выявлены три основных группы недостатков:

1) неумение органов управления организовывать работу подчиненных по нормализации оперативной обстановки в учреждениях (принятие необоснованных решений, неумение оформлять принятые решения и т. д.), низкая штабная культура;

2) незнание старшими групп оперативного построения тактики действий возглавляемых ими групп, и вытекающее отсюда неумение руководить подчиненной группой;

3) незнание сотрудниками, входящими в группы боевого порядка приёмов и тактических действий групп, в которые они входят.

Вначале мы сделали ошибочный вывод, что данное положение дел можно поправить только применением дисциплинарных мер к начальникам учреждений и к сотрудникам учреждений, отвечающим за подготовку к действиям при ЧО.

Как принято в уголовно-исполнительной системе, мы стали применять дисциплинарные взыскания. Ни для кого не секрет, что среднестатистический начальник учреждения в любой момент имеет одно–два неснятых взыскания [4], у заместителей начальников учреждений ситуация не лучше. Принуждение применяется педагогически правильно тогда, когда оно опирается на убеждение и другие методы воспитания. Надо разумно пользоваться принуждением, не увлекаться и не злоупотреблять им [1].

В психологии выявлена следующая закономерность: если человека постоянно наказывать по разным поводам, то возникает синдром эмоционального выгорания [3] – состояние, когда человек ощущает себя истощенным морально, умственно, и физически. Все труднее просыпаться по утрам и начинать трудовую деятельность. Все сложнее сосредоточиться на своих обязанностях и выполнять их своевременно. Рабочий день растягивается до поздней ночи, рушится привычный уклад жизни, портятся отношения с окружающими.

Социально-поведенческие признаки эмоционального выгорания [3]: уклонение от обязанностей и ответственности; желание обвинить окружающих в собственных бедах; проявление злобы и зависти; жалобы на жизнь и на то, что приходится работать «круглосуточно»; привычка высказывать мрачные прогнозы: от плохой погоды на ближайший месяц до мирового коллапса.

Исходя из вышесказанного было решено не только использовать методы принуждения, к которым относится применение различных взысканий [1], но и вернуться к тем методам, которые не сработали или не были использованы ранее, таким, как убеждение, упражнение, пример, поощрение.

В соответствии с руководящими документами воспитательная работа с персоналом уголовно-исполнительной системы заключается в проведении комплекса информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, осуществляемых субъектами воспитательной деятельности и направленных на формирование у работников УИС необходимых профессиональных качеств.

Воспитательная работа предполагает единство и согласованность действий всех субъектов воспитания. Воспитательная работа проводится при решении оперативно-служебных и производственно-хозяйственных задач в повседневной деятельности учреждений и органов УИС. При решении служебно-боевых задач осуществляется морально-психологическое обеспечение [2].

В учреждениях УИС существует практика проведения смотров-конкурсов на лучшего начальника караула, лучшую учебно-материальную базу, лучшую обыскowo-маневренную группу и т. п. Данные мероприятия позволяют мобилизовать сотрудников как лично, так и в составе коллективов, выделиться, выполнить те или иные требования лучше всех, доказать себе и руководству, что они способны на большее.

На основании этого было решено организовать проведение смотров конкурсов готовности учреждений к действиям при ЧО.

Для начала нам необходимо было определиться, с какой категорией будем проводить смотр-конкурс, и какие навыки и умения необходимо выносить на оценку.

Действия групп управления учреждений оцениваются субъективно по таким параметрам, как принятие решения и организация управления при ЧО. Так как собирать руководство учреждений в одном месте ради конкурсов нецелесообразно, решено было данную категорию на конкурс не выносить.

Начальников групп оперативного построения и сотрудников, входящих в эти группы, мы собираем для проведения тактико-строевых занятий ежеквартально в составе резерва учреждения и раз в год в составе сводного отряда оперативной зоны для проведения тактико-специальных учений. С ними и решено проводить смотры-конкурсы.

В ходе данного мероприятия (конкурса), в основу которого заложен принцип соревновательности, сотрудники сводных отделов в составе подразделения демонстрируют членам комиссии (жюри) умения и навыки, необходимые для деятельности при ЧО, по четырем конкурсным заданиям:

1. Практические действия по единому тактическому замыслу;
2. Использование специальных средств в специальных операциях;
3. Обустройство быта личного состава в полевых условиях;
4. Строевая выучка и слаженность подразделения.

На общем построении личного состава после отработки всех конкурсных заданий, приема пищи в полевых условиях и подведения итогов проводится краткий разбор действий сводных отделов, отмечаются лучшие сотрудники, указываются недостатки; каждому подразделению, участвовавшему в конкурсе, на ближайшие занятия по служебной подготовке определяются те учебные задачи, решению которых следует уделить первоочередное внимание; организуется награждение победителей и призеров.

Общая продолжительность мероприятия не превышает шесть астрономических часов.

Данный конкурс профессионального мастерства сотрудников сводных отделов сводных отрядов, создаваемых в исправительных учреждениях УФСИН России по Архангельской области, не только повышает общий уровень профессиональной подготовленности сотрудников и подразделений к

действиям при ЧО, но и, что, на наш взгляд, не менее важно:

1) формирует у обучаемых потребность в необходимости совершенствования своей профессиональной подготовленности к деятельности в условиях ЧО;

2) воспитывает у личного состава компетентностное отношение к рискам и к обеспечению собственной безопасности в сложной оперативной обстановке;

3) формирует чувство коллективизма в среде сотрудников;

4) помогает выявить актив (ядро) коллектива, который, в свою очередь, способен повести за собой сотрудников в экстремальных ситуациях;

5) помогает дать оценку морально деловым качествам офицерского состава, подготовить резерв руководящих кадров для назначения на вышестоящие должности.

Данные методы обучения являются нормативной моделью деятельности обучения и способствуют воспитанию. Реализация воспитательной функции обучения при проведении данных мероприятий состоит в следующем [1]:

1) в выполнении каждым учебным предметом своей специфической функции в формировании мировоззрения сотрудника, в данном случае это тактико-специальная подготовка;

2) соединении учебной, оперативно-режимной и других видов деятельности сотрудников;

3) активизации познавательной и практической деятельности сотрудников, усилении роли практических занятий, способствующих сознательному усвоению знаний и создающих условия для их творческого применения.

Признаки формирования коллектива [5]:

1. Общая социально значимая цель – победа в конкурсе, отстаивание чести учреждения;

2. Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности – постоянные тренировки в повседневной жизнедеятельности, применение выработанных навыков в экстремальных ситуациях;

3. Отношения ответственной зависимости. Между членами коллектива устанавливаются специфические отношения, отражающие не только единство цели и деятельности (рабочее сплочение), но и единство связанных с ними переживаний и оценочных суждений (моральное единение);

4. Общий выборный руководящий орган – начальник сводного отдела, назначенный из наиболее подготовленных офицеров учреждения.

Помимо перечисленных признаков коллектив отличается и другими важными особенностями. Это характеристики, отражающие внутриколлективную атмосферу, психологический климат, отношения между членами коллектива. Одна из таких характеристик – сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, «чувство локтя», причастность к коллективу. В хорошо организованных коллективах проявляются взаимопомощь и взаимответственность, доброжелательность и бескорыстие, здоровая критика и самокритика, соревнование.

Группа формально сотрудничающих людей может обходиться без этих качеств, коллектив же без них теряет свои преимущества.

В коллективе, обладающем всеми перечисленными признаками, формируется иная система отношений к труду, к людям, к своим личным и общественным обязанностям. В дружном, сплоченном коллективе система отношений определяется разумным сочетанием личных и общественных интересов, умением подчинять личное общественному. Такая система формирует ясную и уверенную позицию каждого члена коллектива, знающего свои обязанности, преодолевающего субъективные и объективные препятствия.

Резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что до проведения подобных учебных занятий процент подготовленных сотрудников, навыки которых позволяли грамотно применять средства индивидуальной бронезащиты и активной обороны, составлял около 20 % (данные получены в ходе плановых и внезапных проверок). После двухлетнего опыта проведения занятий в той форме, которая предложена в статье, этот показатель стал составлять порядка 75 %, что говорит об эффективности проведения смотров-конкурсов. Кроме того, личный состав учреждений мобилизовался, что помогло в целом повысить готовность учреждений к действиям при чрезвычайных обстоятельствах.

Авторы полагают, что проведение дальнейших исследований в этой области позволит разработать примерную педагогическую модель формирования готовности сотрудников УИС к действиям при чрезвычайных обстоятельствах и выявить педагогические условия, способные обеспечить ее эффективную реализацию. Это, на наш взгляд, внесет определенный научный вклад в организацию и методику профессионального образования персонала правоохранительных органов Российской Федерации, а теоретические положения и выводы обеспечат новизну научных знаний руководящего и профессорско-преподавательского состава специализированных образовательных учреждений в области организации и проведения процесса формирования готовности сотрудников к действиям при чрезвычайных обстоятельствах.

Список литературы

1. Общая характеристика методов воспитания В. Г. Крысько. Психология. Курс лекций. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/krysko2/28.php (дата обращения: 06.01.2017).
2. Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы». Приложение 1 «Положение об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» п. 3. URL: http://www.32.fsin.su/images/docs/UK/normativn-dokumenty/Prik_FSIN_555_28_12_2010.pdf (дата обращения: 06.01.2017).
3. Синдром эмоционального выгорания URL: <http://prosindrom.com/>

psychopathological/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya.html (дата обращения: 06.01.2017).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (редакция от 03.07.2016 г.) с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017 г.). Ст. 192. Дисциплинарные взыскания. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3a3bad3e8cac339021393236fd85d5a46a357735/ (дата обращения: 06.01.2017).
5. Электронный учебник. Раздел «Педагогика». Лекция 8: Личность и коллектив. URL: http://krip.kbsu.ru/pd/did Lec_8.html Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова (дата обращения: 06.01.2017).

**FORMATION OF READINESS OF EMPLOYEES OF CRIMINAL
EXECUTIVE SYSTEM FOR ACTION IN EMERGENCY CAUSES
THROUGH HOLDING SHOWS AND COMPETITIONS FOR THE BEST
CONSOLIDATED DEPARTMENT**

V.V. Smykowski

Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan

In the article the example of increase in readiness of allowances of the penal establishments for actions in case of emergency situations on the protected objects is given, pedagogical aspects of holding review competitions of professional skills on tactical and special training in case of composite groups of operational zones call on the example of the Directorate of the FPS of Russia across the Arkhangelsk region are considered.

Keywords: *education, emotional exhaustion, belief, exercise, example, encouragement, penal system, officer, composite department, composite group, review competition, professional skills.*

Об авторе:

СМЫКОВСКИЙ Василий Васильевич – адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических кадров ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (390000, Рязань, Сенная, д. 1), e-mail: vvs-80@mail.ru