Н. А. Цветкова, С. В. Кулакова, Е. А. Володарская

Перспективы профессионально-личностного развития резерва руководителей уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как фактор предупреждения должностных преступлений

Эффективность пенитенциарной деятельности предполагающая, авторитарность системы управления во многом детерминирована индивидуально-личностными свойствами руководителей подразделений уголовно-исполнительной системы, которым необходимо максимально полно проявлять свои управленческие способности, однако не каждый руководитель имеет достаточный объем таких способностей, а если имеет, то не всегда может проявить их с максимальной силой.

В этом случае возможны серьезные просчеты, ведущие к определенным социально-психологическим и криминологическим последствиям. В их числе неустойчивость социально-психологического климата в коллективе что, провоцирует высокую текучесть кадров, не позволяющую сформировать кадровое ядро подразделения, а также высокий риск того, что подчиненные сотрудники проецируя стиль, манеру общения и аффекты со стороны руководства начинают проявлять социально неодобряемые и даже саморазрушающие формы поведения, такие как различные формы агрессии по отношению к себе и окружающим, пренебрежение требованиями безопасности на службе и в быту, противоправные действия в отношении осужденных и т.д.

Одним из важнейших факторов предупреждения данных явлений становится система работы с кадровым резервом на руководящие должности. Арсенал диагностических средств исследования 65 сотрудников уголовно-исполнительной системы, являющихся руководителями среднего звена и состоящими в кадровом резерве был представлен набором методов: а) анализ документов; б) экспертная оценка личности сотрудника; в) психологическое тестирование, позволяющее получить обобщенный психологический портрет личности по оценкам пяти «черт нормальной личности», мотиваторам социально-психологической активности, стилю саморегуляции поведения, уровням правового сознания и веры в людей, а также самооценку возможностей профессионального развития и перспектив должностного роста.

Обобщенная характеристика обследованных показывает, что 88% из них соответствует требованиям, предъявляемым к пенитенциарной деятельности. Обследованные имеют средний с тенденцией к низкому уровень развитости «эмоционального интеллекта»; их стиль саморегуляции поведения является акцентуированным по причине относительно слабо развитой самостоятельности; у 95% высокий и средний уровень развития правового сознания; 70% из них отличаются недоверием к людям; ведущим мотиватором их социально-психологической активности является достижение успеха. Все обследованные сотрудники видят возможности для своего профессионального развития, хотя около 30% из них сомневаются в наличии для себя перспектив должностного роста в этой системе.

На основании полученных результатов выявлены ресурсы успеха и четыре наиболее важных направления работы с кадровым резервом.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, предупреждение преступлений, криминология, кадровый резерв; личностные особенности; перспективы профессионального развития и должностного роста

Ссылка для цитирования:

Цветкова Н. А., Кулакова С. В., Володарская Е. А. Перспективы профессионально-личностного развития резерва руководителей уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как фактор предупреждения должностных преступлений // Перспективы науки и образования. 2020. № 6 (48). С. 384-396. doi: 10.32744/pse.2020.6.30

N. A. TSVETKOVA, S. V. KULAKOVA, E. A. VOLODARSKAYA

Prospects for the professional and personal development of the penal system leaders reserve of the Russian Federation as a factor in the prevention of malfeasance

The effectiveness of penitentiary activities, assuming the authoritarianism of the management system, is largely determined by the individual and personal characteristics of unit heads of the penal system, who need to show their managerial abilities as fully as possible, but not every leader has a sufficient amount of such abilities. If he/she does, he/she cannot always demonstrate them to the fullest extent.

In this case, there can be serious miscalculations, leading to certain socio-psychological and criminological consequences. Among them, the instability of the socio-psychological climate in a team, provoking a high employee turnover, which does not allow forming the key personnel of a unit, as well as a high risk that subordinate employees, projecting the style, manner of communication and affects of the management, begin to show socially disapproving and even self-destructive forms of behavior, such as various forms of aggression towards oneself and others, neglect of safety requirements at work and in everyday life, unlawful actions against convicts, etc.

One of the most important factors in the prevention of these phenomena is the system of work with a personnel reserve for managerial positions. The arsenal of diagnostic tools for the study of 65 employees working in the penal system, who are middle managers in the personnel reserve, included a set of methods: a) analysis of documents; b) expert assessment of the employee's personality; c) psychological testing, which allows obtaining a generalized psychological profile of a personality according to the estimates of five "traits of an adequate personality", motivators of socio-psychological activity, the style of behavior self-regulation, levels of legal consciousness and faith in people, as well as self-assessment of professional development opportunities and career prospects.

The generalized characteristics of the respondents show that 88% of them meet the requirements for penitentiary activities. The respondents have an average level of emotional intelligence development with a tendency to lower; their style of behavior self-regulation is accentuated due to their relatively poorly developed independence; 95% of respondents have a high and medium level of legal consciousness development; 70% of them are distinguished by their distrust of people; the leading motivator of their socio-psychological activity is success achievement. All surveyed employees see opportunities for their professional development, although about 30% of them have concerns about promotion opportunities in this system.

Based on the results obtained, the resources of success and the four most important areas of work with the personnel reserve were identified.

Keywords: penal system, crime prevention, criminology, personnel reserve; personal characteristics; prospects for professional development and promotion opportunities

For Reference:

Tsvetkova, N. A., Kulakova, S. V., & Volodarskaya, E. A. (2020). Prospects for the professional and personal development of the penal system leaders reserve of the Russian Federation as a factor in the prevention of malfeasance. *Perspektivy nauki i obrazovania – Perspectives of Science and Education*, 48 (6), 384-396. doi: 10.32744/pse.2020.6.30

Введение

В современных условиях особое значение приобретает проблема предупреждения преступлений, совершаемых сотрудниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС, система). На фоне общей непростой криминогенной ситуации особую тревогу вызывают факты совершения преступлений лицами, специально наделенными властными полномочиями, должностными лицами правоохранительных органов [13, с. 587]. Стиль руководства и личность руководителя пенитенциарного подразделения, оказывают наиболее сильное влияние на эффективность деятельности. Необходимо принимать в расчет, что далеко не каждый хороший специалист становится успешным руководителем так, например, в 2012 году из числа вновь назначенных руководящих работников органов и учреждений, исполняющих наказания, 5,5% выдвиженцев проработали менее одного года [3]. Кроме того, некоторых руководителей территориальных органов спустя непродолжительное время после их назначения приходилось увольнять или переводить на должности с меньшим объемом работы [8; 19]. Эти факты обусловлены недостаточно глубоким изучением личности резервистов и их склонностей к управленческой деятельности, отсутствием профессиональной мотивации к службе. Зачисление сотрудников в резерв кадров на выдвижение на руководящую должность лишь на основе успешных показателей служебной деятельности, наличия соответствующего образования и возрастной перспективы не является гарантией эффективности последующей работы сотрудника в качестве руководителя. Также более тщательный отбор и подготовку управленческого резерва обуславливают социально-экономические изменения в обществе и продолжающееся реформирование пенитенциарной системы, которые требуют и новых методов управления, более внимательного отношения к человеческому фактору, создания условий для самовыражения, самоактуализации личности сотрудника.

Анализ зарубежного опыта подготовки кадров для пенитенциарных учреждений показывает, что к сотрудникам, помимо профессиональных, предъявляются и личностные требования, включающие коммуникативные и межличностные аспекты, умения в области технологий разрешения проблемных ситуаций и т.д. [2], служебная деятельность в пенитенциарных учреждениях возможна при соответствии кандидата строгим требованиям и после прохождения длительной, многоступенчатой системы подготовки [12], в целях профилактики профессиональных деструкций отбор и сопровождение кандидатов на службу и действующих сотрудников проводится с учетом их личностных особенностей в числе которых особое внимание уделяется определению стрессоустойчивости и наличию навыков саморегуляции [23], важным остается поиск путей профилактики профессиональных деструкций и ресурсов, применяемых действующими сотрудниками, повышающих их удовлетворенность исполняемой деятельностью [24]. Для современной УИС работа по формированию резерва кадров на управленческие должности и ее методическое обеспечение имеют безусловно важное значение [14; 18]. Стремительные социальные преобразования в стране и мире (например, интернет, цифровизация), экономическая нестабильность, геополитическая напряженность [23; 24] и другие факторы видоизменяют характер преступных деяний и самих преступников [4]. В связи с этим возникают вопросы о личности сотрудника УИС и его профессионально-важных качествах, об оценке сотрудников на

их соответствие предъявляемым требованиям, о возможностях и условиях профессионального развития и должностного роста [8; 21]. Эти вопросы составляют круг актуальных проблем работы с кадрами в УИС [10; 13]. И поиску ответов на них уделяется немало внимания и в России, и за рубежом. Например, к настоящему времени определен круг профессионально важных качеств сотрудника этой системы [5; 15] и разработана методика экспертной оценки его личности с целью их выявления [1]; изучаются психологические детерминанты успешности профессиональной деятельности сотрудников УИС [6], особенности и проблемы их личностного развития на разных этапах профессионального становления [7], что в целом способствует непрерывному совершенствованию методического и, в частности, психологического обеспечения работы с резервом кадров на руководящие должности [14; 20]. Исследование Л.Л. Малковой и А.А. Кольева [10] на основе результатов анкетирования 750 сотрудников УИС, состоящих в кадровом резерве, и 150 сотрудников кадровых аппаратов из 26-и территориальных органов ФСИН России позволяет определить основные направления дальнейшего исследования такие как: проблема подбора кандидатов для включения в резерв, определения их мотивации; проблема формализма как отсутствия личностно-ориентированного подхода в работе с кадрами; проблема оценки управленческого и личностного потенциала сформированного резерва; проблема методического обеспечения работы с кадровым резервом и другие.

Таким образом, исследование перспектив профессионально-личностного развития резерва руководителей УИС имеет определенные теоретико-методологические предпосылки.

Материалы и методы

Эмпирическое исследование проводилось в 2018 году на выборке из 65 сотрудников УИС – руководителей среднего звена, состоящих в списках кадрового резерва. Ставилась цель – с одной стороны, получить оценку личности и деятельности этих резервистов, с другой – выявить их оценки перспектив собственного профессионального движения в УИС. Применялись:

- метод анализа документов. На его основе получены объективные данные об обследованных сотрудниках, состоящих в кадровом резерве (они представлены ниже в характеристике базы эмпирического исследования);
- метод экспертной оценки личности (методика Б.Г. Бовина «ЭОЛС» [1]. В качестве экспертов выступали непосредственные руководители обследованных сотрудников из списка кадрового резерва, психологи структурных подразделений, работники кадровых служб;
- метод психологического тестирования. Применялись 6 методик психодиагностики: 1) пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка» Р. МакКрея и П. Коста (тест NEO PI), позволяющий получить обобщенный психологический портрет личности по оценкам пяти «черт нормальной личности», – нейротизма, экстраверсии, открытости опыту, сотрудничества, добросовестности) [17]; 2) тест «эмоционального интеллекта» (EQ Н. Холла) [16]; 3) методика диагностики мотиваторов социально-психологической активности – стремлений к успеху, власти, социальному признанию (по теории Д. Макклелланда) [16]; 4) методика изучения стиля саморегуляции поведения В.И. Моросановой (ССПМ) [11];

- 5) методика «Пословицы» на определение уровня правового сознания [9]; 6) методика определения уровня веры в людей (шкала М. Розенберга) [16];
- метод самооценки возможностей профессионального развития и перспектив должностного роста (использовалась пятибалльная шкала от 0 - «затрудняюсь ответить» до 5 баллов – «очень хорошие»).

Математико-статистическая обработка данных осуществлена с помощью методов пакета MS Office Excel, IBM SPSS Statistics 23.

Характеристика базы эмпирического исследования. Выборку составили 56 мужчин (86,2%) и 9 женщин (13,8%) в возрасте от 24 до 48 лет (средний возраст – 34 года), занятых служебной деятельностью в разных территориальных органах ФСИН России от 2-х до 20 лет (средний стаж работы в УИС – 9 лет), являвшихся руководителями среднего звена и состоявших в списках кадрового резерва. На момент обследования 9 сотрудников (13,8%) трудились в занимаемой должности немногим более 1-ого года; у остальных 56-и сотрудников средний стаж работы на последней должности в УИС составлял около 5-ти лет. Из них: имели среднее образование – 1 чел. (1,5%), среднее специальное образование – 6 чел. (9,2%), высшее ведомственное – 16 чел. (24,6%), высшее гражданское – 42 чел. (64,7%). По семейному положению: были не замужем/холостыми – 11 чел. (16,9%), состояли в браке – 45 чел. (69,3%), находились в разводе – 3 чел. (4,6%), сожительствовали – 6 чел. (9,2%). Большинство обследованных сотрудников (73,8%) имели детей.

Результаты исследования

1. Результаты анализа экспертных оценок обследованных сотрудников УИС, состоящих в списке кадрового резерва, по 9-и параметрам и общему уровню ЭОЛС

Таблица 1

Экспертные оценки личностных особенностей, деятельности и социального статуса обследованных руководителей среднего звена, состоящих в списках кадрового резерва

Оцениваемые параметры	Средние значения
1. Характер	4,8
2. Отношение к работе	4,8
3. Нравственные качества	4,8
4. Отношение к людям	4,7
5. Умственные способности	4,5
6. Лидерские качества	4,4
7. Физическое развитие	4,1
8. Оценка труда сотрудника	3,6
9. Социометрический статус	3,5
Общегрупповой уровень ЭОЛС	39,2

Общегрупповой показатель ЭОЛС обследованных руководителей среднего звена составил 39,2 балла из 63-х максимально возможных. Он относится к области средних значений. При этом 13 чел. (20%) имеют ЭОЛС высокого уровня. Этот факт отображен ниже в таблице 2.

Таблица 2

Распределение обследованных руководителей среднего звена в зависимости от общего уровня методики «ЭОЛС»

Общий уровень ЭОЛС	Уровни выраженности		
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%
	13 / 20%	44 / 67,7%	8 / 12,3%

Рисунок 1 Рейтинг частных общегрупповых экспертных оценок обследованных руководителей среднего звена, состоящих в резерве

Рисунок 1 показывает, что ведущими характеристиками личности, по мнению экспертов, в данной группе кадрового резерва являются: характер, отношение к работе, нравственные качества. В то же время очевидно противоречие между этими тремя характеристиками, с одной стороны, и двумя замыкающими рейтинг параметрами (оценка труда сотрудника и его социометрический статус) – с другой стороны.

Получается, что при хорошем характере, позитивном настрое на работу и высоких моральных качествах результаты труда обследованных руководителей среднего звена едва соответствуют ожидаемым, а сами они не пользуются большим авторитетом в коллективе своего структурного подразделения. Однако в целом около 88% обследованных руководителей среднего звена УИС, судя по общему уровню ЭОЛС, составляет вполне перспективную группу для профессионально-должностного роста. И это высокий показатель.

2. Результаты, полученные с помощью методик психологической диагностики

2.1. Обобщенный психологический портрет личности руководителя среднего звена УИС, состоящего в списке кадрового резерва, полученный на основе личностного опросника «Большая пятерка».

Таблица 3

Распределение обследованных руководителей по уровням развитости пяти «черт нормальной личности»

Замеряемые параметры	Уровни выраженности			
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%	Средние значения
1. Открытость новому опыту	34 / 52,3%	31 / 47,7%	0	50,0
2. Сотрудничество	14 / 21,5%	48 / 73,9 %	3 / 4,6%	45,9
3. Нейротизм	7 / 10,8%	48 / 73,9%	10 / 15,3%	44,6
4. Добросовестность	2 / 3,1%	41 / 63,1%	22 / 33,8%	39,8
5. Экстраверсия	0	4 / 6,2%	61 / 93,8%	28,6

Областью средних значений является интервал от 41-ого до 50-и баллов; максимальное значение – 75 баллов. Представленные в таблице 3 и на рисунке 2 данные показывают, что обследованная группа в целом характеризуется средними показателями замеряемых параметров, при этом пятерку «черт нормальной личности» возглавляет показатель открытости новому опыту (он достиг значения высокого уровня). А это означает, что все обследованные сотрудники, состоящие в списках кадрового резерва (100%), имеет внутриличностную препосылку для продолжения профессионально-должностного развития, причем более чем у половины выборки эта предпосылка развита максимально.

2.2. Результаты изучения особенностей «эмоционального интеллекта».

Таблица 4

Распределение обследованных руководителей среднего звена по уровням пяти параметров «эмоционального интеллекта»

Замеряемые параметры	Уровни выраженности			
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%	Средние значения
1. Самомотивация	10 / 15,4%	31 / 47,7%	24 / 36,9%	9,1
2. Эмпатия	1 / 1,5%	33 / 50,8%	31 / 47,7%	7,0
3. Управление эмоциями	3 / 4,6%	29 / 44,6%	33 / 50,8%	6,8
4. Эмоциональная осведомленность	3 / 4,6%	31 / 47,7%	31 / 47,7%	6,6
5. Распознавание эмоций	1 / 1,5%	33 / 50,8%	31 / 47,7%	5,8
Общий уровень EQ				35,3

Судя по таблице 4, ведущим компонентом «эмоционального интеллекта» обследованных сотрудников УИС является самомотивация. Этот параметр «эмоционального интеллекта» характеризуется средним уровнем развития и является относительно «сильным» аспектом в данной интегративной характеристике личности по сравнению с остальными слабо развитыми параметрами. Особенно это касается параметра «распознавание эмоций». Общий уровень «эмоционального интеллекта», являясь невысоким по группе в целом, свидетельствует о большом потенциале развития, который легко реализовать, поскольку у сотрудников выявлена достаточно развитая самомотивация.

2.3. Результаты изучения мотиваторов социально-психологической активности руководителей среднего звена УИС.

Таблица 5

Распределение сотрудников по типам и уровням мотиваторов социально-психологической активности

Мотиваторы активности	Уровни выраженности			
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%	Среднее значение
1. Власть	27 / 41,6%	37 / 56,9%	1 / 1,5%	17,8
2. Признание	28 / 43,1%	37 / 56,9%	0	17,8
3. Успех	41 / 63,1%	24 / 36,9%	0	20,1

Данные, представленные в таблице 5, отражают ведущую роль мотиватора достижения успеха при относительно меньшей значимости мотиваторов власти и признания.

2.4. Результаты исследования особенностей стиля саморегуляции поведения и деятельности.

Таблица 6

Распределение руководителей среднего звена по уровням шести структурных параметров стиля саморегуляции поведения и деятельности

Замеряемые параметры (от 0 до 9 баллов по каждой шкале)	Уровни выраженности			
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%	Средние значения
1. Планирование	29 / 44,6%	32 / 49,2%	4 / 6,2%	6,9
2. Моделирование	25 / 38,4%	33 / 50,8%	7 / 10,8%	6,9
3. Программирование	19 / 29,2%	43 / 66,2%	3 / 4,6%	6,7
4. Оценка результатов	12 / 18,5%	47 / 72,3%	6 / 9,2%	6,2
5. Гибкость	29 / 44,6%	31 / 47,7%	5 / 7,7%	6,9
6. Самостоятельность	4 / 6,2%	32 / 49,2%	29 / 44,6%	4,5
Общий уровень саморегуляции				38,1 из 54

Рисунок 2 Стиль саморегуляции поведения обследованных руководителей среднего звена УИС, состоящих в списках кадрового резерва

Рисунок 2 отражает основную особенность стиля саморегуляции обследованных руководителей УИС: относительно неразвитое личностное качество «самостоятельность» (оно относится к области средних значений с тенденцией к низкому уровню) деформирует их стиль саморегуляции (делает его акцентуированным). В то же время остальные параметры стиля развиты достаточно высоко, а, следовательно, и общий уровень саморегуляции поведения и деятельности тяготеет к высокому.

2.5. Результаты диагностики правового сознания.

Каждому руководителю предлагалось оценить 27 пословиц (согласен / не согласен). По сумме набранных баллов определялся уровень правосознания – низкий (0-14 баллов), средний (15-21 балл) или высокий (22-27 баллов).

Таблица 7

Распределение руководителей среднего звена УИС, состоящих в кадровом резерве, по уровням развития правового сознания

Замеряемый параметр	Уровни выраженности			
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%	Среднее значение
Правовое сознание	30 / 46,2%	32 / 49,2%	3 / 4,6%	21,0

Очевидно, что руководители с низким уровнем правового сознания среди кадрового резерва все-таки встречаются.

2.6. Результаты исследования веры в людей (доверия к людям).

Таблица 8

Распределение руководителей среднего звена, состоящих в кадровом резерве, по уровням доверия к людям

Замеряемый параметр	Уровни выраженности			
	Высокий чел./%	Средний чел./%	Низкий чел./%	Среднее значение
Доверие к людям	9 / 13,8	12 / 18,5%	44 / 67,7%	1,4

Судя по данным таблицы 8, обследованные руководители в большинстве своем характеризуются низким уровнем доверия к людям (около 68%) или относятся к ним с некоторой долей опасения. Среди них невелик процент тех, кто отличается высоким показателем по данной характеристике (около 14%).

3. Результаты анализа оценки руководителями, состоящими в кадровом резерве, возможностей для своего профессионального развития и перспектив должностного роста в УИС.

Руководителям было предложено использовать следующую систему оценок: 0 – затрудняюсь с ответом; 1 – скорее нет, чем есть; 2 – скорее есть, чем нет; 3 – есть; 4 – хорошие; 5 – очень хорошие. Результаты анализа полученных данных представлены ниже в таблице 9.

Таблица 9 показывает, что все обследованные руководители видят возможности для своего профессионального развития (никто из них не затруднился с ответом и не усомнился в наличии возможностей; 16 чел. (24,6%) ответили, что возможности «есть», остальные (73,4%) оценили этот параметр как возможности не только есть, но они «хорошие»).

Таблица 9

Общегрупповые показатели оценки обследованными руководителями, состоящими в кадровом резерве, возможностей своего профессионального роста и перспектив должностного продвижения

Оцениваемые параметры	Средние значения по группе
1. Перспективы должностного роста	3,0
2. Возможности профессионального развития	3,8

Перспективы должностного роста оценены также довольно высоко. Однако 4 чел. (6,2%) затруднились с ответом, 15 чел. (23%) ответили «Скорее, есть»; число уверенных в том, что перспектива «есть», составило 28 чел. (43%); оценили перспективу своего должностного роста как «хорошая» 7 чел. (10,8%) и «очень хорошая» - 11 чел. (17%). Из этих данных следует, что около 30% обследованных руководящих сотрудников УИС, состоящих в кадровом резерве, чувствуют себя в этом качестве неуверенно; в то же время большая часть данной группы (около 70%) находится в благоприятных условиях для профессионального развития и должностного роста.

Обсуждение результатов

Полученные эмпирическим путем данные позволяют дать следующую обобщенную характеристику обследованной группы руководителей среднего звена УИС, состоящих в кадровом резерве:

- в большинстве своем (около 88%) обследованные сотрудники УИС отличаются адекватным для данного рода деятельности характером, ответственным отношением к работе, сформированностью нравственных качеств и в целом составляют перспективную группу для профессионально-должностного роста;
- 100% обследованных сотрудников имеют такую внутриличностную предпосылку для продолжения профессионального развития и должностного роста, как «открытость новому опыту», причем более чем у половины из них эта предпосылка является максимально развитой;
- группа обследованных сотрудников характеризуется средним уровнем развитости «эмоционального интеллекта», причем с тенденцией к низкому. В то же время ведущим компонентом их «эмоционального интеллекта» является самомотивация, что свидетельствует о большом потенциале развития по данному параметру, который они имеют;
- хотя их стиль саморегуляции поведения и деятельности является акцентуированным в силу «отставания» в развитии такого личностного (и профессионально важного) качества, как самостоятельность, тем не менее общий уровень саморегуляции является достаточно высоким;
- подавляющее большинство обследованных сотрудников (около 95%) характеризуется высоким и средним уровнями развития правового сознания;
- среди них невелик процент (около 14%) тех, кто отличается высоким уровнем доверия к людям, а недоверчивые составляют около 70%;
- ведущую роль среди мотиваторов их социально-психологической активности играет стремление к достижению успеха (власть и социальное признание выражены значительно слабее);

- все обследованные руководители видят возможности для своего профессионального развития, в то же время около 30% из них сомневаются в наличии для себя перспектив должностного роста в УИС.

Заключение

Созданная на основе эмпирических данных обобщенная характеристика обследованной группы руководителей среднего звена УИС, состоящих в кадровом резерве, позволяет заключить, что в качестве наиболее важных направлений работы с кадровым резервом целесообразно выделить следующие:

1. совершенствование процедуры подбора сотрудников и их включения в кадровый резерв (хотя данное исследование показало небольшой процент явных несоответствий требованиям к руководителю УИС, причем только по отдельным параметрам, тем не менее, они обнаружены);
2. повышение уровня физического развития сотрудников (судя по полученным данным, оно в целом приемлемое, однако его уровень находится не в области высоких значений);
3. социально-психологическая работа, нацеленная на развитие «эмоционального интеллекта» сотрудников (он оказался их наиболее уязвимой интегративной личностной характеристикой);
4. создание условий для повышения авторитета сотрудников УИС из числа кадрового резерва и их самостоятельности как профессионально важного качества.

Таким образом, перспективы профессионально-личностного развития руководителей подразделений УИС является одним из основных факторов предупреждения должностных преступлений как самими резервистами, так и сотрудниками подразделений. Успеху работы с кадровым резервом в обозначенных выше направлениях могут способствовать обнаруженные в ходе исследования ресурсы – открытость сотрудников новому опыту, самомотивация в структуре «эмоционального интеллекта», достаточно высокий уровень саморегуляции поведения и деятельности в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бовин Б.Г., Кокурин А.В. Использование экспертной оценки личности для выявления личностных профессионально значимых качеств // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. № 4(31). С. 36-39.
2. Грязнов С.А. Анализ систем подготовки работников уголовно-исполнительной системы: российский и зарубежный опыт // Известия Самарского научного центра РАН. 2015. Т. 17. № 1-2. С. 313-317.
3. Дебольский М.Г. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на управленческие должности // Актуальные проблемы современной пенитенциарной психологии: монография: в 2 т. / под ред. Д.В. Сочивко. Рязань: Академия ФСИН России, 2014. Т. 2. 299 с.
4. Казберов П.Н., Бовин Б.Г., Фасоля А.А. Психологический профиль террориста // Психология и право. 2019. Том 9. № 3. С. 141–157. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2019090311>
5. Коданева М.С., Ракитская О.Н., Лобанова Е.С. Профессионально важные качества личности сотрудника уголовно-исполнительной системы. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2012. 110 с.
6. Коржова О.В. Психологические детерминанты успешности профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России на разных этапах профессионального становления: дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2011. 182 с.
7. Кузнецова Л.Э., Бочарова К.А. Особенности профессионального развития личности сотрудника УИС // Исследования молодых ученых: Мат. Межд. науч. конф. (Казань, июнь 2019 г.) // Молодой ученый. 2019. С. 50-51.
8. Кулакова С.В., Цветкова Н.А. Суицидальное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы как актуальная проблема // Суицидология. 2017. Т. 8. № 4(29). С. 91-98. URL: <https://readera.ru/140225870>
9. Лупарев Г.П. Юридическая психология в пословицах и поговорках // Российское право: образование, практика, наука. 2009. № 7(60). С. 74-83.

10. Малкова Л.Л., Кольев А.А. Актуальные проблемы формирования и реализации резерва руководящих кадров в уголовно-исполнительной системе // *Человек: преступление и наказание*. 2017. Т. 25. №3. С. 399-404.
11. Моросанова В.И., Бондаренко И.Н. Диагностика саморегуляции человека М.: Когито-Центр, 2015. 297 с.
12. Моторова Н.В. Зарубежный опыт подготовки кадров для пенитенциарных учреждений // *Ведомости УИС*. 2010. № 9. С. 7-8.
13. Музычук Т.Л., Кулакова С.В., Спасенников Б.А. // Предупреждение противоправных действий сотрудников пенитенциарной системы, работающих с осужденными, содержащимися в запираемых помещениях // *Всероссийский криминологический журнал*. 2019. Т. 13. № 4. С. 585-594. DOI: 10.17150/2500-4255.2019.13(4).585-594
14. Панарин Д.А. Теоретико-правовой и организационный аспекты работы с резервом руководящих кадров УИС в современных условиях // *Человек: преступление и наказание*. 2010. № 2.
15. Сперанская, А.В. Исследование профессионально важных качеств сотрудников УИС // *Ведомости УИС*. 2012. № 2. С. 45-47.
16. Фетискин Н.П. Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: И-т психотерапии, 2002. 490 с.
17. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности. Учеб.-метод. пос. Курган: КГУ, 2000. 23 с.
18. Цветкова, Н.А., Кулакова С.В. Исследование стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // *Психология и право*. 2019. Т. 9. № 2. С. 112-129. DOI: <https://doi.org/10.17759/psylaw.2019090208>
19. Цветкова Н.А., Кулакова С.В. Смыслжизненные ориентации и стремления сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня их самоофективности // *Всероссийский криминологический журнал*. 2020. Т. 14. № 1. С. 128-138. DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14(1).128-138
20. Щербаков Г.В. Молостов А.В. Психологическое обеспечение формирования кадрового резерва в территориальных органах ФСИН России на современном этапе развития УИС // *Ведомости УИС*. 2011. № 8(11). С. 5-8.
21. Хабриев Р.У., Пертли Л.Ф., Спасенников Б.А. Смертность от внешних причин у лиц группы риска // *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2019. Т. 27. № 1. С. 4-8. DOI: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-4-8
22. Harvey J. Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers // *Prison J*. 2014. Vol. 94(2). P. 242-259. DOI: <https://doi.org/10.1177/0032885514524883>
23. Hartley D.J., Davila M.A., Marquart J.W., Mullings J.L. Fear is a Disease: The Impact of Fear and Exposure to Infectious Disease on Correctional Officer Job Stress and Satisfaction // *Am J Crim Justice*. 2013. Vol. 38(2). P. 323-340. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12103-012-9175-1>
24. Tschiedel R.M., Monteiro J.K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária // *Estud Psicol Natal*. 2013. Vol. 18(3). P. 527-535. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X201300030001>

REFERENCES

1. Bovin B.G., Kokurin A.V. The use of an expert assessment of personality to identify personal professionally significant qualities. *Psychopedagogy in law enforcement agencies*, 2007, no. 4 (31), pp. 36-39. (in Russ.)
2. Gryaznov S.A. Analysis of training systems for employees of the penal system: Russian and foreign experience. *News of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Education*, 2015, vol. 17, no. 1-2, pp. 313-317. (in Russ.)
3. Debolsky M.G. Psychological support of work with a reserve of personnel for managerial positions. Actual problems of modern penitentiary psychology: monograph: in 2 volumes / ed. D.V. Sochivko. Ryazan, Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, 2014, vol. 2. 299 p. (in Russ.)
4. Kazberov P.N. Bovin B.G., Fasolya A.A. The psychological profile of the terrorist. *Psychology and law*, 2019, vol. 9, no. 3, pp. 141-157. DOI: 10.17759/psylaw.2019090311 (in Russ.)
5. Kodaneva M.S. Rakitskaya O. N., Lobanova E. S. Professionally important personality traits of an employee of the penal system. Vologda, VIPE FSIN of Russia Publ., 2012. 110 p. (in Russ.)
6. Korzhova O.V. Psychological determinants of the success of professional activities of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia at different stages of professional development: Diss. PhD Psychol. Sci., Rostov-on-Don, 2011. 182 p. (in Russ.)
7. Kuznetsova L.E., Bocharova K.A. Features of the professional development of the personality of the UIS employee. *Research of young scientists: Mat. Int. scientific. conf. (Kazan, June 2019)*, 2019, pp. 50-51. (in Russ.)
8. Kulakova S.V., Tsvetkova N.A. Suicidal behavior of employees of the penal system as an urgent problem. *Suicidology*. 2017, vol. 8, no. 4 (29), pp. 91-98. Available at: <https://readera.ru/140225870> (accessed 16 December 2020) (in Russ.)
9. Luparev G.P. Legal psychology in proverbs and sayings. *Russian law: education, practice, science*, 2009, no. 7 (60), pp. 74-83. (in Russ.)
10. Malkova L.L., Kolev A.A. Actual problems of formation and implementation of the reserve of leading personnel in the penal system. *Man: crime and punishment*, 2017, vol. 25, no. 3, pp. 399-404. (in Russ.)
11. Morosanova V.I., Bondarenko I.N. Diagnostics of human self-regulation. Moscow, Kogito-Center Publ., 2015. 297 p. (in Russ.)

12. Motorova N.V. Foreign experience of training personnel for penitentiary institutions. *Vedomosti UIS*, 2010, no. 9, pp. 7-8. (in Russ.)
13. Muzychuk T.L., Kulakova S.V., Spasennikov B.A. Prevention of illegal actions of the employees of the penitentiary system working with convicts held in locked rooms. *All-Russian criminological journal*, 2019, vol. 13, no. 4, pp. 585-594. DOI: 10.17150/2500-4255.2019.13(4).585-594 (in Russ.)
14. Panarin D.A. Theoretical, legal and organizational aspects of work with the reserve of management personnel of the penal system in modern conditions. *Man: crime and punishment*, 2010, no. 2. (in Russ.)
15. Speranskaya, A.V. Study of the professionally important qualities of UIS employees. *Vedomosti UIS*, 2012, no. 2, pp. 45-47. (in Russ.)
16. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups. Moscow, Institute of Psychotherapy Publ., 2002. 490 p. (in Russ.)
17. Khromov A.B. Five-factor personality questionnaire. Training method. pos. Kurgan, KSU Publ., 2000. 23 p. (in Russ.)
18. Tsvetkova, N.A., Kulakova S.V. Study of stress resistance and vitality of employees of the penal system. *Psychology and law*, 2019, vol. 9, no. 2, pp. 112-129. DOI: 10.17759/psylaw.2019090208 (in Russ.)
19. Tsvetkova N.A., Kulakova S.V. Life-meaning orientations and aspirations of employees of the penal system depending on the level of their self-efficacy. *All-Russian criminological journal*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 128-138. DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14.128-138 (in Russ.)
20. G.V. Shcherbakov A. V. Molostov Psychological support for the formation of a personnel reserve in the territorial bodies of the Federal Penitentiary Service of Russia at the present stage of development of the UIS. *Vedomosti UIS*, 2011, no. 8 (11), pp. 5-8. (in Russ.)
21. Khabriev R.U., Pertli L.F., Spasennikov B.A. Mortality from external causes in people at risk. *Problems of social hygiene, health care and history of medicine*, 2019, vol. 27, no. 1, pp. 4-8. DOI: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-4-8 (in Russ.)
22. Harvey J. Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers. *Prison J.*, 2014, vol. 94(2), pp. 242-259. DOI: 10.1177/0032885514524883
23. Hartley D.J., Davila M.A., Marquart J.W, Mullings J.L. Fear is a Disease: The Impact of Fear and Exposure to Infectious Disease on Correctional Officer Job Stress and Satisfaction. *Am J Crim Justice*, 2013, vol. 38(2), pp. 323-340. DOI: 10.1007/s12103-012-9175-1
24. Tschiedel R.M., Monteiro J.K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. *EstudPsicol Natal*, 2013, vol. 18(3), pp. 527-535. DOI: 10.1590/S1413-294X201300030001

Информация об авторах

Цветкова Надежда Александровна

(Россия, Москва)

Доцент, доктор психологических наук, профессор
кафедры социальной, общей и клинической
психологии. Российский государственный
социальный университет;
Ведущий научный сотрудник
Научно-исследовательский институт Федеральной
службы исполнения наказаний
E-mail: TsvetkovaNA@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-0967-205X
Scopus ID: 57215409538
ResearcherID: V-1958-2017

Кулакова Светлана Владимировна

(Москва, Россия)

Кандидат педагогических наук,
старший научный сотрудник
Научно-исследовательский институт Федеральной
службы исполнения наказаний
E-mail: centr2nii@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0001-8688-2021
Scopus ID: 57203970619
ResearcherID: U-9857-2017

Володарская Елена Александровна

(Москва, Россия)

Доктор психологических наук, ведущий научный
сотрудник Центра организации науки и науковедения
Институт истории естествознания и техники
им. С.И. Вавилова Российской академии наук
E-mail: eavolod@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-9879-0336
Scopus ID: 16242998700
ResearcherID: G-5028-20176

Information about the authors

Nadezhda A. Tsvetkova

(Russia, Moscow)

Associate Professor, Doctor of Psychology,
Professor of the Department of Social, General and
Clinical Psychology
Russian State Social University;
Leading Researcher
Research Institute of the Federal Penitentiary Service
E-mail: TsvetkovaNA@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-0967-205X
Scopus ID: 57215409538
ResearcherID: V-1958-2017

Svetlana V. Kulakova

(Russia, Moscow)

PhD in Pedagogical Sciences,
Senior Researcher
Research Institute of the Federal Penitentiary Service
E-mail: centr2nii@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0001-8688-2021
Scopus ID: 57203970619
ResearcherID: U-9857-2017

Elena A. Volodarskaya

(Russia, Moscow)

Doctor of Psychology,
Leading Researcher at the Center for Organization of
Science and Science of Science
Institute for the History of Natural History and
Technology named after S.I. Vavilov
Russian Academy of Sciences
E-mail: eavolod@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-9879-0336
Scopus ID: 16242998700
ResearcherID: G-5028-20176