

В 2004 г. образовательные организации Минюста были переданы в подчинение ФСИН и тем самым завершился процесс становления системы подготовки кадров органов и учреждений, исполняющих наказания.

Сегодня УИС располагает достаточно развитой сетью образовательных и научных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку кадров и научное обеспечение деятельности органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания. В нее входят образовательные организации высшего образования ФСИН России: Академия права и управления (Рязань) с филиалом во Пскове; Вологодский институт права и экономики; Владимирский и Самарский юридические институты; Воронежский, Кузбасский и Пермский институты; три института повышения квалификации работников УИС (в Санкт-Петербурге, Кирове и Томске); два межрегиональных учебных центра (в Краснодаре и Уссурийске); учебные центры в территориальных органах ФСИН России.

Ведущей ООВО системы профессионального образования ФСИН является Академия права и управления, которая осуществляет подготовку кадров для учреждений и органов УИС по 15 специальностям и направлениям подготовки гуманитарного, социального и экономического профиля. На факультете управления и Высших академических курсах Академии осуществляется подготовка резерва руководящих кадров для УИС. Особое место среди ведомственных ООВО занимают Воронежский и Пермский институты. Во всей системе только Воронежский институт специализируется на подготовке сотрудников для служб инженерно-технического обеспечения деятельности учреждений и органов УИС. На базе института осуществляется подготовка специалистов в области электроники, радиотехники и систем связи. В Пермском институте организована подготовка специалистов-кинологов для работы со служебными собаками. Выпускники института несут службу в подразделениях охраны учреждений и органов УИС.

В рамках реформы профессионального образования в России в период 2010–2012 гг. ведомственные ООВО перешли на реализацию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования III поколения. ФСИН принимала участие в разработке государственных стандартов по специальностям «Правоохранительная деятельность» и «Психология служебной деятельности». На основе данных стандартов разработаны примерные учебные планы для образовательных организаций УИС России и организована разработка необходимого методического обеспечения образовательного процесса. В последние годы большое внимание уделяется практической направленности обучения курсантов. Организовано широкое привлечение руководящего состава и ведущих сотрудников учреждений и органов УИС к проведению учебных занятий. Структурные подразделения ФСИН по направлениям своей деятельности активно участвуют в разработке методического обеспечения учебных дисциплин, отражающих специфику деятельности учреждений и органов УИС.

За каждой ведомственной ООВО закреплена конкретная специализация. Ежегодно выпускается свыше трех тысяч специалистов, в том числе около полутора тысяч – по очной форме.

В период обучения курсанты очной формы проходят все виды практики в учреждениях и органах УИС в соответствии с получаемой специальностью.

Сегодня каждый пятый сотрудник УИС, занимающий должности среднего или старшего начальствующего состава с высшим образованием, является выпускником ведомственной ООВО.

Профессиональный рост сотрудников, совершенствование их знаний, умений и навыков обеспечиваются ведомственной системой дополнительного профессионального образования. Повышение квалификации сотрудников проводится не реже одного раза в 5 лет. Немаловажную роль в карьерном росте сотрудников играют подготовка и продвижение их на руководящую должность. Как правило, кандидатуры выбираются из числа лиц, зачисленных в резерв руководящих кадров и прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Служебная карьера сотрудника УИС представляет собой непрерывный процесс совершенствования его профессиональных качеств. Таким образом, именно развитая сеть ведомственных образовательных и научных организаций УИС России позволяет осуществлять подготовку сотрудников от рядового до генерала.

УДК 159.9.072.53

А.А. Якутик

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ

Профессиональный психофизиологический отбор кандидатов на службу в подразделения специального назначения силовых структур представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного комплектования должностей на основе соответствия профессионально значимых социально-психологических, психологических и психофизиологических качеств граждан, добровольно поступающих на службу в органы внутренних дел и на военную службу по контракту, требованиям профессиональной деятельности.

Задачами профессионального психофизиологического отбора в подразделения специального назначения являются определение профессиональной пригодности кандидатов к подготовке (обучению) в соответствии с должностями, на которые они претендуют, а также профессионально-психологическое сопровождение образовательного процесса и боевой подготовки в подразделениях.

Целью профессионально-психофизиологического отбора в подразделения специального назначения является рациональное распределение кандидатов по должностям в зависимости от их индивидуально-личностных, психологических и физиологических особенностей.

Среди профессионально важных качеств сотрудника подразделения специального назначения следует выделять: физиологические качества: высокая работоспособность, устойчивость к монотонной деятельности, скорость автоматизированных действий, точность динамического глазомера, физическая выносливость, быстрота реакции;

личностные (психологические) качества: воля (способность сознательно управлять своей психикой и поведением), исполнительность, бдительность, наблюдательность, порядочность, мужество, коммуникабельность, надежность, ответственность, стрессоустойчивость, хладнокровие, сообразительность, дисциплинированность, стремление к профессионализму, уравновешенность, внимательность, рассудительность, усердность, требовательность к себе, умение прогнозировать ситуацию, самообладание и четкость мышления даже в неопределенной ситуации, независимость, способность быстро ориентироваться в обстановке и принимать решения, анализировать и сопоставлять факты, высокий уровень нервно-психической устойчивости, интеллекта, образованности, склонность к риску.

Для определения наличия (отсутствия) и степени развитости названных качеств у кандидата профессиональный психофизиологический отбор может включать в себя ряд этапов:

1. Сбор информации о кандидате, содержащейся в документах, направление запросов на проведение специальной проверки кандидата правоохранительными органами по месту его жительства (прежнему месту жительства, учебы, работы). Целью этапа является изучение социально-демографических данных, служебных характеристик (аттестаций) с прежних мест службы (работы, учебы), служебной карточки (при ее наличии), медицинской книжки (медицинской характеристики), уровня образования и успеваемости на прежнем месте учебы.

2. Изучение личности кандидата в беседе с его прямыми и непосредственными командирами (начальниками): выяснение его отношения к службе и выполнению служебных обязанностей, а также уровня дисциплинированности, морально-нравственных и деловых качеств, устойчивости к негативному воздействию.

3. Беседа группы экспертов с кандидатом, направленная на определение его потребностей в различных сферах жизни, круга интересов, связанных с ориентацией на службу в правоохранительных органах, степени осознания требований профессии и адекватности соотношения этих требований с собственными возможностями и способностями, а также мировоззрения и общественной активности, отношения к внутренней и внешней политике государства.

4. Психологическое тестирование кандидата в целях выявления индивидуально-личностных психофизиологических и психологических качеств кандидата и степени развития его внимания, памяти, мышления и интеллекта.

5. Проведение с кандидатом зачета по физической подготовке для проверки его возможностей в спорте.

6. Оценка уровня самообладания и самоконтроля кандидата.

Заключение о профессиональной пригодности кандидата основывается на обобщении присущих ему перечисленных качеств. По результатам отбора выносятся одно из следующих заключений:

в основном соответствует критериям отбора для прохождения службы в предполагаемой должности (т. е. по уровню развития профессионально важных качеств максимально соответствует требованиям предполагаемой должности, что позволяет ему в предельно сжатые сроки усвоить особенности профессиональной деятельности и успешно выполнять поставленные задачи); соответствует с ограничениями (т. е. не в полной мере соответствует требованиям предполагаемой должности и на усвоение особенностей профессиональной деятельности затратит больший промежуток времени, а также не способен выполнить весь спектр стоящих перед подразделением специального назначения задач);

не соответствует критериям отбора для прохождения службы в предполагаемой должности (т. е. не соответствует требованиям предполагаемой должности и не сможет успешно усвоить особенности профессиональной деятельности).