

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромыслового флота. 2025. № 1(71). С. 271–275
Научная статья
УДК 159.923.2+37.03
Doi:10.46845/2071-5331-2025-1-71-271-275

Роль и место личностного потенциала в профессиональном становлении курсантов ведомственных вузов ФСИН России

Дмитрий Анатольевич Хорольский
Пермский институт ФСИН России, Пермь, Россия
khorolsky_d@mail.ru

Аннотация. Актуализируется проблема реализации личностного потенциала в профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, развития данного интегрального качества у курсантов ведомственных вузов ФСИН; акцентируется внимание на необходимости уточнения профессионально важных качеств сотрудника уголовно-исполнительной системы, их соотношения с компонентами личностного потенциала для организации сопровождения процесса воспитания и обучения курсантов, способствующего стимулированию личностного роста.

Ключевые слова: личностный потенциал, курсанты ведомственных вузов ФСИН, сотрудники УИС, профессионально важные качества, развитие личностного потенциала курсантов.

Для цитирования: Хорольский Д. А. Роль и место личностного потенциала в профессиональном становлении курсантов ведомственных вузов ФСИН России // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. 2025. № 1(71). С. 271–275.

Преобразования современной социокультурной среды затрагивают все сферы жизни человека и формируют определенные требования к личности. Изменения касаются и правоохранительной системы – реализация принципа гуманизации процесса исполнения наказаний предусматривает уход от санкций, связанных с изоляцией от общества, в сторону альтернативных мер. Расширение спектра таких мер требует от сотрудника новых знаний, умений и навыков.

Все более важными становятся способности к адаптации и гибкому реагированию на изменяющиеся условия службы, креативному мышлению, профессиональное мастерство в психолого-педагогическом сопровождении процесса исполнения наказаний [1, 3, 5, 8].

Исполнение наказаний, не связанных с изоляцией осужденных от общества, предусматривает осуществление сотрудником профессиональной деятельности в условиях, отличающихся от работы с осужденными, изолированными от общества. На первый взгляд может показаться, что именно условия службы в исправительном учреждении негативно сказываются на личности сотрудника, а работать со спецконтингентом вне режимного объекта значительно проще.

Однако, существуют определенные сложности осуществления контрольно-надзорных функций, решения профилактических и воспитательных задач в условиях обычной жизни – без изоляции осужденного от общества, когда поднадзорный проживает в привычной для него среде, поддерживает старые социальные связи и мало мотивирован на изменения.

Акцент на расширение спектра мер, альтернативных изоляции осужденных от общества, влечет за собой требования не только к совершенствованию нормативно-правовой и материальной базы, но и личности сотрудника. Требования современной реальности не предусматривают механически четкого следования инструкции – это невозможно осуществить, решая психолого-педагогические задачи – сотрудник, наряду с исполнительностью и следованием «букве закона», должен обладать множеством других способностей, которые позволят ему качественно осуществлять воспитательный процесс, устанавливать контакт с различными категориями осужденных, сохранять собственную психологическую и физическую безопасность.

Служба в уголовно-исполнительной системе РФ требует от индивида владения специфическими навыками и умениями, связанными с контролем, надзором за спецконтингентом, созданием условий для исправления и ресоциализации осужденных, обеспечением общественной безопасности. Однако, данные функции могут быть полноценно реализованы сотрудником только при условии обеспечения собственной безопасности – личной сохранности, психологического



благополучия, как внутренней опоры, позволяющей выстоять в многочисленных «ситуациях-вызовах», которыми ежедневно «обеспечивает» сотрудника служебная деятельность.

Взаимодействие с представителями разных социальных слоев, отличающихся по уровню культуры, образования, отношения к принятым в обществе нормам, преследуемым целям и другим параметрам, делает важным способность сотрудника регулировать отношения с окружающим миром и самим собой, продуктивно преодолевать стрессовые ситуации.

Обладание особыми функциями, властными полномочиями, правом на применение физической силы и спецсредств сопровождается большой ответственностью и требует от человека неординарных умений и навыков, способности к саморегуляции, эффективному общению, бесконфликтной и продуктивной деятельности.

Наряду с ответственностью и исполнительностью сотруднику также необходимы качества, которые позволили бы выполнять воспитательные и профилактические задачи, что, кроме жизнестойкости, подразумевает наличие автономии (как умения выбирать направления для действий при давлении внешних обстоятельств, неопределенности), способность к реализации и достижению целей, продуктивности деятельности. Личность сотрудника в целом и то, как он исполняет свои служебные обязанности определяет успешность функционирования всей уголовно-исполнительной системы [2, 3, 4].

Важнейшим этапом профессионального становления, во многом определяющим успешность профессиональной деятельности и личностное развитие будущего сотрудника, является период обучения в вузе. Именно в процессе обучения происходит подготовка будущего сотрудника к особенностям и трудностям профессионально-служебной деятельности, формируются профессионально важные качества.

Под профессионально важными качествами сотрудника (ПВК) понимается «совокупность знаний, умений и навыков, социально-психологических, психофизиологических и антропометрических свойств индивида, обеспечивающих высокую вероятность успешности его профессионального становления и деятельности. Данные качества составляют целостную структуру, отражающую обобщенные психологические требования профессии к личности специалиста» [7].

Структура ПВК подразумевает подробное изложение особенностей профессии, характеризующих специфику деятельности, нормы и требования к специалисту.

Разработке такой структуры предшествует детальный анализ профессии: функциональная нагрузка и особенности работы, показатели успешности и эффективности деятельности, критерии отбора специалистов, перечень их знаний, умений, навыков, должностные требования и инструкции и т. п.

Важной составляющей всех требований к специалисту являются необходимые психологические характеристики и личностные качества, обеспечивающие адаптацию специалиста к профессиональной деятельности и успешность его работы. Распространенным явлением является психофизиологическая диагностика кандидатов на службу. Профессионально-психологический профиль специальности служит ориентиром для руководства при отборе наиболее подходящих кадров.

Деятельность сотрудника УИС может быть детализирована относительно сторон (аспектов) его работы: социальной, конструктивной, организационной, удостоверительной, коммуникативной, поисковой. Данные аспекты деятельности, подразумевают наличие определенных личностных качеств, знаний, умений и навыков.

Социальный аспект заключается в правовом просвещении спецконтингента, превентивной деятельности с целью предупреждения рецидивной преступности и девиантного поведения (воспитательные и профилактические мероприятия).

Кроме этого, данная деятельность включает взаимодействие с семьями осужденных, организациями и учреждениями – субъектами профилактики правонарушений.

Организационный аспект деятельности реализуется в координации, мониторинге, контроле, организации подчиненных сотрудников, осужденных либо представителей других организаций с целью решения служебных задач.

Удостоверительная сторона деятельности заключается в четкой и своевременной фиксации всех сведений (объяснений осужденных, их родственников, рапорты сотрудника, протоколы, акты, и т. п.) в форме, предусмотренной законодательством.

Коммуникативный аспект деятельности предусматривает систему взаимодействий сотрудника: установление и поддержание коммуникаций с большим количеством людей, значительно различающихся по социально-демографическим характеристикам и отношению к правоохранительной деятельности.

Поисковая сторона включает оперативно-розыскную деятельность сотрудника, подразумевающую своевременное нахождение и уточнение информации, получение истинных сведений, установление местонахождения разыскиваемых лиц либо доказательств.

Таким образом, деятельность сотрудника, к осуществлению которой готовится в вузе курсант, многоаспектна и разнообразна. Для того чтобы продуктивно и своевременно реализовать все служебные задачи, сохранив собственные ресурсы и здоровье, будущему сотруднику необходимо обладать устойчивым «личностным стержнем» – потенциалом личности.

Проблема заключается в противоречии между изменяющимися реалиями жизни (гуманизация процесса исполнения наказаний и соответствующие требования к личности сотрудника, уровню его психолого-педагогической компетентности, гибкости, адаптивности, автономности и пр.) и строгой регламентацией процесса обучения курсантов в ведомственных вузах, не способствующего стимулированию личностного потенциала.

Анализ нормативных правовых актов, предъявляющих универсальные требования к сотруднику, позволяет обобщенно сформулировать в качестве профессионально важных для сотрудника качеств способность быть исполнительным, дисциплинированным, соответствующим требованиям и указаниям, однако, реальные условия службы «встретят» будущих сотрудников множеством сложных ситуаций, требующих быстрых эффективных решений, не «прописанных» в нормативно-правовых актах.

Таким образом, в процессе обучения в вузе курсант, как будущий сотрудник, должен сформировать определенные личностные качества, которые позволят ему соответствовать всем требованиям профессии и сочетать в себе достаточно большой спектр специфических характеристик. По нашему мнению, феномен «личностный потенциал» является именно той интегральной характеристикой, которая во многом определяет успешность самореализации сотрудника в профессии.

Леонтьев Д. А. обозначает личностный потенциал «стержнем» личности или базовой индивидуальной характеристикой, связанной с понятиями воли, силы «Я», локуса контроля, интеллектуального и творческого развития, оптимистического мышления, витальности, личностной автономии, стратегий совладания, жизнестойкости и др., однако, напрямую с ними не коррелирующей.

Данные характеристики способствуют раскрытию отдельных аспектов личностного потенциала, но прямо его не определяют, их можно рассматривать как составляющие личностного потенциала, отдельные конструкты, запускающие механизм его функционирования.

Личностный потенциал обеспечивает функциональность системы всех личностных структур, запуская саморегуляцию субъекта, самоуправление при взаимодействии со средой, что позволяет субъекту анализировать актуальную ситуацию, перспективы ее развития, свои возможности, действия и рационально корректировать их на пути к желаемому результату. Функции саморегуляции детализируются в соответствии с функциями трех структурных компонентов личностного потенциала.

В качестве подструктур личностного потенциала в концепции Д.А. Леонтьева выделены:

1. Потенциал самоопределения, реализуемый человеком в ответ на «ситуации-вызовы», характеризующиеся неопределенностью, необходимостью сделать выбор между автономией, умением выбирать (обретение мудрости) и подчинением обстоятельствам. Могут возникать проблемы с выбором направления для действий и при неправильном самоопределении итогом становится подчинение внешним требованиям, реализация спонтанных импульсивных действий.

2. Потенциал реализации, нацеленный на вызовы реальности, связанные с выбором: достижение цели, продуктивность деятельности (обретение силы) либо бессилие.

3. Потенциал сохранения, позволяющий человеку в ответ на угрозу и давление среды быть стойким, мужественным, не быть травмированным обстоятельствами и сохранить себя. Обратным качеством в данном случае является уязвимость [6].

Таким образом, личностный потенциал – это способность управлять ресурсами. В качестве ключевого механизма личностного потенциала выступает саморегуляция, основой которой является механизм целесообразной коррекции активности в движении от менее благоприятных к более благоприятным результатам. Три функции саморегуляции включают самоопределение в поле возможностей, достижение и реализацию при наличии цели, а также сохранение в ситуации давления. Этим функциям соответствуют три подструктуры: потенциалы самоопределения, реализации и сохранения, а также три вида работы личности, реализуемой при помощи этих потенциалов: выбор и самоопределение, достижение и жизнестойкость.



В целом, личностный потенциал представлен Д. А. Леонтьевым как «интегральная характеристика уровня личностной зрелости», а главный критерий зрелости – способность самореализоваться вне зависимости от внешних условий, самодетерминация и внутренняя регуляция [6]. Внешние обстоятельства, безусловно, влияют на жизнедеятельность каждого человека, но зрелая личность способна нивелировать данное воздействие и детерминировать свою активность – мерой личностного потенциала может служить способность преодолевать обстоятельства, подняться над заданными условиями.

Развитие потенциала личности является индивидуальным динамическим процессом, детерминированным самим человеком. Д. А. Леонтьев акцентирует внимание на активной роли личности в реализации своего потенциала. Однако, нельзя не учесть многообразия внешних детерминант, обуславливающих формирование и активность личности – это могут быть факторы, воздействующие на человека с различной силой.

В случае изучаемых нами условий (функциональные и организационные особенности службы в УИС), вызовы среды, которые необходимо преодолеть и нивелировать человеку, требуют от него особых ресурсов и возможностей, большей энергетичности и жизнестойкости.

Необходимо учитывать, что кроме правовой регламентации (нормативности) поведения сотрудников и их служебной деятельности, властного и обязательного характера профессиональных полномочий, строгого исполнения приказов и нормативно-правовых норм, важными особенностями деятельности являются: экстремальный характер службы, нестандартность ситуаций и необходимость готовности быстро реагировать, креативно мыслить и гибко действовать; самостоятельность и персональная ответственность.

Перечисленные характеристики деятельности предполагают наличие у сотрудника специальных психологических особенностей, которые позволят ему эффективно справляться со служебными задачами и сохранить собственное психическое и физиологическое здоровье. Сотрудник часто находится в состоянии перманентного эмоционально-волевого напряжения и активной умственной деятельности в связи с многоплановостью, важностью решаемых задач и личной ответственностью за каждое решение.

Сотруднику одновременно необходимо обладать коммуникативными навыками, высоким уровнем эмоционального интеллекта, быть эмпатийным и социально проницательным – наличие данных характеристик обеспечит профессиональному общению высокий качественный уровень и, соответственно, результативность каждого аспекта служебной деятельности. Сотрудник УИС, как представитель государственной власти, олицетворение закона, справедливости и гуманизма, должен поддерживать образ компетентного специалиста, честного, высоконравственного человека, эмоционально сдержанного, стрессоустойчивого собеседника, внушать уважение, располагать к себе и вызывать у граждан доверие.

На наш взгляд, важнейшей задачей, стоящей перед педагогами и психологами ведомственных вузов, является обеспечение соответствия процесса воспитания и обучения курсантов современной реальности – соответствие образовательного процесса требованиям к личности современного сотрудника и уровню, скорости трансформации подходов к исправительному процессу, его организации.

В связи с этим, перспективами дальнейших исследований видятся: уточнение ПВК современных сотрудников УИС и соотнесение их с компонентами личностного потенциала, разработка алгоритма коррекционно-развивающего сопровождения процесса обучения курсантов ведомственных вузов.

Список источников

1. Богомаз, С. А., Мартынова, М. А. Самодетерминация в структуре личностного потенциала современной российской молодежи // Вестник ТГУ. – 2012. – № 357. – С. 164–168.
2. Гурова, О. В. К проблеме формирования психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций / О. В. Гурова // IV международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: сборник тезисов выступлений и докладов участников, к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России. – В 10 Т. – 2019. – С. 166–170.
3. Гурова, О. В. Психологическая компетентность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций: сущность и алгоритм формирования / О. В. Гурова // Гуманизация образования. – 2019. – № 4. – С. 55–64.

4. Гурова, О. В. Технологии эффективной саморегуляции в деятельности сотрудников УИС / О. В. Гурова // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия : сборник материалов V международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 240–243.
5. Климов, В. М., Галай, И. А., Айзман, Р. И. Личностный потенциал студентов как фактор профессионального успеха (обзор литературы) // Сибирский педагогический журнал. – 2015. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnyy-potentsial-studentov-kak-faktor-professionalnogo-uspeha-obzor-literatury> (дата обращения: 04.11.2024).
6. Леонтьев, Д. А. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2011. – 680 с.
7. Профессионально важные качества // Термины МЧС России. – URL: <https://mchs.gov.ru/ministerstvo/o-ministerstve/terminy-mchs-rossii/term/3303> (дата обращения: 23.11.2024).
8. Субъектный подход в психологии : сборник научных трудов / под ред. А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2009. – 619 с. – (Интеграция академической и университетской психологии). – ISBN 978-5-9270-0167-5.

Информация об авторе

Д. А. Хорольский – специалист.