

БАЛАКШИНА Елена Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и философии, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь, SPIN-код: 8787-2928, e-mail: balakshina79@mail.ru

Author information:

BALAKSHINA Elena Vladimirovna – candidate of psychological sciences, associate professor of the department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, SPIN- code: 8787-2928, e-mail: balakshina79@mail.ru

УДК 316.334.2:343.83

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

А.В. Вайсбург

ФГБОУ «Тверской государственный технический университет»

© Вайсбург А.В., 2022

DOI 10.46573/2409-1391-2022-3-44-49

***Аннотация.** Описана актуальность создания благоприятных условий труда для сотрудников любой организации. Обоснована особая актуальность создания комфортных условий работы для персонала уголовно-исполнительных учреждений. Приведена трактовка понятия «условия труда», ее законодательное обоснование. Представлена классификация условий труда, включающая в себя социально-психологические, физиологические, эстетические и санитарно-гигиенические элементы. Описана специфика формирования благоприятных условий труда для сотрудников уголовно-исполнительной системы, включающая в себя дополнительные факторы: биологические, химические, физические, информационные, семантические, физиологические, психологические. Проанализированы тенденции улучшения условий труда сотрудников уголовно-исполнительной системы за последние годы в России. Рассмотрена процедура контроля за соблюдением организации условий труда сотрудников уголовно-исполнительных учреждений.*

***Ключевые слова.** Условия труда, эффективность работы, факторы, персонал, уголовно-исполнительные учреждения.*

Благоприятные условия труда персонала организации, в настоящее время, являются достаточно значительным фактором привлекательности работы и удовлетворенности трудом. Каждая компания стремится создать для своих сотрудников наиболее комфортные условия труда, учитывая отраслевую особенность предприятия и специфику рода деятельности каждой группы персонала. Внедряются все новые практики, позволяющие создавать более комфортные условия для работы, позволяющие «переманивать» персонал у конкурирующих организаций. Недостаточно эффективно организованная система условий труда для персонала может привести к текучести кадров из компании, потери конкурентных преимуществ, снижению производительности труда и сокращению прибыли.

Особые условия труда должны быть организованы для сотрудников уголовно-исполнительных учреждений (УИУ), так как от эффективности их работы зависит благополучие и порядок в обществе. Условия для их работы должны учитывать закрытый режим функционирования; опасность работы; сменный график; столкновение с чрезвычайными обстоятельствами, которые могут иметь социальный, политический или криминогенный характер; ежедневный контакт с осужденными, в том числе и тяжелобольными; различные метеорологические условия для несения службы; возможности поддержания психического и физического здоровья работников уголовно-исполнительной системы (УИС).

Организация условий труда для работы персонала учреждения рассмотрена в работах Е. Воеводина [4], А.Н. Кузьмина [12] и т.д. Классификация условий труда рассмотрена в работах А.Е. Жулевской [5], А.Д. Захарова [7], М.Е. Мухина [13], Н.Б. Озерова [14]. Особенности организации условий труда персонала уголовно-исполнительных учреждений проанализированы Е.Н. Шатанковой [16], Ю.А. Смирновой [15], В.В. Веселиной [3], Э.Э. Кugno [11].

Согласно статье 209 Трудового кодекса РФ «условия труда - это сложное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности» [2]. Все работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда для персонала, соответствующие ч. 2 ст. 22 и ст. 212 ТК РФ. Федеральный закон № 426 приводит классификацию условий труда персонала [1]. Согласно данному разделению были выделены 4 группы условий труда, для которых разработаны практические рекомендации и мероприятия по контролю психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических, психофизиологических правил, норм и требований [6, с. 144]:

1. Санитарно-гигиенические элементы условий труда. К ним относятся освещение, микроклимат, чистота воздушной среды, биологические и иные воздействия. Эти элементы условий труда персонала в организации регулируются стандартами, санПиНами и т.д.

2. Психологические и физиологические элементы. Они определяются спецификой содержания трудовой деятельности, двигательной активностью, нагрузками на сотрудника, нервное и психическое напряжение, вызванное трудовым процессом.

3. Эстетические элементы условий труда. Они основаны на отношении работника к условиям труда, художественном восприятии окружающей среды. Определение данных элементов достаточно затруднительно, зачастую для этого используется метод экспертной оценки.

4. Социально-психологические элементы. Зачастую их определяют через призму понятия «социально-психологический климат коллектива». Их количественная оценка затруднительна, поэтому они исследуются при помощи проведения социологических и социальных исследований в организации. Одним из ключевых методов измерения выступает социометрия.

Организация труда сотрудников УИС является важной составной частью организации управления и одновременно необходимым условием его реализации, включая организацию управленческого труда, то есть труда лиц, занятых в управлении. Организация труда на научной основе или научная организация труда (НОТ)

предполагает применение последних достижений науки и техники и является важнейшим средством, направлением повышения производительности личного, индивидуального, живого труда различных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы с учетом специфических задач и характера труда лиц, занятых в данной области государственной деятельности. Особенное внимание следует уделять организации условий труда сотрудников уголовно-исполнительных учреждений. Это обусловлено тем, что, согласно указу Президента РФ от 13 октября 2004 года [1] Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) выступает в роли «общегосударственного органа исполнительной власти, реализует функции правоохранительных организаций, задачи которого согласованы с органами власти, а кроме того вопросы в области контролирования и за действиями условно осужденных, к коим судебный орган умерил наказание; выполняет контроль, за обнаружением лиц, подозреваемых или обвиняемых в совершении правонарушений, в местах исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста и за соблюдение запретов, установленных судом».

Специфика организации комфортных условий труда для сотрудников исправительных учреждений обусловлена особенностями выполнения ими служебно-боевых задач, которые соответствуют экстремальным условиям труда, представляя собой опасность для жизни и здоровья человека. При формировании благоприятных условий труда для сотрудников УИС необходимо учитывать специфику ее элементов для каждой конкретной организации. Для этого требуется дополнительно уделять внимание целому ряду факторов [9, с. 27].

1. Биологические факторы включают в себя контакт с инфекционными больными, такими как ВИЧ инфекции, СПИД, туберкулёз, гепатит и др., что приводит к повышенной опасности заражения сотрудников. Также воздействие опасных насекомых и животных, способных нанести увечья или даже привести к летальному исходу на рабочем месте.

2. Химические факторы представляют опасность в виде работы с ирритантами, которые используются при отражении нападений осуждённых, для пресечения преступлений и массовых беспорядков и в других случаях.

3. Физические факторы – это высокие и низкие температуры окружающей среды, которые могут привести к переохлаждению и обморожению на рабочем месте. Условия недостаточной видимости, работа в замкнутых пространствах. Параметры рабочей позы и осуществление стереотипных движений при осуществлении трудовой деятельности, высокая физическая динамическая нагрузка на организм сотрудника УИС.

4. Информационные факторы проявляются в продолжительной концентрации внимания, решении трудных форс-мажоров в условиях дефицита времени и недостатка (избыточности, ложности или неожиданности) информации. Также немаловажным является требование к сотруднику УИС по конспирации, сохранении служебной тайны. Это зависит от стойкости и дисциплинированности сотрудника.

5. Семантические факторы связаны с повышенной ответственностью за конечный результат работы, человеческие жизни, благосостояние общества.

6. Физиологические факторы выражаются в длительной продолжительности рабочего времени, в ненормированности рабочего дня, сверхурочной работе в условиях чрезвычайных обстоятельств и ситуаций, отсутствии регламентированных перерывов, отсутствии свободного времени. Напряженности труда: большие статические,

динамические, сенсорные нагрузки. Высокий темп работы, значительный уровень физической нагрузки на организм сотрудника [10, с. 28].

7. Психологические факторы особенно сильно влияют на работу сотрудника УИС и требуют дополнительных возможностей для создания благоприятных условий работы. Сильная напряжённость труда: эмоциональные нагрузки, монотонность труда, эмоциональное истощение и профессиональное выгорание под влиянием психоэмоциональной напряженности, неблагоприятных условий службы контактами с маргинальными и криминальными личностями, приводят к снижению работоспособности работника. Осознание низкой престижности профессии [10]. Вследствие неправильной организации условий труда сотрудникам, без учета перечисленных факторов, зачастую у сотрудников уголовно-исполнительных учреждений наблюдается повышенная раздражительность, агрессивность, подозрительность, что неизменно приводит к нарушению взаимодействия с окружающими и формированию неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе УИС [2]

Все перечисленные факторы оказывают особое влияние и предъявляют специфические требования к организации условий труда в каждом конкретном уголовно-исполнительном учреждении в зависимости от его размера, направленности, места размещения и т.д.

В последние годы улучшению условий труда сотрудников УИС уделяется достаточно много внимания. Согласно проведенному теоретическому анализу можно констатировать, что существенно улучшается техническое оснащение организаций, устанавливаются видеонаблюдения, монтируются комплексы наблюдения, охраны и надзора. Активно ведутся работы психологических служб при учреждениях УИС по росту стрессоустойчивости сотрудников, наблюдается развитие воспитательных служб по соблюдению дисциплины. По сравнению с началом 2000-х годов гибель сотрудников на службе и вне её сократилась примерно на 20%, также сократились случаи суицидов и незаконных связей [15, с. 180]. Также большое внимание уделяется поддержанию условий труда, гарантирующих обеспечение личной безопасности сотрудников УИС, а также членов их семей. В данном направлении наращиваются объемы и качество профилактической работы с осужденными, склонными к нападению на представителей администрации; больше внимания уделяется защите персональных данных сотрудников УИС и членов их семей. Происходит повышение качества специальной подготовки сотрудников УИС по обеспечению личной безопасности и безопасности всего личного состава подразделения УИС [16, с. 79].

Контроль за соблюдением организации условий труда сотрудников УИС проводится на основании Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [1].

Создание некомфортных условия труда для сотрудников уголовно-исполнительных учреждений может привести к нежелательным последствиям: заражение неизлечимыми болезнями, получение травм, увечий, ожогов, обморожений, приобретение инвалидности, летальный исход. Вследствие несоблюдения стандартов при организации условий труда персонала УИС, принятии несвоевременных или неправильных управленческих решений ставится под угрозу здоровье и жизнь персонала, безопасность районов и городов.

Таким образом, необходимо тщательно следить за соблюдением всех норм при организации комфортных условий труда сотрудникам УИС, создать систему повышения уровня комфортности работы для данной категории персонала, контролировать соблюдение всех СНиПов и санПиНов. Внедрить систему служебной

подготовки для работы в исправительных учреждениях, которая будет предусматривать интеллектуальное, физическое, психическое и тактическое направления подготовки будущих сотрудников.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=156555-0&req=doc&rnd=mvat5w&base=LAW&n=355882#eVsy51TUlnXYwzLm>(Дата обращения 25.01.2022)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения 24.03.2022)
3. Веселин В.В. Формирование профессиональной готовности сотрудника противопожарной службы к экстремальным условиям работы / В.В. Веселин // Вестник Воронежского института ГПС МЧС России. СПб.: Питер, 2011. 9 с.
4. Воеводина Е.И. Аналитический метод нормирования труда / Е.И. Воеводина, А.Д. Бурькин. М.: Юрист, 2019. С. 35-37.
5. Жулавская А.Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия / А.Е. Жулавская. М.: Дело, 2018. 740 с.
6. Зайцев Г.С. Экстремальные условия деятельности: Понятие, содержание, классификация / Г.С. Зайцев // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. Том 1. 2019. №10. С. 25–29.
7. Захаров А.Д. Перспективные подходы к нормированию труда управленческого персонала / А.Д. Захаров // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. С. 31–34.
8. Кадаев С.Б. Нормирование труда в современных условиях / С. Б. Кадаев // Век качества. 2017. № 1. С. 28–29.
9. Калинин М.А. Кратковременные сеансы физической культуры как основа успешного освоения учебной дисциплины курсантами вузов ФСИН России / М.А. Калинин // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2016. №4(36). С. 96 -100.
10. Конюкова Н.И. Регламентация и нормирование труда: учеб.пособие / Н.И. Конюкова, А.Е. Бойко. Новосибирск: СибАГС, 2018. 158 с.
11. Кугно Э.Э. Педагогические аспекты формирования готовности военнослужащих к деятельности в экстремальных ситуациях / Э.Э. Кунго // Вестник Бурятского государственного университета. 2018. №1-1. С. 196–199.
12. Кузьминов А.Н. Концептуальные основы нормирования труда в современных условиях / А.Н. Кузьминов // Экономика, управление, финансы: материалы VII Междунар. науч. конф. Краснодар, 2017. С. 87–89.
13. Мухина Н.М. Нормирование труда в зарубежных странах / Н.М. Мухина // Молодой ученый. 2019. №6. С. 391–392.
14. Озерова Н.Б. Нормирование труда / Н.Б. Озерова // Советник в сфере образования. 2018. № 4. С. 50–60.
15. Смирнова Ю.А. Проблемы безопасности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций / Ю.А. Смирнова // Проблемы альтернативных лишению свободы видов наказания в России и зарубежных странах: материалы Международной научно-практической конференции. Псков: Изд-во Псков.юрид. ин-та ФСИН России, 2010. С. 178--182.

16. Шатанкова Е.Н. Условия труда сотрудников ФСИН России / Е.Н. Шатанкова// Права человека: история, теория, практика. Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 25-летию Конституции Российской Федерации: Сборник научных статей. Ответственный редактор В.В. Коровин. 2018. Издательство: Юго-Западный государственный университет. Курск. С. 76–80.

FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF FAVORABLE WORKING CONDITIONS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE STAFF OF PENAL INSTITUTIONS

A.V. Vaisburg

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** The relevance of creating favorable working conditions for employees of any organization is described. The special relevance of creating comfortable working conditions for the staff of penal institutions is substantiated. The interpretation of the concept of "working conditions", its legislative justification is given. The classification of working conditions is presented, which includes socio-psychological, physiological, aesthetic and sanitary-hygienic elements. The article describes the specifics of the formation of favorable working conditions for employees of the penal system, which includes additional factors: biological, chemical, physical, informational, semantic, physiological, psychological. The trends of improving the working conditions of employees of the penitentiary system in recent years in Russia are analyzed. The procedure for monitoring compliance with the organization of working conditions of employees of penal institutions is considered.*

***Key words.** Working conditions, work efficiency, factors, personnel, penal institutions.*

Об авторах:

ВАЙСБУРГ Александра Владимировна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и социальных технологий ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь, Россия. E-mail: lassie1@inbox.ru

About the author:

VAISBURG Alexandra Vladimirovna – candidate of sociological sciences, associate professor, associate professor of the department of sociology and social technologies of the Tver State Technical University, Tver, Russia. E-mail: lassie1@inbox.ru