

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА В ПЕНИТЕНЦИАРНУЮ СЛУЖБУ В РЕСПУБЛИКЕ ГАНА

Семакова А.И.

доцент кафедры юридической психологии УНК исследования проблем кадровой работы и морально-психологического обеспечения деятельности ОВД Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат психологических наук, подполковник полиции

Абуаку-Амеяо И.К.

слушатель 843 учебного взвода факультета подготовки иностранных специалистов Санкт-Петербургского университета МВД России, полковник пенитенциарной службы Республики Гана

В статье представлена информация о порядке проведения профессионального отбора в пенитенциарную службу Республики Гана. Указано, что профессиональный отбор кандидатов в пенитенциарную систему Ганы в практическом смысле соответствует рекомендуемым стандартам, однако, он не включает в структуру мероприятий психологический отбор. Предлагается план оценки психологических и физиологических требований к профессионально значимым группам качеств кандидатов на службу.

Ключевые слова: Республика Гана, пенитенциарная служба, профессиональный отбор, психологический отбор, психология служебной деятельности

The article presents information on the procedure for professional selection in the penitentiary service of the Republic of Ghana. It is indicated that the professional selection of candidates for the Ghanaian prison system meets the recommended standards in a practical sense, but it does not include psychological selection in the structure of activities. A plan for assessing psychological and physiological requirements for professionally significant groups of qualities of candidates for service is proposed.

Keywords: Republic of Ghana, penitentiary service, professional selection, psychological selection, psychology of service activity

Пенитенциарная служба в Республике Гана существует для выполнения конкретных профессиональных задач и функций. В частности, для обеспечения безопасного содержания заключенных и их сохранения их соматического и психологического благополучия. Кроме этого, в число основных задач входит и осуществление программ, направленных на

реабилитацию и перевоспитание осужденных. Для того чтобы служба могла достичь поставленных организационных целей, очень важен уровень человеческих ресурсов, которые поступают и осуществляют профессиональную деятельность в организации. Именно в этом ключе профессиональный отбор должен быть хорошо структурирован и квалифицирован, чтобы отобрать физически и психологически подготовленных людей для службы.

Профессиональный отбор, как понятие, представляет собой систему мер по выявлению лиц, наиболее подходящих для работы в конкретных условиях труда, исходя из их индивидуальных качеств. Как организационно-управленческая деятельность, она призвана обеспечить высокую эффективность и надежность профессиональной деятельности. Она осуществляется, как путем совершенствования технических средств и систем, рационализации обучения, так и путем профессионального отбора. Сущность профессионального отбора лиц для работы в организации заключается в содействии всесторонней оценке их физических и психологических свойств через систему мероприятий по специальному, образовательному, медицинскому и психофизиологическому отбору [4].

Процедура профессионального отбора в пенитенциарную службу Ганы осуществляется на основе положений о пенитенциарной службе Ганы (общая администрация) от 2016 года, Конституционный документ, 92. В статье 24 раздела «Вербовка», подразделы (1) и (2) говорится следующее:

1. Любое лицо имеет право быть принятым на службу, если оно является гражданином Ганы и обладает необходимой квалификацией, установленной Комитетом по назначениям и повышению в должности Пенитенциарной службы.

2. Без ограничения действия подзаконного акта (1) лицо, осужденное за преступление, связанное с моральной распущенностью, нечестностью или мошенничеством, или уволенное с любой государственной службы или любой другой работы, не имеет права быть принятым на службу [1].

Фактический процесс подбора персонала начинается с того момента, когда в печатных средствах массовой информации и на официальном веб-сайте Службы появляется реклама необходимых должностей. После публикации результатов рекрутингового мероприятия кандидаты, соответствующие первоначальным требованиям, включаются в шорт-лист и приглашаются в различные региональные центры для проведения следующих процедур отбора:

1. Проверка и заверение всех необходимых личных и академических документов заявителя.

2. Оценка уровня физической подготовленности.

3. Письменный экзамен (для оценки уровня знаний абитуриента, который может обеспечить успешное обучение).

4. Интервью с кандидатом.

5. Медицинское освидетельствование

Далее успешные кандидаты проходят проверку криминального и социального прошлого, и тем, кто не имеет судимости, предлагается начать обучение.

Из выше изложенного следует, что профессиональный отбор кандидатов в пенитенциарную систему Ганы в практическом смысле действительно соответствует рекомендуемым стандартам, но не включает в структуру мероприятий психологический отбор. Доказано, что психологический отбор персонала является научно объективной составной частью профессионального отбора, отсутствие которой создает большой пробел [3].

Образ полиции - это результат прошлого опыта взаимодействия граждан с этим органом и одновременно показатель существующего в настоящий момент отношения к нему [2]. В последние годы большое количество жалоб со стороны гражданского общества и широкой общественности в Гане было связано с некоторой недисциплинированностью и плохим поведением некоторых сотрудников правоохранительных органов Ганы, включая пенитенциарную службу Ганы. Однако эти государственные институты всегда были известны как институты дисциплины, особенно основанные на хорошем и организованном поведении их сотрудников в их взаимодействии с гражданами и широкой общественностью. Вина всегда возлагалась на неправильный профессиональный отбор, и это дает повод для беспокойства. Кроме того, рост числа внутренних санкций в отношении сотрудников, которые сами совершают неправомерные действия, такие как агрессивное по отношению к заключенным поведение, незаконный оборот наркотических веществ и других контрабандных предметов с заключенными, среди прочего, вызывает большую тревогу и наносит ущерб имиджу пенитенциарной службы.

Чтобы помочь решить эти проблемы, в качестве необходимого шага предлагается ориентация руководства службы и управления человеческими ресурсами на сущность психологического отбора. Здесь уместно отметить, мнение Е.В. Петухова, что служба в правоохранительных органах предполагает многоуровневую систему оценки психологических и физиологических требований к профессионально значимым группам качеств кандидатов [5]. Оценка профессионально значимых качеств кандидатов на службу в пенитенциарную систему Республики Гана должна строиться по следующему плану:

- оценка физиологических особенностей кандидата (состояние сердечно-сосудистой системы, особенности высшей нервной деятельности и др.);
- выявление особенностей высших психических функций;
- изучение темпераментных и характерологических особенностей кандидатов на службу;
- изучение мотивационной сферы кандидатов на службу.

Эти особенности весьма существенны, но не рассматриваются в другом уже указанном аспекте профессионального отбора. Суть психологического отбора для пенитенциарной службы Ганы будет заключаться в четком совершенствовании процедуры отбора этой службы, поскольку ее основная задача и преимущества добавляют следующие преимущества к управленческим решениям: помочь определить состояние и степень развития совокупности тех психических и личностных качеств и способностей, которыми должен обладать потенциальный сотрудник службы. При использовании этого аспекта психодиагностические результаты и заключения обследованных лиц будут занесены в базу данных, чтобы руководство могло сделать вывод о профессиональной пригодности кандидатов, а также об их профессиональном отношении. В связи с этим важно развитие профессиональной компетентности психологов системы, совершенствование их умений оценивать использование профессиональных навыков в реальных условиях службы и оперативной деятельности.

Помимо ориентации руководства службы на практическую и полезную сущность включения процессов психологического отбора в процесс набора на работу в тюремную службу Ганы рекомендуется также следующее:

1. Разработка нормативно-правовой базы и стандартов для четкого определения и руководства процессами и действиями.
2. Удовлетворение потребности Службы в поиске и отборе необходимых специалистов (психологов) для работы в качестве сотрудников Пенитенциарной службы Ганы.
3. Описание роли и функций психологов в процессе профессионального отбора.
4. Предоставление необходимых психодиагностических и психологических материалов и оборудования, которые облегчат работу психолога в процессе профессионального отбора. В связи с этим, необходима объемная работа по созданию методологической базы, апробированию и стандартизации психодиагностических методов работы на выборке жителей Республики Гана.

Таким образом, в структуру профессионального отбора сотрудников в пенитенциарную службу Республики Гана необходимо включить психологический отбор кандидатов.

Список использованной литературы

1. Дубнякова А.И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан// Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4 (55). С. 19-21.

2. Душкин А.С. О применении психологических методов отбора кадров в полиции зарубежных стран// В сборнике: Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур Сборник материалов пятой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Северо-Западный институт управления. 2016. С. 68-74.

3. Маздогова З.З. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: порядок и трудности// Пробелы в российском законодательстве. 2019. № 3. С. 202-204.

4. Петухов Е.В, Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015, 207 с.

5. Ghana Prisons Service (General Administration) Regulations, 2016. Constitutional Instrument (C.I.) 92