

УДК 343.824:37.014.54
DOI 10.14258/epb202603

СОВРЕМЕННЫЕ КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ

Ю. Н. Дятлов

Санкт-Петербургский университет Федеральной службы исполнения наказаний (Псковский филиал)
(Псков, Россия)

Статья посвящена обоснованию выбора методического инструментария и критериальных показателей, необходимых для оценки результатов вовлечения заключенных в сферу профессиональной адаптации. В связи с тем, что представленные в настоящее время в пенитенциарной науке и применяемые на практике указанные оценочные инструменты и перечень статистических показателей крайне ограничены и не позволяют получать достоверной и полной информации, автором обобщен ряд рекомендуемых для российских компаний методических подходов и критериев эффективности профессиональной адаптации персонала, которые представляют интерес для производственного сектора уголовно-исполнительной системы.

Исходя из специфики и целевых результатов профессиональной адаптации лиц, отбывающих уголовное наказание, в статье показана целесообразность и рассмотрены особенности использования методического инструментария, включающего самооценку адаптированности осужденных к основным параметрам профессиональной деятельности, оценку субъективных и объективных критериев адаптации к профессии, а также показателей эффективности адаптационных программ. Представлен рекомендуемый перечень субъективных и объективных критериев, ожидаемых социально-экономических результатов реализации программ профессиональной адаптации осужденных, которые могут быть достигнуты в пенитенциарном и постпенитенциарном периодах.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, осужденные, методы оценки, субъективные и объективные критерии, индексы адаптированности, пенитенциарные учреждения, социально-экономические результаты.

MODERN CRITERIA AND METHODS FOR ASSESSING THE SOCIO-ECONOMIC RESULTS OF CONVICTS' PROFESSIONAL ADAPTATION

Yu. N. Dyatlov

St. Petersburg University of FPS of Russia (Pskov branch) (Pskov, Russia)

The article is devoted to justifying the choice of methodological tools and criteria necessary to assess the results of prisoners' involvement in the sphere of professional adaptation. Due to the fact that the assessment tools and list of statistical indicators currently presented in penitentiary science and applied in practice are extremely limited and do not allow for obtaining reliable and complete information, the author has summarized a number of methodological approaches and criteria for the effectiveness of professional adaptation of personnel recommended for Russian companies, which are of interest to the production sector of the penal system.

Based on the specifics and target results of professional adaptation of persons serving a criminal sentence, the article shows the feasibility and considers the features of using methodological tools, including self-assessment of convicts' adaptation to the main parameters of professional activity, assessment of subjective and objective criteria for adaptation to a profession, as well as indicators of the effectiveness of adaptation programs. A recommended list of subjective and objective criteria, the expected socio-economic results of the implementation of professional adaptation programs for convicts, which can be achieved during the penitentiary and post-penitentiary periods, is presented.

Keywords: professional adaptation, convicts, assessment methods, subjective and objective criteria, adaptation indices, penitentiary institutions, socio-economic results.

Введение. Актуальность вопросов разработки и реализации на практике адекватных методов и критериев оценки социально-экономической эффективности профессиональной адаптации лиц, содержащихся в местах лишения свободы, обусловлена необходимостью сбора и обработки сведений о результатах данного вида деятельности в пенитенциарном и постпенитенциарном периодах, в том числе проведения мониторинга процессов занятости заключенных и лиц, освобожденных из исправительных учреждений, которые получили профессии в период отбывания наказания. Формирование системы критериев и статистических показателей, характеризующих итоги профессиональной адаптации контингента мест лишения свободы, позволит выявлять проблемы и приоритетные направления развития этой сферы уголовно-исполнительной практики, принимать обоснованные управленческие решения и разрабатывать целевые меры, направленные на повышение ее эффективности.

В пенитенциарной системе России действующие нормативно-правовые требования к составу критериев эффективности профессионально-трудовой адаптации лиц, находящихся в местах заключения, содержатся в приложении № 1 к приказу Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН) России от 30 августа 2019 г. № 754, который утвердил форму статистической отчетности по трудовой адаптации осужденных и инструкцию по ее заполнению. Однако входящие в структуру отчетности индикаторы характеризуют оплату труда, его нормирование и компенсацию причиненного преступлением ущерба, что далеко не в полной мере отражает результативность профессионально-трудовой адаптации осужденных [1].

Более того, в современных научных источниках отсутствуют единые подходы к формированию перечня критериев, рекомендуемых для оценки результатов вовлечения заключенных в процессы профессиональной адаптации, а также к дифференциации этих критериев по отношению к пенитенциарному и постпенитенциарному периодам. Так, в описании совокупности индикаторов эффективности профессионально-трудовой адаптации осужденных к лишению свободы Н. И. Нарышкина, А. С. Гусев и И. И. Дерен основываются на ключевых социально-экономических показателях производственной деятельности пенитенциарных учреждений, содержащихся в указанной выше форме статистической отчетности по трудовой адаптации

спецконтингента [2, с. 73–78]. При этом не принимаются во внимание итоги данного вида деятельности в постпенитенциарном периоде.

По мнению Н. С. Матвеевой, основными компонентами социально-экономического эффекта, получаемого в результате вовлечения осужденных в сферу труда и профессионального обучения, являются профессиональная подготовка и рост квалификации, увеличение трудового потенциала за счет интеграции в производственный процесс людей с развитыми профессиональными навыками и пониманием необходимости легального заработка, укрепление чувства безопасности и уверенности в завтрашнем дне благодаря возможности трудоустроиться после освобождения, а также получение доходов осужденными в виде заработной платы, исполнение ими своих финансовых обязательств и др. [3, с. 22–23].

В свою очередь, В. В. Шлыков считает, что рассматриваемый выше перечень результативных критериев должен предусматривать оценку работы исправительных учреждений в сфере профессиональной адаптации заключенных и основываться на системе индикаторов, характеризующих размеры и степень использования учебно-производственного потенциала учреждений уголовно-исполнительной системы (УИС), в том числе долю контингента, охваченного профессионально-трудовой адаптацией в общей численности осужденных, наличие и наполненность мест в профессиональных образовательных учреждениях ФСИН России и их филиалах при исправительных учреждениях и др. [4].

Важно понимать, что профессиональная адаптация заключенных направлена на их подготовку к возвращению в общество, включая освоение профессиональных и трудовых навыков, осознание ценности труда. Оценка эффективности этой деятельности представляет собой важную и достаточно сложную задачу, поскольку трудно передать многообразные результаты адаптации посредством только лишь количественных критериев. Наиболее полная характеристика успешности этой деятельности может быть получена на основе различных и количественных, и качественных показателей, что требует разработки и применения соответствующего методического инструментария.

В этой связи цель исследования заключается в обобщении представленных в науке и практике методических подходов и в обосновании методов и критериальных показателей, позволяющих оценить результаты профессиональной адаптации

осужденных в пенитенциарном и постпенитенциарном периодах.

Результаты исследования. Традиционно под профессиональной адаптацией понимается процесс и результат приобретения работником необходимых знаний, умений и навыков в рамках осваиваемой профессии, «встраивание» в нее, формирование положительного отношения к профессии, осознание своей роли в профессионально-трудовой структуре коллектива [5, с. 36]. Однако профессиональную адаптацию осужденных следует рассматривать не только как процесс и результат освоения конкретной профессии, но и как важнейший элемент социальной реинтеграции лиц, отбывающих уголовное наказание. Этот процесс включает в себя наряду с получением осужденным профессиональных знаний и навыков, развитие личностных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности и взаимодействия с окружающим миром.

В рамках профессиональной адаптации осужденным предоставляется возможность получения профессии непосредственно на рабочих местах в производственных подразделениях исправительных учреждений или в федеральных казенных профессиональных образовательных учреждениях и их филиалах, которые находятся в ведении ФСИН России. Эти учреждения реализуют образовательные программы, ориентированные преимущественно на специфику занятости в промышленных, обслуживающих и подсобных подразделениях пенитенциарных учреждений, и, в определенной степени, на потребности рынка труда. Осужденные имеют возможность изучать теорию и получать практические навыки на производстве. Важной частью данного вида адаптации является формирование и развитие таких личных качеств, как ответственность, дисциплинированность, умение работать в команде, стремление к саморазвитию. Психологическая поддержка и наставничество со стороны администрации исправительных учреждений также играют значительную роль в этом процессе.

Сроки и содержание профессиональной адаптации зависят от множества факторов, включая сложность труда, индивидуальные и психофизиологические особенности осужденных, их мотивацию. Каждая категория осужденных уникальна, и подход к ее адаптации должен быть соответствующим. Он может включать дополнительные занятия, индивидуальные консультации и работу с наставником на учебных рабочих местах.

В современной практике центров трудовой адаптации осужденных и производственных мастеровских исправительных учреждений оценка степени профессиональной адаптации содержащих-

ся в них лиц часто фокусируется на субъективном восприятии администрацией учреждения и (или) наставником адаптируемого осужденного того, насколько успешно организован и проходит этот процесс, а также в какой мере данный осужденный выполняет должностные обязанности и нормы труда. Такой подход в некоторой степени коррелирует с методами оценки эффективности профессиональной адаптации персонала, которые применяются в российских компаниях. Среди них выделим систематическое проведение анализа качества решений руководства, касающихся организации профессиональной адаптации работников. В этом контексте, по мнению Н. В. Узюмовой, социальная эффективность управления процессами адаптации заключается в соответствии между ожидаемыми социальными результатами деятельности руководства по созданию условий для адаптации и положительными результатами профессиональной деятельности, позитивной обратной связью от самих работников [6, с. 32].

Для изучения степени интеграции работника в профессию, то есть для оценки фактических результатов адаптации, может применяться подход, предусматривающий анализ соответствия навыков и опыта адаптированного лица потребностям организации. Он предполагает использование различных инструментов, которые отражают степень достижения целей адаптации. Причем для каждой целевой области требуется реализация соответствующих критериев и методов оценки.

Е. А. Петрова, характеризуя в своем исследовании современный методический инструментарий для оценки эффективности профессионально-трудовой адаптации персонала, в обобщенном представлении выделяет следующие его составляющие:

- анализ ключевых показателей результативности и эффективности работы адаптанта;

- исследование уровня удовлетворенности процессом и результатами адаптации как у самого адаптанта в отношении своей профессии, выполняемых должностных функций, оснащенности рабочего места, так и у администрации — способностью нового работника эффективно применять профессиональные навыки и умения;

- комплексную оценку эффективности программ адаптации, которая включает в себя такие показатели, как производительность труда, текучесть кадров, затраты на поиск и адаптацию персонала [7].

Изучение рекомендаций Г. В. Погодиной, подготовленных для российских компаний [8], показывает, что применительно к оценке уровня удовлетворенности процессом и результатами профессиональной адаптации контингента исправительных учреждений целесообразно использовать

такие инструменты, как интервью с бывшими заключенными через несколько месяцев после освоения профессии, анкетирование после окончания программы адаптации, индивидуальные опросы тех, кто недавно начал работать по новой специальности, а также общую оценку текущей системы адаптации и проводимых адаптационных мероприятий.

Как считает В. В. Комаров, результаты профессионально-трудовой адаптации нового работника следует оценивать, принимая во внимание следующие взаимосвязанные компоненты: уровень его продуктивности, который соответствует компетенциям, необходимым для выполнения обязанностей и запланированным результатам, а также степень удовлетворенности профессионально-трудовой средой в целом, включая взаимоотношения с администрацией [9].

А. Н. Прошина, рассматривая профессиональные, социальные и организационно-управленческие стороны адаптации, предложила собственный подход к формированию перечня критериев успешности интеграции сотрудника в профессию. В ее исследовании к основным критериям эффективной профессиональной адаптации отнесены производительное выполнение профессиональных обязанностей и задач; соответствие функционирования адаптанта требованиям должностной инструкции; комплексный анализ результатов его работы; регулярная обратная связь по результатам труда; наличие перспектив повышения квалификации и должностного развития; общая удовлетворен-

ность выполняемыми профессиональными функциями, а также степень лояльности к осуществляемой профессиональной деятельности [10, с. 66–67].

Однако не все рассмотренные выше критерии и методические подходы могут быть применены к оценке профессиональной адаптации осужденных и требуют определенного уточнения и дополнения, учитывая то, что конечные результаты такой адаптации оказывают заметное влияние не только на самих осужденных, но и на стабильность и безопасность общества.

Исходя из содержания рассмотренных выше критериев, подходов и инструментов, следует, что в процессе оценки социально-экономических результатов адаптации к профессии лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы, возникает необходимость учета их самооценки адаптированности к основным параметрам профессиональной деятельности, анализа субъективных и объективных критериев адаптации к профессии, а также социально-экономических показателей эффективности реализации адаптационных программ. Комплексное использование указанных подходов позволит обеспечить более полное изучение достигнутых индивидуальных и групповых результатов адаптации, а также возможность контроля ее отдельных этапов, адаптационных мероприятий и программ.

В связи с этим обособим особенности реализации перечисленного выше методического инструментария применительно к итогам профессиональной адаптации осужденных (рис. 1).



Рис. 1. Рекомендуемые методы оценивания результатов профессиональной адаптации осужденных. Источник: составлено автором.

Рассматривая особенности применения первого оценочного метода, предусматривающего изучение самооценки адаптированности осужденных к основным параметрам профессиональной деятельности, следует указать на целесообразность его реализации после завершения адаптационного периода или отдельных календарных этапов адаптации, что особенно актуально для лиц, претендующих на условно-досрочное освобождение, и категорий контингента, который переводится из одних видов исправительных учреждений в другие.

Практическое использование данного подхода в пенитенциарной практике предполагает осуществление следующего порядка действий. На подготовительном этапе ответственные за его реализацию представители производственных подразделений, психологической и социальной служб исправительных учреждений формируют оценочный бланк, который должен содержать ключевые параметры осваиваемой профессии. В их перечень могут быть включены степень приспособления (привыкания) к обследуемому виду профессиональной дея-

тельности, удовлетворенность условиями прохождения адаптации и занятости в исправительном учреждении, приспособление к системе взаимодействия с другими субъектами в процессе выполнения профессиональных обязанностей, к сложности, интенсивности, установленных нормами труда, адаптация к мерам стимулирования профессиональных достижений и т. п. Для оценки каждого критерия осужденному следует сделать выбор одного из предложенных вариантов ответа. Непосредственно перед опросом с осужденными проводится разъяснительная беседа по вопросам корректного заполнения опросного листа.

В зависимости от поставленных целей исследования в процессе обработки результатов опроса могут быть получены следующие оценочные показатели:

- 1) индивидуальный индекс адаптированности (ИИА), который рассчитывается для обследуемого осужденного путем суммирования взвешенных оценок каждого выбранного им варианта ответа и деления полученной суммы на количество критериев.

В основу расчета этого и последующих индексов могут быть положены следующие веса вариантов ответов; 1 — «полностью приспособился», 0,5 — «в некоторой степени приспособился», — 0,5 — «в основном не приспособился», — 1 — «совершенно не приспособился»;

- 2) групповой индекс адаптированности (ГИА) к профессии по каждому критерию определяется исходя из численности осужденных, выбравших ту или иную оценку по следующей формуле:

$$ГИА_n = \frac{Ч_{1n} + 0,5Ч_{2n} - 0,5Ч_{3n} - Ч_{4n}}{Ч_{1n} + Ч_{2n} + Ч_{3n} + Ч_{4n}}, \quad (1)$$

где n — порядковый номер параметра профессиональной адаптации в опросном бланке;

$Ч_{1n}$ — численность опрошенного контингента осужденных, указавшего оценку «полностью приспособился»;

$Ч_{2n}$ — «в некоторой степени приспособился»;

$Ч_{3n}$ — «в основном не приспособился»;

$Ч_{4n}$ — «совершенно не приспособился»;

- 3) общий индекс адаптированности (ОИА) представляет собой среднее арифметическое значение групповых индексов (ГИА) по всем анализируемым параметрам.

Значения рассчитанных индивидуальных, групповых и общих индексов адаптированности могут меняться в пределах от -1 до 1 . Для приближенного оценивания допустимо ориентироваться на следующие границы интервалов, в которых могут находиться полученные значения: $0,6-1$, что характеризует высокую степень адаптированности,

$0,2-0,59$ — указывает на среднюю адаптированность, менее $0,19$ — свидетельствует о низком уровне адаптированности к профессии.

Основными достоинствами рассмотренного метода являются его доступность и применимость для оценки адаптации отдельных осужденных, определенных категорий, групп или всего контингента, прошедшего профессиональное обучение. Благодаря стандартизированному характеру оценивания, итоги могут быть сформированы посредством применения широко распространенных программных средств, например, электронных таблиц.

Однако стоит учитывать такие потенциальные ограничения рассмотренного алгоритма, как субъективность полученных оценок и риск искажения результатов под влиянием внутренних и внешних факторов. Например, осужденный может завысить свою оценку адаптированности к профессии, поскольку она его устраивает, скрывая при этом неудовлетворенность оплатой труда или взаимоотношениями в коллективе, что препятствует выявлению указанных диспропорций и может негативно сказаться на эффективности принимаемых решений.

Второй способ из предложенного перечня методов оценки профессиональной адаптации осужденных предусматривает разработку и использование субъективных и объективных критериев адаптации к профессии. При этом субъективные оценки отражают восприятие осужденными степень успешности адаптации в целом, конкретных ее аспектов и могут быть получены посредством использования инструментов устного опроса, тестирования, контент-анализа отзывов заключенных (рис. 2). Подобный методический прием мы использовали в процессе проведения оценки воздействия организационных и административных факторов на трудовую адаптацию лиц, содержащихся в пенитенциарных учреждениях различного профиля. В данном случае исходная информация была получена с помощью анкетирования освоивших профессию осужденных, занятых в центрах трудовой адаптации исправительных колоний строгого режима и на производственных объектах колоний-поселений [11].

Объективные оценки основаны на совокупности количественных критериев, которые включают в себя фиксируемые различными способами параметры, отражающие активность осужденных в профессионально-трудовой среде, производительность и качество их профессиональной деятельности, уровень трудовой дисциплины (рис. 2).

Несмотря на то, что оценка удовлетворенности осужденных основными параметрами профессиональной деятельности имеет некоторые общие черты с оценкой результатов их адаптации к профессии посредством субъективных критериев, су-

щественное достоинство второго из предложенных оценочных инструментов заключается в дополнении субъективных критериев формализованными

ми объективными данными, что позволяет проводить более достоверное оценивание, минимизируя влияние личностного фактора.



Рис. 2. Примерный перечень субъективных и объективных критериев профессиональной адаптации осужденных. Источник: составлено автором.

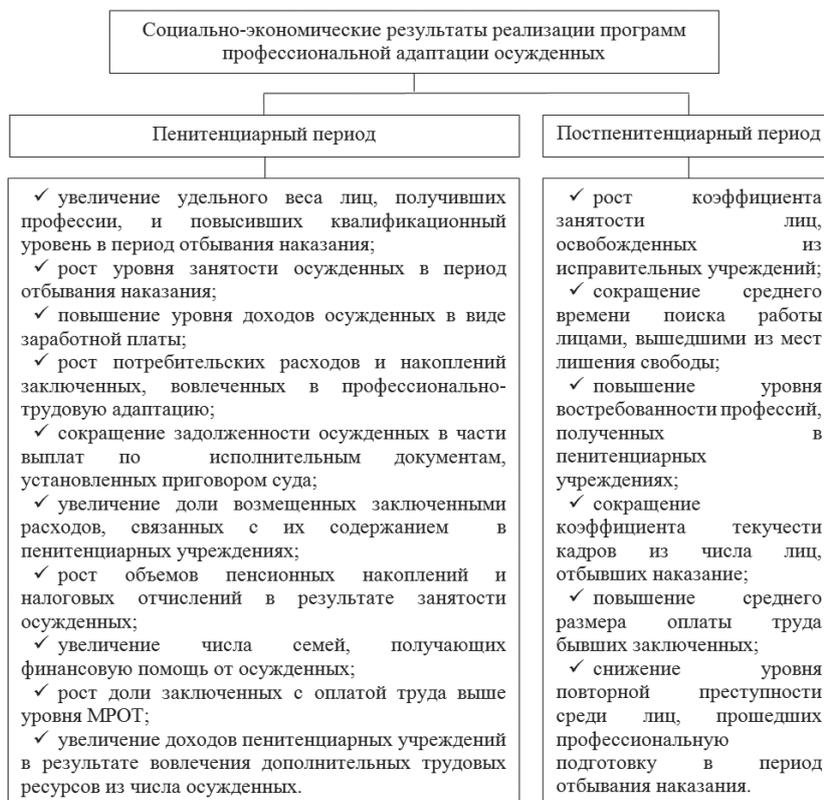


Рис. 3. Социально-экономические результаты реализации программ профессиональной адаптации осужденных. Источник: составлено автором.

Третий подход, рекомендуемый к включению в перечень методического инструментария оценки результатов профессиональной адаптации осужденных (рис. 1), предусматривает рассмотрение социально-экономических итогов реализации соответствующих адаптационных программ. В настоящее время задача достижения социальной эффективности адаптации заключенных к профессиональной деятельности является первостепенной, в связи с чем мы выделили ее наиболее значимые показатели и связанные с ними экономические индикаторы (рис. 3). Многие из представленных показателей имеют комплексный характер, требуют сбора и обработки статистических данных, проведения мониторинга занятости лиц, освобожденных из пенитенциарных учреждений.

Вполне очевидно, что ключевыми социально-экономическими критериями успешности адаптации заключенных в профессию выступают показатели, отражающие трудоустройство и поддержание постоянной занятости после отбытия наказания. Тем не менее существующие формы статистической отчетности Росстата и ФСИН России не содержат данных о трудоустройстве лиц, освобожденных из мест заключения. В связи с этим целесообразно ввести в перечень официальных статистических показателей следующие индикаторы, характеризующие результаты профессиональной адаптации в постпенитенциарном периоде, которые рекомендуется рассчитывать для каждого исправительного учреждения, территориального органа и всей пенитенциарной системы: коэффициент занятости лиц, освобожденных из исправительных учреждений; средний размер оплаты их труда; уровень востребованности профессий (групп профессий), полученных в пенитенциарных учреждениях; среднее время поиска работы лицами, вышедшими из мест лишения свободы; коэффициент текучести кадров из числа лиц, отбывших наказание; уровень повторной преступности среди лиц, прошедших профессиональную подготовку в период отбывания наказания.

Основные обязанности по сбору и обработке статистической информации, предназначенной для расчета указанных выше индикаторов, целесообразно возложить на сотрудников групп пробации уголовно-исполнительных инспекций, филиалы которых функционируют практически во всех муниципальных образованиях субъектов Российской Федерации. Для автоматизации функций пере-

дачи, обработки и ведения централизованной базы таких показателей, формирования аналитических отчетов необходимо дополнить соответствующими формами статистической отчетности применяемую в деятельности ФСИН России автоматизированную информационную систему электронной обработки статистической информации «Статистика УИС».

Заключение. Рассмотренные выше особенности использования методического инструментария и критериев для оценки результатов профессиональной адаптации осужденных демонстрируют целесообразность преимущественного использования во время отбывания наказания объективных и субъективных критериев наряду с изучением процесса адаптации отдельных категорий осужденных критически важными параметрами профессиональной деятельности. Перечень данных критериев следует составлять в зависимости от целей анализа и дополнять оценкой социально-экономических результатов реализации программ профессиональной адаптации осужденных или отдельных адаптационных мероприятий.

Применение подхода, базирующегося на комплексной системе оценки итогов реализации программ адаптации осужденных к профессии, предполагает использование релевантных показателей социально-экономического эффекта, достигаемого в пенитенциарном и постпенитенциарном периодах. Использование таких показателей в контексте постпенитенциарной занятости бывших осужденных дает возможность более глубокого анализа последствий их адаптации к профессии, учитывая конъюнктуру рынка труда. Мы полагаем, что внедрение таких показателей для оценки адаптационных программ, реализуемых учреждениями УИС, представляется необходимым, но сложным в части практического воплощения, учитывая необходимость систематического проведения мониторинга занятости лиц, отбывших уголовные наказания, со стороны служб пробации уголовно-исполнительных инспекций.

В целом вопросы формирования и совершенствования рассмотренного в данном исследовании методического инструментария носят прикладной характер и нуждаются в апробировании для уточнения состава и структуры необходимых методических приемов, инструментов и критериев с целью их последующего закрепления в ведомственных нормативно-правовых актах.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об утверждении формы статистической отчетности ОТАО «Отчет о трудовой адаптации осужденных» и инструкции по ее заполнению и представлению»: приказ ФСИН России от 30.08.2019 № 754. URL: <https://base.garant.ru/74373540/?ysclid=mjwwmkpaof574617315> (дата обращения: 03.01.2026).

2. Нарышкина Н. И., Гусев А. С., Дерен И. И. Организация трудовой адаптации осужденных. Владимир, 2021. 88 с.
3. Матвеева Н. С. Государственное регулирование предпринимательства в производственном секторе уголовно-исполнительной системы России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2011. 41 с.
4. Шлыков В. В. Начальник исправительного учреждения в механизме трудовой адаптации осужденных // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2007. № 5. С. 18–21.
5. Дятлов Ю. Н. Организационно-экономические аспекты развития процесса профессионального образования и обучения осужденных // Экономика Профессия Бизнес. 2025. № 2. С. 35–42. <https://doi.org/10.14258/epb202520>.
6. Узюмова Н. В. Адаптация новых сотрудников как критерий социальной эффективности корпоративной культуры организации // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. № 3. С. 31–34. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2019-9-3-31-34>.
7. Петрова Е. А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала // Вестник Волгогр. гос. ун-та. Сер. 3. Экон. Экол. 2015. № 3 (32). С. 79–86. <https://doi.org/10.15688/jvolsu3.2015.3.8>.
8. Погодина Г. В. Оценка эффективности программы адаптации // Все для кадровика: просто, практично, полезно. 2015. № 8. С. 77–82.
9. Комаров В. В. Инструменты оценки результативности трудовой адаптации // Личность: ресурсы и потенциал. 2023. № 1–2. С. 110–123.
10. Прошина А. Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями): монография. М., 2017. 124 с.
11. Дятлов Ю. Н. Оценка организационно-административных аспектов трудовой адаптации осужденных в пенитенциарных учреждениях различного типа // Экономика Профессия Бизнес. 2024. № 1. С. 25–30. <https://doi.org/10.14258/epb202404>.

REFERENCES

1. On approval of the form of statistical reporting of ОТАО «Report on labor adaptation of convicts' and instructions for its filling and submission»: order of the FPS of Russia dated 30.08.2019 No. 754. URL: <https://base.garant.ru/74373540/?ysclid=mjwwmkpaof574617315> (date of access: 03.01.2026).
2. Naryshkina N. I., Gusev A. S., Deren I. I. Organization of labor adaptation of convicts. Vladimir, 2021. 88 p.
3. Matveeva N. S. State regulation of entrepreneurship in the production sector of the penitentiary system of Russia: abstract of the dissertation of the doctor econ. sciences: 08.00.05. Moscow, 2011. 41 p.
4. Shlykov V. V. Head of the correctional institution in the mechanism of labor adaptation of convicts. Penal system: law, economics, management. 2007. No. 5. Pp. 18–21.
5. Dyatlov Yu. N. Organizational and economic aspects of the development of the process of vocational education and training of convicts. Economics Profession Business. 2025. No. 2. Pp. 35–42. <https://doi.org/10.14258/epb202520>.
6. Uzyumova N. V. Adaptation of new employees as a criterion for the social effectiveness of the corporate culture of the organization. Humanities. Bulletin of the Financial University. 2019. No. 3. Pp. 31–34. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2019-9-3-31-34>.
7. Petrova E. A. Methodical approaches to the assessment of the personnel adaptation system. Vestnik Volgogr. state university. Ser. 3. Econ. Ecol. 2015. No. 3 (32). Pp. 79–86. <https://doi.org/10.15688/jvolsu3.2015.3.8>.
8. Pogodina G. V. Assessment of the effectiveness of the adaptation program. Everything for a personnel officer: simple, practical, useful. 2015. No. 8. Pp. 77–82.
9. Komarov V. V. Tools for assessing the effectiveness of labor adaptation. Personality: resources and potential. 2023. No. 1–2. Pp. 110–123.
10. Proshina A. N. Adaptation of personnel in Russian organizations: social and managerial analysis (on the example of workers with disabilities): monograph. Moscow, 2017. 124 p.
11. Dyatlov Yu. N. Assessment of organizational and administrative aspects of convicts' labor adaptation in penitentiary institutions of various types. Economics Profession Business. 2024. No. 1. Pp. 25–30. <https://doi.org/10.14258/epb202404>.

Поступила в редакцию: 14.01.2026.

Принята к печати: 20.02.2026.