

Исследованы административно-правовые основы деятельности дипломатических представительств иностранных государств на территории Украины. Акцентировано внимание на необходимости обеспечения безопасности помещений дипломатических представительств и личной безопасности их сотрудников. Сделан вывод о необходимости налаживания эффективного взаимодействия дипломатических представительств иностранных государств с органами государственной власти Украины.

Administrative and legal bases of diplomatic representative offices of foreign countries activity on the territory of Ukraine are researched. Special attention is paid on the necessity of providing safety of premises of diplomatic representative offices and personal safety of their employees. The conclusion about the necessity of adjusting the effective cooperation of diplomatic representative offices of foreign countries with Ukrainian state authorities is made.

УДК 342.951

Є. Ю. Бараш

ПРОТИДІЯ ПРОФЕСІЙНІЙ ДЕФОРМАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Проаналізовано зміст і структуру процесу професійної деформації персоналу пенітенціарної системи, запропоновано систему організаційно-правових заходів, які спрямовані на її профілактику та запобігання її проявам.

Ефективність функціонування будь-якого державного органу під час виконання завдань та реалізації функцій, що покладені на нього, у тому числі і Державного департаменту України з питань виконання покарань, безпосередньо залежать від професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі служіння народу України персоналу цього органу. Така характеристика виконання персоналом органів та установ пенітенціарної системи своїх службових обов'язків виступає як ідеальна модель їх діяльності, до якої слід йти і досягнення критеріїв якої є бажаним результатом. Зокрема, на актуальності завдання щодо зміцнення кадрового потенціалу Державної кримінально-виконавчої служби, ефективності протидії правопорушень з корупційними ознаками та зниження їх рівня, а також запобігання іншим протиправним проявам серед персоналу зазначеної служби акцентовано увагу в Концепції реформування Державної кримінально-виконавчої служби України та Концепції Державної цільової програми реформування Державної кримінально-виконавчої служби на період до 2017 року [1; 2]. В цьому контексті слід зазначити, що одним із

© Бараш Є. Ю., 2010

негативних факторів, що обумовлює вчинення протиправних дій, зокрема і злочинів, персоналом Державної кримінально-виконавчої служби, є професійна деформація працівників пенітенціарної системи, яка завдає непоправної шкоди авторитету органів та установ виконання покарань, підриває рівень довіри до них населення, спричиняє систематичну критику їх діяльності вітчизняних та зарубіжних правозахисних організацій. Саме тому необхідним слід визнати вжиття активних та цілеспрямованих дій щодо розробки комплексної системи заходів профілактики та запобігання проявам цього явища, усунення причин та умов, що його породжують, а також вжиття відповідних заходів для зменшення рівня прояву професійної деформації серед персоналу пенітенціарної системи. Розробка і впровадження такої системи заходів є невід'ємною складовою процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України та безпосередньо спрямовані на вирішення тих завдань і досягнення тієї мети, що передбачені у відповідних програмних документах з реформування Державної кримінально-виконавчої служби України.

Аналіз останніх наукових досліджень проблеми професійної деформації працівників правоохоронних органів показує, що це питання є актуальним упродовж усього періоду існування незалежної України та її правоохоронної системи. Однак воно досліджувалося переважно фахівцями в галузі юридичної психології, що не сприяло комплексному поєднанню напрацювань в галузі психології та здобутків у сфері державного управління правоохоронними органами, у тому числі й адміністративно-правових засад управління Державною кримінально-виконавчою службою. До того ж значна кількість наукових праць та дисертаційних досліджень присвячена висвітленню професійної деформації працівників органів внутрішніх справ (В. С. Медведєв, О. А. Мартиненко, Ю. В. Александров та ін.). Наслідком цього стали певні недоліки та прогалини в діяльності з попередження та запобігання проявам цього негативного явища серед працівників персоналу пенітенціарної системи. Зокрема, підтвердженням цього висновку є відсутність належного психологічного забезпечення працівників пенітенціарної системи на відміну від розгалуженої системи психологічного відбору, діагностики та забезпечення, яка діє в ОВС України та ряді інших правоохоронних органів. З цього приводу погодимося із думкою, що однією з важливих проблем психологічної служби в установах виконання покарань є недостатня кількість психологів, адже в абсолютній більшості установ працює один, рідше два психологи, що є явно недостатнім для ефективного психологічного впливу на суб'єктів як відбування, так і вико-

нання покарань [3, 74–75]. Саме тому метою цієї статті обрано дослідження питання організаційно-правових форм та шляхів протидії професійній деформації персоналу пенітенціарної системи, що, за глибоким переконанням автора, є невід'ємною складовою процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України.

Звернення до вказаної тематики обумовлено тими актуальними потребами та проблемами, що існують у кримінально-виконавчій системі України. Аналіз сучасного стану функціонування цієї системи підтверджує той факт, що, незважаючи на численні заходи щодо вдосконалення її діяльності, вона ще далеко не повною мірою відповідає існуючим вимогам та стандартам здійснення пенітенціарної діяльності. І хоча з моменту затвердження постановою Кабінету Міністрів УРСР від 11.07.1991 № 88 Основних напрямів реформи кримінально-виконавчої системи в Українській РСР пройшло вже дев'ятнадцять років, проте за такий доволі тривалий час створити істотно нову модель пенітенціарної системи та забезпечити її належне функціонування так і не вдалося. Підтвердженням тому є положення Указу Президента України «Про Концепцію реформування Державної кримінально-виконавчої служби України» від 25.04.2008 № 401/2008, в якому зазначається, що за наявності позитивних зрушень, які відбулися протягом останніх років у сфері виконання кримінальних покарань, існуючі в Україні органи та установи виконання покарань не відповідають сучасним вимогам забезпечення прав і свобод людини і громадянина та не повною мірою забезпечують виконання покладених на них завдань, і саме тому існує необхідність реформування Державної кримінально-виконавчої служби України та приведення її у відповідність до міжнародних норм.

Отже, є всі підстави вести мову про те, що потреба у перебудові пенітенціарної системи України є актуальною проблемою, зволікання із вирішенням якої неприпустиме, адже це безпосередньо впливає на забезпечення прав і свобод особи, причому не тільки тієї, яка відбуває покарання, а й тієї, що забезпечує його виконання. У цьому контексті актуалізація питань забезпечення прав персоналу пенітенціарної системи, які порушуються з боку представників самої системи, органів державної влади, громадськості та правозахисних організацій, є відображенням розуміння того, що саме від цього залежить здатність цієї системи якісно, ефективно та на рівні міжнародних стандартів виконувати її функціональне призначення.

Так, якщо проаналізувати основні міжнародно-правові акти в цій сфері, то можна зазначити, що одним із основних напрямків забезпечення реалізації положень відповідних програмних

документів є вдосконалення роботи з персоналом пенітенціарної системи. І на міжнародному рівні визнано, що персонал установ кримінально-виконавчої системи відіграє особливо важливу роль в забезпеченні належного управління цими установами та досягненні поставлених цілей в організаційному і виховному плані, що обумовлює необхідність ретельного відбору персоналу всіх категорій з урахуванням критеріїв добросовісності, гуманності, компетентності та особистих якостей цих співробітників. Таким чином, є всі підстави для констатації того, що кадрова робота (робота з персоналом) у кримінально-виконавчій системі України повинна займати одне з основних місць, бути частиною процесу її реформування.

У контексті наведеного слід звернути увагу на те, що важливою частиною цієї роботи, фактично окремою її складовою, є діяльність, спрямована на забезпечення добросовісності, гуманності, компетентності і особистих якостей співробітників кримінально-виконавчої системи. І значний обсяг цієї діяльності пов'язується із подоланням професійної деформації працівників цієї системи. Зокрема, як вказано В. М. Дьомінім, проведені НДІ ФСВП Росії в 2006 р. дослідження показали, що порушення законності і дисциплінарні проступки знаходяться в прямій залежності від розвитку професійної деформації співробітників пенітенціарних установ [4, с. 32]. Що стосується останнього явища, то актуальним завданням роботи з персоналом на сучасному етапі реформування Державної кримінально-виконавчої служби України є розробка та запровадження системи організаційно-правових заходів, спрямованих на подолання професійної деформації працівників пенітенціарної системи.

Що стосується самого поняття «професійна деформація», то воно достатньо повно розроблено в науці, особливо у психології. Однак, незважаючи на це, здійснимо його аналіз та узагальнення з метою застосування до персоналу пенітенціарної системи. Наприклад, В. А. Лапшина, на підставі точок зору О. В. Дулова, А. М. Корнєвої, С. П. Безносова, доходить висновку, що професійні деформації являють собою негативні зміни у структурі свідомості та діяльності людини, що відбуваються під впливом особливостей професійної діяльності і знаходять свій прояв у трудовій поведінці, міжособистісних службових та неформальних стосунках з колегами, а також у повсякденному житті [5, с. 332]. На думку В. С. Медведєва, професійна деформація людини як особистості становить комплекс специфічних, взаємопов'язаних змін в її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності [6, с. 48]. У свою чергу Ю. В. Александров, визначаючи поняття «професійна деформація», стверджує, що це сукупність особистісних специфічних

змін спеціаліста, які здійснюються, перш за все, внаслідок особливостей професійної діяльності і професійної ролі [7, с. 12]. Професійна деформація, як зазначає І. О. Моцонелідзе, є комплексом специфічних взаємопов'язаних змін у структурі особистості, що виникають в осіб з високим рівнем домагань, пристрасним захопленням діяльністю та ранньою і надмірно вузькою професійною спеціалізацією в результаті здійснення трудової діяльності як професії [8, с. 742]. Звернемо увагу, що це поняття отримало також і своє нормативне визначення. Так, у п. 4 Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі України, затвердженої наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 15.05.2009 № 354, міститься таке визначення: «професійна деформація – це явище, що характеризується змінами властивостей особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки тощо), змінами рівня виразності професійно важливих якостей фахівця, що відбуваються під впливом змісту, умов, тривалості виконання діяльності та його індивідуальних психологічних особливостей [9].

На підставі аналізу вищенаведених визначень поняття «професійна деформація» ми можемо сформулювати це поняття у його відношенні до персоналу пенітенціарної системи. Так, під поняттям «професійна деформація працівника пенітенціарної системи» пропонуємо розуміти комплекс негативних змін у структурі свідомості та характері виконуваної діяльності особи, яка проходить службу (здійснює роботу) на посадах органів, установ та інших структур Державної кримінально-виконавчої служби України, що відбуваються внаслідок здійснення нею трудової діяльності під впливом особливостей служби (роботи) та на ґрунті індивідуальних психологічних властивостей самого працівника пенітенціарної системи.

З наведеного нами визначення поняття «професійна деформація працівника пенітенціарної системи» виділимо низку її характерних рис, які сприяють формуванню комплексного уявлення про це негативне явище. До їх числа, зокрема, віднесемо такі риси:

– за характером – це процес впливу низки факторів як зовнішніх (оточуючого середовища, змісту, умов, тривалості виконання службово-трудої діяльності тощо), так і внутрішніх (морально-психологічних особливостей самої особи (світоглядних, моральних, психологічних, емоційних, вольових, інтелектуальних особливостей, наявності психічних аномалій тощо) на працівника установи виконання покарання;

– за походженням – це результат саме професійної діяльності особи з виконання функціональних обов'язків на посаді працівника органів, установ та інших структур Державної кримінально-виконавчої служби України;

– за наслідком – це вплив на якість (професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі служіння народу України тощо) службової (трудової) діяльності, що виконується працівником пенітенціарної системи;

– за об'єктом впливу – це структура особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки тощо) працівника пенітенціарної системи.

Таким чином, у структурі професійної деформації працівників пенітенціарної системи можна виділити елементи, які слід вважати об'єктами організаційно-правового впливу, спрямованого на попередження та подолання цього негативного явища. Зокрема, такими елементами є:

– особистість працівника установи пенітенціарної системи;

– сукупність факторів негативного впливу (зовнішніх та внутрішніх);

– процес деформації;

– наслідок деформації (якість службової (трудової) діяльності, порушення дисципліни та законності).

Вважаємо, що ця структура об'єктивно відображає професійну деформацію, яку ми можемо схематично відобразити з позиції її розвитку в такому вигляді: особистість – наявність факторів негативного впливу – їх безпосередній вплив (процес деформації) – власне професійна деформація – порушення дисципліни та законності.

І якщо узагальнити наведене, то стає очевидним, що професійна деформація є явищем, яке має комплексний характер та проходить певні етапи свого розвитку, відображається у відповідних формах і має різні аспекти свого прояву. Відповідно й організаційно-правові заходи з подолання професійної деформації працівників пенітенціарної системи повинні мати комплексний, системний характер і бути спрямовані у сукупності на це негативне явище, яке, на жаль, властиве сучасній кримінально-виконавчій службі України.

Узагальнюючи наведене та беручи до уваги пропозиції фахівців із приводу форм та методів подолання професійної деформації [4, с. 33; 6, с. 165–179; 7, с. 12–15; 10, с. 20–22; 11, с. 165–166; 12, с. 596–597], до організаційно-правових заходів з профілактики та запобігання професійній деформації працівників пенітенціарної системи слід віднести такі:

– налагодження дієвої системи професійно-психологічного відбору кандидатів на посади осіб рядового і начальницького

складу та інших працівників кримінально-виконавчої системи. Адже не всі особи за своїми психологічними якостями, властивостями особистості здатні на належному рівні виконувати службові (трудові) завдання в доволі специфічних умовах функціонування пенітенціарної системи України;

– опрацювання та реалізація комплексу заходів соціального, економічного, організаційного, психологічного та правового характеру, спрямованих на усунення причин та умов, що обумовлюють виникнення професійної деформації працівників пенітенціарної установи. Це забезпечить не тільки зменшення проявів цього негативного явища, а також сприятиме реформуванню пенітенціарної системи України в бік приведення її діяльності у відповідність до міжнародних норм та стандартів у цій сфері;

– заснування та організація діяльності служб психологічного забезпечення, основним призначення яких було б соціально-психологічне супроводження діяльності саме працівника пенітенціарної установи, а також зменшення негативного впливу на їх особистість специфічних умов виконання службово-трудових завдань. Адже є всі підстави вважати, що сучасний стан речей, коли психолог установи виконання покарань та слідчого ізолятора як представник психологічної служби одночасно надає психологічну допомогу засудженим та особам, узятим під варту, а також, у разі необхідності, персоналу установи, не витримує ніякої критики, бо є вкрай неефективним. До того ж попередження прояву, виявлення професійної деформації працівників пенітенціарної системи слід здійснювати наперед, а не «в разі необхідності». Тому психологічне діагностування стану працівника повинно носити систематичний та комплексний характер, що може бути забезпечено завдяки діяльності спеціально призначеної для цього служби;

– опрацювання та нормативне закріплення критеріїв, що вказують на наявність в особи професійної деформації, методів та способів її діагностування, а також низки інших організаційних питань, що матимуть на меті не тільки ефективне виявлення цього негативного явища, а й забезпечення певних гарантій прав працівника пенітенціарної установи, у тому числі і соціально-економічних їх прав.

За моїм глибоким переконанням, саме такий комплексний підхід до формування та реалізації організаційно-правових заходів щодо запобігання професійній деформації працівників пенітенціарної системи та її подолання може забезпечити їх ефективність та мати результат, що сприятиме не тільки виконанню цього явища, а й забезпечить функціонування кримі-

нально-виконавчої системи України відповідно до вимог міжнародно-правових актів у цій сфері.

Однак слід відмітити, що вирішення цього питання не можливе само по собі, адже, як ми зазначили на початку нашого дослідження, воно є частиною загального процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, а тому повинно здійснюватися одночасно із вдосконаленням форм та методів управління цією державною службою, особливо це стосується управління персоналом пенітенціарної системи України. Саме тому перспективними напрямками подальших наукових досліджень, що одночасно сприятимуть як зменшенню впливу негативних чинників виникнення професійної деформації, так і підвищенню ефективності діяльності Державного департаменту України з питань виконання покарань, слід вважати розробку питань соціально-правового захисту персоналу цієї служби, форм та методів забезпечення дисципліни та законності працівниками пенітенціарної системи тощо.

Список літератури: 1. Про Концепцію реформування Державної кримінально-виконавчої служби України : указ Президента України від 25 квіт. 2008 р. № 401/2008 // Офіційний вісник України. – 2008 – 2008. – № 33. – Ст. 1082. 2. Про схвалення Концепції Державної цільової програми реформування Державної кримінально-виконавчої служби на період до 2017 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 26 листоп. 2008 р. № 1511-р // Офіційний вісник України. – 2008 . – № 93. – Ст. 3087. 3. Медведєв В. С. Актуальні питання вдосконалення діяльності психологічної служби установ виконання покарань / В. С. Медведєв, О. В. Резніков // Проблеми пенітенціарної практики : зб. наук. праць. – Спец. вип. – К. : Вид-во КІВС. – 2002. – С. 74–78. 4. Демин В. М. Проблеми профілактики порушень дисципліни і законності сотрудників пенітенціарних учреждений / В. М. Демин // Российский следователь. – 2007. – № 7. – С. 32–33. 5. Лапшина В. Л. Професійні особливості правозастосовних видів діяльності як чинник формування професійних деформацій правоохоронців / В. Л. Лапшина // Вісник університету внутрішніх справ. – 1998. – № 3. – С. 328–334. 6. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) / В. С. Медведєв. – К. : НАВСУ, 1996. – 192 с. 7. Александров Ю. В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Ю. В. Александров. – Х., 2003. – 18 с. 8. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ / І. О. Моцонелідзе // Проблеми сучасної психології. – 2010. – № 8. – С. 736–745. 9. Про затвердження та введення в дію Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України : наказ Мініборони України від 20 жовт. 2009 № 525 // Офіційний вісник України. – 2009. – № 91. – Ст. 3089. 10. Мартиненко О. А. Злочини серед працівників ОВС України: їх детермінація та попередження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право» / О. А. Мартиненко. – Х., 2007. –

36 с. **11.** Кин Е. В. Профессиональная деформация сотрудника ОВД, пути и средства её профилактики и устранения / Е. В. Кин // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 8. – С. 164–166. **12.** Назаренко В. В. Проблеми визначення детермінант злочинів працівників кримінально-виконавчих установ у сфері службової діяльності / В. В. Назаренко // Держава і право : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 38. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Коцького НАН України, 2007. – С. 592–598.

Надійшла до редколегії 08.10.2010

Проанализированы содержание и структура процесса профессиональной деформации персонала пенитенциарной системы, предложена система организационно-правовых мероприятий, которые направлены на её профилактику и предотвращение случаев её проявления.

Content and structure of the professional deformation process of the penitentiary system staff are considered; the system of organizational and legal measures directed on its prevention is offered.