

Марія ЯТЧУК,

кандидат психологічних наук
старший викладач кафедри практичної психології
Інституту кримінально-виконавчої служби
Національної академії внутрішніх справ

ЗАВДАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

У статті розкрито проблему професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань. Виділено завдання професійної діяльності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, незалежно від структурного підрозділу: виконання кримінального покарання (обмеження волі, позбавлення волі тощо); здійснення виправлення та ресоціалізації засуджених; сприяння соціальній адаптації осіб, що відбували покарання у виді позбавлення чи обмеження волі; забезпечення безпеки засуджених і персоналу органів та установ виконання покарань. Запропоновано вимоги до особистості працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Рекомендовано розробку і впровадження цілісної програми професійно-психологічної підготовки працівників органів та установ виконання покарань до виконання службових обов'язків, що забезпечить формування психологічної компетентності.

Ключові слова: професійно важливі якості, професійна діяльність, успішність професійної діяльності, психологічна компетентність, професійна психологічна підготовка.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Професійна діяльність працівників органів та установ виконання покарань пов'язана з низкою чинників, що негативно впливають на їх життя, фізичне та психічне здоров'я. Усе це позначається на особистості працівників (професійна деформація) та їх поведінці (порушення дисципліни, несприятливий соціально-психологічний клімат колективу працівників тощо). У зв'язку з цим доцільно дослідити завдання та особливості професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань, щоб створити належні умови для успішного виконання службових завдань та функціональних обов'язків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У юридичній психології проблему особистості працівників Державної кримінально-виконавчої служби

(далі – ДКВС) України та їх професійної діяльності безпосередньо чи опосередковано досліджували С. Ю. Замула, Т. В. Кушнірова, В. С. Медведєв, І. І. Пампура, І. В. Пахомов, Н. А. Перкова, І. М. Рудніцька, Є. В. Шадрін та інші. Проте питання психології професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань розроблені недостатньо, що й зумовило вибір теми дослідження.

Метою статті є вивчення завдань та особливостей професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожний структурний підрозділ установи виконання покарань безпосередньо чи опосередковано здійснює виконання кримінального покарання. Отже, професійна діяльність працівників органів та установ виконання покарань пов'язана з виконанням кримінальних покарань й передбачає виправлення та ресоціалізацію засуджених.

Так, А. Х. Степанюк і І. С. Яковець у монографії «Втілення міжнародних стандартів у практику діяльності кримінально-виконавчої системи України» зазначають, що основною задачею і головним напрямом призначення органів і установ виконання покарань є організація процесу виконання кримінальних покарань [10, с. 11].

Аналіз Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 року [1] та Кримінально-виконавчого кодексу України [3] дає можливість виділити кілька груп завдань професійної діяльності працівників ДКВС України, а саме:

виконання кримінального покарання (обмеження волі, позбавлення волі тощо);

здійснення виправлення та ресоціалізації засуджених;

сприяння соціальній адаптації осіб, що відбували покарання у виді позбавлення чи обмеження волі;

забезпечення безпеки засуджених і персоналу органів та установ виконання покарань.

Виконання працівником ДКВС України посадових обов'язків забезпечується професійною компетентністю, важливою складовою якої є психологічна компетентність.

Вивчення специфіки професійної діяльності працівників різних структурних підрозділів органів та установ виконання покарань (відділу нагляду і безпеки, режиму та охорони, оперативного відділу, відділу по контролю за виконанням судових рішень, відділу соціально-виховної та психологічної роботи тощо) дає можливість виділити особливості діяльності працівників ДКВС України, незалежно від підрозділу. Це перш за все:

погрози та вороже, агресивне ставлення з боку засуджених;

фізичне і психічне перевантаження;

високий рівень конфліктності (конфлікти із колегами, засудженими тощо);

екстремальні умови праці;

дефіцит часу;

постійне прогнозування власної поведінки та поведінки засуджених;

самоконтроль тощо.

У процесі виконання посадових обов'язків працівники установи виконання покарань стикаються з проблемою співвідношення кари і гуманізму. Цю взаємодію розглядали А. Х. Степанюк і І. С. Яковець [10, с. 37–38] та виділили такі особливості:

у кримінально-виконавчій діяльності реалізація кари та гуманізму є взаємопов'язаними між собою протилежностями;

взаємодіючи у кримінально-виконавчій діяльності гуманізм і репресія прагнуть звести нанівець свою протилежність;

досягнення гармонії між гуманізмом і карою допоможе вирішити основне протиріччя в кримінально-виконавчій діяльності між виконанням і відбуванням покарання через згладжування суперечностей інтересів адміністрації установи і засуджених;

норми кримінально-виконавчого законодавства повинні відображати

взаємне передбачення цих протилежностей;

кара і гуманізм зливаються у кримінально-виконавчій діяльності як діалектичне протиріччя, заперечуючи та передбачаючи одне одного.

Вивчення Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 року [1] дає можливість стверджувати, що головні принципи діяльності працівників органів та установ виконання покарань – це гуманізм та людяність. Саме працівники повинні їх дотримуватись у процесі виконання службових завдань.

Психологічна компетентність дає можливість працівнику ДКВС України неухильно дотримуватись принципів гуманізму, людяності, гармонійно поєднувати кару і гуманізм у своїй діяльності.

Враховуючи особливості діяльності працівників ДКВС України, потрібно зосередити увагу на профілактиці професійної деформації. Автори праці «Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань» [8] зазначають, що професійна деформація працівників установ виконання покарань порушує цілісність особистості, знижує її адаптивні можливості, здійснює негативний вплив на психоемоційний стан, спілкування, стосунки з оточуючими (засудженими, колегами, друзями, рідними та ін.), ефективність професійної діяльності тощо.

В. С. Медведєв у праці «Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП» зазначає, що на виникнення професійної деформації у працівників органів та установ виконання покарань впливає стаж служби та посада [5].

У працівників органів та установ виконання покарань у процесі професійної деформації відбуваються такі негативні зміни особистості:

порушується внутрішня гармонія особистості та виникають внутрішньоособистісні конфлікти;

знижується мотивація досягнення, у професійній мотивації вираженою стає зовнішня негативна мотивація (прагнення уникнення покарання тощо);

проявляється конфліктність, агресивність, жорстокість у стосунках з колегами, рідними, засудженими;

відсутність емпатії;

загострюється відчуття особистої безпеки через прояв тривожності;

формується неадекватна самооцінка (переоцінка власних здібностей та умінь, зневажливе ставлення до інших тощо);

відсутнє бажання самовдосконалення та прагнення до саморозвитку.

У працівників ДКВС України часто спостерігаються негативні психічні стани. Т. В. Кушнірова у праці «Професійно-психологічна підготовка працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки» пропонує шляхи нейтралізації негативних психічних станів пенітенціарних працівників [4].

І. І. Пампура зазначає, що кризові стани у співробітників кримінально-виконавчої системи можуть бути викликані вимогами до професійної діяльності:

- напруженість та сконцентрованість під час виконання завдань;
- ієрархізація стосунків у колективі працівників;
- жорстка регламентація діяльності працівників;
- не поодинокі випадки виникнення екстремальних ситуацій;
- дефіцит часу;
- соціальна незахищеність працівників;
- конфіденційність професійної інформації [7, с. 212–213].

Доцільно звертати увагу на процес адаптації молодих працівників органів та установ виконання покарань. Є. В. Шадрін виділяє якості особистості, що сприяють успішній професійній адаптації працівників установ виконання покарань:

- орієнтованість на закріплення;
- переконаність у значимості кримінально-виконавчої служби;
- належний рівень освіти;
- сумлінність;

- навички підпорядкування;
- комунікабельність;
- уміння долати труднощі;
- уміння встановлювати психологічний контакт;
- моральна стійкість;
- професійна пам'ять [11, с. 157].

На нашу думку, доцільно доповнити цей перелік такими професійно важливими якостями: професійне мислення, інтелект, адекватна самооцінка, вольова стійкість.

Отже, найбільш часто зустрічаються такі проблеми пов'язані з професійною діяльністю працівників органів та установ виконання покарань: поєднання кари і гуманізму, професійна деформація, негативні психічні та кризові стани, професійна адаптація молодих працівників.

На основі вивчення наукових праць [2; 4; 5; 7; 8; 10; 11] щодо особливостей професійної діяльності працівників ДКВС України пропонуємо виділити такі вимоги до їх особистості, а саме до:

- 1) інтелектуально-мисленнєвих якостей;
- 2) професійної пам'яті;
- 3) професійної уваги;
- 4) спостережливості;
- 5) умінь візуальної психодіагностики;
- 6) емоційно-вольових якостей;
- 7) комунікативної сфери;
- 8) мотиваційної сфери;
- 9) рис характеру;
- 10) самооцінки;
- 11) рівня реалізації творчого потенціалу;
- 12) моральних якостей;
- 13) системи цінностей.

Працівникам органів та установ виконання покарань потрібно мати такі інтелектуально-мисленнєві якості: швидко приймати рішення в умовах нестачі інформації або дефіциту інформації, знаходити незвичайні рішення проблеми, аналізувати, синтезувати та порівнювати наявну інформацію, встановлювати взаємозв'язки явищ, знаходити аналогію, робити висновки з суперечливої інформації.

Працівники установ виконання покарань повинні запам'ятовувати різні дрібниці і точно відтворювати інформацію у певний момент (наприклад, прізвища людей, назви населених пунктів і вулиць, будинки й автомобілі, обличчя людей тощо).

Вимоги до якостей уваги працівників установ виконання покарань: тривалий час зберігати увагу на певних об'єктах, швидко переключати увагу з одних об'єктів на інші, розподіляти увагу між кількома одиницями (наприклад, зосередженість і на рухах засудженого, і вхідних дверях чергової частини установи виконання покарань).

Розвинена спостережливість та уміння візуальної психодіагностики допоможуть працівникам ДКВС України за зовнішніми ознаками людини розпізнавати внутрішні наміри та стани особи (нерідко злочинні наміри, суїцидальні думки та інші негативні психічні стани засуджених тощо).

Вимоги до емоційно-вольових якостей працівників ДКВС України: урівноваженість у повсякденному спілкуванні та у критичних ситуаціях службової діяльності, емоційна стійкість під час прийняття рішень, уміння примусити себе тривалий час виконувати монотонну роботу, терпляче чекати, наполегливість у досягненні поставленої мети, самостійність у прийнятті рішень, почуття відповідальності за доручену справу.

Вимоги до комунікативної сфери особистості працівників органів та установ виконання покарань: легко і швидко знайомитись з незнайомою людиною, встановлювати контакт, знаходити цікаву тему для спілкування, долати психологічні бар'єри, викликати довіру, ставити правильні питання, здійснювати правомірний психологічний вплив (навіювання, переконання,

маніпулювання), розуміти підтекст сказаного, вірно й доступно доносити інформацію.

Діяльність працівників ДКВС України пов'язана з конфліктами. Отже, вони повинні мати достатні знання з психології конфліктів (знати типологію конфліктів, стилі поведінки у конфліктній ситуації, профілактику та попередження конфліктів, створення конфліктів тощо), конфліктології і цілеспрямовано використовувати їх у своїй професійній діяльності.

Високий рівень мотивації до досягнення поставленої цілі і низький рівень мотивації на уникнення невдач у працівників ДКВС України, прагнення удосконалення себе у професійній діяльності сприятиме успішному виконанню поставлених завдань службової діяльності.

Працівники ДКВС України повинні володіти такими рисами характеру: мужність, товариськість, ініціативність, наполегливість, акуратність, дисциплінованість, відповідальність, чуйність, комунікабельність, працьовитість, вимогливість.

Адекватне розуміння працівниками власних здібностей, можливостей, умінь, знань допоможе усвідомити рівень розвитку власної професійної компетентності та необхідність її удосконалювати. Адекватне розуміння інших людей, оточуючого середовища сприяє вибору правильної стратегії поведінки у будь-якій ситуації.

Цілком погоджуємось з думкою В. В. Рибалки про те, що працівник є особистістю і має значний нереалізований творчий та продуктивний потенціал [9]. Отже, для успішного виконання посадових обов'язків працівники ДКВС України повинні реалізовувати свій творчий та продуктивний потенціал, а для цього потрібно створити відповідні умови й навчити їх як це робити.

Креативне мислення працівників органів та установ виконання покарань дає можливість знайти нестандартні рішення проблеми, а розвиток творчих здібностей стимулює до самовдосконалення, профілактики негативних психічних станів, девіантної поведінки та професійної деформації. Отже, мислення і творчість працівників ДКВС України перебувають у діалектичній

взаємодії.

Реалізація творчого потенціалу відбувається у творчій активності (Л. П. Міщиха) [6]. Таким чином, працівників ДКВС України потрібно навчити реалізовувати свій творчий потенціал і стимулювати творчу активність на різних етапах професіогенезу, включаючи й вихід на пенсію.

Отже, до проблем пов'язаних з професійною діяльністю працівників органів та установ виконання покарань доцільно віднести й реалізацію їх творчого потенціалу.

Важливим у професійній діяльності працівників ДКВС України є моральні якості особистості. Так, О. А. Дука зазначає, що «моральні якості працівників установ виконання покарань є підґрунтям визнання суспільством авторитету служби, який сьогодні, на жаль, залишається досить низьким. Часто нехтування пенітенціарним персоналом норм етики та культури, недостатня моральність працівників є причиною їх незадовільної роботи» [2, с. 123].

Складність діяльності працівників органів та установ виконання покарань пов'язана з поєднанням кари та гуманізму й зумовлює необхідність розвитку моральних якостей. Успішна професійна діяльність працівників ДКВС України можлива лише за наявності таких моральних якостей: справедливість, чесність, дружелюбність, милосердя, скромність, честь, гідність, патріотизм, сміливість.

У системі цінностей працівників органів та установ виконання покарань доцільно виділити такі ціннісні орієнтації: активне діяльне життя, життєву мудрість, цікаву роботу, пізнання, саморозвиток, упевненість у собі, розвинену волю, творчість, освіченість, вихованість, високі запити, дисциплінованість, відповідальність, чуйність, чесність, терпимість.

Поведінка засудженого, процеси його виправлення та ресоціалізації значною мірою залежать від особистості працівника ДКВС України, особливостей його поведінки, виконання ним кримінального покарання. Так, працівники органів та установ виконання покарань можуть ставитись до засуджених вороже, нечесно, порушувати їхні права і цим самим провокувати останніх до агресивної поведінки, втечі з місць позбавлення волі, здійснення

суїциду тощо. Отже, працівники ДКВС України повинні бути компетентними, щоб здійснювати свою професійну діяльність найбільш ефективно. Усе це потребує розвитку у них такої складової професійної компетентності як психологічна компетентність.

Крім того, під час проведення дослідження потрібно враховувати й те, що кожен структурний підрозділ органів та установ виконання покарань (оперативний підрозділ, відділ соціально-виховної та психологічної роботи, відділ нагляду та безпеки тощо) ставить свої вимоги до особистості працівника й формувати психологічну компетентність потрібно з урахуванням цих вимог.

Враховуючи вище викладене, можна стверджувати, що успішність професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань значною мірою залежить від психологічної підготовленості до виконання службових обов'язків та психологічної компетентності.

Висновки. 1. Виділено завдання професійної діяльності працівників ДКВС України, а саме: виконання кримінального покарання (обмеження волі, позбавлення волі тощо); здійснення виправлення та ресоціалізації засуджених; сприяння соціальній адаптації осіб, що відбували покарання у виді позбавлення чи обмеження волі; забезпечення безпеки засуджених і персоналу органів та установ виконання покарань.

2. Виокремлено проблеми пов'язані з професійною діяльністю працівників органів та установ виконання покарань: поєднання кари і гуманізму, професійна деформація, негативні психічні та кризові стани, професійна адаптація молодих працівників, реалізація творчого потенціалу.

3. Запропоновано вимоги до особистості працівників ДКВС України, а саме до: інтелектуально-мисленнєвих якостей; професійної пам'яті; професійної уваги; спостережливості; умінь візуальної психодіагностики; емоційно-вольових якостей; комунікативної сфери; мотиваційної сфери; рис характеру; самооцінки; рівня реалізації творчого потенціалу; моральних якостей; системи цінностей.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отримані результати вказують на необхідність розробки і впровадження цілісної програми професійно-психологічної підготовки працівників органів та установ виконання покарань до виконання службових обов'язків, що забезпечить формування психологічної компетентності.

Список використаної літератури

1. Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 року. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.
2. Дука О. А. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспекти / О. А. Дука // Юридична психологія. – К., 2015. – № 1. – С. 120–128.
3. Кримінально-виконавчий кодекс України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>.
4. Кушнірова Т. В. Професійно-психологічна підготовка працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки / Т. В. Кушнірова. – К. : «МП Леся», 2014. – 60 с.
5. Медведєв В. С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП / В. С. Медведєв // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К. : РВВ Київського інституту внутрішніх справ, 1996. – № 1. – С. 42–47.
6. Міщиха Л. П. Творчий потенціал особистості у період пізньої дорослості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук за спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Міщиха Лариса Петрівна. – К., 2015. – 38 с.
7. Пампура І. І. Життєва криза в умовах професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої системи та органів внутрішніх справ / І. І. Пампура // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К. : РВВ Київського інституту внутрішніх справ; «МП Леся», 2000. – № 5. – С. 210–215.
8. Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань : тренінгова програма / [І. В. Пахомов, І. М. Рудніцька, В. О. Синебок та ін.]. – Біла Церква, 2011.
9. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : [навч.-метод. посіб.] / Рибалка В. В. – К. ; Кременчук : ПП Щербатих, 2006. – 76 с.

10. Степанюк А. Х. Втілення міжнародних стандартів у практику діяльності кримінально-виконавчої системи України : [моногр.] / А. Х. Степанюк, І. С. Яковець. – Харків : Вид-во «Кроссрод», 2007. – 184 с.

11. Шадрін Є. В. Деякі аспекти адаптації молодих спеціалістів до умов роботи в установах виконання покарань / Є. В. Шадрін // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К. : РВВ Київського інституту внутрішніх справ; «Вид-во Сфера», 1999. – № 4. – С. 151–158.

Ятчук М. Задание и особенности профессиональной деятельности работников органов и учреждений исполнения наказаний

В статье раскрыта проблема профессиональной деятельности работников органов и учреждений исполнения наказаний. Выделено задания профессиональной деятельности работников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины, независимо от структурного подразделения: выполнение уголовного наказания (ограничение свободы, лишения свободы и тому подобное); осуществление исправления и ресоциализации осужденных; содействие социальной адаптации лиц, которые отбывали наказание в виде лишения или ограничения свободы; обеспечение безопасности осужденных и персонала органов и учреждений исполнения наказаний. Предложены требования к личности работников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Рекомендована разработка и внедрение целостной программы профессионально-психологической подготовки работников органов и учреждений исполнения наказаний к выполнению служебных обязанностей, что обеспечит формирование психологической компетентности.

Ключевые слова: профессионально важные качества, профессиональная деятельность, успешность профессиональной деятельности, психологическая компетентность, профессиональная психологическая подготовка.

Yatchuk M. Task and characteristics of professional activity and employees of penal institutions

The article deals with the problem of professional activities and employees of penal institutions. Highlighted tasks of professional activity of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine, regardless of the structural unit: execution of criminal penalties (confinement, imprisonment, etc.); implementation of correction and resocialization; promoting social adaptation of persons serving sentences of deprivation or restriction of liberty; safety of prisoners and staff and penal institutions.

Features listed professional activities and employees of penal institutions, hostile, aggressive attitude prisoners threats from their side; physical and mental overload; conflicts with co-workers, prisoners and their relatives; extreme conditions; lack of time and so on.

Isolate problems related to professional activities and employees of penal institutions: a combination of punishment and humanism, professional deformation, negative mental and crisis conditions, professional adaptation of young workers, implementation of creative potential. Highlighted negative personality changes and employees of penal institutions, resulting in the professional deformation, broken individual and inner harmony intrapersonal conflicts arise; reduced achievement motivation, professional motivation is a strong negative external motivation (the desire to avoid punishment, etc.); manifest conflict, aggression, violence in relationships with colleagues, relatives and prisoners; lack of empathy; exacerbated sense of personal security through the manifestation of anxiety; formed inadequate self-esteem (overestimation of their own abilities and skills, contempt for others, etc.); no self-desire and the desire for self.

Proposed requirements for individual employees of the State Penitentiary Service of Ukraine considered in the order intellectual and cognitive sphere (unusual to find a solution to analyze, synthesize and compare the available information); professional memory (memorizing various information and play at the right time); professional attention (quickly switch attention or distributed among several units); observation (notice the subtle behavioral persons); the ability of visual psychodiagnostics (for facial expressions, gestures, etc. intention to establish convicted); emotional and volitional qualities; communicative sphere; motivation; nature; self-esteem; creativity; moral character; system of values.

Emphasized that the success of professional activities and employees of penal institutions largely depends on their psychological readiness for duty and psychological competence.

Recommended development and implementation of an integrated program of professional and psychological training of enforcement and penal institutions to perform their duties, ensuring the formation of psychological competence.

Keywords: *professionally important quality, professional work, successful professional activity, psychological competence, professional psychological training.*