

Станіслав Зливко,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри Академії державної
пенітенціарної служби України

КЕРІВНИК ПЕНІТЕНЦІАРНОГО ЗАКЛАДУ: ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ВИМОГ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Розглянуто професійну компетентність та управлінську роль керівника у сфері виконання покарань. Розкрито сутність та висвітлено характерні особливості професійної компетентності керівника в умовах реформування кримінально-виконавчої служби. З урахуванням специфіки призначення і потреб керівника пенітенціарної системи визначено основні позиції щодо його професійної компетентності.

Ключові слова: професійна компетентність, керівник, управлінська роль керівника, пенітенціарна система, державна служба.

Зливко С.

Руководитель пенитенциарных учреждений: вопрос правового закрепления требований профессиональной компетентности

Рассмотрено профессиональную компетенцию и управленческую роль руководителя в сфере исполнения наказаний. Раскрыто сущность и отражены характерные особенности профессиональной компетенции руководителя в условиях реформирования уголовно-исполнительной службы. С учетом специфики назначения и потребностей руководителя пенитенциарной системы определены основные позиции относительно его профессиональной компетенции.

Ключевые слова: профессиональная компетенция, руководитель, управленческая роль руководителя, пенитенциарная система, государственная служба.

Zlyvko S.

Head of the penitentiary institutions: the issue of legal consolidation of the requirements of professional competence

The article deals with the professional competence and managerial role of the leader in the field of execution of punishment. The main features of the professional competence of the leader in the conditions of the reform of the criminal-executive service are developed. Taking into account the specifics of the appointment and needs of the head of the penitentiary system, the main positions regarding his professional competence are determined.

Keywords: professional competence, leader, managerial role of the head, penitentiary system, public service.

Актуальність теми. Становлення України як демократичної, правової, соціальної держави зумовлює необхідність удосконалення державної політики у сфері діяльності правоохоронних органів, орієнтації її на забезпечення прав громадян, дотримання вимог міжнародних стандартів з прав людини. Ефективна діяльність державної влади в Україні неможлива без удосконалення діяльності її органів, пошуку нових форм та методів управління у різних сферах суспільного життя. З-поміж напрямків діяльності правоохоронних органів особливого значення набуває ця проблема у контексті реалізації положень державної політики України у сфері виконання покарань, досягнення мети якої можливе тільки за наявності ефективного функціонування спеціальної державної служби виконання кримінальних покарань.

Якісне керівництво можливе тільки за умови здійснення управлінцем, який наділений відповідними вміннями. Компетентність керівника – це набір якостей, які дозволяють йому професійно, вміло та системно здійснювати свою діяльність. Проте компетентність достатньо складна категорія, яка об'єднує різновекторні компоненти, які в комплексі забезпечують діяльність управлінських посадових осіб. Категорія компетентності прямо пов'язана з професійною діяльністю або практикою. Цей взаємозв'язок зумовлений необхідністю здійснення усвідомлених послідовних дій, заходів, які мають носити цілеспрямований характер та зміст. У зв'язку з цим набуває особливої актуальності здійснення наукових та практичних розробок у сфері оновлення управлінських кадрів пенітенціарної системи України.

Над проблемами формування та реалізації державної кадрової політики у сфері виконання покарань працювали та висвітлювали їх у своїх роботах такі вітчизняні науковці: Є. Бараш, О. Боднарчук, А. Галай, С. Гречанюк, В. Пузирний, Д. Ягунов, І. Яковець. Зазначеними науковцями сформульовано сутнісні риси державної кадрової політики, визначено її принципи, етапи розробки тощо. Разом з тим на сьогодні

не сформовано цілісного бачення основних питань правового закріплення вимог професійної компетентності керівників в системі виконання покарань.

Мета статті. Здійснення наукової розробки питань правового закріплення вимог до професійної компетентності керівника в пенітенціарній системі.

Виклад основного матеріалу. Професійна діяльність у наукових джерелах визначається як складна діяльність, яка постає перед людиною як конституційований спосіб виконання чого-небудь, що має нормативно встановлений характер. Професійна діяльність об'єктивно складна й суб'єктивно важка для освоєння. Саме складність трудових функцій для людини й надає діяльності професійний характер [1, с. 16]. О. Пометун зазначає, що компетентність – це спеціально структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, що дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і розв'язувати, незалежно від контексту (від ситуації) проблеми, характерні для певної сфери діяльності [2, с. 17]. Якщо говорити про пенітенціарну сферу, то можемо констатувати, що професійність багатьох категорій персоналу залишається на досить низькому рівні. Це зумовлено рядом об'єктивних та суб'єктивних причин, і найближчим часом суттєвих змін в цій царині можливо і не буде. Не можна перебудувати систему, яка будувалась десятками років, її традиції, форми та методи діяльності за незначний період часу, хоча прагнути до цього, потрібно. Професіоналізм фактично завжди пов'язується з компетентністю, і це об'єктивно правильно, тому розглянемо теоретичні конструкції, пов'язані з розуміння категорії компетентності.

Професійна компетентність розуміється як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та уміння виконувати певні професійні функції; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності. Компетентність не може бути ізольована від конкретних умов її реалізації, вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна у певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, які дають їй змогу ефективно у ній діяти. Розглядати професійну компетентність необхідно у процесуальному аспекті, оскільки вона характеризується через діяльність і має динамічний характер [3], [4].

Ірина Жукевич стверджує, що професійна компетентність включає такі основні складові: конфліктологічну, комунікативну, інформаційну, соціальну, лінгвосоціокультурну, психологічну. Зазначимо, що виділені складові професійної компетентності правоохоронця носять всезагальний характер [5].

Отже, узагальнення різних підходів до розуміння та характеристики категорії професійна компетентність дозволяє зробити такі узагальнення:

1. Професійна компетентність є складним явищем, яке характерне для усіх, без винятку, видів професійної діяльності, адже закріплює необхідність здійснення чітко регламентованих та послідовних процедур, які повинні забезпечити досягнення результату.

2. У питаннях управління, підвищення вимог до професійних якостей керівників, зумовлено складністю управлінської діяльності, динамічністю управлінської ситуації, (не)умінням застосування тих чи інших форм та методів управління, стресовістю цього виду діяльності, наявністю владних повноважень тощо.

3. Професійна компетентність завжди пов'язана з глибоким знанням специфіки сфери діяльності.

4. Основними факторами, що впливають на розвиток професійної компетентності, є: особистісні якості (включаючи здатність до певного виду діяльності, зокрема схильність до управлінської діяльності); мотивація; стиль мислення (прогресивність, консерватизм, демократизм тощо); соціальна мобільність; саморозвиток тощо.

В'язнична професія небезпечна тим, що за рутинною монотонних дій (замикання чи відмикання дверей в'язничних камер, складання простих документів тощо) в'язничний персонал може втратити розуміння про важливе призначення, особливі етичні засади, пріоритет поваги до прав засуджених. Отже, професіоналізм в'язничної діяльності вимагає спеціального досвіду та навичок, професійної підготовки, визнаного авторитету й етичних стандартів роботи. У своїй сукупності персонал в'язниці складає професійний колектив, заснований на спільній командній роботі, який розуміє цілі та пріоритети, дотримується етичних меж та прав. Професіоналізм в ефективних в'язничних системах позначається на управлінні ними. Адміністрація пенітенціарного закладу відповідає за впровадження, нагляд та управління політикою та спеціальними процедурами. Так, керівники в'язниці повинні: забезпечувати реалізацію коротко- та довготермінових цілей і завдань, відповідних із баченням та місією пенітенціарної установи; розробляти процедури, що забезпечуватимуть дотримання європейських стандартів у пенітенціарній

установі та свідчитимуть про застосування найкращих методів ресоціалізації засуджених; розбудувати організаційну культуру в межах пенітенціарної установи, що сприятиме досягненню бажаних результатів; гарантувати, що персонал пенітенціарної установи розуміє та підтримує професійні етичні стандарти; бути лідерами і контролювати персонал своєю особистою поведінкою, знаннями та цінностями [6, с. 11–12].

Особливим є значення управлінської діяльності офіцера пенітенціарної служби: він організує, упорядковує, регулює діяльність підлеглих, визначає завдання, планує їх виконання, а також здійснює контроль. Офіцер – це керівник установи виконання покарань, який повинен уміти приймати обґрунтовані рішення, від яких залежить безпека людей, орієнтуватися в різних ситуаціях і умовах повсякденної та оперативно-розшукової діяльності. Важливою складовою частиною професійної діяльності офіцера пенітенціарної служби – керівника установи виконання покарань – є адміністративно-господарська діяльність. Відповідно до передбачених законом і статутами обов'язків, офіцер повинен дбати про належне використання майна, техніки та зброї, уміти організувати розміщення людей, стежити за належною експлуатацією всіх приміщень. Його завдання – вчасно забезпечувати персонал усіма видами постачання, здійснювати керівництво господарством, вживати заходів безпеки при проведенні різних робіт, здійснювати контроль над експлуатацією озброєння, бойової техніки й інших матеріальних засобів. Офіцер пенітенціарної служби, який працює на посадах начальника установи виконання покарань, його заступників, керівника частин і служб, повинен також займатися безпосередньо організацією виховного процесу. Специфічних умінь потребує організація виховного впливу залежно від об'єкта виховного впливу та основної мети покарання. Свою специфіку має виховна робота залежно від етапу відбування покарання (початковий, основний, завершальний), від виду виправної установи (колонія загального, строгого, особливого режимів, в'язниця та ін.) чи від об'єкта виховного впливу (засуджені в слідчих ізоляторах, засуджені жінки, неповнолітні засуджені, особи літнього віку). Крім того, офіцер – це начальник установи з виконання покарань, який є також вихователем співробітників, колективів різних частин і служб [7, с. 49]. На фоні цього професійність пенітенціарного керівництва сформульована у правилі 84.1 Європейських в'язничних правил: у кожній пенітенціарній установі має бути начальник, який мусить мати достатню кваліфікацію та відповідні особисті якості, адміністративні навички, належну професійну підготовку та досвід [6, с. 11].

Вивчення джерел з проблеми дослідження показало, що основу професійної компетентності керівника пенітенціарної установи складають кваліфікаційні характеристики. Відсутність чіткого визначення змісту сучасних кваліфікаційних характеристик керівника пенітенціарної установи послужили підставою для їх розробок з урахуванням специфічних особливостей професійної пенітенціарної діяльності: здатність оперативно аналізувати і прогнозувати ситуацію в умовах дефіциту часу та інформації як в звичайних, так і в надзвичайних (екстремальних) обставинах; вміння застосовувати сучасні психолого-педагогічні знання для забезпечення власної успішної діяльності, а також в роботі з особовим складом і засудженими; знання наукових основ, методики прийняття і організації виконання управлінських рішень; розвинені організаторські та комунікативні здібності; психологічна стійкість до професійної деформації; націленість на безперервне вдосконалення професійної компетентності [8]. Основним призначенням управлінської діяльності керівника пенітенціарного закладу є узгодження, координація та правильне спрямування сил та засобів (включаючи увесь потенціал персоналу), які є у його розпорядженні. Несприйняття керівника з боку підлеглих призводить до формування стійкого індивідуального (а в подальшому, і колективного) небажання до якісного досягнення визначених завдань, а також поступового формування конфліктного середовища. Однією із причин цього явища може бути низький професійний рівень керівника, який часто є набагато нижчим за рівень підлеглого персоналу. Такий стан призводить до ротації керівництва, або ротації персоналу, що спричиняє нестабільність роботи усієї управлінської системи.

На думку вже цитованих вище авторів Дж. Макгакіна, А. Галая, Д. Ягунова, важливими аспектами професійної поведінки в'язничного керівника повинні бути такі:

1. Повага до інших – основа всієї професійної поведінки. Вона включає: справедливість рішень; ввічливість і добрі манери; толерантність до різноманітності та чужих помилок; збереження конфіденційності приватної інформації; збереження конфіденційності особистих поглядів інших людей; прийняття конструктивної критики; уміння чути інших; повага у професійній конкуренції, утримування від переходу на особистості; здатність просити вибачення за помилки чи непорозуміння; уміння зрозуміло пояснювати і висловлюватися так, щоб співрозмовник міг легко зрозуміти суть.

2. Відповідальність та чесність. Усі професіонали повинні брати відповідальність за себе та свою роботу та бути чесними. Цей аспект може бути пояснений такими тезами: уникання навіть найменшої брехні; виконання взятих зобов'язань; готовність до співпраці; дотримання визначених термінів; уникання

конфлікту інтересів та інших корупційних ризиків; уникання мстивості; охайний зовнішній вигляд; стриманість в оцінках; вимогливість до себе та оточуючих. Ці характеристики не мають бути насаджувани керівництвом. Навпаки, керівництво центрального, регіонального та локального рівнів має створити умови для постійного самоусвідомлення й самооцінки персоналом своєї компетентності, ставити професійну оцінку як ключовий елемент професійного стимулювання і кар'єрного зростання [6, с.14].

Зазначені наукові узагальнення дозволяють нам зауважити основні характеристики професійної компетентності керівника в системі виконання покарань:

1. Освітній компонент – наявність освіти, яка дозволяє проходити службу в пенітенціарній службі, а також займати керівні посади, а також здійснювати управлінську діяльність (вища освіта не нижче освітнього рівня «магістр», юридичного, педагогічного, психологічного, економічного (менеджерського) спрямування). Слід вказати, що обов'язковість найвищого освітнього рівня зумовлено підвищеною відповідальністю цієї посадової особи, натомість для інших категорій персоналу вимога щодо такого освітнього кваліфікаційного рівня не є обов'язковою.

2. Особистісний компонент:

2.1. Здатність до управлінської роботи – розуміння форм та методів менеджменту та їхнього застосування в умовах системи виконання покарань; аналітична робота, а також здатність оперативної та правильно оцінювати службову обстановку, корегувати її; толерантність у відносинах з підлеглими; бачення місії служби виконання покарань; уміння стратегічного та оперативного планування.

2.2. Наявність досвіду роботи в системі виконання покарань для керівника цієї системи, на нашу думку, є обов'язковим. Це твердження ми пояснюємо особливостями пенітенціарної діяльності, знання яких можна здобути тільки працюючи всередині самої системи.

2.3. Навички та вміння роботи не тільки з персоналом, але й спецконтингентом – пов'язаний із досвідом компонент, зумовлений тим, що сфера управління в пенітенціарній системі – подвійна: керівник здійснює управління щодо персоналу, а інколи напряму – середовищем засуджених осіб.

2.4. Психофізіологічні особливості – стійкість до стресових ситуацій, терпіння та сприйняття ненормованого режиму роботи; мотивація до розвитку та аналізу власних помилок.

3. Нормативно-статусний компонент – наявність владних повноважень, зумовлених правовим статусом керівника як посадової особи пенітенціарної служби, його відповідальність, обмеження в проходженні служби, нормативно визначена система механізмів впливу на об'єкти управління.

Профіль професійної компетентності керівника в системі виконання покарань – це межі, які визначають набір професійних якостей (освіти, умінь та навичок, досвіду, правового статусу), які з одного боку формують підстави для обіймання керівної посади в системі виконання покарань, з іншого, – характеризують спроможність цієї особи ефективно здійснювати свою діяльність.

З метою правового закріплення профілю професійної компетентності керівника в системі виконання покарань необхідно в Кодексі етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України передбачити окремий підрозділ «Професійні вимоги та компетентності управлінського персоналу установ».

Для правового закріплення професійних вимог управлінського персоналу потрібно ч. 3 ст. 14 Закону України «Про ДКВС України» додати нормою такого змісту:

«Керівником, заступником керівника в установах (органах) Державної кримінально-виконавчої служби може бути призначена особа, яка:

1) відповідає загальним умовам вступу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України;

2) має повну вищу юридичну або педагогічну, психологічну, економічну (менеджмент) освіту;

3) має стаж роботи в Державній кримінально-виконавчій службі України не менш, як два роки; або досвід роботи в інших правоохоронних органах, органах примусового виконання судових рішень, або в галузі права не менше 5 років ;

4) має досвід роботи на керівних посадах не менше одного року».

Список використаних джерел

1. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности / Г. В. Суходольский. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. – 312 с.
2. Пометун О. І. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти / О. І. Пометун // Рід. шк. – 2005. – № 1. – С. 65–69.

