

УДК 159.9:371.134:343.8

Марія ЯТЧУК,
кандидат психологічних наук,
Інститут кримінально-виконавчої служби
Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

ЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

У статті розглянуто проблему значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань. Значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань розкривається через роль окремих її складових. Запропоновано створити умови для розвитку психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань на різних етапах професіогенезу, що забезпечить збереження їх фізичного та психічного здоров'я, успішність службової діяльності.

Ключові слова: професійна діяльність, успішність професійної діяльності, психологічна компетентність, складові психологічної компетентності, позитивний психічний стан працівника.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом в діяльності органів та установ виконання покарань України все більше уваги приділяється використанню психологічних знань у процесах виправлення та ресоціалізації засуджених, професійної підготовки працівників на різних етапах професіогенезу (стажування, адаптація молодого працівника, вихід на пенсію тощо).

© Ятчук М.

У сьогоднішній актуальним постає питання вивчення значення особистісних якостей, психологічних знань, умінь та навичок персоналу органів та установ виконання покарань для професійної діяльності. Нерідко причини порушень дисципліни, травматизму працівників органів та установ виконання покарань пов'язані з психологічною некомпетентністю. Отже, потрібно розкрити роль психологічної компетентності у професійній діяльності працівників органів та установ виконання покарань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. У психології окремі аспекти професійної компетентності та її значення для професійної діяльності досліджували Н. І. Манчинська, О. М. Скрябін, О. Є. Туринська, О. М. Цільмак тощо. Але питання значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань залишається недостатньо вивченим, що й зумовило вибір теми дослідження.

Метою статті є розкриття значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань.

Виклад основного матеріалу дослідження. На етапі реформування Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України питання професійної компетентності працівників органів та установ виконання покарань є актуальним, а саме цікаво виявити значення психологічної компетентності для їх професійної діяльності.

Психологічна компетентність працівників ДКВС України – це психологічні знання, уміння, навички, професійно важливі якості особистості, що забезпечують виконання кримінального покарання з дотриманням етичних принципів діяльності, гармонійного поєднання карі та гуманізму, емпатії та особистої безпеки.

Професійна діяльність працівників органів та установ виконання покарань передбачає виконання кримінальних покарань й пов'язана з особливими умовами проходження служби, а саме:

напруженістю праці;

екстремальними ситуаціями у процесі виконання функціональних обов'язків;

професійним стресом, що переходить у хронічний стрес; небезпекою для життя та здоров'я персоналу, засуджених, інших осіб тощо.

Тому постає питання про роль психологічної компетентності у професійній діяльності працівників ДКВС України. Тобто про значення психологічної компетентності для діяльності працівників органів та установ виконання покарань у напружених й екстремальних ситуаціях, в умовах професійного стресу та небезпеки для життя, фізичного і психічного здоров'я людини.

Значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань розкривається через роль окремих її складових:

- 1) емпатія (співчуття, співпереживання);
- 2) моральні якості (чесність, честь тощо);
- 3) мотивація (рушійна сила до діяльності, прагнення досягнення успіху);
- 4) творчий потенціал (творчі здібності та їх реалізація, талант);
- 5) комунікативна складова (уміння спілкуватись);
- 6) організаторська складова (уміння організовувати діяльність);
- 7) когнітивна складова (професійна пам'ять, мислення, увага тощо);
- 8) самооцінка (показник самопізнання, саморозуміння, розуміння навколишнього світу, інших людей);
- 9) почуття безпеки.

Емпатія є важливою для працівників ДКВС України. Щоб виправити засудженого, потрібно до нього підходити як до особистості, поважати, враховувати його думку. Отже, потрібно не допускати формування, особливо у молодих працівників органів та установ виконання покарань, жорстокості, антипатії, не давати їм негативних зразків для наслідування, а навпаки розвивати співчуття, співпереживання.

З емпатією тісно пов'язана моральність. Важливим у процесах виправлення та ресоціалізації засуджених є власний приклад працівників ДКВС України. Якщо працівник чесний, то його поважають засуджені, а якщо ні – то виникає зневажливе ставлення з боку останніх,

насмійки тощо. Крім того, аморальний працівник погіршує соціально-психологічний клімат у колективі персоналу, є негативним зразком для наслідування, не лише засудженими, а й працівниками. Отже, працівники ДКВС України повинні неухильно дотримуватись Етичного кодексу працівника Державної кримінально-виконавчої служби України й бути високо моральними.

Мотивація працівників органів та установ виконання покарань у досягненні поставленої мети є рушійною силою особистості, вона спонукає їх досягати поставлені цілі, долати перешкоди, які дуже часто зустрічаються у процесі виконання службових завдань. Процес виправлення засуджених передбачає роботу працівників органів та установ виконання покарань із педагогічно занедбаними особистостями, а це потребує значних зусиль з боку працівників та володіння ними психологічними знаннями, вміннями тощо.

Творчий потенціал працівників ДКВС України дає можливість вирішувати складні завдання в екстремальних умовах службової діяльності, надавати допомогу засудженим, знижує рівень тривожності та конфліктності особистості працівників, спонукає до толерантності, слугує профілактикою професійних деструкцій та порушень службової дисципліни.

Комунікативна компетентність працівників органів та установ виконання покарань забезпечує можливість встановлювати контакти з різними людьми (співробітники, засуджені, злочинці, свідки, потерпілі тощо), передавати потрібну інформацію, отримувати інформацію, доступно формулювати та коректно викладати свої думки, толерантно ставитись до інших, безконфліктно спілкуватись, цілеспрямовано впливати на інших, використовуючи методи психологічного впливу.

Д. О. Ніколенко у праці “Передбачення в структурі професійного спілкування співробітників УВП із засудженими” зазначає, що “гуманістичний напрямок реформування системи виконання покарань передбачає всебічну активізацію людського фактору, спрямованого на новий тип взаємодії суб’єкта виконання судових рішень з його об’єктом, що ґрунтується на суб’єктивно-генетичному принципі взаємодії людини з оточенням. Це передбачає створення таких умов реалізації

судових рішень про позбавлення волі, коли об'єкт перетворюється на суб'єкт духовного перетворення, на активного співучасника ресоціалізаційного підходу. Безумовно, що провідною ланкою при цьому є особистість пенітенціарного співробітника, а провідною діяльністю – спілкування” [2, с. 53].

Цілком погоджуємось із думкою про те, що комунікативна компетентність – це засіб встановлювати та підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, що включає у себе деяку сукупність знань та вмій, що забезпечують ефективний хід комунікації.

Комунікативна компетентність тісно пов'язана з організаторською. Організаторська компетентність – це засіб ініціативності, активності у діяльності, що включає у себе знання, вміння ефективної організації діяльності.

Організаторська компетентність працівників органів та установ виконання покарань проявляється в організації робочого та власного часу співробітника, можливості легко вступати у контакт, знайомитись із незнайомими людьми, згуртовувати біля себе інших тощо.

Працівники ДКВС України для успішного вирішення завдань службової діяльності повинні мати добре розвинену пам'ять, мислення, інтелект, спостережливість. Взаємодія працівників із засудженими пов'язана з використанням раніше отриманої інформації (згадування), фіксацією нової інформації (запам'ятовування), здійсненням мисленневих операцій (аналізу, синтезу, узагальнення, абстрагування), вирішення низки завдань, що пов'язані з процесами виправлення та ресоціалізації засуджених, виявлення малопомітних змін у поведінці засудженого, з фіксацією зовнішніх показників внутрішнього світу особистості (спостережливість). Засуджені можуть намагатись обманути працівника, створити загрозу для його здоров'я або життя, просити про допомогу, вчинити суїцид, здійснити втечу тощо. Для прийняття правильного рішення у таких ситуаціях працівник повинен дотримуватись нормативно-правової бази, яка регулює відносини працівник – засуджений, засуджений – засуджений, працівник – працівник, та розвивати професійну пам'ять, мислення, інтелект, спостережливість.

Розвинена професійна пам'ять, мислення, інтелект, спостережливість працівників ДКВС України є чинниками успішного виконання функціональних обов'язків персоналом.

Адекватне розуміння себе та інших впливає на стосунки у таких напрямах: працівник – працівник, працівник – засуджений, засуджений – засуджений. Ці стосунки зумовлюють сприятливий чи негативний соціально-психологічний клімат у колективі (працівників, засуджених) й призводять до позитивних або негативних змін особистості засуджених. Крім того, адекватна самооцінка є регулятором поведінки працівника й впливає на вибір стратегії поведінки у конфліктній та екстремальній ситуації тощо.

Діяльність працівника пов'язана із небезпекою для життя та здоров'я, а це породжує відчуття тривожності, що заважає успішній діяльності. Це є внутрішньою перешкодою до виконання завдань в екстремальних ситуаціях служби і свідчить про психологічну некомпетентність працівника.

Так, О. М. Цільмак у праці “Психологічна компетентність як фактор запобігання девіантності працівників кримінальної міліції” зазначає, що чинником, який сприяє девіантній поведінці працівників правоохоронних органів є психологічна та аутопсихологічна некомпетентність [5, с. 425].

Аналіз наукових праць Н. І. Манчинської [1], О. М. Скрябіна [3], О. Є. Туринської [4], О. М. Цільмак [5] дає можливість констатувати, що психологічна компетентність виконує таку роль у професійній діяльності працівників органів та установ виконання покарань, а саме забезпечує:

- 1) дотримання дисципліни та законності у процесі виконання функціональних обов'язків;
- 2) етичну поведінку, незалежно від труднощів та складнощів службової діяльності;
- 3) своєчасність виконання поставлених завдань;
- 4) творче вирішення складних ситуацій під час несення служби;
- 5) профілактику професійної деформації співробітників органів та установ виконання покарань;

б) сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі працівників органів та установ виконання покарань;

7) позитивний психічний стан працівника;

8) саморозвиток та самовдосконалення особистості працівника.

Так, принциповість, дисциплінованість, відповідальність, старанність, вихованість, чесність, рішучість, наполегливість, висока мотивація у досягненні поставленої мети, працьовитість тощо забезпечують дотримання дисципліни і законності працівниками органів та установ виконання покарань.

Етичну поведінку працівників органів та установ виконання покарань забезпечують такі показники: дисциплінованість, відповідальність, мужність, патріотизм, честь, чесність, справедливість, толерантність, гідність, дбайливість, гуманізм та ін.

Своєчасність виконання поставлених завдань працівниками ДКВС України досягається завдяки високому рівню розвитку інтелекту, розвиненій професійній пам'яті, мисленню, увазі, спостережливості, високій мотивації у досягненні поставленої мети, сумлінності, відповідальності, точності, комунікативності, працьовитості і продуктивності.

Творче вирішення складних ситуацій у службовій діяльності працівників органів та установ виконання покарань зумовлено творчим потенціалом особистості, високою мотивацією у досягненні поставленої мети, наполегливістю, прагненням самореалізації, самоактуалізації, працьовитістю тощо.

Профілактику професійної деформації у пенітенціарних працівників забезпечують висока мотивація у досягненні поставленої мети, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення, творчий потенціал особистості, уміння саморегуляції тощо.

Досягненню сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі працівників та стосунках між працівниками та засудженими сприяють знання стратегії поведінки у конфліктній ситуації, комунікативність, толерантність, чесність, справедливість, доброта, гуманізм, адекватна самооцінка, відповідальність, вихованість, самоконтроль.

Позитивний психічний стан працівника (бадьорість, натхнення, радість, відсутність депресії, агресії, суїцидальних намірів, низький рівень тривожності тощо) залежить від соціально-психологічного клімату у колективі, високої мотивації у досягненні цілей, уміння саморегуляції, адекватної самооцінки, доброзичливості, толерантності.

Саморозвиток та самовдосконалення особистості працівника пов'язані з високою мотивацією у досягненні поставленої мети, адекватною самооцінкою, внутрішньою гармонією, позитивним психоемоційним станом особистості.

Вивчення різних аспектів професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань вказує на значущу роль психологічних знань, умінь, навичок у вирішенні різних питань службової діяльності.

Так, вирішення конфлікту між засудженими, поведінка працівників у конфліктних ситуаціях, реакції працівників на стресові ситуації, поведінка працівників у процесі виконання функціональних обов'язків тощо обумовлені значною мірою рівнем сформованості їх психологічної компетентності. Чим вищий рівень розвитку психологічної компетентності, тим краще працівник вирішує поставлені перед ним завдання професійної діяльності.

Працівники, які тривалий час перебувають на службі у ДКВС України мають більший професійний досвід, ніж молоді працівники, проте у них вже спостерігається професійна деформація, набуваються негативні стереотипи професійної діяльності. Тому, передача професійного досвіду молодим працівникам нерідко супроводжується передачею й негативного досвіду. Наприклад, молоді працівники не мають досвіду спілкування із засудженими, а працівники з тривалим строком служби мають вже певний досвід, проте вони можуть зневажливо ставитись до засуджених і передавати саме цей досвід молодим працівникам. Такі дії сприяють розвитку професійної деформації у молодого працівника ще на етапі адаптації. Для уникнення цього потрібно розробити програму формування психологічної компетентності на різних етапах професіогенезу.

Крім того, невирішеним залишається питання створення умов для розвитку психологічної компетентності працівників органів та

установ виконання покарань на різних етапах професіогенезу, що забезпечить збереження їх фізичного та психічного здоров'я, успішність виконання функціональних обов'язків.

Висновки: 1. Психологічна компетентність працівників ДКВС України – це психологічні знання, уміння, навички, професійно важливі якості особистості, що забезпечують виконання кримінального покарання з дотриманням етичних принципів діяльності, гармонійного поєднання карі та гуманізму, емпатії та особистої безпеки.

2. Значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань розкривається через роль окремих її складових: емпатія, моральні якості, мотивація, творчий потенціал, комунікативна, організаторська та когнітивна складова, самооцінка, почуття безпеки.

3. Психологічна компетентність виконує таку роль у професійній діяльності працівників органів та установ виконання покарань, а саме забезпечує: дотримання дисципліни та законності; етичну поведінку, незалежно від труднощів службової діяльності; своєчасність виконання поставлених завдань; творче вирішення складних ситуацій під час несення служби; профілактику професійної деформації співробітників органів та установ виконання покарань; сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі працівників органів та установ виконання покарань; позитивний психічний стан працівника; саморозвиток та самовдосконалення особистості працівника.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отримані результати вказують на необхідність пошуку форм, методів формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань, виділення етапів розвитку психологічної компетентності працівників ДКВС України та створення відповідних умов.

Список використаної літератури

1. Манчинська Н. І. Психологічна компетентність – необхідна складова професійної компетентності майбутнього фахівця / Н. І. Манчинська // Інженерні та освітні технології в електротехнічних і комп'ютерних системах [Електронний ресурс] : щоквартальний науково-практичний журнал. – Кре-

менчук : КрНУ, 2013. – Вип. 1/2013 (1). – С. 125–130. – Режим доступу : <http://eetecs.kdu.edu.ua>

2. Ніколенко Д. О. Передбачення в структурі професійного спілкування співробітників УВП із засудженими / Д. О. Ніколенко // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К. : РВВ Київського інституту внутрішніх справ, 1998. – № 1(3). – С. 50–54.

3. Скрябін О. М. Формування комунікативної та організаторської компетентності курсантів – майбутніх працівників карного розшуку – у ВНЗ МВС України / О. М. Скрябін // Право і суспільство : науковий журнал. – 2009. – № 2. – С. 135–142.

4. Туринська О. Є. Комунікативна компетентність правоохоронців як умова їх ефективної професійної діяльності / О. Є. Туринська // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – Львів, 2012. – № 1. – С. 185–195.

5. Цільмак О. М. Психологічна компетентність як фактор запобігання девіантності працівників кримінальної міліції / О. М. Цільмак // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2009. – Т. XI. – Ч. 6. – С. 424–432.

Рецензент – кандидат психологічних наук Сахнік О. В.

Ятчук М. Значение психологической компетентности для профессиональной деятельности работников органов и учреждений исполнения наказаний

В статье рассмотрено проблему значения психологической компетентности для профессиональной деятельности работников органов и учреждений исполнения наказаний. Значение психологической компетентности для профессиональной деятельности работников органов и учреждений исполнения наказаний раскрывается через роль отдельных ее составляющих. Предложено создать условия для развития психологической компетентности работников органов и учреждений исполнения наказаний на разных этапах профессиогенеза, что обеспечит сохранение их физического и психического здоровья, успешность служебной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, успешность профессиональной деятельности, психологическая компетентность,

составляющие психологической компетентности, положительное психическое состояние работника.

Yatchuk M. The Value of Psychological Competence for Professional Activities and Employees of Penal Institutions

The article deals with the problem mentioned psychological competence of employees for professional bodies and penal institutions. Activities of the State Penitentiary Service of Ukraine due to a number of factors that affect their lives, physical, mental health. In this regard, an important question arises importance of psychological knowledge and skills in professional activities and employees of penal institutions, their psychological competence.

A separate component of psychological competence, revealing the importance of psychological competence of employees for professional bodies and penal institutions, empathy, moral character, motivation, creativity, communication component, organizational component, cognitive component, self-esteem, a sense of security.

It is noted that psychological competence performs the role of employees in professional bodies and penal institutions, and it provides: discipline and legality in the execution of functional duties; ethical behavior, regardless of the difficulties and complexities of performance; timely execution of tasks; creative solutions to complex situations while on duty; prevention of occupational strain and employees of penal institutions; favorable social and psychological climate in the team penitentiary; positive mental health worker; self-development and self-improvement of the individual employee.

The study of various aspects of professional activity of employees of penal institutions and indicates significant role of psychological knowledge and skills in addressing various issues of performance. Indicated that the level of psychological competence of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine affects the success of the implementation of tasks.

Unresolved is the creation of appropriate conditions for the development of psychological competence of employees of penal institutions and in various stages profesiohenezu that will ensure the preservation of their physical and mental health, successful performance.

The results point to the need to find forms and methods of forming psychological competence of workers and penal institutions, identifying stages of psychological competence of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine and the creation of appropriate conditions.

Keywords: *professional activity, the success of professional activity, psychological competence, components of psychological competence, positive mental health worker.*