

17. Трудове право України: підручник / [за ред. Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої]. – [2-ге вид., стер.]. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 564 с.
18. Хавронюк М.І. Довідник з Особливої частини Кримінального кодексу України / М.І. Хавронюк. – К.: Істина, 2004. – 504 с.
19. Брич Л.П. Розмежування складів злочинів, спільною ознакою яких є суспільно небезпечні наслідки у вигляді шкоди здоров'ю людини / Л.П. Брич. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2009. – 60 с.
20. Трудове право України: академічний курс: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка]. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

УДК 343.83 (477)

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ДО ВИКОНАННЯ СВОЇХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Богатирьов А.І., експерт-криміналіст

УМВС України в Чернігівській області

У статті автором розглядаються проблемні питання, пов'язані з впливом професійної деформації на мотивацію працівників Державної пенітенціарної служби України до виконання своїх обов'язків.

Ключові слова: професійна деформація, мотивація, персонал, Державна пенітенціарна служба України.

Богатырев А.И. ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ К ИСПОЛНЕНИЮ СВОИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ / УМВД Украины в Черниговской области, Украина.

В статье автором рассматриваются проблемные вопросы, связанные с влиянием профессиональной деформации на мотивацию сотрудников Государственной пенитенциарной службы Украины к исполнению своих обязанностей.

Ключевые слова: профессиональная деформация, мотивация, персонал, Государственная пенитенциарная служба Украины.

Bogatiryov A.I. THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL DEFORMATION ON PENITENTIARY STAFF MOTIVATION TO PROFESSIONAL DUTIES REALIZATION / BMIA in Chernigiv region, Ukraine.

The article is dedicated to problems connected with professional deformation influence on penitentiary staff motivation to professional duties realization.

Key words: professional deformation, motivation, staff, State penitentiary service of Ukraine.

Соціально-політичні, економічні та правові процеси, що відбуваються в Україні, супроводжуються суперечностями в багатьох сферах суспільного життя; не виключенням є і пенітенціарна система. Завжди, в усі часи, робота з персоналом вважалась «візитною картою» будь-якої організації чи відомства. А щодо органів і установ виконання покарань тут вимога єдина: персонал має бути обличчям держави та гідно представляти її на всіх рівнях. Саме на цьому постулаті повинна будуватись кадрова політика, завдання якої – готувати і виховувати персонал, а також вирішувати весь комплекс проблемних питань, що супроводжує роботу з ним. Громадськість і держава покладає на персонал органів і установ виконання покарань особливі очікування і ставить важливі вимоги – виправлення і ресоціалізації осіб, які вчинили злочини. З практики роботи із засудженими відомо, що більшість із них – це «брак» виховання в сім'ї, школи, громади, дільничних інспекторів [2, 65]. Таким чином, на установи виконання покарань покладається надзавдання – змінити світогляд і поведінку злочинця.

Певний внесок у вивчення професійної деформації працівників Державної пенітенціарної служби України (далі – ДПтС України) зробили відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема: Л.В. Багрий-Шахматов, І.Г. Богатирьов, О.М. Бандурка, В.О. Глушков, Л.М. Васильєв, І.В. Ващенко, О.М. Джу́жа, Т.А. Денисова, З.Р. Кісіль, О.Г. Колб, В.О. Меркулова, М.П. Мелентьев, О.С. Міхлін, В.С. Медведєв, І.В. Максимов, Н.Ю. Максимова, А.Х. Степанюк,

В.М. Трубников, І.В. Шмаров, І.С. Яковець та інші. Зазначені науковці зробили вагомий внесок у теорію і практику правової та психологічної науки, але більшість питань розглядалася ними фрагментарно.

Багато важливих питань професійної деформації працівників ДПтС України, на нашу думку, досі залишаються спірними, а деякі з них не розв'язані взагалі, зокрема: відсутня єдина концепція протидії професійній деформації працівників ДПтС України; неопрацьований механізм впливу професійної деформації на виконання службових обов'язків даних працівників; недостатньо висвітлена проблема детермінації професійної деформації. Серед факторів, які суттєво впливають на процес виникнення професійної деформації працівників ДПтС України, слід виділити наступні.

По-перше, спостерігається постійний відтік кадрів із системи, оскільки престиж професії надзвичайно низький, адже великої моральної чи матеріальної зацікавленості в роботі із засудженими немає. Закономірно, що установа виконання покарань для морально-духовної атмосфери особистості – не найкращий варіант. І для кожного пересічного громадянина зрозумілі слова працівників установ виконання покарань про те, що вони, забезпечуючи визначене їм державою завдання ізоляції злочинців, фактично разом із ними відбувають покарання.

Працівники установ виконання покарань (далі – УВП) щоденно витримують значні моральні та фізичні навантаження. Більшість із них має ненормований робочий день, тиждень, часто без вихідних днів, при подвійних навантаженнях, оскільки доводиться «перекривати» тимчасово незаповнені вакантні посади.

По-друге, значна частина працюючих в установах ДПтС України не відповідає високим професійним вимогам, які визначені сучасними міжнародними стандартами щодо утримання засуджених, освіти та високотехнологічного виробництва. Від цього найбільше потерпає сам працівник і, звичайно, засуджені. А відтак гальмується поступ у реформуванні Державної кримінально-виконавчої служби України.

Вирішення кількісного аспекту кадрового, тобто штатного, забезпечення більшою мірою залежить від фінансування ДПтС України. При цьому потрібно розв'язати такі питання:

- 1) внести зміни до штатної чисельності УВП, яка передбачатиме оновлення функціональних обов'язків персоналу з метою удосконалення соціально-психологічної і виховної роботи із засудженими (найперше – збільшення кількості практичних психологів; персоналу відділу нагляду і безпеки зі зміщенням акценту на виховну роботу);
- 2) забезпечити престижну заробітну плату, соціальний захист і гарантії, щоб зацікавити і залучати до роботи потрібну для установ кількість високоосвічених працівників, морально, фізично і соціально здорових. Слід усвідомити, що низький престиж професії працівника ДПтС України призводить до того, що людина, лише в крайньому випадку, йде на роботу до установи, часто довго не затримується і залишає роботу; у першу чергу це стосується молоді. Недругорядним фактором є також належне забезпечення житлом, санаторно-курортним лікуванням, іншими соціальними гарантіями [3, 160].

Важливою складовою у цьому контексті є розробка комплексних шляхів формування стійкої професійної мотивації, розвитку нових стимулів професійної кар'єри, зацікавленості в сумлінному виконанні службових обов'язків, у першу чергу на рівні кожної, окремо взятої установи. Не акцентуючи увагу лише на матеріальних стимулах, від самої людини, яка працює в ДПтС України, також багато чого залежить, у тому числі і формування думки в суспільстві про престиж даної професії.

Для цього необхідно докорінно покращити психологічний відбір, з повним дослідженням соціально і професійно важливих якостей особистості, яка приймається на службу. Більш широкі можливості й повноваження в цьому напрямі повинні мати училища професійної підготовки працівників ДПтС України (яких всього два в Україні – Білоцерківське та Дніпродзержинське), функціональне призначення яких за своєю сутністю відповідає закладам післядипломної освіти.

Проведений нами аналіз діяльності органів і установ виконання покарань свідчить, що із десяти можливих кандидатів на службу лише сім звертаються до установ з питань оформлення та

прийому на службу. І не факт, що всі вони будуть зараховані на службу. При прийомі на службу перевага надається кандидатам, які мають повну вищу освіту гуманітарного профілю, а саме: юристам, педагогам, психологам.

Разом із тим, враховуючи специфіку служби виправних установ, існують проблемні питання адаптаційного характеру молодих спеціалістів, які прибувають із навчальних закладів ДПіС України та спеціалістів цивільних вузів. Ключовим моментом кадрової політики в умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби є закріплення молодих спеціалістів та їх соціальний захист, а саме:

- забезпечення житлом – на сьогоднішній день найбільш актуальне питання;
- надання молодим сім'ям місць у дитячих садках із пільговою оплатою;
- пільги по оплаті комунальних послуг;
- невизначеність нормативної бази по пенсійному забезпеченню працівників, які не мають спеціальних звань, тобто всіх тих складових, які так необхідні для становлення молодого спеціаліста та психологічно повноцінного несення служби;
- статус працівників, які не мають спеціальних звань, на сьогоднішній день не визначено. Не врегульовано питання оплати їх праці, тому плінність кадрів цієї ланки найвища;
- у той же час оплата праці протягом перших п'яти років служби для рядового, молодшого та середнього начальницького складу залишається низькою та залежить від стажу за вислугу років; виплата надбавок здійснюється не в повному обсязі через недостатнє фінансування;
- відсутність вищих навчальних закладів, які можуть готувати різнопрофільних спеціалістів для кримінально-виконавчої системи;
- при наявності великої кількості професійних хвороб на сьогоднішній день відсутні лікувальні заклади кримінально-виконавчої системи, а також немає оздоровчо-санаторних закладів;
- немає визначеного на державному рівні професійного свята, що не популяризує кримінально-виконавчу систему і не робить її привабливою.

Для вирішення питання пенсійного, грошового і матеріального забезпечення необхідно прирівняти цю категорію персоналу до статусу державного службовця, розробити програму кадрового забезпечення працівників зі статусом державного службовця та зробити службу привабливою для них. Важливим напрямом кадрового забезпечення органів і установ виконання покарань є працевлаштування та закріплення молодих фахівців – випускників навчальних закладів, які готують спеціалістів для кримінально-виконавчої системи [4, 2].

Проведений нами аналіз закріплення випускників у ДПіС України показав, що тільки 80% із них залишаються працювати в органах і установах виконання покарань. Основними причинами звільнення молодих фахівців зі служби або переходу до інших міністерств (відомств) є:

- професійний відсів, тобто залишають систему ті особи, які не спроможні внаслідок своїх особистих якостей виконувати покладені на них професійні обов'язки;
- проблема соціального та комунально-побутового забезпечення. Багатьом випускниками (іногороднім) доводиться орендувати житло за власні кошти. Відповідна робота з боку керівництва обласних управлінь, начальників установ щодо закріплення випускників і створення для них необхідних побутових умов проводиться на неналежному рівні;
- недостатня виховна та профорієнтаційна робота з курсантами, студентами випускних курсів із боку курсової ланки, викладацького складу, взагалі керівництва навчальних закладів;
- у навчальних закладах не в достатній мірі навчають курсантів, студентів необхідним практичним навичкам. На теперішній час служба в кримінально-виконавчій системі не є престижною. Ніхто з молоді не мріє про кар'єру працівника установи виконання покарань.

Професійна підготовка рядового і начальницького складу – це організований процес з оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного

виконання службових завдань. Система професійної підготовки включає основні організаційні види навчання: первинна підготовка; підвищення кваліфікації; стажування; службова підготовка за місцем служби; навчання у вищих закладах освіти; самостійна підготовка.

Професійна підготовка персоналу здійснюється у відомчих навчальних закладах, у навчальних закладах інших міністерств і відомств та за місцем проходження служби. Курсове навчання з первинної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу здійснюють Чернігівській юридичний коледж Державного департаменту України з питань виконання покарань, Білоцерківське і Дніпродзержинське училища професійної підготовки працівників ДПтС України.

Підвищення рівня професійної підготовленості працівників за місцем проходження служби здійснюється шляхом організації та проведення занять зі службової і бойової підготовки, прийняттям щорічних підсумкових заліків, створенням умов для самоосвіти.

Проведений нами аналіз проходження навчання працівниками органів і установ виконання покарань свідчить про негативну тенденцію недостатньо якісного підбору кадрів на службу в органи і установи виконання покарань. Встановлені непоодинокі випадки, коли слухачі, що були відрховані із навчальних закладів ДПтС України за грубі порушення дисципліни, через деякий час знов направлялися територіальними управліннями ДПтС України на навчання.

Слід зазначити, що серед відрхованих за негативними мотивами та притягнутих до дисциплінарної відповідальності слухачів – до 90% молодших інспекторів відділів нагляду та безпеки; це якраз та категорія, де останнім часом спостерігається тенденція зростання плинності кадрів.

Крім того, відсутність сучасної психолого-педагогічної концепції формування професійної компетентності персоналу суттєво впливає на такі чинники, як правова культура, професійна деформація співробітників установ виконання покарань. Реалізуючи дані завдання й усвідомлюючи відповідальність за людей, які працюють в системі, наприклад педагогічний колектив Білоцерківського училища професійної підготовки працівників ДПтС України виступив із ініціативою сформувавши в училищі окремий цикл психолого-педагогічної підготовки [2, 70]. Звичайно, не можна забувати і про забезпечення належного сучасного рівня правової, фахової, спеціалізованої (естетично-етичної, фізичної, комп'ютерно-інформаційної) та службової підготовки.

Інтенсивні зміни, що відбуваються в цілому в державі та в кримінально-виконавчій службі зокрема, змушують усіх, причетних до професійної підготовки працівників кримінально-виконавчої служби, по-новому дивитись на якість професіоналізму співробітників, їх підготовку та підвищення кваліфікації в навчальних закладах системи.

Нове законодавство, активні соціальні перетворення, розширення міжнародних зв'язків, що спрямовані на зміцнення демократії; верховенства права, розвиток ринкової економіки, посилення ролі громадськості і громадського контролю за діяльністю державних інституцій вимагають інакше працювати і мислити.

Підготовку спеціаліста для роботи в пенітенціарній сфері не можна вважати логічно завершеною, якщо він не буде усвідомлювати важливість ролі кримінально-виконавчої служби для суспільства. Разом із іншими правоохоронними органами працівники ДПтС України ведуть боротьбу зі злочинністю, охороняють життя, гідність, добробут громадян України. Але робота щодо збереження та розвитку позитивних рис особистості людей, які відбувають покарання, повернення їх до суспільства як повноправних та корисних громадян – це завдання покладає на кримінально-виконавчу службу особливу відповідальність.

Крім того, поглиблене вивчення в навчальних закладах ДПтС України її історії, розвиток її як багатофункціональної системи, надасть змогу визначити в майбутньому шляхи перетворень у важливу частину громадянського суспільства. Пріоритет методів переконання і стимулювання правослухняної поведінки в роботі з особами, позбавленими волі, вимагає певних змін у системі службової підготовки персоналу установ. Співробітники мають бачити в засуджених не «сіру масу», а особистості, кожна з яких вимагає індивідуального до себе підходу. Враховуючи це, у системі службової підготовки всіх категорій персоналу необхідно організувати вивчення базових знань з пенітенціарної педагогіки та психології [6, 6-18].

Специфіка служби в органах і установах виконання покарань вимагає не тільки теоретичних знань, але і належної фізичної підготовленості. В умовах динамічного розвитку суспільства, стрімкого поширення нових досягнень у різних сферах діяльності особливого значення набуває рівень інтелектуального та професійного розвитку людського потенціалу, що є актуальним і для Державної кримінально-виконавчої служби України.

Як відомо, щорічно в установах виконання покарань виникає така проблема, як неуккомплектованість деяких відділів і служб висококваліфікованими кадрами, у першу чергу соціально-виховного, оперативно-профілактичного та інженерного спрямування, а також прорахунки в доборі, розстановці, підвищенні кваліфікації кадрів, їх професійної майстерності.

Для забезпечення оптимальної адаптації молодого співробітника, як фахівця, до умов несення служби в ДПтС України особливе значення має інститут наставництва, завданням якого є:

- допомога молодому працівникові в оволодінні професійними знаннями, необхідними практичними навичками для самостійного несення служби;
- передача життєвого та практичного (службового) досвіду;
- виховання в молодих працівників високої громадської свідомості, відданості народу України, вірності Присязі, високої відповідальності при виконанні службового обов'язку, високих моральних і психологічних якостей;
- оптимізація процесу адаптації молодих співробітників до спеціальних умов несення служби.

Не менше значення має навчання персоналу в спеціалізованих, або загального призначення, вищих навчальних закладах. Такий порядок, при дотриманні визначених умов і гласності, може бути досить серйозним стимулом для підвищення власного професійного рівня і, у певній мірі, гарантією, що досвідчені працівники зможуть повністю розкрити свій потенціал на службі в кримінально-виконавчій системі.

На підставі вищевикладеного вважаємо, що бути майстром своєї справи важливо для будь-якої людини, яким би видом діяльності вона не займалася. Чим вище рівень професійної майстерності людини (за визначенням науковців – професійної компетентності), тим більше вона отримує задоволення від виконуваної роботи, має краще психологічне, а отже і фізичне здоров'я, більшу самовіддачу, рівень життєвої самореалізації людини та ефективності професійної діяльності. Тому кожна організація в першу чергу ставить перед собою завдання сформувати команду професійно компетентних працівників, оскільки саме це є вирішальним фактором успіху її діяльності, не виключенням є і робота із засудженими в установах виконання покарань ДПтС України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азгелъдов Г.Г. Количественная оценка качества / Г.Г. Азгелъдов, Л.А. Азгелъдова. – М.: Изд-во стандартов, 1971. – 176 с.
2. Богатирьов І.Г. Особливості підготовки фахівців для пенітенціарної системи України / І.Г. Богатирьов // Вища школа: наук.-практ. видання. – 2002. – № 2-3. – С. 65-72.
3. Богатирьова О.І. Кадрове забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції / О.І. Богатирьова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2007. – №3. – С. 160-162.
4. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 – теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право / А.О. Галай; Нац. акад. держ. податкової служби України. – Ірпінь, 2004. – 19 с.
5. Кримінально-виконавчий кодекс України: Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 96 с.
6. Львовчкін В.А. Актуальні проблеми реформування кримінально-виконавчої системи України / В.А. Львовчкін // Соціальна політика і соціальна робота. – 2002. – № 1-2. – С. 6-18.