

Кернякевич-Танасійчук Юлія Володимирівна,
доцент кафедри трудового, екологічного
та аграрного права Прикарпатського
національного університету імені Василя
Стефаника, кандидат юридичних наук, доцент

ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ Й УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ВИНИКНЕННЯ КОРУПЦІЇ В КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

У Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України протягом 2017 року персонал Державної кримінально-виконавчої служби вчинив 30 кримінальних правопорушень, пов'язаних із виконанням службових обов'язків, характерною рисою яких було отримання матеріальної вигоди за вчинення певних дій, серед яких привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем (ст. 191 КК України), незаконний збут наркотичних засобів (ст. 307), прийняття пропозицій, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою (ст. 368), зловживання впливом (ст. 369² цього Кодексу) тощо [1].

Задля зниження рівня корупційної злочинності в кримінально-виконавчій системі необхідно визначити її передумови та розробити ефективний механізм їх нейтралізації.

Однією з передумов виникнення корупції в Державній кримінально-виконавчій службі України є професійна деформація персоналу [2]. Професійну деформацію психологи визначають як когнітивне викривлення та психологічну дезорієнтацію особистості внаслідок постійного тиску зовнішніх і внутрішніх факторів професійної діяльності, що призводить до формування специфічно професіонального типу особистості. Найвищий ризик професійної деформації притаманний людям соціономічних професій, тобто тим, хто працює з людьми [3, с. 18].

Професійну деформацію працівників кримінально-виконавчих установ трактують як негативну зміну професійних можливостей та особистісних характеристик під впливом умов і досвіду професійної діяльності. Побої, грубість, застосування

спецзасобів без необхідності – це крайні форми вияву професійної деформації [4, с. 87].

Втрата морально-етичних орієнтирів супроводжується змінами у світогляді працівників пенітенціарної системи, в їхніх цінностях, що позначається на стані дисципліни [5, с. 96].

На думку Н. Ю. Максимової, одним з різновидів професійної деформації є емоційне вигорання. Це динамічний процес, що має чотири фази, пов'язані в часі причиново-наслідковими зв'язками. Компоненти емоційного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень – утворюються відповідно до фаз професійної деформації: 1) надактивність, зацикленість на роботі, що спричиняє постійне напруження; 2) втома, пригніченість, брак часу, роздратованість; 3) дегуманізація, стереотипність поведінки, байдужість, зниження ефективності роботи; 4) зниження рівня концентрації уваги, ригідність мислення, втрата ініціативи, погіршення здоров'я, виснаженість, аж до втрати сенсу буття [3, с. 19].

Синдром професійного вигорання В. М. Трубников тлумачить як процес, за якого щоденний вплив факторів стресу, пов'язаних із наданням допомоги іншій людині, поступово призводить до проблем з власним здоров'ям психологічного та фізичного характеру. Він може стосуватися не тільки окремого співробітника, а й установи загалом [6, с. 517–518].

І професійна деформація, й емоційне вигорання є вкрай негативними явищами, які можуть призвести до професійної деградації працівника, а також до порушення морально-психологічного клімату в колективі. Це спричиняє втрату працівником професійної придатності.

Шляхи подолання проблеми професійної деформації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України І. С. Яковець визначає так:

- зміна кадрової політики (перехід від декларацій і закликів до конкретних активних дій);
- розроблення нової моделі добору та керування кадрами, у якій пріоритетними будуть досвід і знання;
- оптимізування кадрової структури органів й установ виконання покарань, недопущення ненормованого робочого дня;
- створення умов для мобільного кар'єрного зростання;

– якісний добір кандидатів на навчання та службу, оцінювання особистих якостей за спеціально розробленими з урахуванням специфіки органів й установ виконання покарань методик, встановлення вікового цензу для кандидатів тощо;

– тісна взаємодія з навчальними та науковими установами, що здійснюють дослідження у сфері виконання покарань [7, с. 40].

Вчені слушно наголошують на важливій ролі психологічної служби установ виконання покарань у процесі профілактики професійної деформації, яка має:

– приділяти увагу не лише засудженим, а, передусім, персоналу установ з метою запобігання професійній деформації останніх, забезпечення ефективного їх впливу на процес ресоціалізації засуджених;

– здійснювати «фільтрувальні функції» під час добору на службу соціально зрілих і гуманно налаштованих осіб;

– проводити заходи релаксації як до заступання на службу, так і після неї, тобто в безперервному процесі, що надасть можливість максимально знімати психологічні перенавантаження [8, с. 43].

Комплекс запропонованих вище заходів профілактики та протидії професійній деформації в сукупності з підвищенням рівня соціально-правового захисту та матеріального забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України може забезпечити позитивні зрушення в напрямі скорочення фактів корупції в кримінально-виконавчій системі.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України [Електронний ресурс]: розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 верес. 2017 р. № 654-р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/en/654-2017-p>. – Назва з екрана.

2. Боднарчук О. Г. Професійна деформація персоналу як передумова виникнення корупції в Державній кримінально-виконавчій службі України [Електронний ресурс] / О. Г. Боднарчук // Часопис Національного університету «Острозька академія». – 2012. – № 2 (6). – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n2/12bohvsu.pdf>. – Назва з екрана.

3. Максимова Н. Ю. Соціально-психологічні аспекти профілактики професійної деформації персоналу Державної

кримінально-виконавчої служби / Н. Ю. Максимова // Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань : матеріали круглого столу (Біла Церква, 9 верес. 2010 р.). – Біла Церква, 2010. – С. 18–20.

4. Королева Н. Б. Сотрудники уголовно-исполнительной системы: экстремальные условия профессии и их следствия / Н. Б. Королева // Прикладная юридическая психология. – 2008. – № 4. – С. 86–88.

5. Боднарчук О. Г. Адміністративно-правові засади протидії корупції у Державній кримінально-виконавчій службі України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Боднарчук Олег Григорович. – Ірпінь, 2016. – 560 с.

6. Трубников В. М. Проблеми кадрового забезпечення пенітенціарної системи України як фундамент нормальної її діяльності / В. М. Трубников // Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу: розвиток та інтеграція : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 27 листоп. 2015 р.). – Київ : ІКВС, 2015. – С. 512–518.

7. Яковець І. С. Професійна деформація персоналу ДКВС: причини та шляхи подолання / І. С. Яковець // Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань : матеріали круглого столу (Біла Церква, 9 верес. 2010 р.). – Біла Церква, 2010. – С. 33–40.

8. Караванов В. Й. Психологічна служба як один із чинників підвищення професійного і психоемоційного стану персоналу системи виконання покарань / В. Й. Караванов // Формування позитивного соціально-психологічного мікроклімату в середовищі засуджених і персоналу установ виконання покарань : матеріали круглого столу (Біла Церква, 9 верес. 2010 р.). – Біла Церква, 2011. – С. 41–52.