

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ТА ЕМПІРИЧНІ ПОКАЗНИКИ
ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕРСОНАЛУ
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

*Гончаренко Оксана Григорівна,
д.екон. наук, проф.,начальник кафедри економіки та соціальних дисциплін,
Кравчук Ганна Вікторівна,
д. екон. наук, проф.,професор кафедри економіки та соціальних дисциплін,
Доній Наталія Євгенівна,
д. філос. наук, проф.,професор кафедри економіки та соціальних дисциплін
Академія Державної пенітенціарної служби,
вул. Гонча 34, м. Чернігів, Україна*

Анотація. Дослідження присвячено вивченню підходів до формування професіоналізму персоналу кримінально-виконавчої системи та пропонування науково обґрунтованого варіанту батареї оціночних методик для визначення його рівня, з метою формування кар'єрного росту у форсайті розвитку індивідуальних компетентностей.

Ключові слова: професіоналізм, компетентність, кар'єра, персонал, кримінально-виконавча система.

Abstract. The research is devoted to the study of approaches to the formation of professionalism of the staff of the penal system and to offer a scientifically sound variant of assessment methods to determine its level, with the aim of forming a career in the foresight of the development of individual competencies.

Keywords: professionalism, competence, career, staff, criminal enforcement system.

Вступ. Новітні теорії управління персоналом та організаційної психології визначають, що управління є складним феноменом і надзвичайно важливим процесом, як впорядкування і розвитку організації, так і спрямування персоналу на досягнення поставлених стратегічних цілей. Вчені акцентують увагу на те, що управління організацією досліджується не тільки з позиції стратегічного розвитку, але й вивчення ролі персоналу в його досягненні, що залежить від наявності у керівників різних рівнів певного комплексу професійних особливостей, номінованих ученими «професіоналізмом».

Професійна роль керівника пенітенціарних установ в сучасному динамічному середовищі функціонування кримінально-виконавчої системи постійно зростає. Багатоаспектний характер його діяльності формується під дією екзогенних та ендогенних чинників в умовах невизначеності, що потребує наявності високої управлінської компетентності. Крім того, суспільство скептично, а інколи зневажливо ставиться до персоналу правоохоронних органів, і зокрема кримінально-виконавчої системи, забуваючи про те, що основною їх функцією є забезпечення соціальної безпеки суспільства шляхом ізоляція від соціуму осіб, яким судом встановлено термін позбавлення волі, та забезпечення їх реінтеграції в суспільство після звільнення з виправних закладів.

Мета та завдання. *Мета статті* полягає в обґрунтуванні складових елементів дефініції професіоналізму та визначенні групи критеріїв його оцінки. Виходячи з мети публікації було сформульовано декілька **завдань дослідження**: 1) теоретично обґрунтувати складові комплексу професіоналізму та виокремити етапи його розвитку; 2) визначити домінуючі у респондентів ділові характеристики та кар'єрні орієнтації.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань нами були використані теоретичні та емпіричні методи дослідження. *Теоретичні*: аналіз, порівняння і узагальнення джерельної бази з проблем професіоналізму керівників та персоналу, який задіяний в кримінально-виконавчій системі. З метою отримання даних щодо формування професіоналізму у персоналу кримінально-виконавчої системи (курсантів 4 курсу, магістрів першого року навчання та слухачів курсів підвищення кваліфікації), що брали участь у дослідженні були застосовані *емпіричні методи*, а саме:

- Стандартизована методика складання ділових характеристик керівника Є.С. Жарікова для виявлення властивостей керівника.
- Опитувальник кар'єрних орієнтацій («якір кар'єри») Е.Штейна для з'ясування структурних кар'єрних орієнтацій особистості та домінуючої орієнтації у виборі кар'єри.

Окрім цього, було використано *методи обробки даних*: якісні – аналіз, синтез, порівняння та узагальнення для інтерпретації отриманих даних, кількісні – простий підрахунок та метод статистичної обробки даних – описова статистика (середнє арифметичне – М).

Емпіричне дослідження проводилося протягом 2018-2019 навчального року на базі Академії Державної пенітенціарної служби. Вибірку дослідження склали 99 курсантів-випускників першого бакалаврського рівня вищої освіти, 35 магістрів першого року навчання та 100 працівників пенітенціарної системи, які проходили чергове підвищення кваліфікації. За віковим категорія, особи які взяли участь у дослідженні представляли групу від 20 до 30 років. За стажем роботи – особи, в яких відсутній стаж роботи, стаж від 1 року (магістри) до 5 років (особи які були направлені до Академії ДПтС на підвищення кваліфікації перед призначенням на посаду). За гендерним розподілом – 41,0 % (94 респонденти) склали жінки, 59,0 % (140 респондентів) – чоловіки.

Результати теоретичного дослідження. Професійна та ефективна діяльність кримінально-виконавчої системи може бути забезпечена дією компетентного та мотивованого персоналу, здатного досягти поставлених цілей. Проте, мабуть головну роль має відігравати управлінська ланка системи, від професіоналізму якої залежить спрацьованість усього персоналу. Вітчизняні та закордонні вчені стверджують, що для вирішення поставлених завдань, керівники різних рівнів повинні володіти низкою характерних якостей, вміти виконувати певні ролі та визначають фактори, що впливають на ефективність їх роботи і сприяють професійному розвитку. Наприклад, Г. Мінцберг та Дж. Коттер вважають, щоб стати ефективним керівником-професіоналом, необхідно мати талант, який заключається в певному наборі якостей, знань, навичок, позицій та ефективних поведінкових компетенцій [1]. На думку М. Макколі талант керівника є основою становлення його професіоналом в контексті практичного вирішення ділових ситуацій, отриманні практичного досвіду в умовах відповідних каталізаторів та середовища [2]. Д. Босворот вважає, що не існує прямого зв'язку між освітою і ефективністю роботи

керівника-професіонала, але існує зв'язок між досвідченістю та ефективністю, а саме: ефективність роботи керівника-професіонала залежить від його практичного досвіду [3]. На нашу думку, здійснення управлінської діяльності в кримінально-виконавчій системі є тим чинником, що забезпечує професійне зростання керівників різних рівнів управління, а виконання ними поставлених завдань та вирішення проблемних ситуацій сприяють формуванню умов для отримання ними практичного досвіду. Слід зазначити, що як для кримінально-виконавчої системи, так і для персоналу, який там працює, більш ефективно управління забезпечується завдяки поєднанню особистісних, професійних та ділових якостей керівника. В останні роки наука управління виділяє два основні підходи до професіоналізму. Згідно першого, що відображено у наукових працях таких вчених, як Г.В.Кравчук, О.Г.Гончаренко, Н.Е.Доній, професіоналізм розглядається як прояв сукупності компетентностей, а за другим – як ціннісне ставлення управлінця до власної трудової активності, що ґрунтується на сукупності загальнотеоретичних, психологічних і спеціально управлінських знань, вмінь і навичок, якими він має володіти [4]. Другий підхід має на увазі, що професіонал, згідно позиції Є.О. Клімова, проходить декілька фаз у своєму становленні:

- ✓ оптація – період вибору професії в навчально-професійному закладі;
- ✓ адепта – коли фіксується прихильність до професії та її освоєння (студенти вузів, а також слухачі, курсанти, й ін.);
- ✓ адаптація – входження в професію та звикання до неї;
- ✓ інтерналізація – досвідчений у своїй справі працівник, який любить свою справу, і може самостійно справлятися з основними професійними функціями; він вже нібито всередині професії, увійшов в неї цілком виразно (як в самосвідомості, так і в свідомості інших).
- ✓ майстерність – кваліфіковане виконання трудової діяльності;
- ✓ фаза авторитету – досягнення професіоналом високої кваліфікації;
- ✓ наставництво – передача професіоналом свого досвіду [4].

Таким чином, за короткий термін стати професіоналом жодній людині не вдасться, цей показник кристалізується поступово.

Для більш точного визначення рівня професіоналізму доцільно ґрунтуватися на певній моделі. Нами в якості такої моделі було обрано модель показників професіоналізму особистості соціонома, що була розроблена Н.Б. Шмельовою з групою інших фахівців [5, с.151-158]. Нагадаймо, що соціоном вважається той фахівець, що реалізує функції комплекс соціальних послуг та благ в суспільстві.

Перший рівень включає в себе характеристику об'єктивних і суб'єктивних показників загального плану, які знаходять відображення в особистості та діяльності вже студентів старших курсів: відповідність обраній професії особистісним параметрам людини; відповідність особистості вимогам цієї професії, її прагнення і готовність вносити свої професійні знання і вміння в практику.

Другий рівень характеризує показники професіоналізму, властиві фахівцю-професіонала тієї чи іншої спеціалізації: 1) процесуальний показник (ефективність використовуваних методів, прийомів); 2) нормативно-етичний показник (відповідність особистості та її діяльності кваліфікаційним вимогам і етичним принципам, нормам, стандартам); 3) наявний базис особистості та діяльності (рівень готовності особистості фахівця і його діяльності в даний час); 4) результативний показник (ефективність, результативність індивіда, професійне стан особистості в галузі діяльності); 5) прогностичний показник (прагнення «проекувати» професійний рівень як особистості, так і діяльності в досягненні «акме» – вищої точки професійної кар'єри); 6) професійна здатність до навчання (бажання, мотивація постійно підвищувати професійно-особистісний рівень, вивчати досвід колег, прагнення до самоосвіти, саморозвитку); 7) активна соціальна позиція, конкурентоспроможність особистості і професії. Даний рівень характеризує високий професіоналізм особистості та її діяльності, але він має в основному функціонально-

відтворюваний характер, включаючи елементи творчості, індивідуальності особистості та діяльності.

Третій рівень включає не тільки перераховані вище характеристики професіоналізму, а й доповнений такими показниками, як творчість, індивідуальність, новаторство. Разом з тим не виключено, що дані компоненти в окремих випадках присутні і проявляють себе в характеристиці професіоналізму попередніх рівнів. Виходячи з такого розуміння, професіоналізм – це сміливість, ризик йти далі норми. Основа професіоналізму – значні та глибокі професійні знання, вміння, навички, якості та властивості особистості. Виходячи з такої моделі, цілком обґрунтованим є дослідження професіоналізму у двох категорій персоналу кримінально-виконавчої системи України: осіб, які перебувають на першому та на другому рівнях даної моделі. Щодо осіб, які перебувають на першому рівні – то це випускники та особи, які навчаються на рівні магістратура, які ще тільки-но перебувають на фазах «адепта» та «адаптації» за Є. Клімовим. Другий рівень – це керівники начальної ланки керівництва, тобто це вже «інтерналі»-керівники. На нашу думку професійні здібності керівника уособлюють сукупність індивідуально-особистісних якостей людини, що визначають ефективну їх реалізацію. Професійні компетентності керівника установи виконання покарань розглядаються як система психофізіологічних функцій і психологічних властивостей, які забезпечують прискорену професійну адаптацію до мінливих умов діяльності, успішність її здійснення і високу працездатність. Особистісні якості керівника розглядаються в контексті особливостей професійної діяльності та в умовах кримінально-виконавчої системи повинні бути універсальними. Основними рисами керівника пенітенціарної установи на думку В.І. Огороднікова є: лідерство, впевненість в собі, емоційна рівновага, стресостійкість, бажання досягти поставлених цілей, креативний підхід до вирішення поставлених завдань, відповідальність, підприємливість, незалежність, комунікабельність та надійність [6].

Результати емпіричного дослідження. Професіоналізм персоналу та керівників різних рівнів кримінально-виконавчої системи, на думку О.Г.Гончаренко оцінюється результативністю її функціонування загалом, та її структурних підрозділів, з одного боку – який ефект має управлінський вплив на установи і органи чи, інакше, в якій мірі вони є керованими, з іншого – досягненням цілей поставлених державою та суспільством [8]. Оцінити професійні якості керівника можна за допомогою стандартизованої методики складання ділової характеристики керівника, запропонованої Є.С. Жаріковим [12]. Дана методика дозволяє оцінити різні аспекти діяльності керівника, зокрема вміння приймати рішення, креативне мислення, компетентність, функціональні особливості, стимули та відношення до роботи, психічні та етичні характеристики тощо.

Результати оцінювання за названими аспектами діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи нами були згруповані в таблицю 1. Із даних таблиці видно, що в діловій характеристиці керівника домінує ставлення до роботи, що відмічено всіма групами респондентів (коливається в межах 18-22 %), вміння приймати рішення виділяють респонденти 1 та 2 групи (15% і 16%).

Таблиця 1.

Частота вибору ділових характеристик керівника пенітенціарної установи в залежності від стажу практичної діяльності, %

№	Ділова характеристика	1 група	2 група	3 група
		до 5 років (курси підвищення кваліфікації)	до 1 року (магістри першого року)	відсутній стаж (бакалаври-випускники)
1.	Спосіб мислення	10,0	7,0	8,0
2.	Вміння приймати рішення	16,0	14,3	12,0
3.	Компетентності керівника	18,0	12,0	7,0
4.	Функціональні особливості керівника	15,0	14,0	10,0
5.	Стимули	10,0	10,0	8,0
6.	Ставлення до роботи	22,0	20,1	18,0
7.	Психічні властивості	9,0	10,0	10,0
8.	Етичні риси	8,0	8,0	6,0

За результатами проведення тесту кар'єрних орієнтацій Е. Штейна нами було з'ясовано, що кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність

«аттїтюдів» і поведінки, пов'язаних досвідом і активністю в професійній сфері протягом життя. Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій), тобто об'єктивна зовнішня сторона, як послідовність професійних позицій, які займаються індивідом, а суб'єктивна внутрішня сторона це те як людина сприймає свою кар'єру, як образ професійного життя і власної ролі в ній. Кар'єрна орієнтація виражається наступними напрямками, які представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Напрями кар'єрної орієнтації

Назва	Орієнтація
1. Професійна компетентність	Науковий підхід до управління, аналітичні здібності самовдосконалення в професійній сфері, вміння управляти колективом. Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне визнання власних талантів, що повинно виражатись в певному статусі, який би відповідав її майстерності.
2. Менеджмент	Інтеграція зусиль персоналу на досягнення поставлених цілей, повнота відповідальності за кінцеві результати. Людина з такою кар'єрною орієнтацією вважає, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій зможе управляти організацією.
3. Автономія (незалежність)	Звільнення від будь-яких організаційних правил і обмежень. Може працювати в організації, що забезпечить достатньо свободи, без будь-яких зобов'язань перед нею.
4. Стабільність	Зумовлена потребою в безпеці і стабільності, задля забезпечення майбутнього. Існує два типи стабільності- за місцем роботи і місцем проживання. Людину з орієнтацією на місце роботи називають «людиною організації», що перекладає на роботодавця відповідальність за управління своєю кар'єрою. Людина з орієнтацією на стабільність місця проживання пов'язує себе географічним регіоном і не змінює організацію, оскільки це несе певні ризики і тимчасові незручності.
5. Служіння	Засноване на цінностях «роботи з людьми, служінні людству, бажанні покращити світ» тощо. Людина з такою орієнтацією буде працювати в цьому напрямку, навіть якщо необхідно буде змінити місце роботи або відмовитися від просування по службі задля реалізації головної цілі її життя.
6. Виклик	Конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Новизна, різноманітність і виклик для людей з такою орієнтацією мають найбільшу цінність.
7. Інтеграція стилів життя	Людина не бажає щоб в її житті домінувала сім'я, кар'єра або саморозвиток, а прагне до їх збалансування. Орієнтація до інтеграцію стилей життя дозволяє цінувати власне життя (де живе, як вдосконалюється), ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.
8. Підприємливість	Готовність до ризику підприємницькі здібності та запровадження

власної справи, а також розробка її концепції та побудова організації. Орієнтація на підприємливість дозволяє розвивати власну справу і ризикувати, заради досягнення цілей.
--

Визначені результати структури кар'єрних орієнтацій персоналу кримінально-виконавчої системи нами були згруповані в таблицю 3. Можна побачити, що персонал, що проходив підвищення кваліфікації відносно задоволений успіхами в кар'єрі та демонструють значні показники в плані професійної компетенції. І це, в принципі, закономірно, адже і випускники і магістри мають більше теоретичну підготовку, ніж практичні навички, як самоуправління, так і управління іншими.

Таблиця 3.

Структура кар'єрних орієнтацій персоналу кримінально-виконавчої системи, %

Вибірка	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів	Підприємливість
Курсанти- випускники (99 осіб)	10,9	11,6	14,4	10,5	14,0	11,1	13,5	8,0
Магістри першого року (35 осіб)	10,0	13,5	14,3	11,5	12,4	12,2	12,6	13,5
Персонал КВС, що проходили підвищення кваліфікації (100 осіб)	30,2	27,0	11,1	14,1	7,7	4,4	3,9	6,6

Висновки. Отримані результати теоретичного вивчення та емпіричного дослідження професіоналізму персоналу кримінально-виконавчої системи дають змогу дійти таких висновків.

1. За результатами теоретичного аналізу було визначено, що єдиного погляду на суть професіоналізму до даного часу не вироблено. Проте, доволі цінними в концептуальному плані є напрацювання, що демонструють, що професіоналізм є якістю, що формується поетапно та має різні рівні, а відтак, і показники, емпіричне дослідження яких цілком можливе.

2. Емпіричним шляхом виявлено, що показники професіоналізму респондентів різняться в залежності від професійного досвіду. Однозначно можна стверджувати, що респонденти, які мають досвід роботи до 5 років демонструють значні показники в орієнтації на роботу та задоволеність кар'єрними успіхами. Це, в свою чергу, можна розглядати як показник становлення професіонала, від якого залежить результативність функціонування кримінально-виконавчої системи України.

Література:

1. Mintzberg H. The Manager's Job: Folklore and Fact // Harvard Business Review. 1975.

2. McCall M. High Flyers: Developing the Next Generational leaders. Boston: Harvard Business School Press. 1998. 272p.

3. Bostworth D. Davies R. and Wilson R. Managerial Qualifications and Organizational Performance: An analysis of ESS 1999. Warwick Institute for Employment Research. Warwick University. 2002.

4. Кравчук А., Гончаренко О., Доний Н. Критериии показатели профессионализма персонала пенитенциарной системы Украины // Евразийский союз ученых. 2019. № 4 (61). Ч. 5. С.27-32

5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с. С.248-251.

6. Шмелева Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: учебн.пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. 196 с.

7. Огородников В.И. Руководитель в пенитенциарной системе: управление, право, психология: монография. М.: Пэр сэ. 2006.160с.

8. Гончаренко О.Г. Оцінка соціально-економічної ефективності діяльності кримінально-виконавчої системи // Формування ринкових відносин в Україні. 2017. № 1 (188). С. 17-22.

9. Жариков Е.С. Вступающему в должность: научно-популярный справочник для начинающего руководителя. М., Знание.1985. 128 с.