

В.А. Костенко

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ

Подальше реформування КВС пов'язане з необхідністю реалізації міжнародних зобов'язань України щодо умов відбування покарань, гарантування прав і поваги до людської гідності ув'язнених, розширення державної підтримки пенітенціарних закладів. При цьому, згідно з Європейськими пенітенціарними правилами [1: 334] „адміністрація повинна розглядати як першочергову задачу неухильне дотримання правил по відношенню до персоналу. Використовуючи навчання, консультативні процедури та ефективні методи управління, співробітників пенітенціарних закладів постійно заохочують до того, щоб вони були гуманними, підвищували свою кваліфікацію і добросовісно виконували свої обов'язки”.

Практикою доведено, що вирішення проблем реформування кримінально-виконавчої системи в Україні значною мірою зумовлюється готовністю та компетентністю кадрового персоналу. З цього випливає необхідність створення нової ефективної системи підбору та підготовки кваліфікованого персоналу установ виконання покарань. Як зазначено з цього приводу в міжнародних стандартах у сфері виконання кримінальних покарань, найкращою гарантією проти жорстокого поводження з особами, яких позбавлено волі, є відповідним чином підготовлені працівники поліції та тюремний персонал.

Отже, ретельно підібраний персонал – це умова, що значним чином впливає на ефективність функціонування пенітенціарної системи, в основу якої має бути покладено моральне відродження людини, яка порушила закон. У свою чергу, питання ефективної діяльності персоналу установ і органів кримінально-виконавчої системи багато в чому залежить від належним чином здійсненого підбору кадрів, адже навіть правильно організована система, за відсутності грамотних виконавців, не принесе позитивних результатів.

Логіка наукового аналізу питання підбору кадрів передбачає визначення поняття „професійний підбір”. Н.В. Самоукіна зазначає, що “професійний відбір – система спеціалізованих процедур вивчення та оцінки професійної придатності людини до оволодіння певною професією або групою професій, досягненню в них рівня майстерності і успішного виконання професійних обов'язків в типових і нестандартних професійних ситуаціях”[2: 26].

Такий підхід до відбору кандидатів на службу, хоча й охоплює основні напрями кадрової політики, але, разом з тим, не несе в собі конкретних заходів, які б дозволили створити позитивний імідж системи шляхом проведення широкої інформаційної компанії, створення, на зразок Німеччини, спеціальних комісій при установах виконання покарань, які б вирішували кадрові питання.

Аналіз сучасного функціонування кримінально-виконавчої системи

України свідчить про недостатнє приділення уваги вирішенню кадрових проблем, необхідність підняття престижу пенітенціарної професії. На даний час зросла потреба в теоретичних та практичних наукових розробках методів добору співробітників саме для кримінально-виконавчої системи, що пов'язано зі збільшенням відсотка працівників, які звільнюються, прослуживши лише 1 – 3 роки.

Результати аналізу статистичних даних Державного департаменту України з питань виконання покарань свідчать про необхідність вирішення питання кадрового забезпечення УВП, у першу чергу, посадами молодшого інспекторського складу. Так, станом на 1 січня 2003 р. некомплект цих посад становив 398 чоловік (1,8 %); станом на 1 січня 2004 р. – 585 чоловік (2,7 %); станом на 1 січня 2005 р. – 666 (3 %). Отже, спостерігається тенденція зростання плинності кадрів. У 2003 році на посади молодшого інспекторського складу було прийнято 2819 чоловік (13,1 %), звільнено за цей період – 2480 чоловік (11,5 %; причому 8,9 % – на першому році служби). У 2004 році прийнято на службу 64 чоловік (7,5 %), звільнено – 63 чоловік (7,4 %). У 2005 році прийнято 2838 чоловік (13 %), а звільнено – 2320 чоловік (10,6 %; причому 5,9 % – на першому році служби).

Серед основних причин виступають побутові та матеріальні проблеми, соціальна незахищеність, а також відсутність стійкої мотивації до виконання службових обов'язків, невідповідність співробітників до служби.

Узагальнюючі дані щодо складу звільнених працівників за віком, слід вказати на те, що переважну кількість становлять люди віком до 30 років

(2003 рік -66,3 %; 2004 рік – 44,4 %; 2005 рік – 69,4 %), тобто найбільш працездатні та перспективні робітники.

Залишається проблемою дотримання законності співробітниками. Проведений нами аналіз указує на збільшення кількості випадків встановлення співробітниками системи незаконних зв'язків із засудженими, їх родичами, зловживання службовим становищем. Так, у 2004 році різними працівниками кримінально-виконавчої системи було скоєно правопорушень та надзвичайних подій - 97 випадків (із них 35 – правопорушення), у 2005 році - 106 випадків (із них 39 – правопорушення), у 2006 році – 126 випадків (із них 50 – правопорушення). Необхідно вказати про тенденцію збільшення кількості заборонених зв'язків серед особового складу кримінально-виконавчої системи. У 2003 році – 31 випадок (17 із них - безпосередньо відповідальними за дотримання режиму в установах працівниками відділів нагляду і безпеки); у 2004 році – 33 випадки (16 із них – молодшим інспекторським складом); у 2005 році – 32 випадки (20 з них – молодшим інспекторським складом), а в поточному році маємо 40 випадків. Зазначені факти обумовлюють важливість упровадження більш сучасної системи відбору працівників, поряд з належним забезпеченням правового та соціального захисту працівників кримінально-виконавчої системи та членів їх сімей, удосконаленням роботи з кадрами, їх професійної підготовки.

Актуальність проблеми відбору кадрів пенітенціарної системи обумовлюється також об'єктивно існуючою професійною деформацією, яка являє собою викривлення характеру в результаті професійної

діяльності, службових та позаслужбових відносин у колективі, розвиток в духовному світі співробітників установ виконання покарань негативних морально-психологічних якостей.

За таких умов розробка стратегій професійного відбору персоналу є важливим фактором, що забезпечить ефективне виявлення професійної придатності, доцільний підбір і розстановку кадрів.

Тому, ми вважаємо, що необхідно докорінно покращити психологічний відбір з ґрунтовним дослідженням соціальних та професійно важливих якостей особистості, яка є кандидатом на службу.

Значної уваги потребує здійснення ретельного підбору молодшого інспекторського складу. Молодші інспектори відділу нагляду і безпеки повинні підбиратись так, як і інші представники колонії. Як зазначає з цього приводу А.О. Галай, „важливо, щоб вони, спілкуючись із засудженими, власною поведінкою та культурним рівнем не знівелювали позитивні наслідки, яких досягли кадри вищого рівня — вихователі та інші працівники установи. Тому інтелектуальний, культурний рівень кандидатів на посаду молодших інспекторів повинен обов'язково діагностуватися при підборі на відповідні посади”[3: 94]. Це узгоджується з міжнародними актами, де вказується на те, що „всі співробітники повинні при будь-яких умовах вести себе і виконувати свої обов'язки таким чином, щоб бути взірцем і справляти плідний вплив на засуджених, викликаючи їх повагу”[1: 335].

Але для цього потрібно розробити систему вивчення кандидатів на службу в установи виконання покарання, що буде враховувати

специфіку їх подальшої професійної діяльності і сприятиме здійсненню ефективної кадрової політики.

Виходячи з цього, специфічні особливості службової діяльності працівників установ виконання покарань висувають досить високі та специфічні вимоги до особистості співробітника виправного закладу.

Зокрема, в Європейських пенітенціарних правилах наведено такі вимоги до співробітників місць позбавлення волі: “При прийомі на роботу та призначенні на посади до уваги перш за все приймаються чесність, людяність, професійні та особисті якості, необхідні для такого роду роботи. Персонал складають, як правило, професійні штатні співробітники, що мають статус державних службовців, внаслідок чого їм гарантується зайнятість, за умови добросовісного виконання своїх обов'язків, ефективного та придатного стану фізичного здоров'я, духовного здоров'я та відповідного рівня освіти” [4: 239].

У міжнародних стандартах висуваються також вимоги до службовців установ виконання покарання. Однією із них є необхідний рівень освіти: “Персонал повинен бути достатньо освічений і розвинутий. Перед прийняттям на роботу працівника слід готувати до виконання загальних і конкретних обов'язків, після чого від нього слід вимагати здачі екзаменів у теоретичній і практичній частині. Після прийому на роботу і в ході їх подальшої діяльності працівники повинні підвищувати свою кваліфікацію, проходячи, без відриву від роботи, курси підготовки, що організуються у відповідні проміжки часу”[5: 67].

Для покращення рівня підбору кадрів та орієнтації персоналу на оволодіння високим рівнем загальної

та професійної культури, що відповідає європейським та світовим стандартам, має бути створено нове концептуальне положення щодо підбору та підготовки персоналу установ виконання покарань в Україні. Держава повинна впроваджувати програми, спрямовані на підняття престижу пенітенціарної професії, зробити її високооплачуваною, і тоді, при підборі кадрів до установ виконання покарань можна буде залучати до роботи кращих з кращих.

Грунтуючись на цьому, робота із працівниками, які прибувають на проходження первинної підготовки, повинна бути спрямована не тільки на безпосереднє надання професійних знань, формування професійних компетентностей, необхідних для самостійного виконання службово-посадових обов'язків, а й виявлення особистісних рис, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків, тобто мова йде про з'ясування професійної придатності.

Під професійною придатністю розуміють „сукупність психологічних та психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення нею заданої в професії ефективності праці. При цьому професійна придатність забезпечує високу професійну ефективність праці співробітника за наявності в нього спеціальних знань, вмінь і навичок, отриманих в процесі професійного навчання” [2: 25-26].

Професійна придатність осіб рядового і начальницького складу виражається у їх спроможності виконувати відповідні професійні обов'язки. Ситуація ускладнюється тим, що до працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ ставляться окрім загальних, ще й специфічні вимоги.

Наведемо деякі з них. У правовому регулюванні діяльності по підборі кадрів важливе місце останнім часом займає конкурсний відбір кандидатів на вакантну посаду. І це закономірно, адже він забезпечує об'єктивне рішення питань підбору кваліфікованих кадрів на базі порівняльної оцінки якостей кандидатів на посади. Для перевірки цього необхідно, щоб певний термін кандидат попрацював в установі.

Правильне розв'язання кадрових питань знову повертає нас до оптимальної моделі фахівця. Потрібно створити специфічну для кожної спеціальності систему вимог до кандидатів, таку систему, що співвідносилася б з оптимальною моделлю діяльності. Велику роль тут покликана зіграти і професійна орієнтація перспективних співробітників, продумані перспективи кадрової політики (не взагалі, а з обліком перспектив використання кожного співробітника в найближчому і віддаленому майбутньому) із врахуванням індивідуальних особливостей людини.

Виходячи із функціональних обов'язків персоналу, виділяємо загальні вимоги до працівників. Необхідність фізичного та психічного здоров'я персоналу установ виконання покарання обумовлена завданням формування фізично досконалих і здатних виконувати специфічні завдання працівників.

Друга група загальних вимог передбачає наступне: розуміння концептуальних принципів пенітенціарної діяльності, виконання службових завдань, дотримання законодавства, дисциплінованість, авторитетність, гідність, самоповага, почуття обов'язку, володіння прийомами рукопашного бою,

спецзасобами, зброєю та спецтехнікою, охайність тощо.

Щодо вимог, які стосуються поведження персоналу установ виконання покарання з засудженими, вважаємо за доцільне виділити такі основні моменти: персонал повинен вимагати від засуджених точного виконання правил поведінки, дисципліни; персонал повинен піклуватися про виправлення та ресоціалізацію засуджених; в поведженні із засудженими персонал повинен зберігати безпристрасність, спокій та стриманість, бути ввічливим та виконувати закон; до засуджених персонал установ виконання покарання повинен відноситись гуманно і справедливо, не допускаючи по відношенню до них насильницьких дій; своєю поведінкою та зовнішнім виглядом, добросовісним відношенням до праці персонал установ виконання покарання повинен показувати гідний приклад засудженим.

Отже, у цій групі вимог персонал установ виконання покарання повинен мати такі якості, як вимогливість, спрямованість на реалізацію цілей виконання покарання, тактовність, стриманість, ввічливість, гуманність, відкритість, чуйність, емпатія,

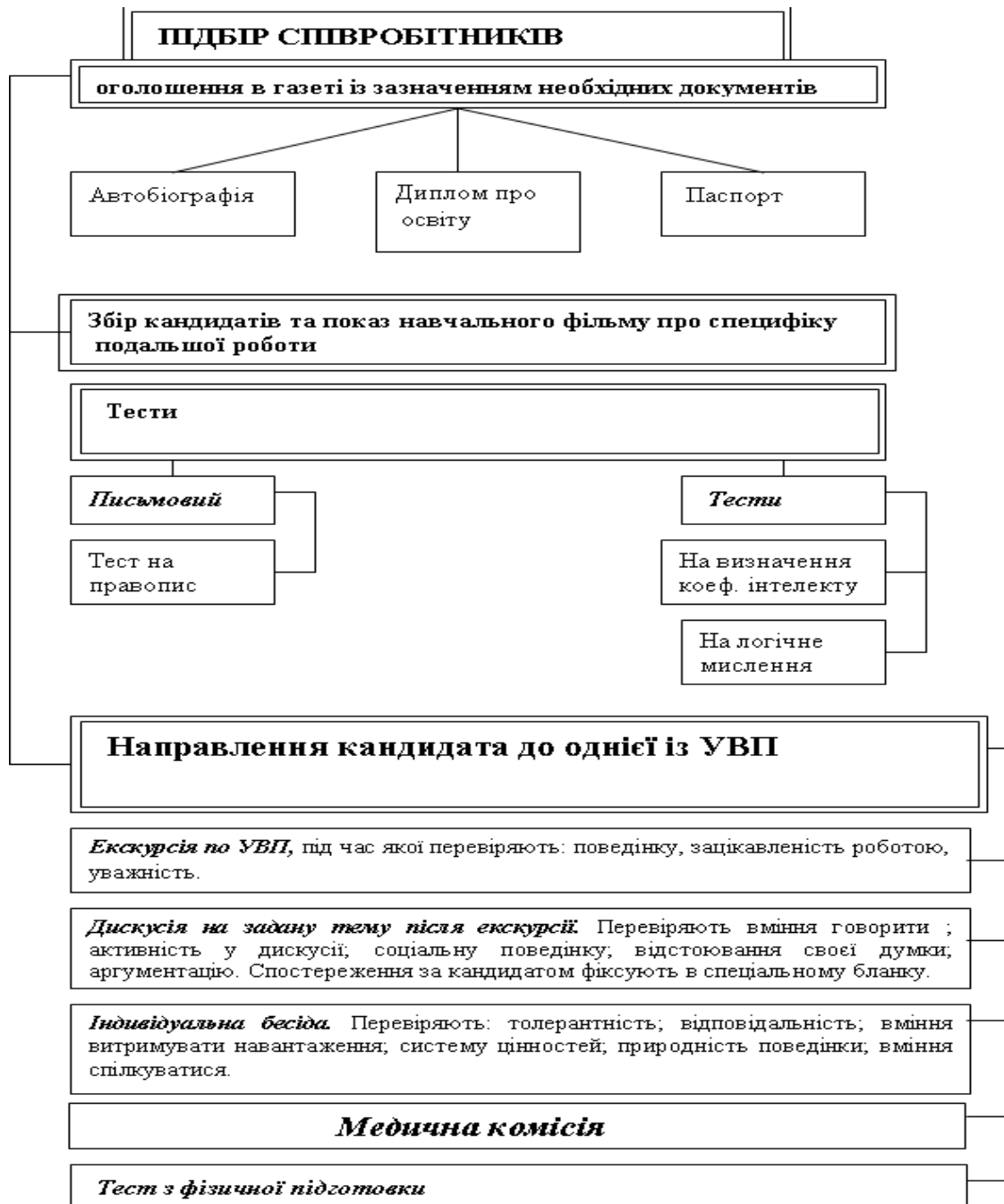
справедливість, необхідність бути прикладом.

Четверта група загальних вимог включає основні правила, якими повинен керуватися персонал установ виконання покарання щодо забезпечення відбування покарання та залучення засуджених до роботи. Безумовно така група вимог специфічна перш за все тим, що в установах є штатні посадовці, які займаються саме цією діяльністю.

Остання група загальних вимог - професійні психологічні вимоги. Наукові дослідження та практичний досвід вказують на те, що змістом професійно-психологічних вимог є такі якості, як: професійно-психологічна орієнтованість; професійно розвинуті психологічні якості; вміння враховувати психологічні аспекти під час виконання професійних обов'язків; психологічна стійкість.

Кожній властивості професійної придатності має надаватися значення шкали середньо статичного значення для даної діяльності. При виборі кандидата повинно здійснюватися порівняння профілів і визначення того, хто найбільш підходить. Таким чином, підбір кандидатів на роботу може проводитися за схемою 1.

Схема 1



Узагальнюючи загальні підходи щодо вимог до персоналу, наведемо своє бачення структури його відбору з тим, щоб в подальшому адаптувати його до підбору персоналу для кримінально-виконавчої системи України.

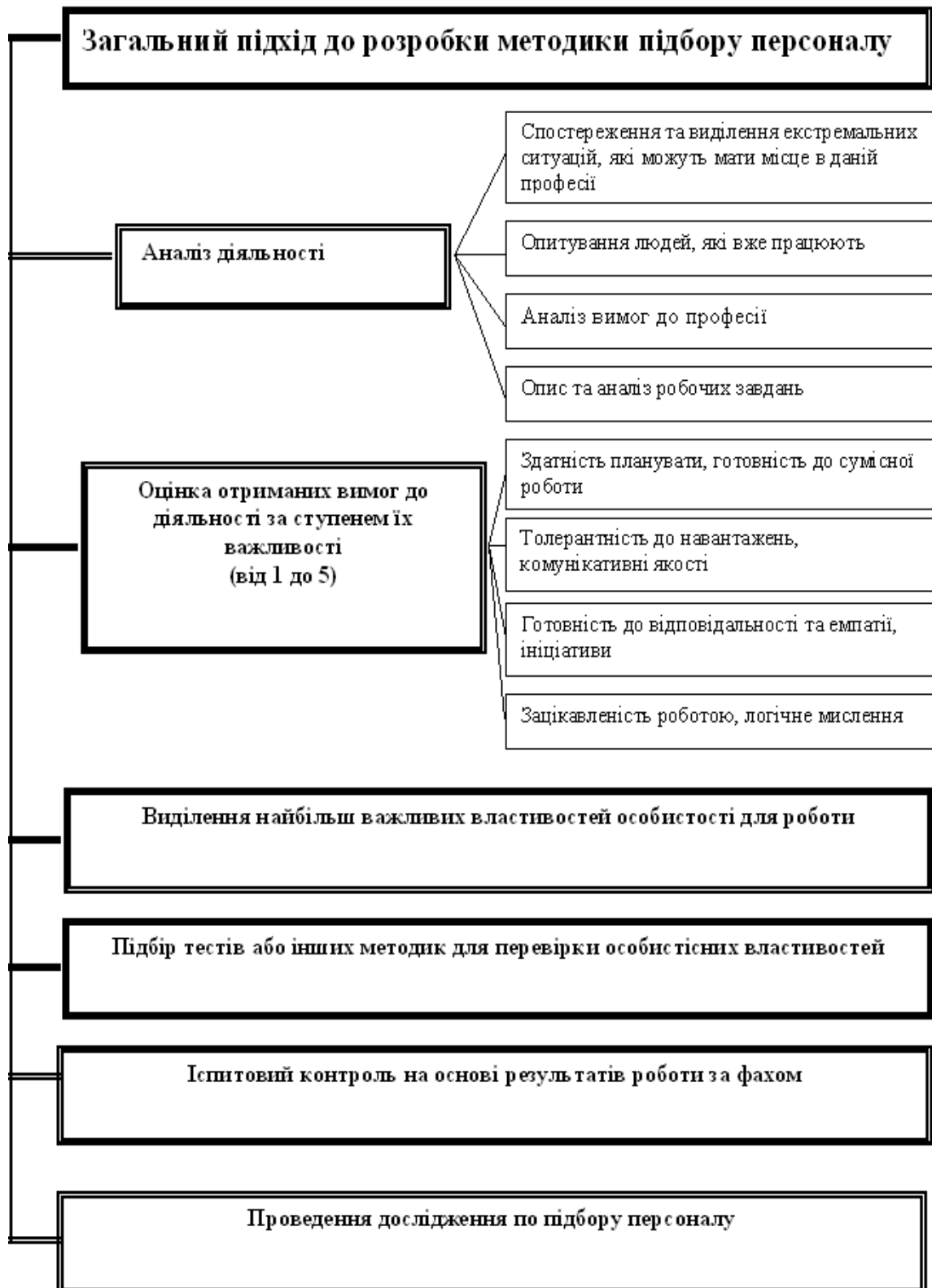
Резюмуючи розглянуте, слід зазначити, що подальше реформування кримінально-виконавчої системи спрямовано на соціальну переорієнтацію системи виконання покарань із врахуванням

міжнародного досвіду, принципів гуманізму, законності, демократизму, справедливості, диференційованого та індивідуального виховного впливу на засуджених. Питання про те, які люди працюють із засудженими є одним із визначальних при перебудові засад функціонування кримінально – виконавчої системи України.

Грамотно організована кадрова політика системи в цілому та кожної установи виконання покарань повинна

створити можливість залучення до існуючому забезпеченні, тим професійної діяльності людей, які завданням, що перед ними ставляться максимально відповідають, при (Схема 2).

Схема 2



ЛИТЕРАТУРА

1. Європейські пенітенціарні правила. Рекомендація № Р (87) 3 Комітету міністрів державам-членам відносно Європейських пенітенціарних правил. Затверджена комітетом міністрів 12 лютого 1987 року // Права людини і професійні стандарти для працівників правоохоронних органів в документах міжнародних організацій. – К.: Сфера, 2002. – 413 с.

2. Самоукина Н. Психология профессиональной деятельности. 2-изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

3. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань”. – К., 2003.

4. Європейські пенітенціарні правила. Переглянутий текст Європейських мінімальних стандартних правил поведження з в'язнями // Права людини і професійні стандарти для працівників пенітенціарної системи в документах міжнародних організацій. – К.: Сфера, 2002. – 293 с.

5. Мінімальні стандартні правила поведження з в'язнями// Права людини і професійні стандарти для працівників пенітенціарної системи в документах міжнародних організацій. – К.: Сфера, 2002. – 293 с.

Подано до редакції 20.10.06