

14. Filenko, L., Ashanin, V., Basenko, O., Petrenko, Y., Poltorarska, G., Tserkovna, O., Kalmykova, Y., Kalmykov, S., Petrenko Y. (2017). «Teaching and learning informatization at the universities of physical culture». *Journal of Physical Education and Sport*, 17(4), 2454-2461.

ФІЛОНЕНКО В. М.

канд. психол. н.,
доцент кафедри соціології та психології факультету №6
Харківського національного університету внутрішніх справ

ДЕЯКИ АСПЕКТИ АГРЕСИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

Вступ. Виконання професійних обов'язків персоналом Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України відбувається в специфічних умовах. Насамперед, це постійна взаємодія та спілкування з іншими людьми, що є професійно-значущою специфічною особливістю діяльності. Функціональність спілкування має особливу, а не звичайну форму взаємодії між людьми. Фахівці здійснюють не тільки свою професійну діяльність у соціумі, а й постійно взаємодіють з людьми несоціалізованими, дезадаптованими, які мають кримінальні цінності. Це обумовлює необхідність володіння працівником глибокими соціально- психологічними знаннями щодо життєдіяльності суспільства в цілому та субкультури засуджених зокрема. Працівникам ДКВС України часто доводиться діяти в екстремальних умовах, що підвищує вимоги до рівня розвитку професійних якостей. Це обумовлено здатністю працівника розуміти та передавати інформацію, встановлювати й підтримувати необхідні контакти, розуміти ситуацію та предмет спілкування, вирішувати конфліктні та проблемні ситуації за оптимального використання ресурсів. Від наявності цих професійних якостей залежить не лише результативність виконання службових завдань, а й життя людей [3, с. 140]. Як зауважує І.С.Яквовець, це відчувається вже в період навчання майбутнього фахівця пенітенціарної служби. [6, с. 33] Складність у виконанні службових обов'язків також поєднується з постійною суворою регламентацією діяльності працівника ДКВС згідно положень нормативних документів, статей



кримінально-виконавчого та кримінального кодексів України. Але виконання владних повноважень додає працівникам ДКВС у спілкуванні з іншими авторитарності та директивності в поведінці, що з часом стає рисою особистості посадової особи, а також може приводити до проявів агресивності в поведінці.

Найбільша схильність до проявів авторитарності та агресивності в поведінці проявляється у персоналу відділу надзору та безпеки (далі – відділ НБ) установи виконання покарань. Саме цей прошарок персоналу установи найбільше керується в професійній діяльності статтями кримінального та кримінально-виконавчого кодексів. Молодші інспектори відділу НБ зобов'язані стежити за дотриманням засудженими вимог режиму відбування покарання, за законністю у відношенні засуджених до інших осіб, які перебувають в установі, включаючи представників адміністрації, а також бути напоготові до припинення протиправної та злочинної поведінки з боку осіб, що відбувають покарання в установі. Також, переважна більшість представників відділу НБ не має достатнього досвіду, вищої освіти, досвіду служби в Збройних Силах, що робить їх більш схильними підпадати під вплив суворих умов проходження служби в установі виконання покарань.

Представники інших напрямків діяльності, оперативного відділу, відділу соціально-виховної та психологічної роботи менше відчують негативний вплив умов проходження служби, тому що вони мають вищу освіту, що є необхідною умовою при працевлаштуванні на посаду. А за час навчання вони набули деякий життєвий досвід.

Процес роботи із профілактики професійної деформації включає в себе психологічні, педагогічні та управлінські методи, поділ на які є дещо умовним, оскільки сам процес такої роботи повинен бути цілісним, включаючи в себе конкретні програми й плани індивідуально-психологічної роботи зі співробітником з урахуванням комплексу індивідуальних психологічних, педагогічних і організаційних впливів, а також колективні й групні форми роботи з особовим складом [5].



Подолання негативних проявів у поведінці персоналу має велике значення не тільки для успішного виконання ним службових обов'язків, але і для безконфліктної комунікації з іншими та збереження психічного здоров'я представників адміністрації установи виконання покарань.

Це може досягатися через розширення кола інтересів і потреб персоналу, допомозі в самоактуалізації [1], підвищенні освітнього рівня, розвитку навичок, терпимості та уважного ставлення до інших, підвищення здатності до контролю власних дій та вчинків, прояву принциповості та твердості характеру в складних ситуаціях, створення прийнятних та максимально комфортних умов праці, розвиток навичок саморегуляції з метою попередження виникнення негативних емоційних станів [2, с.135], консультування та проведення тренінгів [4].

Використання різноманітних заходів, методик та тренінгів надасть можливість зберегти та підвищити рівень професійної компетентності персоналу ДКВС, запобігти виникненню у нього агресивності, негативних станів та рис особистості, нівелювати шкодуючий вплив суворих умов проходження служби та розвиток професійної деформації.

Список літератури

1. Клименко І.В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2013. 22 с.
2. Леженіна Л.М. Засоби профілактики професійної деформації особистості у слідчих служби безпеки України // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія, Вип. 50. Х.: ХНПУ, 2015. С. 131-137.
3. Мірошниченко О. М. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів до державної кримінально-виконавчої служби України, Право і безпека. 2017. № 1. С. 140-145.
4. Пахомов І.В., Рудницька І.М., Синєбок В.О. та ін. Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань: тренінгова програма. Біла Церква. 2011. 80 с.
5. Профілактика професійної деформації особистості співробітника органу внутрішніх справ: Методическое пособие / Под общ. ред. В.М. Бурькина. — М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. — 144 с.
6. Яковець І.С. Професійна деформація персоналу дквс: причини та шляхи подолання // Матеріали круглого столу за темою: Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань, Біла Церква. 2010. С. 33-40.

