

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему: ЧИННИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ  
ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ**

Виконала: студентка II курсу,  
групи 8.0530-2з  
спеціальності: 053 Психологія  
освітньої програми: 053 Психологія  
Алексеева Олена Сергіївна  
Керівник: к.психол.н., доцент кафедри  
психології Паскевська Ю.А.  
Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри  
психології Гредінарова О.М.

Запоріжжя

2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О.

Губа

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20  
21 р.

**ЗАВДАННЯ**  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Алексеевої Олени Сергіївни

Тема роботи: Чинники психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ  
керівник роботи Поплавська А.П., к.психол.н., доцент кафедри психології  
затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1137-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки проаналізувати теоретичні дослідження чинників психічного здоров'я персоналу організацій; розкрити поняття психологічної специфіки роботи персоналу пенітенціарних установ; визначити психологічні аспекти впливу середовища на поведінку та самопочуття працівників пенітенціарних установ; дослідити особливості впливу умов праці на особисте життя персоналу пенітенціарної служби; визначити зв'язок між впливом середовища та проблемою емоційного вигорання працівників пенітенціарних установ.
5. Перелік графічного матеріалу: 1 рисунок.

## 6. Консультанти розділів роботи

| Розділ   | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата   |                  |
|----------|---|----------------|------------------|
|          |   | Завдання видав | Завдання прийняв |
| Вступ    | Паскевська Ю.А., доцент                   |                |                  |
| Розділ 1 | Паскевська Ю.А., доцент                   |                |                  |
| Розділ 2 | Паскевська Ю.А., доцент                   |                |                  |
| Висновки | Паскевська Ю.А., доцент                   |                |                  |
|          |   |                |                  |

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1     | Збір та систематизація матеріалу    | січень-березень 2021 р.       | Виконано |
| 2     | Робота над вступом                  | березень 2021 р.              | Виконано |
| 3     | Робота над першим розділом          | квітень-травень 2021 р.       | Виконано |
| 4     | Робота над другим розділом          | червень-липень 2021 р.        | Виконано |
| 5     | Написання висновків за розділами    | вересень 2021 р.              | Виконано |
| 6     | Написання загальних висновків       | жовтень 2021 р.               | Виконано |
| 7     | Передзахист                         | листопад 2021 р.              | Виконано |
| 8     | Нормоконтроль                       | листопад 2020 р.              | Виконано |

Студент \_\_\_\_\_ О.С.Алексеева

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Ю.А. Поплавська

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ О.М. Грєдинарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 73 сторінки, 1 малюнок, 63 джерел, додатків 1.

Об'єкт: психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ.

Предмет: чинники психологічного здоров'я працівників пенітенціарної служби.

На підставі цього була поставлена мета: визначити чинники психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ та встановити зв'язок між умовами роботи, психологічними станами та рівнем емоційного та професійного вигорання працівників.

Гіпотеза:

1. Існує прямий зв'язок між умовами роботи, психологічними станами та рівнем емоційного та професійного вигорання працівників, що в свою чергу впливає на психічне здоров'я персоналу.

Методи дослідження: теоретичні (теоретичний і порівняльний аналіз психолого-педагогічної літератури); емпіричні (спостереження; бесіда; тестування, кейс-методи).

Наукова новизна роботи полягає в тому, що був проведений комплексний аналіз чинників психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ та вивчено вплив даних чинників на якість професійного та особистісного життя даних працівників.

Отримані в результаті дослідження дані, можуть застосовуватися психологічними службами пенітенціарних установ у роботі з особовим складом, а також для корекції психічних станів та зменшення рівня професійного та емоційного вигорання.

ЧИННИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я, ПЕНІТЕНЦІАРНА СЛУЖБА,  
ПЕРСОНАЛ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ, ПРОФЕСІЙНІ ОBOB'ЯЗКИ,  
ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ, ЕМОЦІНЕ ТА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ

## SAMMARY

Alekseeva O.S. Mental health factors of penitentiary staff.

Master's qualification work: 73 pages, 1 drawings, 63 sources, 1 appendices.

The research object: mental health of penitentiary staff

The research subject: factors of psychological health of penitentiary staff.

Based on this, the goal was set: to determine the factors of mental health of the staff of penitentiary institutions and to establish the connection between working conditions, psychological states and the level of emotional and professional burnout of employees.

Hypotheses: There is a direct relationship between working conditions, psychological states and the level of emotional and professional burnout of employees, which in turn affects the mental health of staff

The scientific novelty of the work is that a comprehensive analysis of the mental health factors of penitentiary staff was conducted and the impact of these factors on the quality of professional and personal life of these employees was studied.

The data obtained as a result of the study can be used by the psychological services of penitentiary institutions in working with staff, as well as to correct mental states and reduce the level of professional and emotional burnout.

FACTORS OF MENTAL HEALTH, PENITENTION SERVICE,  
PERSONNEL INSTITUTIONS, PROFESSIONAL RESPONSIBILITIES,  
PERSONAL LIFE, EMOTIONAL AND PROFESSIONAL

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| ВСТУП.....   | 6  |
| РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ.....           | 10 |
| 1.1. Аналіз психологічних особливостей професійної діяльності персоналу пенітенціарної служби.....                         | 10 |
| 1.2. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості .....        | 20 |
| 1.3. Вимоги до персоналу пенітенціарної служби України: професійний та морально-етичний аспекти.....                       | 28 |
| 1.4. Вплив об'єктивних умов роботи персоналу пенітенціарної служби на професійне життя та рівень емоційного вигорання..... | 36 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ.....                          | 43 |
| 2.1. Організація та методологія дослідження.....   | 43 |
| 2.2. Аналіз результатів дослідження.....   | 45 |
| 2.3. Рекомендації щодо подолання впливу об'єктивних умов праці на психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ.....  | 60 |
| ВИСНОВКИ.....  | 64 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....  | 67 |
| ДОДАТКИ.....   | 74 |

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Питанням психологічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ приділяється досить багато уваги у науковій літературі. А. Ліблінг, Д. Прайс і Г. Шефер вказують у своїх працях на високі ризики для життя та здоров'я персоналу під час несення служби в пенітенціарних установах, про можливі депресії, відчуття ізоляції, погане фізичне здоров'я, безсоння, проблеми з розслабленням, перенесення робочих моментів у повсякденне життя, емоційну десенсибілізацію, котра може призвести до алкогольної або наркотичної залежності. Тому в кінцевому підсумку учені вказують на потребу у психологічній підготовці даної категорії осіб [1]. Науковці (F. Cullen, B. Link, N. Wolfe, J. Frank) зазначають, що, незалежно від політичного устрою країни та її системи пенітенціарної служби, робота персоналу виправних установ та слідчих ізоляторів однаково має небезпечний вплив на їхнє здоров'я, як фізичне, так і психічне [2]. Психологічна підготовка для службовців – украй важлива складова, що має знаходитися на тому ж рівні, що й вивчення прийомів самооборони. На думку дослідників І. Баранаускене, А. Валайкене, діяльність співробітників ДКВСУ має тенденції до зниження ймовірності отримання відчуття задоволеності нею, що суттєво зменшує працездатність, викликає байдужість до роботи [3].

У вітчизняних джерелах досить невеликий відсоток наукових праць, які стосуються питань самопочуття працівників ДКВСУ через їхнє існування у «двох соціальних вимірах» (С. Безносів (1997), О. Мірошніченко (2012), С. Зінченко (2012), С. Богунов (2012)). Проведений нами аналіз показав, що вирішення цих аспектів підміняється визначенням середовища служби і самих покараних як «ненормальних», що, звичайно, накладає відбиток на особистості пенітенціарія, робить його подібним до об'єкта своєї праці, проявляється у вигляді асоціальної поведінки як із засудженими і колегами

по роботі, так і з близьким оточенням.

Наразі підготовка особового складу до роботи у таких умовах залишається поза увагою науковців, хоча, на нашу думку, потребує детального вивчення та пошуку способів її забезпечення.

Окремі аспекти психологічного забезпечення працівників ДКВС України, зокрема психологічного супроводження, розкривали в своїх наукових працях різні дослідники. Так, Т. В. Кушнірова [1] пропонує систему заходів щодо профілактики негативних психічних станів і суїцидальної поведінки працівників ДКВС України. О. М. Мірошніченко [2] акцентує увагу на психологічному забезпеченні професійної діяльності пенітенціарного персоналу в сфері сімейних відносин. Ю. А. Паскевська [3] розглядає психологічну роботу як складову ефективної служби пробації. О. В. Сахнік [4] відзначає, що психологічне супроводження працівників ДКВС України слід спрямувати на забезпечення їх особистої безпеки. М. М. Чичуга [5; 6] роробила тренінг профілактики деструктивних психічних станів працівників ДКВС України, а також пропонує впроваджувати тренінгові технології в професійну підготовку молодих фахівців пенітенціарної системи. Водночас комплексного дослідження напрямів психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ДКВС України наразі не зроблено. Усе це зумовлює вибір цієї теми дослідження.

У зв'язку з тим, що на сьогодні не достатньо вивчено вплив об'єктивних умов праці персоналу на психічне здоров'я та якість особистого життя персоналу пенітенціарних установ. Тому ми обрали тему нашого дослідження “Чинники психологічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ”.

Об'єкт дослідження: психологічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ.



Предмет дослідження: чинники психологічного здоров'я працівників пенітенціарної служби.

На підставі цього була поставлена мета: визначити чинники психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ та встановити зв'язок між умовами роботи, психологічними станами та рівнем емоційного та професійного вигорання працівників.

В основу нашого дослідження покладено наступну гіпотезу: існує прямий зв'язок між умовами роботи, психологічними станами та рівнем емоційного та професійного вигорання працівників, що в свою чергу впливає на психічне здоров'я персоналу.

Методи дослідження: теоретичні (теоретичний і порівняльний аналіз психолого-педагогічної літератури); емпіричні (спостереження; бесіда; тестування)

Враховуючи мету і гіпотезу дослідження, були сформульовані наступні завдання:

1. Розкрити поняття чинників психічного здоров'я персоналу організацій.
2. Визначити психологічні чинники, які впливають на якість роботи персоналу в пенітенціарних установах.
3. Дослідити психологічні стани працівників пенітенціарних установ.
4. Встановити взаємозв'язок психологічних чинників, психологічних станів та емоційного вигорання персоналу пенітенціарних установ.

Методи дослідження. У роботі застосовувалися теоретичні методи (теоретико-порівняльний аналіз психологічної літератури з досліджуваної проблеми) і емпіричні (психологічне тестування, анкетування). Окрім цього були застосовані методи математичної статистики.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що був проведений комплексний аналіз чинників психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ та вивчено вплив даних чинників на якість професійного та особистісного життя даних працівників.

Отримані в результаті дослідження дані, можуть застосовуватися психологічними службами пенітенціарних установ у роботі з особовим складом, а також для корекції психічних станів та зменшення рівня професійного та емоційного вигорання.

Надійність і достовірність результатів дослідження забезпечувалася: теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних положень, використанням комплексу надійних і валідних психодіагностичних процедур, створенням адекватних умов діагностування, використанням кількісного і якісного аналізу емпіричних даних, репрезентативністю складу експериментальної групи, використанням методів математичної статистики.

# **РОЗДІЛ 1**

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ**

У даному розділі здійснено теоретичний аналіз розуміння професійної діяльності персоналу пенітенціарної служби. Описано структуру та компоненти діяльності персоналу пенітенціарної служби. Окреслено специфіку умов діяльності персоналу. Установлено психологічні особливості професійної діяльності персоналу пенітенціарної служби.

### **1.1. Аналіз психологічних особливостей професійної діяльності персоналу пенітенціарної служби**

Виконання людиною професійної діяльності зумовлюється впливом багатьох «зовнішніх» і «внутрішніх» чинників, які впливають на стан людини. Знання цих чинників, вивчення їх взаємодії та впливу на функціональний стан дасть змогу досягти оптимального рівня потенційної готовності та фактичної можливості людини виконувати певний вид діяльності на необхідному рівні ефективності впродовж визначеного часу.

Особлива актуальність пенітенціарної служби зумовлена специфікою роботи, принциповою відмінністю від інших професій, значною кількістю особливостей служби персоналу. Нині пенітенціарна служба потребує високопрофесійного, високоморального, духовно та фізично підготовленого працівника, здатного виконувати покладені на нього непрості функції виховання і ресоціалізації злочинця на основі найсучасніших підходів і методів роботи.

До пенітенціарного персоналу висувають доволі високі вимоги у

професійній підготовленості до роботи, що зумовлено вищеназваними особливостями та необхідністю оволодіння певними професійними навичками для реалізації основної мети покарання – ресоціалізації засуджених.

Проблема діяльності персоналу установ виконання покарань привертала увагу дослідників В.Л. Васильєва, М.И. Енікєєва, Ю.В. Чуфаровського, Г.Г. Шиханцова, Ю.М. Антоняна, В.М. Синьова та ін. Аналіз психологічних особливостей діяльності в закритих умовах здійснювали А.Д. Глоточкін, В.Ф. Пірожков, М.Г. Дебольський, Б.Б. Казак та інші.

Незважаючи на результати окремих досліджень у вивченні діяльності пенітенціарного персоналу, проблема виокремлення, врахування умов та особливостей праці не вийшла за межі окремих експериментів і не стала відпрацьованою і науково обґрунтованою системою. Цьому перешкоджає не тільки нечисленність пенітенціарних психологів і слабка методична оснащеність досліджень, але і недостатнє наукове опрацювання підходів до вирішення найскладніших проблем діяльності персоналу установи виконання покарання.

Мета цього наукового пошуку полягає в цілісному розкритті психологічних особливостей професійної діяльності установ пенітенціарної служби.

Ю.О. Дмитрієв та Б.Б. Казак зазначають, що діяльність персоналу виправної установи в психологічному значенні є формою взаємозв'язку особистості з навколишнім соціальним і природним середовищем. Шляхи її вивчення виявляються в двох аспектах: особистість і об'єкт, на який спрямована активність людини [5].

Використання категорій діяльності – відмінна риса вітчизняної психологічної науки. Для неї характерні:

- 1) положення про єдність психіки і діяльності;
- 2) принципи розвитку й історизму, втілення яких у конкретних дослідженнях припускає звернення до діяльності як рушійної сили розвитку психічного віддзеркалення.

Діяльність персоналу установ виконання покарань належить до екстремальних. Ґрунтовна класифікація екстремальних або особливих умов, що виникають у діяльності співробітників правоохоронних відомств, була проведена О.В. Тимченком [7].

Стресогенні чинники бойової і службової діяльності були розділені ним на три групи: перша група охоплює чинники новизни, незвичайності і раптовості (різкі звуки і лементи, постріли, спалахи світла і т.д.).

До другої групи належать чинники, зумовлені характером діяльності: складність завдання, дефіцит часу, динаміка подій, постійний контакт із вогнепальною і холодною зброєю, добові чергування, порушення звичного ритму «пильнування-сон-пильнування» і т.д.

До третьої групи увійшли такі чинники, як присутність інших осіб, наявність у діяльності елементів змагальності, рівень домагання на успіх. Усі ці чинники, будучи за своєю природою стресогенними, сприяють розвитку психічної напруженості людини. Тривала психічна напруженість, яка підвищує ймовірність настання стресу (негативних наслідків для людини), виникає у різних критичних ситуаціях у діяльності співробітників [6]. Дія стресогенних чинників призводить до виникнення у людини негативних психічних станів типу динамічної неузгодженості, які негативно впливають на регуляцію діяльності і знижують її ефективність і надійність.

О.П. Саннікова відносить діяльність персоналу установ виконання покарань до так званих соціономічних професій, де об'єктом впливу є інша людина або група людей [8].

Кожний вид діяльності персоналу автономний, проте несхожі у використанні способи і засоби видів діяльності співвідносяться за своїми внутрішніми параметрами. Зокрема мають загальний соціальний об'єкт – засуджені. При цьому особистість засуджених зазнає змін у зв'язку з тими або іншими обставинами.

М.В. Синьов зазначає, що гуманізація кримінально-виконавчої системи ускладнила об'єкт соціальної діяльності співробітника виправної

установи. Зросла значущість процесу ресоціалізації засудженого та умінь діагностувати такі характеристики особистості, як ступінь вираженості його кримінальної спрямованості; піддатливість виховним впливам; досвід злочинної діяльності; мета і мотиви засуджених в умовах ізоляції; особливості зв'язків засуджених із навколишнім середовищем і зовнішнім світом [9].

Отож, діяльність персоналу пенітенціарної служби багатофункціональна. В.Ф. Пірожков та А.Д. Глоточкін у ній виділяють такі основні підструктури:

а) соціальна; б) юридична; в) виробничо-господарська; г) психолого-педагогічна (виховна); ґ) організаційно-управлінська [2].

*Соціальна* підструктура діяльності співробітників виправної установи спрямована на реалізацію кримінально-виконавчого законодавства у напрямі ресоціалізації засуджених. Співробітники виправних установ спілкуються із специфічним контингентом людей, які мають значну деформацію моральних якостей і споживацькі погляди на життя.

*Юридична* підструктура діяльності співробітників виправної установи пов'язана із забезпеченням належного виконання кримінального покарання щодо засуджених до позбавлення волі.

Г.І. Королев стверджує, що у процесі виконання кримінального покарання співробітникам виправної установи доводиться застосовувати такі галузі права: трудове, цивільне, адміністративне, кримінальне, кримінально-процесуальне, кримінально-виконавче, фінансове, сімейне, тому що життя засудженого в місцях позбавлення волі регламентовано різними правовими нормами. Для успішного здійснення юридичної сторони діяльності у персоналу пенітенціарної установи повинно бути сформовано правове мислення і правова культура [11].

Виробничо-господарська підструктура визначає участь виправних закладів в організації трудової зайнятості засуджених. Тому всім його співробітникам необхідна елементарна економічна підготовка, знання

техніки, на якій працюють засуджені.

Психолого-педагогічна підструктура діяльності співробітників виправної установи пов'язана з умінням діагностувати особистість і групи засуджених, а також педагогічно правильно впливати на них. Ресоціалізація засудженого, надання йому психологічної допомоги за відбування покарання і перетворення негативного середовища – це мета психолого-педагогічної роботи персоналу.

Організаційно-управлінська підструктура діяльності співробітника виправної установи вимагає організаційних умінь і навиків управління групами засуджених. Без упорядкування життя і діяльності засуджених і співробітників неможливе виконання завдань, які стоять перед кримінально-виконавчою системою.

На думку А.Д. Глоточкина, усі підструктури діяльності співробітників тісно взаємозв'язані: «Так, належне забезпечення виконання і відбування кримінального покарання залежить від чіткості організації режиму, а ефективність психолого-педагогічного впливу на засуджених з метою їх ресоціалізації – від здійснення сукупності всіх підструктур діяльності» [2].

У діяльності співробітників виправних установ виділяють спонукальний, пізнавальний, емоційний, комунікативний і вольовий компоненти.

*Спонукальний* компонент виявляється в професійних цінностях, меті і мотивах діяльності співробітника. Основну роль при цьому виконують мотиви посадової поведінки, які тісно пов'язані з ціннісними орієнтаціями і професійною метою. Мотиви забезпечують рівень активності та вольових зусиль співробітників за вирішення службових завдань. Професійний інтерес, обов'язок, відповідальність, майстерність позитивно впливають на діяльність. До чинників, які знижують мотивацію й інтерес до службової діяльності, належать:

– незрозумілість і нечіткість застосовуваних критеріїв оцінки роботи та досягнутих результатів;

- втручання керівників у процес виконання посадових обов'язків;
- нерівномірність службової завантаженості різних відділів і служб;
- наявність постійних службових доручень, що виходять за межі обов'язків.

*Емоційний* компонент діяльності співробітників зумовлений виявом почуттів, які пов'язані з особливостями виконання службових обов'язків. Оптимальне емоційне збудження (стрес) позитивно впливає на діяльність. Проте стреси, викликані тими або іншими фактами у психологічно не підготовленого співробітника, можуть блокувати діяльність або викликати часткову втрату працездатності. Серед основних стресів, що викликають велике емоційне збудження у співробітників, належать: підвищена загроза життя і здоров'ю, відповідальність за власні рішення, раптова необхідність прийняти обґрунтоване рішення.

*Психологічна неготовність* частини співробітників до діяльності в екстремальних ситуаціях (групові ексцеси засуджених, бунт, захоплення заручників, відмова від їжі, напад і погрози) вимагає юридичного захисту і системи спеціальних вправ і тренувань. Питання психологічної готовності співробітника, подолання стресів, вирішення проблем, що виникають у професійній діяльності, входять у вольовий компонент. Він пов'язаний з виявом таких якостей, як сміливість, рішучість, наполегливість, дисциплінованість, організованість, самостійність й ініціативність.

*Комунікативний* компонент діяльності співробітників віддзеркалює взаємовідносини між співробітниками. Без спілкування, обміну інформацією про стан виправно-трудоного процесу, взаємодопомоги і взаємодії спільна діяльність працівників установ неможлива. Контакти можуть бути стабільними, періодичними і епізодичними.

М.Г. Детков підкреслює, що великого значення в службовій взаємодії набувають особистісні вимоги, які співробітники висувають до колег. Дослідження показують, що в успішного керівника є такі професійні якості: компетентність, вимогливість і справедливість, уміння працювати з людьми,



принциповість, порядність (вихованість, чесність, етичність), знання підлеглих, уміння бачити перспективу, самокритичність, обов'язковість. Пересічний співробітник характеризується певними якостями: професіоналізмом, старанністю, психологічною сумісністю, готовністю до взаємодопомоги, дисциплінованістю, дотриманням субординації, працьовитістю, порядністю, сумлінністю, самокритичністю, ініціативністю [4].

Умови діяльності персоналу установ виконання покарань характеризуються певною специфікою: високий ступінь «закритості» виправних установ (однотипність навколишнього оточення, об'єктивне обмеження рухової активності, постійний контакт із засудженими, обмеження кола професійного спілкування); тверда регламентованість спілкування (специфічні норми і правила поведінки, субординація, нормативно-правове регулювання діяльності); високий рівень постійних емоційних навантажень, специфічний режим роботи; негативний вплив кримінального середовища [9].

Діяльність співробітників кримінально-виконавчої системи має певні особливості. Особливість посадових функцій персоналу зумовлює специфіку в підготовці і підборі кадрів, порядку призначення на посаду і звільнення з неї, регулюванні порядку проходження служби. Важливим психологічним чинником є дотримання співробітниками субординації до керівників.

У діяльності виправної установи беруть участь фахівці майже 50 професій. Їх можна поділити на 3 основні групи:

1. Співробітники, які організують виконання кримінального покарання (оперативний відділ, служба нагляду і безпеки, відділ охорони).

2. Співробітники, які здійснюють виховну роботу (начальники відділень), надають психологічну і медичну допомогу засудженим (психологи і лікарі), вчителі та викладачі.

3. Працівники технічних та інженерних служб.

Об'єктом діяльності співробітників виправних установ є засуджені, тому варто врахувати цей чинник у вчинках і діях персоналу. Отже, варто окреслити специфічні вимоги до здійснення діяльності, яка має психологічне спрямування:

- а) формувати спрямованість на іншу людину;
- б) розвивати практичні уміння і навички для пізнання особистості засудженого;
- в) розвивати пам'ять (пам'ятати прізвища засуджених, знати їх особливості);
- г) пам'ятати, що людина завжди належить до певних груп, значущих і не значущих для неї. Вони можуть активізувати або пригнічувати її активність.

Ю.А. Дмитрієв зазначає, що діяльність співробітника установ виконання покарань відрізняється від інших видів своїм правовим спрямуванням, яке зумовлює її психологічну своєрідність [5]:

- об'єктом цієї діяльності є вчинки людей, які порушили закон;
- складниками діяльності є право і обов'язок. Кожен вчинок співробітника призводить до правових наслідків, які відрізняють його професію від більшості інших, що зумовлює особливу соціальну значущість;
- вчинки, які є складниками діяльності безпосередньо регулюються законом, або ґрунтуються на законі. Невиконання або неналежне виконання співробітником установи виконання покарання своїх службових обов'язків завжди є порушенням того або іншого нормативного акта (бездіяльність, зловживання, перевищення влади та ін). Це породжує підвищену відповідальність співробітника за свої вчинки.

Другою психологічною особливістю діяльності співробітників виправних установ є її владний характер. Наявність владних повноважень ставить співробітника установи в особливе становище. Він діє від імені держави, його підтримують авторитет і примусова сила влади, застосування санкцій. Уміння користуватися владою – найважливіша професійна вимога.

У психологічному аспекті покарання як кара є чинником негативного підкріплення. Каральна функція виражається у заподіянні засудженому фізичних і моральних страждань, тому що «... переживається відрив від суспільства, ... позбавлення певних прав і переваг, і серед них основним є позбавлення волі. Останнє – це обмеження ряду потреб, які завжди плануються людиною. Найбільш важливим є позбавлення людини можливості планувати свою поведінку» [1].

Правомірність і доцільність використання влади залежать від особистісних якостей співробітників. Співчуття та обурення не повинні впливати на об'єктивність висновків.

Натомість проблема конфліктів персоналу виправних установ і ув'язнених залишається актуальною, тому що «тюремні правила» не схвалюють вияв людяності у відносинах із ув'язненими.

Формування спільноти ув'язнених («ми») відбувається разом із формуванням у свідомості феномена «вони». Адміністрація, співробітники належать до останніх.

Суперечності психологічного спілкування полягають, з одного боку, в тому, що засуджені вважають представників адміністрації джерелом всіх бід і обмежень, а з іншого – від них багато що залежить, тому засуджені оцінюють співробітників з моральної сторони, а вільнонайманих – як фахівців своєї справи, відтак їх людські якості [10].

Ю.А. Дмитрієв стверджує, що особливістю діяльності персоналу виправних установ є збереження службової таємниці, що спричиняє певні психологічні труднощі. Уміння мовчати є неприродним явищем, а продуктом виховання і залежить від стійкості і дисциплінованості.

Відомо, що людина, яка дізналася про новину, отримала важливі відомості і цікаві дані, завжди має потребу поділитися своїми думками з іншими [5].

Діяльність персоналу виправних установ пов'язана з отриманням інформації, яка є цінною для злочинців, тому необхідно дотримуватися вимог

конспірації, щоб не розголосити службові секрети.

Законодавством, службовими інструкціями встановлені правила, що забезпечують збереження службової таємниці. Виконання цієї вимоги повинне бути професійною звичкою співробітника.

Ф.П. Космолинський та О.П. Саннікова відносять до специфічних особливостей діяльності персоналу виправних установ напруженість і стресогенність, яка діє під час усього періоду трудової діяльності [6; 8]. Найбільш типовими причинами її виникнення є: висока відповідальність за роботу, дефіцит часу й інформації для прийняття рішення, дія перешкод, вплив несприятливих умов життєдіяльності засуджених, велика їх кількість, міжособистісна несумісність, соціально-психологічні й сенсорна ізоляція.

М.Г. Дебольський стверджує, що нові підходи до організації психолого-педагогічної діяльності виправних установ спонукають до активного використання положень і рекомендацій кримінально-виконавчого права, пенітенціарної психології в цілях вдосконалення діяльності персоналу виправних установ [3].

Це обумовлено тим, що в діяльності виправних установ спостерігаються явища, які ускладнюють організацію виправлення і ресоціалізацію злочинців у місцях позбавлення волі:

- зростання у виправних установах кількості засуджених, які характеризуються високою кримінальною спрямованістю;
- «тюремнізація» соціального середовища засуджених, відродження кримінальних звичаїв і законів, вплив організованої злочинності;
- низька юридична, соціальна, економічна і психологічна захищеність персоналу виправних установ;
- недостатня психолого-педагогічна підготовленість співробітників виправних установ і психологічних служб, що здійснюють виховний вплив на засуджених і надання їм психологічної допомоги;
- застосування традиційних форм виховної роботи (бесіди) і невміння персоналу колонії застосовувати нетрадиційні методи виховного

впливу (групова дискусія, гра, соціально-психологічний тренінг, психодрама і інші);

– переваги у застосуванні режимної і оперативно-режимної діяльності порівняно з виховною роботою.

На основі практичного вивчення праці співробітників пенітенціарних установ, а також з огляду на наукові дані про дослідження діяльності співробітників різних силових відомств можна виділити й інші характерні для пенітенціарної системи особливості: важливу роль у мотиваційно-ціннісній структурі особистості співробітника виконують цілі діяльності, що дозволяє протистояти психологічному тиску з боку засуджених (кримінальних структур); усвідомленість ними особливого характеру діяльності, що емоційно впливає на особистість співробітника і зумовлює суттєві зміни у структурі діяльності за виконання завдань; наявність ситуацій невизначеності під час виконання своїх обов'язків і труднощі прогнозування їхнього негативного впливу на психічні стани.

## **1.2. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості**

У сучасних умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності дедалі більше уваги приділяється питанням забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій. Отже, актуальним є пошук детермінант психологічного здоров'я особистості в організації.

В наукових дослідженнях психологічне здоров'я розглядають в термінах гармонії, балансу, рівноваги. Зокрема, І.В. Дубровіна, яка вперше ввела цей термін, розуміє психологічне здоро'я як динамічну сукупність психічних властивостей, що забезпечують гармонію між різними сторонами особистості людини, а також між людиною та суспільством, можливість

повноцінного функціонування людини в процесі життєдіяльності [4].

Основні критерії психологічного здоров'я у рамках гуманістичного підходу включають, за А. Маслоу [14], К. Роджерсом [19], Г. Олпортом [16], В. Франклом [24], прагнення до самоактуалізації, цілісність особистості, сенсожиттєві орієнтації та саморозвиток.

У рамках іншого напрямку психологічних досліджень, психоаналізу інтенсивно досліджувався вплив соціокультурних та соціально-психологічних чинників на психологічне здоров'я особистості (К. Хорні [25], Г.С. Салліван [20] та ін.).

Серед сучасних досліджень змісту та структури психологічного здоров'я слід згадати праці І.І.Галецької [2], І.Я. Коцана [11], Г.В.Ложкіна [11], М.І. Мушкевич [11], Н.М. Колотій [10], Г.С. Нікіфорова [15], Т.О. Работи [18], О.В. Хухлаєвої [26], Н.Ю. Яреми [27] та ін. Детермінанти психологічного здоров'я особистості аналізували у своїх працях А.В. Білоножко [1], Н.В. Жигалкіна [5] та ін. Разом із тим, проблема пошуку детермінант психологічного здоров'я персоналу організацій залишається не достатньо вивченою.

Поняття психологічного здоров'я тривалий час розглядалося як похідна психічного здоров'я, тоді як сучасні знання трактують психологічне здоров'я не тільки як відсутність хвороб, але як позитивне ставлення до життя в цілому, а також психологічне, духовне та соціальне благополуччя.

Зокрема, І.І. Галецька [2] зазначає, що слід розрізняти структурно-процесуальне психічне здоров'я та психологічне здоров'я. Структурно-процесуальне психічне здоров'я стосується психічної діяльності, характеристик процесів і властивостей когнітивної та емоційно-вольової сфер. Психологічне здоров'я, на думку вченої, є втіленням соціального, емоційного та духовного благополуччя (як ресурсу та стану), оскільки є потенційною передумовою забезпечення життєвих потреб щодо активного способу життя, досягнення власних цілей, адекватної та оптимальної взаємодії з людьми, соціальним та іншим оточенням [2].

Інше визначення психологічного здоров'я у термінах благополуччя дає вітчизняна дослідниця Ю.І. Кашлюк [9], на думку якої, психологічне здоров'я – це стан душевного благополуччя (комфорту), адекватного ставлення людини до навколишнього світу, відсутність хворобливих психічних явищ (фобій, неврозів), що є необхідною умовою її повноцінного розвитку.

Останнім часом у західних дослідженнях широко використовується термін “positive mental health” (позитивне ментальне (психологічне) здоров'я), який поєднує аналіз цього феномену в рамках гедоністичного підходу як відчуття щастя й задоволеності та в рамках евдемонічного підходу – як повноти самореалізації [30].

Окрім того, низка вчених відмічає таку невід'ємну характеристику психологічного здоров'я, як духовність [2; 7; 27; 28]. Дійсно, згідно з поглядами представника антропологічного підходу О.В. Шувалова, поняття «психологічне здоров'я» є тотожним духовному здоров'ю [27].

Чимало вчених роблять наголос на адаптивності психологічно здорової особистості та гармонійних відносинах з навколишнім середовищем (О.В. Хухлаєва [26], Г.С. Нікіфоров [15] та ін.). Таким чином, психологічне здоров'я переважно розглядається в термінах адаптивності, гармонії, рівноваги та духовності, при чому серед критеріїв психологічно здорової людини на перший план виходить постійний саморозвиток, самоактуалізація та внутрішня цілісність особистості.

З вищесказаного випливає складність структури психологічного здоров'я та його основних детермінант. Наприклад, модель психологічного здоров'я, запропонована Ю.І. Кашлюк [9], включає такі його компоненти:

1. Аксиологічний компонент – усвідомлення людиною своєї цінності і унікальності, а також цінності і унікальності оточуючих. Особа повністю приймає саму себе і при цьому визнає цінність і унікальність оточуючих людей.

2. Інструментальний компонент – володіння рефлексією як засобом

самопізнання, здатністю концентрувати свідомість на самому собі, своєму внутрішньому світі і своєму місці у взаєминах з іншими.

3. Потребо-мотиваційний компонент – наявність у людини потреби в саморозвитку, тобто в особистісному зростанні. Людина повністю бере на себе відповідальність за своє життя.

4. Розвивальний компонент – наявність динаміки в розумовому, особистісному, соціальному, фізичному розвитку себе та інших людей.

5. Соціокультурний компонент – можливість успішно діяти, розвиватися в оточуючих соціально-культурних умовах, розуміти і взаємодіяти з людьми [9].

Психологічне здоров'я персоналу організацій є комплексним явищем, яке доцільно розглядати як на рівні персоналу організації в цілому, так і на рівні окремих працівників організації. У науковій літературі представлено дані щодо детермінант психологічного здоров'я представників різних професійних груп: лікарів (Н.В. Гончаренко [3]), освітян (Л.М. Карамушка та А.М. Шевченко [8], І.В. Дубровіна [4]), держслужбовців (С. М. Серьогін та ін. [21]).

Аналізуючи феномен здоров'я в організації, Л.М. Карамушка та Т.М. Дзюба [7] пропонують вирізняти три складові прояву цього явища:

1) індивідуальне здоров'я окремого працівника як здатність ефективно виконувати професійні функції в умовах динамічно мінливого організаційного середовища. Відповідальність за цей фактор несе сам працівник (особистість здатна приймати оптимальні рішення в ситуаціях професійного вибору);

2) здоров'я персоналу конкретної організації як стратегічного ресурсу, умови ефективного функціонування й розвитку організації в цілому. За таких умов організація орієнтована на збереження своєї пріоритетної ціннісної позиції як психологічно безпечного організаційного середовища (створення в організації стилю, який забезпечує профілактику загроз професійному здоров'ю персоналу організації). Відповідальність за цю складову лежить на



керівникові організації;

3) здорова організація як основа для профілактики організаційних патологій або організаційних дисфункцій.

На основі узагальнення наявних у літературі наукових результатів (А.В. Білоножко [1], І.І. Галецька [2], Н.В. Жигалкіна [5], М.М. Слюсаревський [22], Ф.П. Моргесон та С.Е. Хамфрі [31]), попередніх наукових розробок, виконаних в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Л.М. Карамушка [6], Л.М. Карамушка та Т.М. Дзюба [7], Л.М. Карамушка та А.М. Шевченко [8], Л.М. Карамушка та ін. [17], О.В. Креденцер [12], В.І. Лагодзінська [13]), та авторських попередніх розробок (К.В. Терещенко [23]) у лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України побудовано модель детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, в якій розглянуто детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікрорівні.

До детермінант макрорівня (рівня суспільства) слід віднести національні та соціокультурні чинники, що являють собою об'єктивні умови у державі, які стосуються проблем забезпечення психологічного здоров'я (загальна соціально-політична та соціально-економічна ситуація, стан системи охорони здоров'я, законодавчі акти), а також культурні норми, загальноприйняті цінності та ставлення до збереження психологічного здоров'я.

Макрорівень – національні та соціокультурні детермінанти - Соціальна напруженість.

Мезорівень – організаційно-функціональні та організаційно-психологічні детермінанти

Мікрорівень – індивідуальні особливості працівників

Особистісні детермінанти персоналу – організаційно-професійні та соціально- демографічні характеристики персоналу.

Слід зазначити, що в цьому контексті відбувається взаємний вплив: суспільні та національні чинники не тільки впливають на формування психологічного здоров'я населення, але й психологічно здорове суспільство, у свою чергу, є рушієм подальшого суспільного розвитку та здійснення демократичних реформ. Так, за визначенням І.І. Галецької [2], психологічне здоров'я є запорукою суб'єктності особи у питаннях, які стосуються національної безпеки, основою для розвитку всіх сфер суспільного життя, визначає потенціал спільноти та її здатність до активної причетності до конструктивного розвитку соціально-економічної системи. Специфіка сенсожиттєвих орієнтацій особи, на думку вченої, як один із головних компонентів психологічного здоров'я, визначає структуру та організацію ціннісних орієнтирів суспільства, водночас – детермінує загальне тло і настрої щодо векторів перспективного розвитку [2].

Варто вказати на те, що в деяких європейських країнах розроблено національні програми із забезпечення психологічного здоров'я населення, які включають дослідження багатьох аспектів психологічного здоров'я представників різних прошарків суспільства за допомогою спеціальних діагностичних методик [30].

Дослідження детермінант психологічного здоров'я населення в українських реаліях особливо актуально в умовах соціальної напруженості, спричиненої, зокрема, соціально-економічною кризою та військовим конфліктом на сході України. У науковій літературі соціальну напруженість розглядають як певний психічний стан суспільства (спільноти, групи), що зумовлюється об'єктивними чинниками (на кшталт падіння виробництва, зниження рівня споживання, припливу мігрантів, загострення міжетнічних суперечностей) і виявляється в індивідуальній та груповій поведінці [22]. Згідно з дослідженнями М.М. Слюсаревського [22] та попередніми розробками лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України [17], соціальна напруженість проявляється як на рівні суспільства, так і на рівні спільнот, соціальних груп

(до яких відносимо організації), а також на рівні особистості.

На мезорівні (рівні організації) домінуючими є організаційно-функціональні та організаційно-психологічні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій. До організаційно-функціональних детермінант відносять умови праці та тип функціонування організації, до організаційно-психологічних детермінант включають організаційну культуру, соціально-психологічний клімат, рівень організаційного розвитку, комунікацію в організації, стиль керівництва, а також наявність/відсутність таких явищ, як організаційна напруженість, організаційний стрес, професійне вигорання, булінг, мобінг тощо [6; 8; 17; 29]. Наприклад, у дослідженнях психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій Л.М. Карамушкою та А.М. Шевченко [8] серед чинників ризику для психологічного здоров'я названі висока емоційна затратність і стресовість діяльності, відсутність у школах умов для зняття психологічної втоми.

Західні вчені Ф.П. Моргесон та С.Е. Хамфрі [31], досліджуючи дизайн організацій, виокремлюють такі організаційні характеристики, що можуть, на наш погляд, виступати детермінантами забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій:

- характеристики завдань (автономія, різноманітність завдань, чіткість завдань та ін.); [L SEP]
- характеристики знань (складність роботи, обсяг інформації, різноманіття вмінь і навичок [L SEP] та ін.); [L SEP]
- соціальні характеристики (соціальна підтримка, взаємозалежність, зворотний зв'язок та ін.); [L SEP]
- контекст роботи (ергономіка, фізичні умови праці, використання обладнання та ін.) [31]. Аналізуючи сфери напруженості в освітніх організаціях, співробітниками лабораторії [L SEP] організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України виявлено наступні організаційно-психологічні характеристики, що доповнюють наведену вище класифікацію: характеристики напруженості в професійній

кваліфікації, атестації, кар'єрі; характеристики напруженості щодо введення змін в організації та здійснення реформ; характеристики напруженості у взаємодії по вертикалі та горизонталі; характеристики напруженості щодо соціально-економічних умов роботи; характеристики напруженості щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи та інших сфер життя тощо [17].

На мікрорівні (рівні особистості в організації) слід виокремити індивідуальні особливості працівників, що є детермінантами психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості.

Якщо звернутися до дослідження А.В. Білоножко [1], то в ньому функцію особистісних детермінант психологічного здоров'я виконують особистісні якості, що характеризують внутрішню інтегрованість особистості і прагнення до саморозвитку, які дослідниця поділяє на мотивуючі та стабілізуючі детермінанти. Мотивуючими детермінантами психологічного здоров'я особистості, на думку вченої, є такі якості, які характеризують ставлення особистості до себе і прагнення до саморозвитку та самовдосконалення: самоцінність, відкритість, самокерування, довіра до власної інтуїції, психоенергетичний потенціал. Стабілізуючими детермінантами психологічного здоров'я особистості є особистісні якості, що характеризують внутрішню інтегрованість особистості: самоповага, впевненість у собі, життєстійкість, відбите самоставлення, низька внутрішня конфліктність і самозвинувачення, кар'єрна стійкість, позиція «Дорослий» [1].

Вивчаючи окремі аспекти психологічного здоров'я особистості, зокрема соціальну адаптацію, І.І. Галецька акцентує увагу на тому, що психологічними чинниками, які визначають особливості соціальної адаптації, є психологічні властивості особистості, індивідуальні когнітивні стилі опрацювання інформації, копінг-стратегії та способи й тенденції емоційно-поведінкового реагування залежно від ступеня соціальної адаптації [2].

Таким чином, на основі вивчення літератури та теоретичного аналізу проблеми в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

- виділено такі групи особистісних детермінант психологічного здоров'я персоналу організацій (див. рис. 1):
- детермінанти, що пов'язані з потребо-мотиваційною сферою особистості – мотивація та потреби у саморозвитку, самореалізації у професійній сфері, самоефективність;
- детермінанти, що стосуються когнітивної сфери особистості – когнітивні характеристики персоналу організацій (рівень творчого потенціалу персоналу, його толерантність до невизначеності та ін.);
- детермінанти, що пов'язані з емоційно-регулятивною сферою особистості – здатність працівників керувати своїми емоціями та адаптуватися до умов, що змінюються, використовувати активні та конструктивні копінг-стратегії та ін.;
- детермінанти, що стосуються комунікативної сфери особистості – здатність адекватно поводитися у ситуаціях професійного спілкування (емпатія, толерантність, здатність використовувати ефективні способи ділового спілкування та ін.).

Окрім того, до детермінант мікрорівня відносять організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу організацій.

У цілому, врахування вищезгаданої класифікації детермінант дасть змогу більш ефективно сприяти забезпеченню психологічного здоров'я персоналу та оптимально використовувати людський потенціал організації в умовах соціальної напруженості.

### **1.3. Вимоги до персоналу державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспекти**

Новітні пенітенціарні реформи, що відбуваються в Україні, мають передумовою внутрішньодержавну політику в межах соціальної переорієнтації процесу виконання кримінальних покарань із урахуванням

вимог сьогодення, а також у межах дотримання міжнародних стандартів, принципів законності, гуманізму, демократизму і справедливості, сучасної світової пенітенціарної доктрини [1, 7].

В умовах реформування та становлення пенітенціарної системи України особливого значення набувають питання дотримання в установах виконання покарань законності та правопорядку, забезпечення належного рівня проведення соціально-виховної та психологічної роботи, що у взаємодії спрямовані на остаточну мету покарання – виправлення та ресоціалізацію засуджених. Реалізація вимог, актуальних на нинішньому етапі діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС), потребує свідомого та відповідального ставлення персоналу до роботи на всіх напрямках, комплексного підходу до організації процесу відбування покарання, застосування передового вітчизняного та міжнародного пенітенціарного досвіду. Ефективність виконання завдань, визначених перед ДКВС України, переважним чином залежить від результативності й рівня роботи органів і установ виконання покарань.

Імідж пенітенціарної служби безпосередньо залежить від кадрового потенціалу органів і установ виконання покарань: від *професіоналізму, уміння працівників* реалізовувати завдання, покладені на них державою, моральних і особистих якостей осіб рядового та начальницького складу, їх рівня культури, здатності працювати з людьми тощо.

Таким чином, персонал органів і установ виконання покарань – це обличчя ДКВС України [2, с. 3]. Сучасна вітчизняна пенітенціарна система, як ніколи, потребує високопрофесійного, сумлінного, чесного, дисциплінованого працівника, здатного виконувати покладені на нього соціально значущі функції на основі найсучасніших підходів і методів роботи [3].

Аналіз публікацій свідчить, що проблему професійної діяльності пенітенціарного персоналу органів та установ виконання покарань розглядали у своїх роботах вітчизняні та зарубіжні науковці: А. Галай, І.

Закорко, С. Зливко, Н. Калашник, С. Лузгін, В. Львовчкін, В. Медведєв, О. Пташинський, Г. Радов, С. Сергєєв, О. Сорокін, А. Ушатиков, С. Фаренюк, Т. Якимчук та ін.

Питання вдосконалення професійно важливих якостей пенітенціарного персоналу висвітлювали О.Беца, І.Богатирьов, О.Караман, М.Климов, В.Костенко, В.Кривуша, Т.Кушнірова, В. Синьов, М. Супрун, О. Третяк, С. Чебоненко, І. Яковець та інші науковці. На сьогодні в державі визначені пріоритети та напрями розвитку правоохоронних органів, зокрема й ДКВС України, що відображено в законах України, указах Президента, постановах Кабінету Міністрів України та наказах і розпорядженнях центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань.

Відповідно до цих документів, у органах та установах виконання покарань повинні бути створені всі умови для професійного та культурного розвитку персоналу, адже суспільство покладає великі надії на працівників пенітенціарних установ щодо забезпечення правопорядку в органах і установах виконання покарань, виправлення та ресоціалізації засуджених. У Комплексній програмі роботи з кадрами ДКВС України зазначено, що «працівники установ виконання покарань повинні глибоко володіти професійними знаннями, вміти застосовувати їх у практичній діяльності, мати гуманістичну спрямованість та особливу відповідальність, бути чесними, правдивими, порядними, справедливими, сумлінними тощо» [3]. Ці та інші вимоги щодо поведінки персоналу відображено у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність цих осіб. Так, у статті 16 Закону України «Про ДКВС України» зазначено, що «персонал зобов'язаний додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених та осіб, узятих під варту...» [4].

Якщо враховувати, що до персоналу органів і установ виконання покарань України належать не лише особи рядового та начальницького складу, а й фахівці, які не мають спеціальних звань (тобто державні службовці), буде доречним згадати статтю 5 Закону України «Про державну

службу». У документі наголошено, що державний службовець повинен: «Сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій та вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця» [5]. До того ж, працівники пенітенціарних установ завжди мають пам'ятати і звертатися до державної Присяги, що безпосередньо пов'язана з етикою поведінки персоналу і яку вони складають, вступаючи на службу: «...бути чесним, гуманним, сумлінним і дисциплінованим... постійно вдосконалювати професійну майстерність та підвищувати рівень культури, не допускати порушень прав і свобод людини та громадянина, всіляко сприяти зміцненню правопорядку...». Відомчі нормативно-правові документи також містять вимоги до пенітенціарного персоналу. Так, згідно з п. 28 Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, працівники установ зобов'язані:

- постійно зміцнювати правопорядок в установах виконання покарань;
- проводити цілеспрямовану виховну роботу із засудженими;
- виявляти та попереджати вчинення правопорушень з їх боку;
- уміло поєднувати високу вимогливість із уважним ставленням до кожного засудженого [6].

Спільною ознакою як атестованих, так і не атестованих працівників є те, що вони постійно або тимчасово виконують певні трудові функції в органах і установах ДКВС України, усвідомлюючи це як головну професію та отримуючи винагороду. Отже, їх діяльність має відшкодувальний, професійний характер. *Професіоналізм і компетентність є фундаментальними принципами функціонування державної служби, що розповсюджуються також на організацію службової діяльності персоналу органів і установ ДКВС У країни. Аналогічні вимоги до працівників містить і трудове законодавство України [7].*

Працівник кримінально-виконавчої системи є представником закону та



державної влади. Його діяльність регламентовано безліччю нормативних документів за різними напрямками роботи, включаючи оперативно-режимну, виробничу, соціально-психологічну та інші сфери. Суворе дотримання цих приписів є визначальною рисою діяльності працівників установ. Але жоден документ чи інструкція не зможуть передбачити всі можливі ситуації, що виникають у реальному житті й потребують від працівника самостійного, а іноді єдино вірного рішення. Тому нарівні з його професійними здобутками та вміннями важливу роль відіграють моральні якості.

*Моральні якості* працівників установ виконання покарань є підґрунтям визнання суспільством авторитету служби, який сьогодні, на жаль, залишається досить низьким. Часто нехтування пенітенціарним персоналом норм етики та культури, недостатня моральність працівників є причиною їх незадовільної роботи.

Загалом, моральні вимоги до працівника ДКВС України закріплені багатьма нормативно-правовими актами – зокрема Конституцією України, законами України, нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань. Але якнайбільш деталізовані й конкретизовані норми містить «Кодекс етики та службової поведінки персоналу ДКВС України», схвалений на засіданні Колегії Державної пенітенціарної служби України (протокол від 19.12.2012 р. за № 11РК).

Відповідно до зазначеного Кодексу, поведінка персоналу ДКВС України завжди і за будь-яких обставин має бути бездоганною, відповідати високим стандартам професіоналізму і морально-етичним принципам.

Розділ IV Кодексу регламентує норми *професійної етики*, які вимагають від пенітенціарного персоналу:

- гідного, доброзичливого і відкритого, уважного та ввічливого поводження із засудженими й громадськістю, викликаючи в останніх повагу до ДКВС України та готовність до співпраці;

- постійного контролю власної поведінки, почуттів і емоцій, не даючи змоги особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, поганому настрою

або дружнім почуттям впливати на службові рішення, уміння передбачати наслідки своїх вчинків і дій;

- коректного поводження з особами, узятими під варту, та засудженими незалежно від виду їх покарання;

- поваги та уваги у ставленні до старших за віком чи званням;

- простоти і скромності у спілкуванні з колегами, уміння щиро радіти успіхам товаришів зі служби та сприяти успішному виконанню ними службових доручень [8].

Окремо у Кодексі акцентовано на тому, що персонал повинен пам'ятати, що аморальна поведінка, нерозбірливість у особистих стосунках, відсутність навичок самодисципліни і розбещеність, балакучість і незібраність завдають не виправної шкоди особистій репутації та авторитету ДКВС України загалом.

Також у Кодексі наведені правила поведінки персоналу ДКВС України під час виконання службових обов'язків, оперативно-службових завдань, що вимагають від пенітенціарного персоналу:

- безперечної та неухильної поваги та захисту прав і свобод людини й громадянина;

- недопущення проявів жорстокого або принизливого ставлення до засуджених та громадян, поваги до їх права на свободу думки, совісті, самовираження, збереження здоров'я, володіння майном тощо;

- уникнення впливу сторонніх осіб, особистих (приватних) інтересів, а також інтересів членів своєї сім'ї на виконання службових обов'язків, якщо ці інтереси не збігаються із завданнями ДКВС України або суперечать їм; критичного ставлення до власних професійних якостей та поведінки;

- постійного самовдосконалення, підвищення свого професійного та загальнокультурного рівнів;

- ствердження та відстоювання честі й гідності персоналу ДКВС України, усілякого сприяння підвищенню авторитету органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів та навчальних закладів, що належать

до сфери управління ДПтС України, засуджених і громадськості;

- повної віддачі власних сил і енергії протягом усього службового часу; застосовування лише у виняткових випадках, передбачених законом, фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї [8].

Водночас, за Кодексом, для персоналу ДКВС України неприпустимі:

- поспішність у прийнятті рішень, нехтування процесуальними і моральними нормами; провокаційні дії, пов'язані з підбурюванням, спонуканням у прямій чи непрямій формі до вчинення правопорушень;

- розголошення фактів та обставин приватного життя засудженого (громадянина), що стали відомі під час службової діяльності;

- вибіркового підходу у вжитті законних заходів до засудженого чи особи, взятої під варту;

- байдужість, бездіяльність і пасивність у запобіганні й припиненні вчинення засудженим (громадянином) правопорушень [8].

На значну увагу заслуговують окреслені в розділі V Кодексу правила *службового спілкування* персоналу. Ними визначено, що у спілкуванні із засудженим (громадянином) персоналу ДКВС України необхідно дотримуватися вимог Конституції України, яка гарантує право на недоторканність приватного життя, особисту й сімейну таємницю, захист честі, гідності, свого доброго імені. Зокрема, персонал має:

- починати службове спілкування з привітання, утримуючись від рукостискання, висловлювати свої зауваження та вимоги в коректній і переконливій формі, якщо потрібно, спокійно, без роздратування повторити і роз'яснити зміст сказаного;

- вислухати пояснення або запитання засудженого (громадянина), не перебиваючи, виявляючи доброзичливість і повагу до співрозмовника;

- ставитися з повагою до засуджених (громадян), передусім похилого віку, ветеранів, інвалідів, надавати їм необхідну допомогу;

- бути уважним до жінок і неповнолітніх.

У спілкуванні із засудженими персонал повинен виявляти витримку і

бути готовим до неадекватної поведінки з їх боку, між іншим і до прояву агресії чи вчинення опору.

Також, відповідно до Кодексу, у спілкуванні із засудженими (громадянами) з боку персоналу неприпустимі:

- будь-які висловлювання чи дії дискримінаційного характеру за ознаками статі, віку, раси, національності, мови, громадянства, соціального, майнового або сімейного стану, політичної чи релігійної приналежності;
- зверхній тон, грубість, некоректні зауваження, неправомірні, незаслужені звинувачення;
- погрози, образливі вислови або репліки;
- суперечки, дискусії та дії, що перешкоджають нормальному спілкуванню або провокують протиправну поведінку;
- необґрунтовані перевірки, огляди, обшуки тощо [8].

Розглядаючи професійні, морально-етичні вимоги до пенітенціарного персоналу, слід наголосити на тому, що існує ціла низка об'єктивних і суб'єктивних причин, що негативно позначаються на діяльності персоналу органів та установ виконання покарань. Зокрема, потребують вирішення питання:

- правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, оптимізації його чисельності з урахуванням науково обґрунтованих норм навантаження та міжнародної практики;
- забезпечення медичним обслуговуванням, реабілітацією та відновним лікуванням персоналу ДКВС України, членів їх сімей та пенсіонерів ДКВС України;
- поліпшення умов праці персоналу, вдосконалення системи застосування заходів морального та матеріального стимулювання праці;
- забезпечення належного рівня наукового супроводження діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України;
- створення ефективної системи добору та підготовки кваліфікованого персоналу ДКВС України, запровадження спеціалізованої системи освіти,

яка б охоплювала всі види навчання: від початкової професійної підготовки до повної вищої освіти та подальшої післядипломної освіти, а також забезпечення безперервної освіти, спрямованої на задоволення потреб ДКВС України у разі необхідності перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу [9].

Безперечно, що всі наведені вище проблемні питання потребують додаткового наукового осмислення з подальшим виробленням механізму їх оптимального розв'язання. Водночас, працівники органів та установ ДКВС України повинні глибоко усвідомлювати, що свою роботу вони виконують, отримавши високу довіру суспільства і держави, а тому висока порядність, чесність, непідкупність, об'єктивність, постійне прагнення до самовдосконалення повинні бути головними рисами їх натури. Таким чином, кожен громадянин, який вирішив пов'язати свою професійну діяльність із системою виконання покарань, повинен чітко усвідомлювати, що неухильне дотримання визначених до персоналу вимог підтримує авторитет не тільки служби, яку він представляє, а й держави, громадянином

Таким чином, виконуючи весь цей перелік вимог персонал пенітенціарної служби має дуже високий рівень психологічного навантаження, яке може призвести до погіршення психічного здоров'я та емоційного вигорання.

#### **1.4. Вплив об'єктивних умов роботи персоналу пенітенціарної служби на професійне життя та рівень емоційного вигорання**

Попередження рецидивної злочинності в значній мірі залежить від якості роботи персоналу із засудженими. Зрозуміло, що пенітенціарні установи є організаціями, що являють підвищений ризик кризових ситуацій та психотравмуючого впливу на особистість фахівців, які там працюють.

Особливу проблему становить небезпека емоційного вигорання. Це

зумовлює деструктивні стани у персоналу установ пенітенціарної системи та подальшу професійну деформацію. Професійна деформація вражає людину на соматичному, фізіологічному, психічному, особистісному рівнях.

Результати досліджень 1996 року показали, найбільш інтенсивно піддаються деформуючому впливу співробітники органів внутрішніх справ [6]. Ознаки такої деформації були виявлені у 75% начальників загонів і старших інспекторів із соціальної роботи зі спецконтингентом, 68% начальників цехів, майстрів виробництва установ, які виконують покарання у вигляді позбавлення волі. Об'єктивно це обумовлено змістом, організацією та умовами службової діяльності, морально-психологічними та кримінологічними характеристиками засуджених.

Проблема полягає в тому, що й досі рівень психологічної допомоги працівникам пенітенціарної системи не підвищився, а наслідки цього не вивчалися.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Емоційне вигорання – це динамічний процес, що складається з трьох фаз, пов'язаних у часі причинно-наслідковими зв'язками. Компоненти емоційного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень – утворюються відповідно до наступних фаз професійної деформації: напруження, резистенція, виснаження. Чинники, що обумовлюють деструктивні стани у персоналу установ пенітенціарної системи, можна розподілити на два блоки: індивідуальний (внутрішній) та організаційний (зовнішній). Індивідуальні чинники, в свою чергу, можна розподілити на соціально-демографічні характеристики та особистісні властивості. До зовнішніх чинників належать такі характеристики як умови праці та соціально-психологічні особливості організації.

Неуміння регулювати свої функціональні стани в стресових і постстресових періодах виступає психологічною детермінантою низки соціальних проблем: конфлікти з співробітниками, звільнення з місця роботи, розпаду сім'ї, зловживання алкоголем тощо. Необхідними умовами для

профілактики зазначених негативних соціальних наслідків є уміння володіти собою та ефективно виходити зі стресових станів.

Стрес виникає як реакція-відповідь організму на певний екстремальний вплив навколишнього середовища і характеризується широкою мобілізацією функціональних резервів організму людини для подолання цього впливу. Г. Сельє зазначив, що фізичне втручання до організму людини, поміщення людини до інших умов оточуючого середовища тощо, викликають зазвичай одну й ту саму реакцію організму – „загальний адаптаційний синдром” і надав йому коротку назву „стрес” [8]. Спочатку у відповідь на вплив стресогенного фактору („стресора”) відбувається зниження ряду фізіологічних і біохімічних параметрів („шок”), але одночасно вмикаються захисні гормональні механізми. Організм починає перебудовувати свою діяльність, тобто переходить до фази „противошоку”. Але залежно від змісту і сили стресора може виявитися, що внаслідок впливу дуже сильних стресорів, надмірних навантажень «противошок» не досягає необхідного показника і настає глибокий стресовий стан. Якщо вплив стресора не припиняється, то захисні можливості організму стають вичерпаними. Стадія резистентності змінюється стадією виснаженості, і якщо вплив стресора так і не припиниться, то це призводить до розладу психічної діяльності і навіть до смерті.

Негативні прояви і наслідки стресу викликають розвиток дистресу, який визначається як постійний стрес. Дистрес є наслідком впливу на функціональні стани людини професійної діяльності, яка, на кшталт діяльності персоналу пенітенціарних установ характеризується складністю, відповідальністю, елементами особистої небезпеки, вимушеного спілкування тощо. У дистресі розвиваються психогенно обумовлені розлади в різних сферах функціонування організму. Ускладнює це те, що людина часто не в змозі самотійно вийти зі стресової ситуації. Основною причиною цього є незнання про ефективні засоби подолання стресових станів та відсутність цих засобів в арсеналі знань, умінь і навичок людини.

Питання про роль особистісної зрілості в процесах довільної саморегуляції в подоланні стресу є одним з найбільш актуальних. Дослідженням цього питання присвячені роботи багатьох авторів [2, 4, 5 та інш.]. Особистісний рівень регуляції досліджується в широкому контексті процесів життєдіяльності, де в якості основного механізму регуляції, як правило, виступає життєвий вибір. Теоретичний і практичний аспекти саморегуляції посідають значне місце в дослідженнях надійності та ефективності професійної діяльності. Особистісні рівні регуляції життєдіяльності мобілізуються в тих випадках, коли потрібно перероблювати не ситуацію, не життя, а самого себе, свої особистісні цінності і психологічні установки.

Теоретичне обґрунтування концепції особистості як суб`єкта власної життєдіяльності закладено у вітчизняній психології такими вченими як С. Л. Рубінштейн, О. М. Леонт'єв, К. А. Абульханова-Славська та інші. Значний внесок у дослідження проблем регуляції та саморегуляції зробили українські психологи. У роботах Г. С. Костюка, С. Д. Максименка, В. А. Роменця, М. Й. Боришевського висвітлено питання активності людини як суб`єкта регуляції своєї діяльності і поведінки. Проблему психологічної структури саморегуляції та фактори дестабілізації поведінки досліджували В. О. Моляко, Н. В. Чепелева, С. І. Яковенко та ін.

Окремі напрямки досліджень вивчали вплив особистості і особистісних властивостей на різноманітні аспекти саморегуляції: мотиваційні тенденції в процесах прийняття рішень, особистісні аспекти регуляції функціональних станів, взаємозв'язок переживань стресових станів і особливостей особистості людини. Л. Г. Дика [3] пропонує системний підхід до проблеми саморегуляції функціональних станів, до якого включає когнітивний, емоційний, регуляторний і активаційно-енергетичний компонент.



Узагальнюючи дослідження науковців, слід зазначити, що самосвідомість особистості, її знання про себе, усвідомлення своїх життєвих цінностей є тим підґрунтям, на якому формується система особистісної саморегуляції. У ролі початкових складових механізму особистісної саморегуляції виступають ціннісні орієнтація, самооцінка і рівень домагань. Людина розподіляє свої зусилля, визначає ступінь зусиль, потрібний для здійснення мети, яку перед собою ставить відповідно до своїх уявлень про власні можливості; коригує постановку цілей самореалізації, підвищує чи знижує рівень домагань і визначає рівень перешкод, які вона здатна подолати, відповідно до своїх ціннісних орієнтацій. Таким чином відбувається самоконтроль своєї життєдіяльності.

Структура регуляції життєдіяльності людини включає три підсистеми: ціннісно-змістовну, підсистему активності, рефлексивну. За просторово-часовим критерієм розрізняються три рівні роботи цих підсистем: стратегічний, тобто урахування довгострокової перспективи; тактичний, що включає планування власної діяльності і цілей відповідно до конкретних умов життєдіяльності; операційний, тобто регуляція поведінки в конкретних обставинах з урахуванням конкретних зовнішніх і внутрішніх факторів, які діють у відповідний момент часу.

1. Узагальнюючи, зазначимо, що середовище, у якому здійснюється професійна діяльність співробітників виправної установи, значно відрізняється від середовища інших служб силових відомств. Специфіка службової діяльності співробітників пенітенціарної системи полягає у соціально-правовій незахищеності персоналу, який виконує кримінальне покарання, низькому соціальному статусі службовців, негативному впливі середовища засуджених, необхідності подолання явного або прихованого протистояння спецконтингенту, у високому рівні емоційних навантажень, стресових ситуацій, високому ступені «закритості» виправних установ, дефіциті позитивних вражень.

2. Психологічними особливостями діяльності персоналу є:

особливість посадових функцій персоналу, владний характер діяльності, збереження службової таємниці, напруженість та стресогенність. Це виконує у ролі постійно діючих психотравмуючих чинників, які можуть сприяти виникненню професійної дезадаптації співробітників пенітенціарних установ.

3. У подальшому більш ґрунтовного вивчення потребують особливості діяльності персоналу установи на різних рівнях безпеки; вдосконалення системи відбору персоналу; потрібна розробка методики підготовки персоналу до діяльності в закритих умовах; психологічний супровід діяльності персоналу.

4. Психологічне здоров'я особистості у наукових джерелах переважно розглядається в термінах адаптивності, гармонії, рівноваги та духовності, при цьому серед критеріїв психологічно здорової людини на перший план виходить саморозвиток, самоактуалізація та внутрішня цілісність особистості.

5. Психологічне здоров'я персоналу організацій є комплексним явищем, яке доцільно розглядати як на рівні персоналу організації в цілому, так і на рівні окремих працівників організації.

6. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості слід розглядати на трьох рівнях: макрорівні (рівні суспільства), мезорівні (рівні організації) та мікрорівні (рівні особистості в організації).

7. Детермінанти мезорівня включають організаційно-функціональні та організаційно-психологічні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій.

8. До детермінант мікрорівня віднесено групи особистісних детермінант, що пов'язані відповідно з потребо-мотиваційною, когнітивною, емоційно-регулятивною, комунікативною сферами, а також організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу організацій.

9. Врахування наведеної класифікації детермінант дасть змогу більш ефективно сприяти забезпеченню психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості та використовувати людський потенціал організації в умовах соціальної напруженості.

10. Перспективи подальшого дослідження. У перспективі планується проведення емпіричного дослідження детермінант психологічного здоров'я персоналу організацій.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ

#### **2.3. Рекомендації щодо подолання впливу об'єктивних умов праці на психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ**

В процесі проведення емпіричного дослідження ми вивчали чинники і особливості присвячується особливостей психічних станів персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВСУ) у системі координат «служба – дім». Під час проведення дослідження використано асоціативну методичку як емпіричну соціологічну рефлексію із використанням асоціативних карток. Проведено аналіз зміни психічних станів у процесі переходу зі службової діяльності у повсякденне життя поза службою.

Визначено основні вектори впливу на співробітника ДКВСУ, де перший вектор є носій загальної культури, що транслює соціально-схвалені норми життєвого устрою, а другий несе у собі атмосферу ізоляції, обмовлену фактом відбування покарання, зокрема, позбавлення волі, через скоєння злочину різної сили тяжкості.

Визначено, що персонал ДКВСУ піддається негативному впливу асоціального середовища як об'єкта своєї діяльності, незважаючи на чітку регламентованість нормативно-правовими документами, що передбачають усі режимні моменти. За результатами дослідження виявлено, що робота в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах може стати серйозним особистісним випробуванням для персоналу ДКВСУ і тому потребує особливої підготовки.

Для більшості респондентів досить проблематично постійно змінювати ритм життя з робочих моментів на побутові, сімейні, тобто такі, які існують

поза службою. Визначено подальші кроки нашого дослідження, спрямовані на більш ретельне вивчення особливостей життєдіяльності пенітенціаріїв, їхніх потреб для нормалізації власного життя в умовах служби у пенітенціарній системі та конструктивне вирішення проблеми урегулювання емоційних станів працівників у системі координат «служба – життя у суспільстві поза службою».

## **2.1. Методологія та організація дослідження**

Служба персоналу ДКВСУ пов'язана з постійною взаємодією з носіями кримінальної субкультури як субкультури засуджених, що протиставляється загальноправовій культурі суспільства, підпадає під його осуд і неприйняття. Отже, персонал ДКВСУ постійно зазнає впливів двох векторів суспільства, де перший є носієм культури, що трансліює соціально схвалені норми життєвого устрою, а другий несе у собі атмосферу ізоляції, обмовлену фактом відбування покарання тими, хто скоїв злочин різної сили тяжкості, і тому відбуває покарання через позбавлення волі. Робота у таких умовах може стати серйозним випробуванням для особового складу ДКВСУ, тому потребує особливої підготовки.

Хоч робочий час пенітенціарія чітко регламентовано статутними документами, передбачаючи всі режимні моменти, персонал ДКВСУ все одно зазнає негативного впливу асоціального середовища як об'єкта своєї діяльності. Після кожної зміни та кожного робочого дня співробітники ДКВСУ повертаються у звичні умови життя суспільства, як нормативні. Однак практика показує, що для багатьох існує проблема постійно змінювати власний ритм життя з робочих моментів на побутові, сімейні, тобто такі, які існують поза службою. Отже, прояснити особливості життєдіяльності пенітенціаріїв, їхніх потреб для нормалізації власного життя в умовах служби у пенітенціарній системі видається важливим науковим завданням.

**Метою** нашого емпіричного дослідження є виявлення ймовірності негативного впливу асоціального середовища засуджених на конативно-регулятивну сферу особистості працівника ДКВСУ, а також його потенційних можливостей щодо зміни з роботою режиму на соціально нормативне життя поза службою, визначення ресурсів, що допомагають протистояти (або ослаблювати) негативному впливові асоціального середовища.

Відповідно до зазначеної мети у нашому дослідженні поставлено такі **завдання**:

1) визначити методологічний інструментарій, який слугував би вивченню психологічних особливостей процесу зміни діяльності пенітенціарія в координатах «ведення служби – життя у суспільстві поза службою»;

2) визначити ризики та ресурси регулятивного потенціалу військовослужбовців у процесі «перемикання» діяльності у названих вище координатах.

Дослідження проводилось у 2 етапи.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження**

На 1-му етапі нашого дослідження ми використали асоціативну методику як емпіричну соціологічну рефлексію з використанням асоціативних карток ( картки дитячої гри «Асоціації»). Вибірка становить 27 осіб із персоналу ДКВСУ.

У нашому дослідженні використовується асоціативна методику як емпірична соціологічна рефлексія. Виявити вплив субкультури засуджених на особистість працівника кримінально-виконавчої служби доволі важко, тому ми вдалися до використання рефлексивної методики із використанням асоціацій.

*Рефлексія* – це спосіб подивитися на себе з боку. Моделі такого спостереження за собою можуть бути різними, наприклад, можна спрямувати свій уявний погляд на себе і спробувати спостерігати за собою як за якимось об'єктом. Така рефлексія близька до інтроспекції, що іноді вводить в оману у разі спроби зрозуміти специфіку рефлексії або відрізнити її від інтроспекції.

*Соціальна рефлексія* – це рефлексія в комунікаціях і спільній соціальній діяльності, оцінювання процесу і результатів діяльності за допомогою виходу за її межі. Вітчизняний дослідник В. Лефевр вважає, що вихід за межі діяльності за допомогою напрямків векторів дій «над» і «поза» не тільки дає можливість прогнозувати дії один одного, а й, коригуючи свої дії, впливати на діяльність, соціальну комунікацію себе і партнерів, пізнати основи взаєморозуміння [7].

Рефлексія може також бути способом для розуміння себе через іншого (соціальна рефлексія). Намагаючись зрозуміти іншу людину за її ставленням до нас, її вчинки і поведінку, ми моделюємо її бачення нас у своїй свідомості. Кожна нова модель в певному сенсі і є тим «дзеркалом», в якому ми бачимо своє відображення, отримуємо інформацію про себе і свої стосунки зі світом у формі відображених у нашій свідомості моделей. Перебудова колишньої норми виникає не на порожньому місці, а як ідея вдосконалення чогось. Важливо звернути увагу на те, що більшість наших дій здійснюється як би сама по собі, але, зустрічаючись із перешкодою, ми звертаємося до аналізу саме цієї «програми», програми дій, яка формується в процесі різних форм навчання і набуття досвіду. У психології виділяють чотири групи рефлексивних методик: кооперативна рефлексія, комунікативна рефлексія, особистісна рефлексія та інтелектуальна. У нашому дослідженні ми використовуємо особистісну рефлексію саме тому, що методи і вправи цієї групи формують здатність і потребу в аналізі власних вчинків суб'єкта, образів власного «Я» як індивідуальності, апробування й переусвідомлення особистісних стереотипів (шаблонів дії). У нашій моделі особистості слід продіагностувати конативно-регулятивну сферу особистості працівника

ДКВСУ. За допомогою рефлексивної методики можна побачити наявність або відсутність впливу субкультури засуджених на особистість пенітенціарія. Додаємо ще асоціативний компонент. Оскільки щосекунди людина отримує нову інформацію, то і думки її часто міняються. Тому з'явилася потреба у використуванні інших форм свідомості, зокрема асоціацій для вивчення різних життєвих ситуацій, явищ, що розглядаються, під час соціологічних та психологічних досліджень. Саме асоціації, які виникають у клієнта, є тією латентною інформацією, яку ми не завжди можемо отримати від респондента, використовуючи інші методи дослідження. Така прихована інформація і є фактично істинною (такою, що відповідає реальному стану речей, реальним уявленням індивіда про певні об'єкти тощо). До речі, саме асоціації надають нам можливість виявити стереотипи, про існування яких у своїй свідомості людина навіть і не здогадується. В експериментальних дослідженнях, спрямованих на виявлення зразків свідомості, є психолінгвістичні методи, які надають найбільшу кількість інформації, засновані на словесних асоціаціях респондентів. На певне слово-стимул одержуємо реакцію, зумовлену специфікою свідомості, що відображає певну її складову. За допомогою сукупності реакцій можемо побудувати асоціативне поле досліджуваної групи та реконструювати фрагмент образу світу цієї групи.

Застосування асоціацій можна відзначити в працях Г. Спенсера, де він детально розглядає механізм дії асоціацій, показуючи їх завершальний вплив на поведінку тварин, що перетворюється на рефлекси [8].

У своїх працях А. Бен залучає до асоціативної психології два закони: закон складної асоціації та закон творчої, або конструктивної, асоціації. Автор конструює схему: асоціація – емоція – вчинок – поведінка, що формує стійкі почуття у людей [9].

Саме спираючись на вищевказану модель, ми створюємо стратегію щодо дослідження персоналу ДКВСУ щодо виявлення впливу субкультури засуджених на особистість працівника за допомогою асоціативних карт



(настільної гри в асоціації видавництва Ranok-Creative), переліку або списку емоцій; переліку або списку дій чи поведінки, що виникла під впливом певних емоцій. Завершальний етап стійкі почуття. Це буде та сама рефлексія у респондентів, обговорення їхніх думок як результату асоціативної методики. Останнім кроком можна вибрати карту, яка слугуватиме ресурсом у складній ситуації (якщо така виникла під час рефлексії).

Розпочнімо проведення методики з ознайомлення аудиторії з тим, що таке субкультура засуджених, який вона має вплив на співробітників ДКВСУ, як вона впливає на весь наш соціум загалом. Поступово намагаємося занурити аудиторію до віртуального контакту з носіями тюремної субкультури, тобто відтворити у їхній уяві робочі моменти, спроектувати у свідомості буденність служби. Робимо проекцію: перша проекція – респондент знаходиться в загальному робочому процесі на робочому місці, у другій – поза роботою, у домашній атмосфері або ж у атмосфері, яка є для нього комфортною (поза службою).

Водночас демонструємо наш інструментарій, із яким ми працюватимемо – картки дитячої гри «Асоціації». Цю гру розраховано на дітей від п'яти років, тому картки з малюнками будуть зрозумілі кожному дорослому, вони не мають прив'язки до якоїсь конкретної тематики. Усі малюнки різні і зображають різні життєві ситуації, різні предмети та об'єкти, що нас оточують. Малюнки наповнені різним емоційним змістом. Гру повністю побудовано на роботі уяви. Гра не тільки розвиває асоціативне мислення, а й допомагає краще пізнати одне одного.

Ми ж використовуватимемо картки з певними запитами. Перший – яка картка асоціюється з моєю службою, другий – яка картка асоціативно передає моє життя у позаробочий час. Пропонуємо респонденту віднайти картки, відштовхуючись від наших запитів. Обмежень щодо кількості виборів карток немає, на кожен запит можна вибрати не по одній, а по декілька карток.

Наступний крок – перегляд списку емоцій. Після обговорення асоціативної картки респонденти переглядають його і вибирають саме ту емоцію, що виникла у них під час рефлексії з карткою. Далі переходять до списку з різними видами дій, який респонденти переглядають після списку емоцій і вибирають саме ту дію, яку б вони зробили на хвили тих емоцій, що виникли під час рефлексії з карткою.

Далі відбувається вільне обговорення: які думки у мене виникли на тлі емоцій; що саме я хотів зробити; чи зробив би я це насправді, чи це тільки залишиться моїми думками тощо. У цій методиці було дві ситуації: респондент у першому випадку уявляє себе на робочому місці, у другому – поза роботою. Якщо у респондента не виникло якихось проблем, сумнівів чи суперечностей під час асоціації, а потім і рефлексії, то методика з ним вважається завершеною. Якщо ж є щось недомовлене, респонденту пропонується вибрати картку ресурс і продовжити рефлексію.

За результатами асоціативної методики можемо охарактеризувати зміни у конативно-регулятивній сфері особистості працівника ДКВСУ, що відбуваються під час впливу субкультури засуджених на особистість пенітенціарія: конструктивні стратегії поведінки під час взаємодії із засудженими та після, емоційний та конативний компоненти під час рефлексії, рефлексивність.

Надамо приклад декількох кейсів.

*Кейс № 1.* Респондентка жіночої статі, вік – 23 роки, освіта вища, має звання лейтенант внутрішньої служби, незаміжня, має вислугу 2 роки.

*Проекція 1 – на робочому місці.* Респондентка вибирає картку No 15, зображення на якій описує як щось сіре, брудне, неприємне. На цій картці вказала на себе, точніше, це були ноги людини, описала як свої, а затьмарене тло картки інтерпретувала як дим, який вона випускає коли виходить з роботи, запалюючи цигарку. Вона робить так завжди. У процесі опису картки респондентка рефлексує акт паління як потрібний ритуал, як вимикач, що перемикає її з одного стану в інший. Респондентка характеризує свій

емоційний стан на роботі як напруження, що породжує бажання її скинути. Окрім негативного емоційного забарвлення під час опису картки, респондентка відзначає певний її позитивний фрагмент: квітка, маленька й яскрава, в якій вона вбачає ресурс, що підтримує її емоційну стабільність під час служби.

*Проекція 2 – поза роботою, у домашній атмосфері, або ж у комфортній атмосфері.* Респондентка вибрала три картки (№ 1, 6, 33). Усі вони стосувалися явищ природи, які вона описувала у яскравих кольорах природи, до якої вона прагла, де зникає напруження, повертається відчуття гармонії, середовища, у якому вона відпочиває, заряджається енергією.

*Рефлексія.* Усвідомлення, що домашня атмосфера, улюблене спілкування з природою є тим ресурсом, що знімає напруження, викликане робочою атмосферою. Наразі звичка паління постала у ролі символічного перемикання, як нав'язлива поведінка, вона все більше почала з'являтися у різних ситуаціях життя. Респондентка запримітила, що в неї з'являється бажання запалити й у моменти перемикання однієї діяльності на іншу, які стосуються не лише служби.

*Кейс № 2.* Респондентка жіночої статі, вік – 32 роки, освіта вища, має звання старший лейтенант внутрішньої служби, заміжня, має неповнолітню дитину, вислуга – 5 років.

*Проекція 1 – на робочому місці.* Респондентка вибирає картку № 2, малюнок описує як повне ототожнення зі своєю службовою діяльністю, гори піску, який утворює бархани, перетікає з місця на місце – асоціює з великим обсягом роботи та її складністю, сам пісок як нескінченність справ: документація, вирішення питань підлеглих тощо. На картці респондентки немає, але малюнок повністю символізує її діяльність: безкінечність робочих справ; велика кількість малих та великих перешкод, таких, як, наприклад, прогалини в законодавстві, що заважають нормальному робочому процесу й є додатковою причиною виникнення конфліктних ситуацій у і так не досить спокійному середовищі; неспроможність вирішити всі конфліктні питання

засуджених.

Емоційний стан характеризується як втома, емоційне виснаження, перевантаження, пригніченість. Бажання піти, кинути все. Це бажання досить часто виникає в процесі роботи. Такий стан може перетікати і у повсякденне життя респондента, але, повертаючись додому, зустрічаючи свою дитину, згадуючи про безліч хатніх справ, респондент повертається до гармонійного стану.

*Проекція 2 – поза роботою, у домашній атмосфері, або ж у комфортній атмосфері.* Респондентка вибрала картку (№ 18). Картка зображує море з яскравими рибами, які вона описувала у метафорах чудового літнього відпочинку з сім'єю, про який вона згадує під час робочих буднів та труднощів по службі. Під час згадок про морський відпочинок у респондента зникала втома, вона почувалася легко, сповненою сил та енергії, потрібною, люблячою.

*Рефлексія.* Усвідомлення того, що дитина, спільний відпочинок із сім'єю та навіть хатня робота є тим ресурсом, який дає потужний заряд енергії та запобігає емоційному виснаженню, викликаному робочою атмосферою. Водночас респондентка зазначила, що немає достатнього ресурсу для відновлення емоційної стабільності у критичних ситуаціях на роботі. Виявила бажання працювати з техніками саморегуляції й вибрати найбільш оптимальні для себе.

*Кейс № 3.* Респондент чоловічої статі, вік – 30 років, освіта вища, має звання лейтенант внутрішньої служби, неодружений, має вислугу 5 років.

*Проекція 1 – на робочому місці.* Респондент вибирає картку № 29, на якій зображено темну печеру, із якої видно багато чийхось очей, та людину, яка стоїть на вході. Метафорично робить опис ототожнення своєї служби у слідчому ізоляторі із цією картою як зображення чогось чорного, неприємного, невідомого, темної безодні, але у цій безодні є люди, яким респондент намагається допомогти. Він порівнює себе з людиною на вході. Ця людина як маяк, що дає змогу вийти із темряви, врятувати. Звісно ідеться

про засуджених. Емоційне забарвлення людини-рятівника, зображеного на картці, позитивне, а темрява печери як більш нейтральне, ніж негативне, можливо, як безнадійне, неспроможне щось зробити. Як зазначає респондент, ситуація на картці схожа із робочою ситуацією, коли співробітники роблять усе можливе щодо ресоціалізації засуджених, але зусилля виявляються марними, бо бажання щось змінити у собі в засуджених немає. Під час рефлексії простежувалася амбівалентність почуттів: позитивний емоційний стан людини-рятівника і неспроможність щось зробити з людьми з печери як стан безнадійності. При повторному запитанні респондента про його емоційний стан на службі відповідь була, що переважають більш позитивні емоції, такі, як життєрадісність, жартівливість, енергійність.

*Проекція 2 – поза роботою, у домашній атмосфері, або ж у комфортній атмосфері.* Респондент вибрав картку (№32), на якій зображено людину у спорядженні лижника. Цю картку описав у метафорі гірськолижного відпочинку, бо лижі – його хобі. Коли він у горах та на лижах, він забуває про всі негаразди. Гірські простори, їзда на лижах, свіже повітря гір – це все гармонізує власний стан і саме під час активного відпочинку повертаються як фізичні сили, так і енергія і наснага робити свою нелегку справу надалі.

*Рефлексія.* Усвідомлення того, що позитивний настрій, ставлення до всього з гумором та усмішкою – захисний механізм від стресів, що проявляється в процесі службової діяльності, саме це і є тим ресурсом, який допомагає емоційно відновлюватися та зберігати емоційну рівновагу. Природа та активний відпочинок також позитивно впливає на самовідновлення та повернення відчуття гармонії.

*Кейс № 4.* Респондентка жіночої статі, вік – 27 років, освіта середня, має звання сержант внутрішньої служби, заміжня, має вислугу 3 роки.

*Проекція 1 – на робочому місці.* Респондентка вибирає картку № 20, зображення на якій описує як зміїне логово, де щохвилини тебе можуть вкусити (трактування респондента «підставити», вказати на помилки, їх

припустилася не вона), постійне очікування чогось неприємного. Респондентка характеризує свій емоційний стан на роботі як велике емоційне напруження, що породжує бажання її скинути, позбутися цього тягара, вибратися з цього зміїного «логова». Водночас розуміє, що зробити цього не може і несе весь накопичений негатив додому.

*Проекція 2 – поза роботою, у домашній атмосфері, або ж у комфортній атмосфері.* Респондентка вибирає картку No44, на якій зображено маленького кухаря, і зауважує на тому, що це її улюблена справа – куховарити. Кухар на картці – це вона сама. Приготування їжі та різних смаколиків приносить їй велике задоволення, знімає емоційне напруження. Якщо, повернувшись додому з чергування, вона стає до плити, то накопичений на службі негатив змінюється позитивним настроєм. Якщо ж ні, то конфлікту в родині не оминати. Весь накопичений негатив виплескується на найрідніших (на маму та сина). Під час рефлексії у респондентки відбувся цікавий інсайт, під час якого вона зрозуміла, що коли повертається додому з іншої, додаткової, роботи (у приватній пекарні), і начебто має бути емоційно та фізично виснаженою, такого негативного стану за собою не помічає. Удома емоційна атмосфера зберігається позитивною, оскільки саме кулінарні навички та діяльність у цій сфері гармонізує її стан загалом.

*Рефлексія.* Усвідомлення того, що кулінарні навички та їх розвиток є тим ресурсом, що знімає напруження, викликане робочою атмосферою. Наразі відсутні знання прийомів саморегуляції емоційного стану, що призводить до афективної поведінки та небажаних конфліктних ситуацій.

За результатами асоціативної методики можемо заявити, що більшість респондентів мають труднощі з переходом з робочої у повсякденну обстановку, зі стабілізацією емоційного стану. Серед ресурсів, які дають можливість перемикання з роботи на життя поза службою та відчуття наснаження і добробуту, було виділено природу, домашню атмосферу, зустрічі з дітьми, прогулянки. Поруч із цим, було також зазначено, що вживання алкоголю, паління, відчуття агресії та бажання її проявити

супроводжують моменти завершення робочого дня, і потрібно докласти певні зусилля, щоб утриматися від їх реалізації. Переважно майже всі респонденти наголошували, що мають певний ритуал, який виконує функцію ритуалу завершення служби і перемикає на життя поза роботою. Було встановлено, що усвідомлення власної поведінки під час зміни діяльності у системі (служба – поза службою) надає можливість військовослужбовцям переглянути типові поведінкові патерни, усвідомлено ставитися до власних потреб та пошуку конструктивних способів урегулювання емоційних станів. Отримані результати можуть також слугувати для перегляду протоколу служби саме на момент її завершення для врегулювання емоційних станів працівників.

Попередження рецидивної злочинності в значній мірі залежить від якості роботи персоналу із засудженими. Зрозуміло, що пенітенціарні установи є організаціями, що являють підвищений ризик кризових ситуацій та психотравмуючого впливу на особистість фахівців, які там працюють.

*Мета 2 етапу дослідження:* визначити наявність емоційного вигорання як детермінанти професійної деформації персоналу установ пенітенціарної системи і розробити заходи профілактики негативних соціальних наслідків, які виникають в результаті впливу на цих осіб специфічної професійної діяльності.

Емпіричне дослідження проводилось у вересні 2021 р. серед персоналу закладів пенітенціарної системи Запорізької області, – 23 особи. Обираючи методи дослідження, ми виходили з того, що вивчення синдрому «професійного вигорання», проведене в різних установах, показав, що до основних методик, які можуть бути використані психологами при дослідженні цієї проблеми, належать: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка [7] є найбільш комплексною і дає можливість системно і детально проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи

компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

1. «Напруження» (переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога і депресія).

2. «Резистенція» (неадекватне вибіркоче емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків).

3. «Виснаження» (емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження; психосоматичні та психовегетативні порушення).

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за результатами цієї методики для різних компонентів синдрому «вигорання», ми визначали особливості проявів синдрому у досліджуваних. В ході інтерпретації даних, ми з'ясовували такі питання: які симптоми домінують; якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»; чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами; який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості; у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу; які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не призвело до негативних наслідків у професійній діяльності.

В ході дослідження ми використовували також методику стандартизованого інтерв'ю, в якому з'ясовували зміст та оцінку персоналу результатів своєї діяльності, ставлення до роботи, ступінь доступності та дієвості психологічної допомоги.





**Рис. 2.1. Причини емоційного вигорання працівників  
пенітенціарної служби**

Результати емпіричного дослідження показали, що *причини емоційного вигорання* поділяються на дві основні групи:

- 1) особливості фахової діяльності (87 % опитуваних) і
- 2) ризик потрапляння до екстремальних ситуацій (13 % опитуваних).

Особливості фахової діяльності полягають в тому, що при роботі з кримінальним контингентом працівник установи пенітенціарної системи постійно знаходиться в *стані пильнування, концентрованої уваги, готовий до виникнення нестандартних ситуацій*. Наступним фактором є *умови вимушеного спілкування, що зважаючи на контингент засуджених, спричинює завищену напругу, тобто стресові ситуації*. Це підвищує ризик виникнення різноманітних травматичних реакцій.

Екстремальні ситуації, що виникають у разі порушення режиму функціонування установи пенітенціарної системи, зумовлюють залучення персоналу до ліквідації нештатної ситуації. Це викликає у людини потужний стрес, призводить до сильної нервової напруги, що порушує рівновагу в організмі, негативно позначається на здоров'ї в цілому. У особи, що

потрапила в екстремальну ситуацію, можуть з'являтися негативні реакції, викликані травмуючим емоційним фактором: апатія, ступор, рухова розгальмованість, агресія, страх, істерика, нервові тремтіння, плач, паніка тощо.

Аналіз результатів стандартизованого інтерв'ю показав, що працівники пенітенціарної системи не усвідомлюють всю серйозність своїх переживань. Прагнучі зберегти свій статус, вважаючи негативні емоційні стани невід'ємною складовою своєї діяльності, ці фахівці ігнорують початкові ознаки емоційного вигорання, – *психосоматичної перевтоми*, – тому не прагнуть повного відновлення, а піддають себе подальшим навантаженням. Надалі це знижує якість їхньої професійної роботи і призводить до серйозних *психічних зривів*. Постійна психотравмуюча ситуація призводить до зниження стресостійкості, що, у свою чергу, призводить або до зростання агресивності і конфліктності, або до пасивності та астенизації.

Особливо високий рівень емоційного вигорання (спостерігався у 92 % осіб) зафіксовано у фахівців, які працюють із засудженими до довічного позбавлення волі. Засуджені до довічного позбавлення волі відбувають покарання в окремих секторах виправних колоній максимального рівня безпеки (це стосується чоловіків) або в окремих відділеннях виправних колоній середнього рівня безпеки (жінки). Сектор є структурним підрозділом виправної колонії, на території якої він створений, і розташовується в ізольованому (локальному) секторі житлової зони на базі капітально побудованих приміщень камерного типу. Засуджені утримуються в окремих камерах по 2-3 особи, але в певних випадках (з метою захисту засудженого від можливих посягань на його життя з боку іншого засудженого чи запобігання вчинення ним нового злочину, або за медичними показаннями) можуть утримуватись в одиночних камерах.

Працівники, які працюють з засудженими до довічного позбавлення волі, у своїй роботі керуються інструкціями, що стосуються усіх без винятку засуджених. Тобто робота з «довічниками» не ґрунтується на вивченні

особливостей цієї категорії засуджених та специфіці поводження з ними. Фахівець, який працює і з засудженими до довічного позбавлення волі, відповідно до специфіки своєї роботи наражається на високий ризик перебування у стресовому або пригніченому стані. Тому цим людям вкрай потрібна психологічна допомога – від *групової психокорекційної роботи до конкретних методів самопомоги*.

За відсутності навичок продуктивних способів виходу із стресової ситуації і коригування своїх емоційних станів найбільш поширеним способом виходу із стресової ситуації видається вживання спиртних напоїв, що нерідко призводить до виникнення алкогольного uzалежнення і негативного впливу на сім'ю (розпад сім'ї чи її дисфункційність).

Отже, нагальною потребою є розроблення рекомендацій з подолання стресу і профілактики пов'язаних з ним наслідків. Проте, аналіз результатів стандартизованого інтерв'ю показав, що з питань емоційного вигорання працівники вкрай рідко звертаються до психолога (19 % опитуваних). Досліджувані зазначають, що психологи й так перевантажені роботою із засудженими, тому на персонал у них вже не вистачає часу. Крім того, у фахівців є великі сумніви у тому, що психолог може допомогти вийти із негативних станів. Значною перешкодою є також нестача часу у самих працівників та віддаленість їх робочого місця від приміщення соціально-психологічної служби.

Результати аналізу стандартизованого інтерв'ю показали також наявність *двох типів професійної установки персоналу*: діалогічний та монологічний. Фахівці, які мають монологічну установку, спрямовані на суб'єкт-об'єктні відносини із засудженими, що виявляється як спрямованість на об'єкт взаємодії, наприклад, на певні вчинки засуджених. Діалогічна установка виявляється у суб'єкт-суб'єктній взаємодії, тобто як спрямованість фахівця і на предмет взаємодії (наприклад, вчинки засуджених) і на особливості ставлення засудженого до самого фахівця. З'ясовано, що фактором профілактики емоційного вигорання є діалогічна установка.

Отже, результати аналізу емпіричного дослідження дозволили сформулювати новий підхід до вирішення проблем профілактики емоційного вигорання, за якого емоційний стан розглядається як результат динамічної взаємодії професійної діяльності і діяльності з саморегуляції суб'єктом свого стану. На продуктивність цієї взаємодії впливають психічні стани фахівця і особливості змісту професійної діяльності та умови її виконання. Провідну роль в профілактиці емоційного вигорання мають займати прості і доступні для самостійного виконання заходи, які базуються на механізмах саморегуляції функціональних станів.

До засобів саморегуляції у стресовому і постстресовому періодах відносяться засоби, що впливають на фізичний і психічний стани людини. Так, наприклад, для зниження збудженого стану використовують переключення уваги, фізичну активність; для психологічної десенсибілізації - самонавіювання; для відновлення сил – медитацію, формули, які направлені на швидке відновлення; для регуляції вегетативних процесів – дихальні вправи, аутогенне тренування тощо.

Зважаючи на реалії сьогодення пропонуємо такі засоби допомоги виходу із стресових станів, а отже й профілактики емоційного вигорання: застосування фізичної активності; розмова з іншими людьми стосовно своїх переживань; аналіз і урахування своїх можливостей; турбота про себе; планування відпочинку; дозоване навантаження. Зазначені методи саморегуляції мають бути запропоновані працівникам, що працюють із засудженими. Проведення тренінгів формування засобів саморегуляції дозволить зберегти людський потенціал, підтримати високий рівень професійної готовності працівників, зведе до мінімуму негативні наслідки впливу небезпечних психогенних факторів.

### **2.3. Рекомендації щодо подолання впливу об'єктивних умов праці на психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ**

Рівень психічного здоров'я людини в даний момент часу визначається численними соціальними, політичними, економічними, психологічними і біологічними факторами. На психічне здоров'я впливають швидкі соціальні зміни, стресові умови на роботі, гендерна дискримінація, ризик насильства, соціальне відчуження, нездоровий спосіб життя і соматичні захворювання. Крім того, існують також особливі психологічні та особистісні чинники, через які люди стають уразливими перед психічними розладами.

Професійна діяльність – найважливіша сфера людського життя, а професійна ідентичність практично повсюдно виступає як основа особистісної ідентичності, визначаючи тим самим всю ієрархію потреб і духовних смислів кожної конкретної людини і всього суспільства. У зв'язку з цим, професійний статус особистості, рівень професійної компетентності і працездатності у значній мірі впливають як на об'єктивну оцінку соціальної значущості кожного з людей, так і на самооцінку. Тому, чим більше розвинене суспільство і, відповідно, чим вищий у ньому рівень розвитку виробництва, тим більше уваги приділяється такому фактору, як психічне здоров'я.

В останні роки все більше працівників піддаються впливу психосоціальних ризиків, що виникають через зміни в організації праці і в трудових відносинах, ненадійні умови зайнятості та посилення напруженості сучасного трудового життя. Внаслідок цього стає все важче досягати гармонійного і сприятливого для здоров'я балансу між роботою і сімейним життям. Психосоціальні ризики прямо пов'язані з тим, як організовується робота і визначається її обсяг, і можуть призводити до таких наслідків, як виробничий стрес, почуття неспокою і тривоги, депресія та інші порушення психічного здоров'я.

Слід зазначити, що в сучасному світі мають місце такі факти:

- 10% працюючого населення взяли відпустку через депресію;
- 50% людей з депресією не отримують лікування;
- до 94% населення мають досвід переживання порушення когнітивних функцій на робочому місці (зниження пам'яті, розумової працездатності, порушення інших когнітивних процесів в порівнянні з персональної нормою).

Національні статистичні дані кількох країн вказують, що безліч людей залишають роботу через проблеми з психікою. Тому, в даний час існує зростаючий інтерес серед представників бізнесу до моніторингу психічного здоров'я та психологічного стану працівників і необхідності проведення систематичного тестування персоналу для виявлення психологічних проблем і психічних відхилень.

**Для підтримки “багатогранного” здоров'я на класичному для ХХІ століття робочому місці в умовах гіподинамії і психологічного стресу необхідна підтримка нормального стану як фізичного, так і психічного здоров'я.**

#### **1. Фізичне здоров'я:**

– фізична активність – ранкова зарядка, загартовування, фізичні вправи протягом робочого дня, групові ігри, прогулянки на свіжому повітрі і т.д. Такі види діяльності додають бадьорості, відновлюють працездатність;

– оптимальний режим розумової та трудової діяльності, повноцінний і своєчасний відпочинок, відхід до сну повинен бути в один і той же час (тривалість здорового сну 7-9 годин на добу);

– раціональне збалансоване харчування, яке повинно бути помірним, відповідним фізіологічним особливостям конкретної людини: з їжею в організм повинна поступати достатня, але не надмірна, кількість білків, вуглеводів, жирів, мікроелементів, вітамінів і мінеральних речовин в правильних пропорціях;

– свіже повітря – провітрюйте робоче приміщення не менше 2 -3 раз за робочу зміну. Бажано помірно озеленити робоче місце рослинами, адже вони поглинають зайвий рівень вуглекислого газу і збагачують навколишнє повітря киснем.

– відмова від шкідливих звичок – тютюнопаління та вживання алкогольних напоїв.

## 2. Психічне здоров'я:

– вміння контролювати свої емоції, справлятися зі складними ситуаціями і протистояти стресовим навантаженням, бути оптимістично налаштованим;

– формування філософського підходу до подій, здатність встановлювати дійсно значимі, конструктивні життєві цілі і прагнути до них (сім'я, діти, волонтерський рух, допомога оточуючим);

– кожна година роботи повинна супроводжуватися 5-хвилинною перервою. Виключіть всі навколишні подразники, закрийте очі і вуха. Постарайтеся протягом 30 секунд не думати зовсім ні про що. Повторіть вправу 3 рази з перервою в 10 секунд. Дана вправа перезавантажує мозкову діяльність, сприяє в подальшому успішно сконцентруватися на роботі.

– порядок на робочому місці. “Порядок зовні – порядок всередині”. При організованому місці виникає порядок в думках і в справах.

У разі виникнення проблем з психічним здоров'ям важливо, щоб психологічна і психіатрична допомога надавалася фахівцями психологами, психіатрами, психотерапевтами.

Крім цього, працівникам пенітенціарних установ рекомендоване додаткове навчання щодо покращення рівня психологічних знань. В додатку ми представили План–конспект такої пробної лекції для працівників пенітенціарних установ (Додаток А).

Результати дослідження дають змогу зробити такі висновки: психологічними чинниками, які впливають на персонал пенітенціарної служби є:

- наявність стресових факторів, що детермінують емоційне вигорання;
- обмеженість ресурсів соціально-психологічної служби, невідповідність між обсягом потреб до участі психолога в наданні допомоги і реальними можливостями психологічної служби;
- нестача часу персоналу для постійної участі в тренінгах і психокорекційній роботі, яка проводиться за певним розкладом;
- неможливість наблизити допомогу психолога до робочого місця персоналу, зокрема, забезпечити негайне реагування психолога на виникнення негативного функціонального стану фахівця.
- одним з основних завдань психологів є широке впровадження в практичну діяльність персоналу установ пенітенціарної системи методів самопомоги, зокрема, засобів саморегуляції власних психічних станів.



## ВИСНОВКИ

Узагальнюючи, зазначимо, що середовище, у якому здійснюється професійна діяльність співробітників виправної установи, значно відрізняється від середовища інших служб силових відомств. Специфіка службової діяльності співробітників пенітенціарної системи полягає у соціально-правовій незахищеності персоналу, який виконує кримінальне покарання, низькому соціальному статусі службовців, негативному впливі середовища засуджених, необхідності подолання явного або прихованого протистояння спецконтингенту, у високому рівні емоційних навантажень, стресових ситуацій, високому ступені «закритості» виправних установ, дефіциті позитивних вражень.

2. Психологічними особливостями діяльності персоналу є: особливість посадових функцій персоналу, владний характер діяльності, збереження службової таємниці, напруженість та стресогенність. Це виконує у ролі постійно діючих психотравмуючих чинників, які можуть сприяти виникненню професійної дезадаптації співробітників пенітенціарних установ.

3. У подальшому більш ґрунтовного вивчення потребують особливості діяльності персоналу установи на різних рівнях безпеки; вдосконалення системи відбору персоналу; потрібна розробка методики підготовки персоналу до діяльності в закритих умовах; психологічний супровід діяльності персоналу.

4. Психологічне здоров'я особистості у наукових джерелах переважно розглядається в термінах адаптивності, гармонії, рівноваги та духовності, при цьому серед критеріїв психологічно здорової людини на перший план виходить саморозвиток, самоактуалізація та внутрішня цілісність особистості.

5. Психологічне здоров'я персоналу організацій є комплексним

явищем, яке доцільно розглядати як на рівні персоналу організації в цілому, так і на рівні окремих працівників організації.

6. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості слід розглядати на трьох рівнях: макрорівні (рівні суспільства), мезорівні (рівні організації) та мікрорівні (рівні особистості в організації).

7. Детермінанти мезорівня включають організаційно-функціональні та організаційно- психологічні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій.

8. До детермінант мікрорівня віднесено групи особистісних детермінант, що пов'язані відповідно з потребо-мотиваційною, когнітивною, емоційно-регулятивною, комунікативною сферами, а також організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу організацій.

9. Врахування наведеної класифікації детермінант дасть змогу більш ефективно сприяти забезпеченню психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості та використовувати людський потенціал організації в умовах соціальної напруженості.

10. Перспективи подальшого дослідження. У перспективі планується проведення емпіричного дослідження детермінант психологічного здоров'я персоналу організацій.

11. Результати дослідження дають змогу зробити такі висновки: [1] психологічними чинниками, які впливають на персонал пенітенціарної служби є:

- наявність стресових факторів, що детермінують емоційне вигорання;
- обмеженість ресурсів соціально-психологічної служби, невідповідність між обсягом потреб до участі психолога в наданні допомоги і реальними можливостями психологічної служби;
- нестача часу персоналу для постійної участі в тренінгах і психокорекційній роботі, яка проводиться за певним розкладом;
- неможливість наблизити допомогу психолога до робочого місця

персоналу, зокрема, забезпечити негайне реагування психолога на виникнення негативного функціонального стану фахівця.

- одним з основних завдань психологів є широке впровадження в практичну діяльність персоналу установ пенітенціарної системи методів самопомоги, зокрема, засобів саморегуляції власних психічних станів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белоножко А. В. Исследование структурных компонентов и личностных детерминант психологического здоровья. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. Вип. 1(46). С. 23–30.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология. СПб.: Питер Пресс, 1997. 656 с.<sup>[LSEP]</sup>
3. Вильямс К. Тренинг по управлению стрессом. Москва: ЭКСМО, 2002. <sup>[LSEP]</sup>165 с.
4. Галецька І. І. Психологічне здоров'я як проблема національної безпеки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №2(1). С. 49–58.<sup>[LSEP]</sup>
5. Глоточкин А.Д. Исправительно-трудовая психология / А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков. Москва: Академия МВД СРСР, 1985. 425 с.
6. Гремлинг С., Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. СПб.: Питер, 2002. 240 с.
7. Дебольский М.Г. Программа социально-психологического тренинга и подготовка сотрудников ИТУ к профессиональному общению с осужденными. Москва: ТК Велби, 1994. 149 с.
8. Детков М.Г. Психолого-педагогические вопросы деятельности пенитенциарных учреждений. *Вопросы деятельности ИТУ*. Москва, 1994.
9. Дикая Л.Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. Москва, 1999. С.80-106.
10. Дмитриев Ю.А. Пенитенциарная психология / Ю.А. Дмитриев, Б.Б. Казак. Ростов н/Д: Фенікс, 2007. 681 с.
11. Дубровина И. В. Школьная психологическая служба: вопросы теории и практики. Москва: Педагогика, 1991. 232 с.<sup>[LSEP]</sup>

12. Жигалкіна (Лебедева) Н. В. Основні детермінанти психологічного здоров'я особистості. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Vol. 17. No 5. 2016. P. 144–149.

13. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків: наук.-практ. рек. / Г. О. Юхновець, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; під ред. М. І. Онупрієва, Я. Ю. Кондратьєва. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 72 с.

14. Зінченко С. А., Богунов С. О., «Професійна мотивація державної кримінально-виконавчої служби України до виконання службових обов'язків», *Науковий вісник Інституту кримінально виконавчої служби*, No 1, с. 111–118, 2012.

15. Зінченко С.А. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова практичних змін у Державній пенітенціарній службі України (створення повноцінної системи підготовки кадрів Державної пенітенціарної служби України). Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/40797> .

16. Зливко С. В. Деякі аспекти формування кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби України. Університетські наукові записки. 2008. No 4 (28). С. 251–255.

17. И. Баранаускене, А. Валайкене, «Влияние стресса на удовлетворенность работой сотрудников исправительных учреждений», *Национальный психологический журнал*, No 1(5), с. 66–69, 2011.

18. Калініна І. В. Деякі особливості підготовки кадрів для пенітенціарної системи: зарубіжний досвід. Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики : зб. матеріалів кругл. столу (Київ, 29 берез. 2018 р.) / відп. ред. І. М. Микитась, М. І. Рудницьких. Київ: Ін-т кримінал.- виконав. служби, 2018. С. 117–120.

19. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології

імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 47. С. 22–29.

20. Кашлюк Ю.І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. Психологічний часопис. 2017. Том 7. № 3. С. 47–58.<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

21. Кодекс етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Електронний ресурс: схвалений на засіданні Колегії Державної пенітенціарної служби України (протокол від 19 груд. 2012 р. № 11РК). – Режим доступу: [http://kvs.gov.ua/Kodeks\\_chesti/pdf](http://kvs.gov.ua/Kodeks_chesti/pdf) .

22. Колотій Н.М. Формування психологічного здоров'я особистості. Вісник ХДПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія. 2001. Вип. 6. С. 143–148.

23. Концепція державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України. Електронний ресурс: Указ Президента України від 8 листоп. 2012 р. № 631/2012. Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/631/2012> .

24. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ: Ніка-центр, 2006. 281с.

25. Космолинский Ф.П. Эмоциональный стресс при работе в экстремальных условиях. Москва: Наука, 1976.

26. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини / за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

27. Креденцер О.В. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій: монографія. Київ: Логос, 2019. 320 с.<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

28. Кушнірова Т. В. Професійно-психологічна підготовка працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки. Київ: Леся, 2014. 60 с.

29. Лагодзинська В.І. Креативність, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я особистості: теоретичний аналіз

проблеми. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 54. С. 29–35.

30. Лефевр В. А., «От психофизики к моделированию души», *Вопросы философии*, No 7, 1990. [15]

31. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ. Монографія: У 2-х т. – Т.І: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Днепр: ДЮІ, 2007. 242 с.

32. Либлинг А., Прайс Д., Шефер Г., *Тюремный работник*. Лондон, «Рутледж», 2012, 163 с.

33. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 352 с. [15].

34. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 352 с. [15].

35. Медведев В. С. Профессиональная деформация личности как проблема правоохранительных органов внутренних дел. 1996, No 1(3). С.15-17.

36. Медведєв В. С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП. Проблеми пенітенціарної теорії і практики. 1996. No 1. С. 42–47.

37. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка *Практическая психодиагностика*. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. С. 161-169.

38. Мірошниченко О. М. Психологічне забезпечення професійної діяльності пенітенціарного персоналу в сфері сімейних відносин. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. наук.-практ. конф. (Харків, 7 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 151–155.

39. Мірошниченко О. М., *Психологічний супровід пенітенціарних установ*. Чернігів, Україна, 2012, с. 19.

40. Паскевська Ю. А. Впровадження психологічної роботи як складової ефективної служби пробації. Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ : зб. матеріалів міжнар. практ.конф. (Київ, 2 груд. 2016 р.). Київ : Ін-т кримінал.-виконав. служби, 2016. С. 327–329.

41. Порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (на допомогу молодому фахівцю): навч. посіб. / О. А. Дука, Л. В. Заславська, С. А. Зінченко, І. М. Копотун; за заг. ред. О. В. Лісцова. Київ: Держ. пенітенціар. служба України, 2013. 203 с.

42. Про Державну кримінально-виконавчу службу України Електронний ресурс: Закон України від 23черв. 2005 р. No 2713-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. No 30. Ст. 409. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> .

43. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України від 16 груд. 1993 р. No 3723–XII. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua> .

44. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань. Електронний ресурс: наказ Державного департаменту України з питань виконання покарань від 25 груд. 2003 р. No 275. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1277-03/print1328558184814949>

45. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін.; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с.

46. Руденко М.В. Критерії та показники оцінювання сформованості методичної компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України // Шляхи підвищення ефективності спеціальної



підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України: зб. матеріалів кругл. столу (Київ, 24 трав. 2018 р.). Київ: Ін-т кримінал.-виконав. служби. С. 34–38.

47. С. П. Безносков, «Профессиональные Санкт-Петербургский гос. ун-т, 1997, 398 с. [1]

48. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре профессиональных свойств личности (на примере представителей социномических профессий): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук; Институт психологии им. Г.С.Костюка АПН Украины. Київ, 1996. 50 с.

49. Сахнік О. В. Психологічне супроводження професійної діяльності працівників Державної пенітенціарної служби України як ефективний засіб забезпечення їх особистої безпеки та надійності. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки. 2015. № 1 (74). С. 496–506.

50. Селье Г. Стресс без дистресса. Москва: Прогресс, 1982. 128 с.

51. Синьов В.М. Основи пенітенціарної педагогіки та психології: посібник. Біла Церква. 2004. 360 с.

52. Спенсер Г., *Нравственность и нравственные чувства. Опыты научные, политические и философские*; пер. с англ. Н. А. Рубанкина, Ред. Минск, Белорусия: Современ. литератор, 1998, с. 330–349.

53. Сухов А.Н. Психология делового общения сотрудников с осужденными / А.Н. Сухов, В.М. Поздняков. Рязань.: РВШ МВД СССР, 1993. 60 с.

54. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів Внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. Наук; Національний ун-т внутрішніх справ МВС України. Харків, 2003. 35 с.

55. Федоришин Г.М. Пенітенціарна психологія: курс лекцій. Івано-

Франківськ: Плай, 2004. 104 с.

56. Фефелов В.А. Модель специалиста ИТУ (вопросы научно методической разработки): учебное пособие / В.А. Фефелов, В.С. Генералов, Г.И. Королев. Рязань: НИРИО, 1980. 57 с.

57. Чичуга М. М. Профілактика деструктивних психічних станів працівників соціально-психологічної служби установ виконання покарань засобами тренінгу. *Вісник Пенітенціарної асоціації України. Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*. 2017. No 1. С. 219–226.

58. Чичуга М. М. Тренінгові технології в професійній підготовці молодих фахівців пенітенціарної системи. Модернізація системи вищої освіти в контексті Закону України «Про вищу освіту»: матеріали виступів Всеукр. наук-практ. конф. Чернігів. юрид. коледж ДПтС України. Чернігів: Десна Поліграф, 2015. С. 329–331.

59. Чорна С. Л. Професійні якості майбутнього працівника пенітенціарної системи. Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. 2014. No 3 (7). С. 158–163.

60. Ягунов Д. В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування: моногр. 4-те вид., переробл. та допов. Одеса: Фенікс, 2011. 446 с.

61. Ятчук М.С. Психологічні аспекти професійної діяльності керівників органів та установ виконання покарань. Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ : зб. матеріалів IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2 груд. 2016 р.). Київ : Ін-т кримінал.-виконав. служби, 2016. С. 374–377.

62. F.T. Cullen, B.G. Link, N.T. Wolfe, J. Frank, «The social dimensions of correctional officer stress», *Justice Quarterly*, Vol. 2, 1985. [L]  
[SEP]

63. Morgeson F.P., Humphrey S.E. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*. 2006. No 91. P. 1321–1339.

## ПЛАН-КОНСПЕКТ (КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЇ)

(проведення заняття з психологічної підготовки працівників пенітенціарної служби для збереження здоров'я)

Тема: Психологічна готовність до роботи в особливих умовах. Підтримання оптимального стану психічного здоров'я персоналу під час виконання завдань за призначенням (формування психологічної стійкості до впливу стресових чинників, запобігання виникненню негативних психічних станів). Індивідуально-психологічні якості персоналу, які враховуються під час проведення атестації. Психологічне відновлення та медико-психологічна реабілітації персоналу. Методи психологічної саморегуляції. Профілактика ПТСР (Пост травматичний стресовий розлад).

Навчальна мета: підвищення рівня знань особового складу пенітенціарної служби.<sup>[L][SEP]</sup>

Час проведення: 2 академічні години (90 хвилин).

Навчально-матеріальне забезпечення: конспект<sup>[L][SEP]</sup> Нормативно-правові акти та література:

. Кокун, О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : [монографія] / Кокун О. М. – К. : Міленіум, 2004. – 265 с. <sup>[L][SEP]</sup>

. Миронець С.М. Негативні психічні стани рятувальників в умови виникнення надзвичайних ситуацій. Монографія. / С.М. Миронець, О.В. Тіщенко. “Видавництво” “Август Трейд”, Київ, 2007 р. – 168 с. <sup>[L][SEP]</sup>

. Наказ МВС України від 31.08.2017 р. No 747 «Порядок психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій». <sup>[L][SEP]</sup>

. Тимченко, А. В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции : [учебное пособие] / Тимченко А. В. – Харьков : ХВУ, 1997. – 184 с.

<sup>[L][SEP]</sup>Порядок проведення заняття: <sup>[L][SEP]</sup>

1. Організаційні заходи – 5 хв.:

- перевірка присутніх; оголошення теми і мети заняття. 2. Контроль знань – 5 хв.:

- перевірка засвоєння раніше пройденого матеріалу. 3. Викладення матеріалу теми – 25 хв.

Питання, які вивчатимуться:

1. Психологічна готовність до роботи в особливих умовах. [L] [SEP]
2. Підтримання оптимального стану психічного здоров'я персоналу пенітенціарної служби під час виконання завдань за призначенням (формування психологічної стійкості до впливу стресових чинників, запобігання виникненню негативних психічних станів) [L] [SEP]
3. Індивідуально-психологічні якості персоналу, які враховуються під час проведення атестації. [L] [SEP]
4. Психологічне відновлення та медико-психологічна реабілітації персоналу. [L] [SEP]
5. Методи психологічної саморегуляції. [L] [SEP]
6. Профілактика ПТСР.

### **Питання та їх стислий зміст**

#### **Методичні вказівки**

1. Психологічна готовність до роботи в особливих умовах. Підтримання оптимального стану психічного здоров'я персоналу під час виконання завдань за призначенням (формування психологічної стійкості до впливу стресових чинників, запобігання виникненню негативних психічних станів).

Психологія діяльності в особливих умовах є однією з галузей психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності змін і відновлювання психічної діяльності особистості в умовах, що є екстремальними за своїм характером, пов'язані з дією стрес-факторів підвищеної інтенсивності та несуть у собі головним чином безпосередню

небезпеку для життя та здоров'я її суб'єкта, пов'язані з безпосереднім ризиком чи загрозою для його життя та здоров'я під час та після виконання професійних обов'язків.

В екстремальних ситуаціях для успішної адаптації особливе значення має психологічна готовність – сукупність якостей працівника, на базі якої виникає стан змобілізованості психіки, настрою на доцільні, активні і рішучі дії у складних умовах службової діяльності.

Психологічна готовність включає:

- відповідальність за виконання обов'язків, завдань, почуття обов'язку;
- знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до працівника;
- знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до працівника;
- володіння прийомами та способами професійної діяльності;
- самоконтроль, змобілізованість, саморегуляція дій;
- самооцінка підготовленості, критичність виконання. Психологічна стійкість – стан працівника, який
- відображає зміст та умови поставленого завдання. Включає емоційно-вольову стійкість, тобто здатність співробітника за допомогою волі контролювати вплив емоції на діяльність.

2. Психологічна стійкість – у різних осіб неоднакова, виявляється в наступному:

- чутливість до психогенних чинників;<sup>[1]</sup>
- реакція на одні й ті ж чинники;<sup>[2]</sup>
- ступінь впливу інтенсивного психологічного
  - напруження на всю психологічну діяльність співробітника та на реальні результати розв'язуваних ним оперативних завдань;
  - особиста здатність до мінімізації виникаючих несприятливих психологічних реакцій.

3. З урахуванням психологічних вимог працівники пенітенціарної служби повинні знати:

- психологічні фактори, що впливають на діяльність особового складу підрозділів при гасінні пожеж та ліквідації наслідків аварій, стихійних лих; [L] [SEP]
- психологічні особливості виконання основної задачі; [L] [SEP]
- можливі зміни в діяльності особового складу підрозділів під впливом психологічних факторів; [L] [SEP]
- психологічні вимоги, що поставлені перед особовим складом. [L] [SEP] Враховуючи специфіку службової діяльності, головними психологічними вимогами до працівників пенітенціарної служби є: [L] [SEP]
- високий рівень психологічної стійкості (здійснення діяльності в умовах впливу негативних психологічних факторів); [L] [SEP]
- вольові якості – самоконтроль, витримка, рішучість в екстремальних умовах; [L] [SEP]
- готовність тривалий час витримувати психічні та фізичні перевантаження, зберігаючи високу бойову активність; [L] [SEP]
- здібність до напруженої розумової праці, професійне мислення (логічність, швидкість, глибина, кмітливість, гнучкість разом з творчою уявою); [L] [SEP]
- високо розвинена слухова і зорова пам'ять; [L] [SEP]
- професійна спостережливість. [L] [SEP]

Максимальне навантаження при цьому припадає на пізнавальні процеси.

4. Підтримання оптимального стану психічного здоров'я персоналу пенітенціарної служби під час виконання завдань за призначенням (формування психологічної стійкості до впливу стресових чинників, запобігання виникненню негативних психічних станів). Розрізняють

довгочасну і ситуаційну психологічну готовність до екстремальних дій.

Довгострокова передбачає:

- стійку мотивацію до підготовки і виконання завдань;
- необхідний рівень професійної майстерності та професійних якостей;
- установку на активну підготовку і ведення дій, психологічну підготовку.

Ситуаційна передбачає

- безпосередню мобілізацію психіки на входження в екстремальну обстановку;
- почуттів;

В умовах надзвичайних ситуацій головні зусилля морально-психологічного забезпечення мають зосереджуватися на досягненні та збереженні у працівників необхідного морально-психологічного стану, створенні і підтриманні морально-психологічної стійкості.

Психологічна допомога (самопоміага) – комплекс психологічних, організаційних, медичних заходів, спрямованих на забезпечення успішного подолання персоналом ДСНС психотравмуючих обставин надзвичайної ситуації, збереження працездатності і попередження розвитку у нього посттравматичних стресових розладів.

5. Психологічні розходження між людьми можуть бути настільки значними, що деякі працівники, не дивлячись на здоров'я та активне прагнення оволодіти діяльністю, фактично не можуть працювати в таких умовах.

В умовах надзвичайних ситуацій головні зусилля морально-психологічного забезпечення мають зосереджуватися на досягненні та збереженні у працівників необхідного морально-психологічного стану, створенні і підтриманні морально-психологічної стійкості.

Психологічна допомога (самопоміага) – комплекс психологічних, організаційних, медичних заходів, спрямованих на забезпечення успішного

подолання персоналом ДСНС психотравмуючих обставин надзвичайної ситуації, збереження працездатності і попередження розвитку у нього посттравматичних стресових розладів.

Психологічні розходження між людьми можуть бути настільки значними, що деякі працівники, не дивлячись на здоров'я та активне прагнення оволодіти діяльністю, фактично не можуть досягнути необхідного мінімуму професійної майстерності.

Особливий інтерес представляють такі особливості особистості, які здатні регулювати рівень функціонального стану при несенні служби. Частіше всього такою якістю виступає емоційна стійкість, яка дозволяє пожежному зберігати необхідну фізичну та психічну працездатність в екстремальних умовах.

Емоційна стійкість дозволяє більш ефективно справлятися із стресом, впевнено та холоднокрівно застосовувати засвоєні навички, приймати адекватні рішення в обстановці дефіциту часу. Стійкі до стресу особи характеризуються як активні, не імпульсивні, настирливі у подоланні перешкод. Протилежно цьому емоційно нестійкі особи, песимістичні, подразливі, сприймають оточення як вороже, та мають схильність зациклюватись на подразниках, пов'язаних з небезпекою. Емоційна стійкість може бути обумовлена мотивацією на досягнення високих показників, а також знаком емоційного переживання, його довжиною та глибиною.

Високотривожні працівники більш чутливі до емоційного стресу, з трудом виходять з цього стану. Тривожність безпосередньо пов'язана з ризиком захворіти неврозом. Психологічна стійкість в більшому ступені виражена у низькотривожних. Ці особи більш раціональні та з меншим емоційним напруженням здатні долати стресову ситуацію.

Психологічне відновлення та медико-психологічна реабілітації персоналу.

Професійно важливими для рятувальників якостями є також інтроверсія – екстраверсія. (Інтроверсія – це спрямованість уваги на



психологічні процеси, які відбуваються в середині особистості, на себе, Екстраверсія – направленість уваги на оточуючу дійсність). Екстраверти в найменшому ступені переживають монотонність роботи, піддаються втомі у порівнянні з інтровертами під час роботи, коли обмежені зовнішні контакти.

Професійно важливі психологічні якості – сукупність особистісних, психологічних, психофізіологічних якостей людини, що забезпечують високу ймовірність успішності його професійного становлення та діяльності.

На основі аналізу поведінки працівників в екстремальних умовах доцільно умовно виділити чотири групи реакції.

1. Реакція підвищеної обережності. Полягає в намірах прийняти всі міри для того, щоб захистити себе.

2. Реакція адекватної мобілізації - наміри детально розібратися в обставинах, навичках, вірно оцінювати обставини та вмінню відрізнити справжню небезпеку від уявної і застосуванню відповідних мір захисту.

3. Реакція зневажання небезпекою - характерна для тих працівників, які намагаються запевнити себе, що небезпеки не існує, всі міри перестороги зайві. Вони схильні звинувачувати інших працівників в перестраховці, в драматизації ситуації.

Розкриваючи поняття психологічних реакцій людини в екстремальних умовах необхідно виділити

1. Різке порушення життєвих стереотипів. 2. Страх, тривогу.<sup>[L]<sub>SEP</sub>]</sup>3. Навантаження на нервову

Психологічна реабілітація (іноді соціальна реабілітація) – комплекс заходів спрямованих на відновлення психічних та фізичних сил в людини. Реабілітаційні заходи проводять для відновлення позитивного відношення до родини, суспільства, життя та попередження формування психічних розладів.

Методи психологічної саморегуляції. Застосування прийомів регуляції психологічного стану.

Саморегуляція дослівно перекладається, як приводити в порядок. Тобто саморегуляція – це завчасно усвідомлене і організований вплив

суб'єкта на власну психіку для зміни її характеристик у потрібному й очікуваному напрямку.

Саморегуляція ґрунтується на комплексі закономірностей психічного функціонування та їх наслідки, які відомі як психологічні ефекти. До них відносять:

- активуючий вплив мотиваційної сфери;
- ефект від управління психічними образами, які виникають у свідомості особистості;
- функціональну цілісність і структурну єдність всіх когнітивних процесів психіки, які забезпечують ефект впливу суб'єкта на свою психіку;
- функціональний зв'язок емоційно-вольової сфери особистості її тілесного досвіду, розумових процесів.

Початок процесу саморегуляції повинно мати взаємозв'язок з визначенням у себе конкретного протиріччя, пов'язаного з мотиваційною сферою. Саме ці протиріччя і є своєрідною рушійною силою, яка стимулює перебудову деяких властивостей і рис своєї особистості. Прийоми такої саморегуляції можуть бути побудовані на наступних механізмів: рефлексії, уяві, нейролінгвістичного програмування та ін.

Найбільш ранній досвід саморегуляції тісно взаємопов'язаний з тілесним відчуттям.

Саморегуляція особистості – це також і управління своїми психоемоційними станами. Вона може досягатися за допомогою впливу індивіда на самого себе за допомогою слів-тверджень, думок-образів (візуалізація), регулювання м'язового тону і дихання. Психічна саморегуляція – це своєрідний спосіб кодування своєї власної психіки. Така саморегуляція ще називається аутотренінгом або аутогенним тренуванням. Внаслідок саморегуляції виникає кілька важливих ефектів, таких як: заспокоєння, тобто усувається емоційна напруженість; відновлення, тобто послаблюється прояви втоми; активізація, тобто підвищується психофізіологічна реактивність.

Розрізняють природні способи саморегуляції, такі як сон, прийом їжі, спілкування з тваринами і живий середовищем, гарячий душ, масаж, танці, руху та інше. Однак використовувати такі засоби не завжди існує можливість. Так, наприклад, перебуваючи на роботі індивід в момент виникнення напруженої ситуації або перевтоми не може лягти спати. А адже саме своєчасність саморегуляції є основоположним чинником у психогігієні. Своєчасна саморегуляція здатна запобігти скупчуванню залишкових явищ перенапружених станів, сприяє відновленню сил, сприяє нормалізації емоційного фону, надає допомогу у взятті контролю над своїми емоціями, посилює мобілізаційні ресурси організму.

Природні прийоми саморегуляції – це одні з найбільш простих і доступних методів регулювання. До них відносять: посмішку і сміх, позитивне мислення, мріяння, спостереження за прекрасним (наприклад, за пейзажем), розглядання фотографій, тварин, квітів, вдихання чистого та свіжого повітря, похвалу кого-небудь т. д.

Загальні прийоми саморегуляції психічного стану.

Виявити ступінь власної розслабленості не завжди легко. Деякі люди відверто вважають собі розслабленими, але насправді це не відповідає дійсності. Можливо, комусь притаманна майже постійна напруга, до якої постійно можна звикнути, майже не помічаючи. Алі така прихована напруга може викликати неврозоподібні стани чи викликати нервові зриви. Деякою мірою можна виявити свій стан розслабленості за допомогою невеликого тесту в якому пропонується уявити собі та оцінити яскравість і насиченість отриманих уявлень за п'ятибальною системою в таких ситуаціях:

- дрімота, засипання в теплій постелі; [L] [SEP]
- відпочинок на теплому піску від людного пляжу; [L] [SEP]
- сидіння в м'якому кріслі за чашкою чаю; [L] [SEP]
- прогулянка по осінньому парку; [L] [SEP]
- ранішній збір до школи; [L] [SEP]
- азартна гра; [L] [SEP]

- очікування в черзі до стоматолога; [SEP]
- пошук дуже необхідної загубленої речі.

#### [SEP]Етап 1.

Викличте почуття важкості. Сядьте зручно, дихайте спокійно. Промовте подумки: «Моя ліва рука важка» (7 разів). Потім промовте фразу: «Я цілком спокійний». Зробіть паузу і скажіть подумки: «Моя права рука важка» (7 разів). Потім фразу: «Я цілком спокійний». Повторіть подумки: «Моя ліва (права) нога важка» (7 разів). Потім фразу: «Я цілком спокійний». Потім промовте подумки: «Моє тіло важке» (7 разів). «Я цілком спокійний» (7 разів).

#### Етап 2

Викличте почуття тепла. Виконайте вправи попереднього етапу, Відчувши тіло важким, додайте: «Моя ліва рука, важка і тепла» (7 разів). Потім повторіть: «Я цілком спокійний»; Далі промовте: «Моя права рука важка і тепла» (7 разів) - і скажіть фразу: «Я цілком спокійний». Потім промовте: «Моя ліва (права) нога важка і тепла» (7 разів). Закінчувати вправу слід фразою: «Моє тіло важке і тепле» (7 разів), а потім треба сказати: «Я цілком спокійний».

#### Етап 3

Регулюємо діяльність серця. Повністю виконайте вправи 1 і 2 етапів аутотренінгу. Потім переключіть увагу на роботу серця. Відчуйте ритм биття серця, його удари, важкість і тепло в його роботі. Використовуйте таку фразу: «Мої руки, ноги, все тіло важке і тепле; серце б'ється рівномірно, і спокійно» (7 разів). Слід повторити: «Я цілком спокійний».

#### Етап 4

Виробляємо властивість регулювати дихання. До попередніх етапів додається концентрація на диханні. Використовуйте фразу: «Моє тіло важке і тепле. Моє серце б'ється рівномірно і спокійно. Моє дихання рівне» (7 разів). Завершіть виконання вправ фразою: «Я цілком спокійний».

#### Етап 5

Регулюємо роботу органів черевної порожнини, Виконавши попередні 4 вправи, зосередьтеся на сонячному сплетінні, уявляючи його між пупком і мечовидним відростком грудини, тобто у верхній частині черевної порожнини. Промовте фразу-формулу: «Мої руки; ноги, ,все тіло важке і тепле; серце б'ється спокійно і рівно; дихання спокійне; в сонячному сплетінні розливається тепло» (6 разів) - і завершіть фразою: «Я цілком спокійний». Відчуйте, як поступово прогриваються органи черевної порожнини.

#### Етап 6

Регулюємо судини голови. Виконайте вправи попередніх 5 етапів. Потім потрібно викликати у себе відчуття прохолоди в ділянці чола, подиху свіжого вітру. Промовте формулу: «Мої руки, ноги, все тіло важке і тепле; серце б'ється спокійно і рівно; дихання спокійне; у сонячному сплетінні розливається тепло, чоло приємно прохолодне» (7 разів) - і завершуйте фразою: «Я цілком спокійний».

#### 6. Профілактика ПТСР.

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) розвивається в осіб будь-якого віку після стресової ситуації або події загрозливого чи катастрофічного характеру. Близько 25–30% осіб, які перенесли травматичну подію, можуть зазнати ПТСР.

У дорослих найбільш поширеними симптомами є нав'язливі яскраві сумні спогади (флешбеки), уникання пов'язаних з травмою нагадувань та соціального контакту. Люди з ПТСР часто намагаються викинути з голови спогади, не думати та не говорити про це докладно. З іншого боку, вони можуть надмірно міркувати над питаннями, що заважають їм змиритися з подією: чому це трапилося з ними, як це можна було запобігти або як вони можуть помститися. Їх сон порушується через кошмари, пов'язані з травмою. У дітей, особливо до 8 років, симптоми набувають форми багаторазових переживань досвіду, повторюваних ігор або жахливих снів без усвідомлення змісту.

ПТСР піддається лікуванню навіть в осіб, які багато років тому перенесли травматичну подію, але діагностування цього розладу є складним, оскільки багато пацієнтів уникають говорити про свої проблеми.

У грудні 2018 р. фахівці Національного інституту охорони здоров'я і вдосконалення медичної допомоги Великобританії (National Institute for Health and Care Excellence — NICE) на своєму офіційному ресурсі опублікували сучасні докази та сформуливали нові рекомендації щодо виявлення, оцінки та лікування ПТСР у дітей, молоді та дорослих.

### Розпізнавання ПТСР

1. Особи з ПТСР, включаючи комплексний ПТСР, мають низку симптомів, пов'язаних з функціональними порушеннями: повторне переживання;<sup>[1]</sup> уникання;<sup>[2]</sup> надмірне збудження (гіпернастороженість, гнів, дратівливість); негативні зміни настрою та мислення; емоційне оніміння;<sup>[3]</sup> дисоціація;<sup>[4]</sup> міжособистісні труднощі або проблеми у стосунках; негативне самосприйняття (відчуття пригніченості, спустошення або обезцінення).

2. Травматичні події, які пов'язані з розвитком ПТСР, можуть бути переживаннями чи спостереженнями поодиноких, повторюваних або багаторазових подій, наприклад: серйозні аварії;<sup>[5]</sup> фізичне та сексуальне насильство;<sup>[6]</sup> жорстоке поводження, включаючи дитяче або домашнє насильство; травма, пов'язана з роботою, включаючи дистанційний вплив; травма, пов'язана з серйозними проблемами зі здоров'ям або пологами (наприклад госпіталізація у відділення інтенсивної терапії або смерть новонародженого); війна і конфлікт;<sup>[7]</sup> катування.<sup>[8]</sup>

3. При обстеженні на ПТСР необхідно ставити конкретні питання щодо повторного переживання, уникання, надмірного збудження, дисоціації, негативних змін настрою і мислення та пов'язаних функціональних порушень. У пацієнтів із симптомами ПТСР необхідно дізнатися про перенесення однієї або більше травматичних подій, наводячи конкретні приклади.

4. Закріплення вивченого матеріалу та підбиття підсумків - 10 хв.

5. Підбиття підсумків – 5 хв.: зазначення питань, що потребують підвищеної уваги; оголошення оцінки; відповіді на запитання.