

Така ситуація призводить до безсистемності та фрагментарності наукових досліджень, такі питання, наприклад, як психологічні аспекти віктимологічної профілактики, примирення жертви зі злочинцем залишаються поза увагою.

Таким чином, на нашу думку, значний науковий потенціал у цій сфері дає підстави виділити самостійний напрям юридичної психології – психологію жертви злочину як окремих напрямків юридичної психології, що вивчає індивідуальні психологічні ознаки жертви злочину, її поведінку до, під час та після вчинення злочину, характер взаємодії слідчого при проведенні слідчих дій, психологічні основи віктимологічної профілактики та відшкодування завданої шкоди.

Сахнік О.В.,

кандидат психологічних наук, начальник науково-дослідної лабораторії науково-дослідного центру ІКВС НАВС

ДЕЯКІ ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ З РЕЗЕРВОМ КАДРІВ НА ВИСУНЕННЯ У ДЕРЖАВНІЙ ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

В умовах демократизації суспільства основні стратегічні цілі кадрової політики державних установ України полягають у формуванні оптимальної за призначенням соціально-професійної структури персоналу, здатного забезпечити успішне вирішення поставлених перед ним завдань, створенні такої системи роботи, що сприятиме відпрацюванню у кожного працівника професійного стилю поведінки, адекватного меті функціонування організації. Досягнути поставлених цілей можна лише з урахуванням принципів управління персоналом, що реалізують у створенні для кожного працівника можливостей для реалізації власних знань, вмінь та здібностей, а також у виборі надійних методів стимулювання професійного й особистісного росту підпорядкованого персоналу.

Ефективність впровадження зазначених принципів реалізації кадрової політики в установах державного значення обумовлює успішність роботи з працівниками за всіма пріоритетними напрямками, якими у першу чергу є систематичне та перспективне визначення можливих вакансій, потреб у певних категоріях персоналу, планування та проведення профорієнтаційних заходів з метою комплектування штатних посад органу (установи) фахівцями з необхідними характеристиками та рівнем професійної підготовки; впровадження заходів професійного

відбору персоналу, безпосередньої оцінки ступеня відповідності фахівця вимогам, що до нього пред'являються; створення системи просування та ефективного використання персоналу з урахуванням стратегічних задач розвитку організації; пошук шляхів стимулювання посадовців до активної професійної діяльності та підвищення кваліфікації; вивільнення персоналу, нездатного до якісного виконання поставлених перед ним задач.

З огляду на сказане ефективний розвиток будь-якої організації, у тому числі і Державної пенітенціарної служби України, неможливий без визначення шляхів та перспектив професійного (кар'єрного) росту діючого персоналу, виявлення працівників, що за рівнем професіоналізму, сформованості професійно-важливих якостей можуть бути віднесеними до категорії найбільш перспективних у плані висунення на посади з більшим обсягом роботи, вибору та реалізації стратегічних напрямів управління даною категорією посадовців.

Причинами суб'єктивного характеру є необхідність надати відповідальним та професійно підготовленим працівникам можливість успішно просуватися по кар'єрній сходинці, бачити перспективи свого подальшого службового росту, що стимулює їх ініціативність, мотивує на досягнення кращих результатів у професійній діяльності; потреба у створенні здорової конкуренції між працівниками підрозділу, у висловленні довіри та побудові атмосфери підтримки по відношенню до тих працівників, що старанно та відповідально виконують покладені на них обов'язки, з метою формування в них стійкої віри у власні сили, бажання повної професійної реалізації.

Результатами успішно проведеної роботи з працівниками Державної пенітенціарної служби України, які заслуговують на зарахування до резерву кадрів на висунення, мають бути підняття престижності пенітенціарної служби для діючих посадових осіб, що відчувають увагу до власної особистості з боку організації, турботу про успішних та перспективних фахівців; привабливість професійної реалізації в даній правоохоронній структурі для кандидатів на службу, які переконуються у наявності створених умов для самовдосконалення та саморозвитку молодих спеціалістів; якісне функціонування службових колективів органів та установ виконання покарань, що характеризуються наявністю позитивного соціально-психологічного клімату; оптимізація ділових та товариських стосунків; створення належних умов для розвитку потенціалу людських ресурсів; упередження виникнення причин, що провокують суттєву плінність кадрів, зокрема підвищення працівників в посадах за суб'єктивними критеріями професійного відбору.

Першочерговою задачею, що стоїть перед працівниками кадрових підрозділів кримінально-виконавчої служби України під час формування резерву кадрів на висунення, має бути пошук та виявлення у відомчих колективах таких посадовців, які цілком відповідають вимогам обраної ними професії та мають сформовані мотиви щодо просуватися по кар'єрній сходинці. Враховуючи даний тезис, очевидним є те, що робота з резервом кадрів на висунення несе у собі змістовну психологічну складову, яка має бути реалізованою фахівцем з психологічною освітою. Психологічне супроводження діючих співробітників на різних етапах проходження служби, у тому числі здійснення його професійно-психологічного вивчення під час переміщення в посадах, є актуальною вимогою сьогодення, невід'ємною умовою оптимізації управління людськими ресурсами. Разом з тим, за результатами аналізу змісту нормативно-розпорядчих документів Державної пенітенціарної служби України виявлено факт повної відсутності регламентації психологічного супроводження проходження служби діючим персоналом.

З огляду на сказане, актуальним постає питання щодо оптимізації в органах, установах виконання покарань та слідчих ізоляторах роботи з резервом кадрів на висунення на керівні посади на основі сучасних наукових досягнень в галузі практичної та пенітенціарної психології. Зокрема, потребують суттєвого уточнення критерії здійснення професійно-психологічного відбору кандидатів на заміщення посад, що передбачають виконання управлінських функцій, напрямки психологічної підготовки таких посадовців до керівної діяльності, показники щодо визначення її ефективності тощо. Вирішення зазначених завдань надасть можливість наблизити Державну пенітенціарну службу України до функціонування за європейськими стандартами, прискорити процес євроінтегрування нашої країни.

Шевченко Л.О.,

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри соціології та
психології ХНУВС

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНИХ НАСТАНОВ ЗЛОЧИНЦІВ

У сучасній психології настанова тлумачиться як готовність, схильність суб'єкта, що забезпечує стійкий цілеспрямований характер протікання діяльності по відношенню до певного об'єкту. Д.М.Узнадзе одним з перших визначив настанову як цілісний особистісний стан