МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

Виконав:
Здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 053 Психологія
_____ Юлія Рень
(підпис)

Науковий керівник:
доцент кафедри психології,
кандидат психологічних наук, доцент,
_____ Тетяна Кухар
(підпис)

Нормоконтролер:
доцент кафедри психології,
кандидат психологічних наук, доцент,
_____ Тетяна Кухар
(підпис)

Оцінка:
Національна шкала_____
Кількість балів: ___Оцінка ECTS ___
Робота допущена до захисту в ЕК
«____»_____20__ року, протокол № ____
засідання кафедри психології

Чернігів – 2025

АНОТАЦІЯ

Рень Ю. В. «Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України». – Кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» (галузь знань 05 соціальні та поведінкові науки). – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2025.

Дипломна робота здобувача вищої освіти на другому (магістерському) рівні присвячена вивченню соціально-психологічних особливостей мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Об'єкт дослідження – мотивація професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Наукова новизна отриманих результатів в кваліфікаційній роботі полягає у вирішенні актуальних завдань дослідження проблем соціально-психологічних особливостей мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, у зв'язку з чим обґрунтовано ряд наукових положень та висновків стосовно вказаної проблеми, а саме: визначено соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розкрито сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; визначено методи і методики вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розроблено психологічну програму підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

У представленій роботі охарактеризовано професійну діяльність персоналу ДКВС України; визначено соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розкрито сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; організовано та визначено та етапи проведення емпіричного дослідження рівня

мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; обрано методи і методики вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; проаналізовано результати емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; надано рекомендації щодо підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розроблено психологічну програму для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; проаналізовано результати стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

В дипломній роботі здобувача запропоновано практичні рекомендації для персоналу ДКВС України, які несуть особисту відповідальність за підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення: підвищення зовнішньої мотивації; можливість професійного росту персоналу ДКВС України шляхом підвищення професійної кваліфікації; можливість кар'єрного росту персоналу ДКВС України; підвищення заробітної плати; покращення умов праці; підвищення внутрішньої мотивації (особистісне «Я», формування ціннісних орієнтацій).

Ключові слова: мотивація, професійна діяльність, професійне вдосконалення, стимулювання мотивації, психологічна програма, психологічний тренінг.

Список публікацій здобувача за темою роботи:

Рень Ю. В. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах євроінтеграційних процесів: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф (м. Чернігів, 22 листопада 2024 р.), Пенітенціарна академія України: Пенітенціарна академія України.

ЗМІСТ

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ……4

ВСТУП……5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ……11

1.1. Характеристика професійної діяльності персоналу ДКВС України…….11

1.2. Соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……19

1.3. Сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……...31

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ……39

2.1. Організація та етапи проведення емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……39

2.2. Вибір методів і методик вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……42

2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……46

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ……..…60

3.1. Рекомендації щодо підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……60

3.2. Розроблення психологічної програми для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України……64
3.3. Результати стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України…….69

ВИСНОВКИ……74

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……78

ДОДАТКИ……87

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ

ДКВС	Державна кримінально-виконавча служба
КК	Кримінальний кодекс України
КВК	Кримінальний виконавчий кодекс України
КУпАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
СІЗО	слідчий ізолятор
УВП	установа виконання покарання

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. На сучасному етапі розвитку українське суспільство перебуває під впливом складних трансформаційних перетворень, які торкнулися всіх галузей його життєдіяльності. Економічні, соціальні та політичні потрясіння, обтяжені військовими діями на території України, негативно впливають на звичний перебіг життя громадян. Сучасні виклики обумовили актуальність вирішення проблеми, що стосується професійної діяльності як однієї із значущих форм життєдіяльності людини. Як важлива складова життя людини, вона виступає засобом формування її особистості й розвитку. Зважаючи на складність роботи з особами, які вчинили кримінальні правопорушення, професійна діяльність персоналу Державної кримінальної виконавчої служби (далі – ДКВС) України потребує постійного вдосконалення. Розв'язання нагальних проблем вимагає від кожного працівника не лише володіння необхідними знаннями та вміннями, а й розвинених особистісних якостей: ініціативності, креативності, комунікативності, вміння долати труднощі та співпрацювати в команді та ін.

Актуальність теми дослідження полягає у необхідності мотивації професійного вдосконалення працівників ДКВС України, зокрема її соціально-психологічних особливостей, дослідження яких обумовило вибір теми кваліфікаційної роботи магістра: «***Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України».***

Особливості мотивації професійного вдосконалення є актуальною складною проблемою для теоретичного і практичного формування питань у діяльності персоналу ДКВС України. Теоретичну та практичну основу дослідження становлять праці вітчизняних вчених-фахівців управлінської та психологічної наук: З. Р. Кісіля, М. С. Корольчука, О. М. Столяренко, Д. А. Коваленко, В. А. Ковальчука, М. Я. Купчака, В. Т. Лозовецької та ін. В Україні питання мотивації та професійної самореалізації вивчалися Л. І. Божовичем, Т. О. Гальцевою, В. М. Дружиніним, В. В. Кириченко, В. І. Ковальовим, С. О.

Микитюком, Г. В. Пирогом, Л. М. Михайлено, В. О. Мельман та ін. Проте, незважаючи на чималу кількість наукових праць з окресленої тематики, питання соціально-психологічних особливостей мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України потребує подальшого розгляду.

Аналіз публікацій за тематикою дослідження. Питання, пов'язані з діяльністю персоналу ДКВС України досліджували: Ягупов В. В. розглядав аспекти професійного розвитку («Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості» (2015)); Танасійчук О. М. розглянув психологічний аспект професійної діяльності («Психологічні детермінанти професійного становлення особистості» (2019)); Гомонюк В. О. наукову працю присвятив дослідженню самоактуалізації та самореалізації особистості («Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення» (2013)); мотиваційний аспект професійної діяльності особистості розглядала науковиця П'янківська Л. В. (Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект» (2021)); Мельман В. О. досліджував елементи мотивації професійної діяльності персоналу («Функціональний підхід до мотивації професійної діяльності персоналу» (2013)); Кухар Т. вивчала емоційну складову персоналу ДКВС України («Формування соціально-емоційних навичок персоналу ДКВС України» (2024)) та ін.

Мета випускної кваліфікаційної роботи полягає у тому, щоб на основі теоретичного дослідження аспектів професійної діяльності персоналу ДКВС України визначити соціально-психологічні особливості мотивації до її вдосконалення.

Відповідно до поставленої мети сформульовано наступні ***завдання*:**

1. Здійснити характеристику професійної діяльності персоналу ДКВС України.

2. Визначити соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

3. Розкрити сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

4. Окреслити організаційні аспекти та етапи проведення емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

5. Здійснити вибір методів і методик вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

6. Проаналізувати результати емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

7. Надати рекомендації щодо підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

8. Розробити психологічну програму підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

9. Проаналізувати результати стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Об'єкт дослідження – мотивація професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використовувався комплекс методів, обумовлених об'єктом, предметом, метою та завданнями дослідження. Для написання кваліфікаційної роботи використовувалися теоретичні загально-наукові методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, узагальнення, систематизація.

Загально-логічний метод використовувався для дослідження різних аспектів мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України (Розділ 1). При цьому, за допомогою аналізу і синтезу вивчалися й аналізувалися наукові погляди різних вчених щодо визначення проблемних питань діяльності персоналу ДКВС України (п.п. 1.1.);

Діалектичний метод дав змогу розкрити поняття мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України (п. п. 1.3.); соціально-психологічні

аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України (п.п.1.2.).

Емпіричні – цілеспрямоване дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; комплекс стандартизованих методик: Авторський опитувальник для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності; Опитувальник базових переконань (Р. Янов-Бульман) у адаптації О. Кравцової; методика К. Замфір в модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності» (п. п. 2.2.);

Статистичні – аналіз результатів емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України (п. п. 2.3.).

Метод індукції використано для формулювання висновків проведеного дослідження.

Органічне використання спеціальних наукових методів дало змогу реалізувати повноту, логічну несуперечливість та об'єктивність у визначенні соціально-психологічних особливостей мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Інформаційна база дослідження. Інформаційну базу дослідження становлять Конституція України, кримінальний кодекс України (далі - КК України), Кримінальний виконавчий кодекс України (далі - КВК України), Закони України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про пробацію»; навчальні матеріали; публікації у наукових фахових виданнях науковців Бараша Є. Ю., Серажима І. Р., Павлова В. Г., Пузирьова М. С., Боднара І. В., Колба О. Г., Дуки О. А., Зінченко С. А., Разумейко Н. С., Ткаченко О. Г. та ін..; матеріали науково-практичних конференцій; збірники наукових праць; Інтернет-видання; офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України та ін..

Емпірична база дослідження. Базою дослідження виступили слідчі ізолятори, що підпорядковані Департаменту з питань виконання кримінальних покарань та міжрегіональним управлінням з питань виконання кримінальних

покарань Міністерства юстиції (далі – СІЗО). У дослідженні прийняли участь 60 осіб – працівників ДКВС (30 жінок та 30 чоловіків віком 18-45 років).

Теоретична значущість. Теоретичне значення дослідження полягає у характеристиці професійної діяльності персоналу ДКВС України, визначенні соціально-психологічних аспектів необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, розкритті сутності мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Наукова новизна отриманих результатів в кваліфікаційній роботі полягає у вирішенні актуальних завдань дослідження проблем соціально-психологічних особливостей мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, у зв'язку з чим обґрунтовано ряд наукових положень та висновків стосовно вказаної проблеми, а саме: визначено соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розкрито сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; визначено методи і методики вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розроблено психологічну програму підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Практичне значення роботи. Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони можуть бути використані:

- *у науково-дослідній роботі:* у процесі подальших теоретико-методологічних досліджень соціально-психологічної особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України;

- *у навчальному процесі*: при підготовці розділів підручників, а також розробці навчальних посібників, написанні монографій та при підготовці відповідних навчально-методичних матеріалів, складанні навчальних робочих програм кафедри психології Пенітенціарної академії України;

- *у практичній діяльності психологів*: при застосуванні розробленої програми підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами (кафедральними темами НДР). Дослідження має зв'язок з фундаментальним науковим дослідженням яке проводиться кафедрою психології Пенітенціарної академії України на тему «Особливості психологічного здоров'я особистості в умовах невизначеності», державний реєстраційний номер: 0122U002486. Дата реєстрації: 09-05-2022.

Апробація матеріалів кваліфікаційної роботи магістра. Основні положення дипломної роботи магістра доповідались та обговорювались на сторінках Міжнародної науково-практичної конференції «Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах євроінтеграційних процесів» 22 листопада 2024 р. Тези доповіді на тему: «Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи магістра. Кваліфікаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (71 найменування), 3 додатків на 6 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 94 сторінки, із них основного тексту – 77 сторінок. Робота проілюстрована 9 таблицями та 19 рисунками.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

1.1. Характеристика професійної діяльності персоналу ДКВС України

Незважаючи на складності, з якими стикнулася Україна в сучасний період, продовжується реформування галузей та інститутів, які наповнюють життєдіяльність суспільства. Особлива увага приділяється змінам у ДКВС України, адже діяльність служби напряму пов'язана із питанням дотримання законності та правопорядку у процесі досягнення основної мети покарання - виправлення та ресоціалізації засуджених.

Діяльність ДКВС України керується основним Законом - Конституцією України, КК України, КВК України, КУпАП та іншими законними та підзаконними актами, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, чинними міжнародними договорами, дозвіл на які надано Верховною Радою України, а також нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України, відповідно до цих договорів [28; 29; 30; 26].

Доречно розкрити сутність поняття «персонал ДКВС України». Юридична та спеціальна література містить поняття «персонал», «кадри», «особовий склад», використання яких вбачається у синонімічному контексті. Загалом термін «персонал» («persona») латинського походження, що означає «особа», а його використання є відображенням реального підвищення ролі людського фактора у забезпеченні ефективного функціонування органів та установ виконання покарань, зростання залежності результатів їх діяльності від якості розвитку, мотивації та характеру використання всього персоналу й кожного працівника окремо [7, с. 76].

Діяльності персоналу ДКВС України присвячений окремий третій розділ (ст. ст. 14-17) Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [47]. У даному розділі законодавчо закріплена приналежність до категорії персоналу ДКВС України осіб рядового і начальницького складу,

спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України. На законодавчому рівні перераховано окремі категорії осіб, сукупність яких становить персонал органів та установ кримінально-виконавчої системи [57, с. 216].

Доцільно зауважити, що згадування терміну «персонал» прослідковується у Законі України «Про пробацію», згідно зі ст. 2 якого персоналом органу пробації є працівники, які відповідно до повноважень, визначених цим Законом та іншими законами України, виконують завдання пробації [48].

З урахуванням вищезазначеного, можемо дати визначення персоналу ДКВС України, які виступають сукупністю працівників, що займають відповідні посади у структурі ДКВС України у відповідності до штатного розкладу, наділені спеціальними званнями, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами, мають моральні та ділові якості, спрямовані на виконання завдання з виконання кримінальних покарань, користуються певними соціальними пільгами, мають певні трудові та політичні обмеження, що зазначені у чинному законодавстві [46, с. 199].

Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» на персонал ДКВС України покладається виконання завдань, що стосуються реалізації єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.

У ст. 1. Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» визначено такі основні завдання ДКВС України:

1) виконання кримінальних покарань;

2) виконання покарань, альтернативних ув’язненню (пробація);

3) реалізація наглядових, соціальних, виховних та профілактичних заходів щодо осіб, які засуджені, або знаходяться під вартою;

4) здійснення контролю за дотриманням прав людини і громадянина під час відбування покарання та дотримання норм законодавства щодо захисту осіб, яким призначено покарання або які знаходяться під вартою [47].

Персонал ДКВС України зобов'язаний поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення. Задля виконання завдань, встановлених чинним законодавством України, персонал ДКВС України має керуватися певними принципами, основними з яких є принципи:

- законності;
- поваги та дотримання прав і свобод людини та громадянина;
- гуманізму;
- позапартійності;
- єдиноначальності;
- колегіальності при розробці важливих рішень;
- взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, благодійними і релігійними організаціями, відкритості для демократичного цивільного контролю [47].

Це означає, що на персонал ДКВС України покладено вимоги реалізації професійних навичок на основі даних принципів, дотримання яких проявляє повагу до засуджених та ув'язнених, до правопорушників; не дивлячись на міру покарання, проявляти до людини гуманне ставлення. У разі обмеження прав і свобод людини, непередбачених чинним законодавством, дії персоналу є неприпустимими, що передбачає відповідальність за законом.

Характеризуючи діяльність персоналу ДКВС України, доцільно зазначити, що кожна професійна діяльність вимагає від фахівця певного набору особистісних якостей і здібностей, в структурі яких під впливом її специфіки проявляються професійно значущі з них [50, с. 82-84]. Це притаманно тим особам, що зацікавлені професійною діяльністю, відчувають задоволення від її освоєння та практичної роботи [57, с. 6].

Маємо звернути увагу на завдання та функції, законодавчо встановлені для реалізації ДКВС України (рис. 1.1):

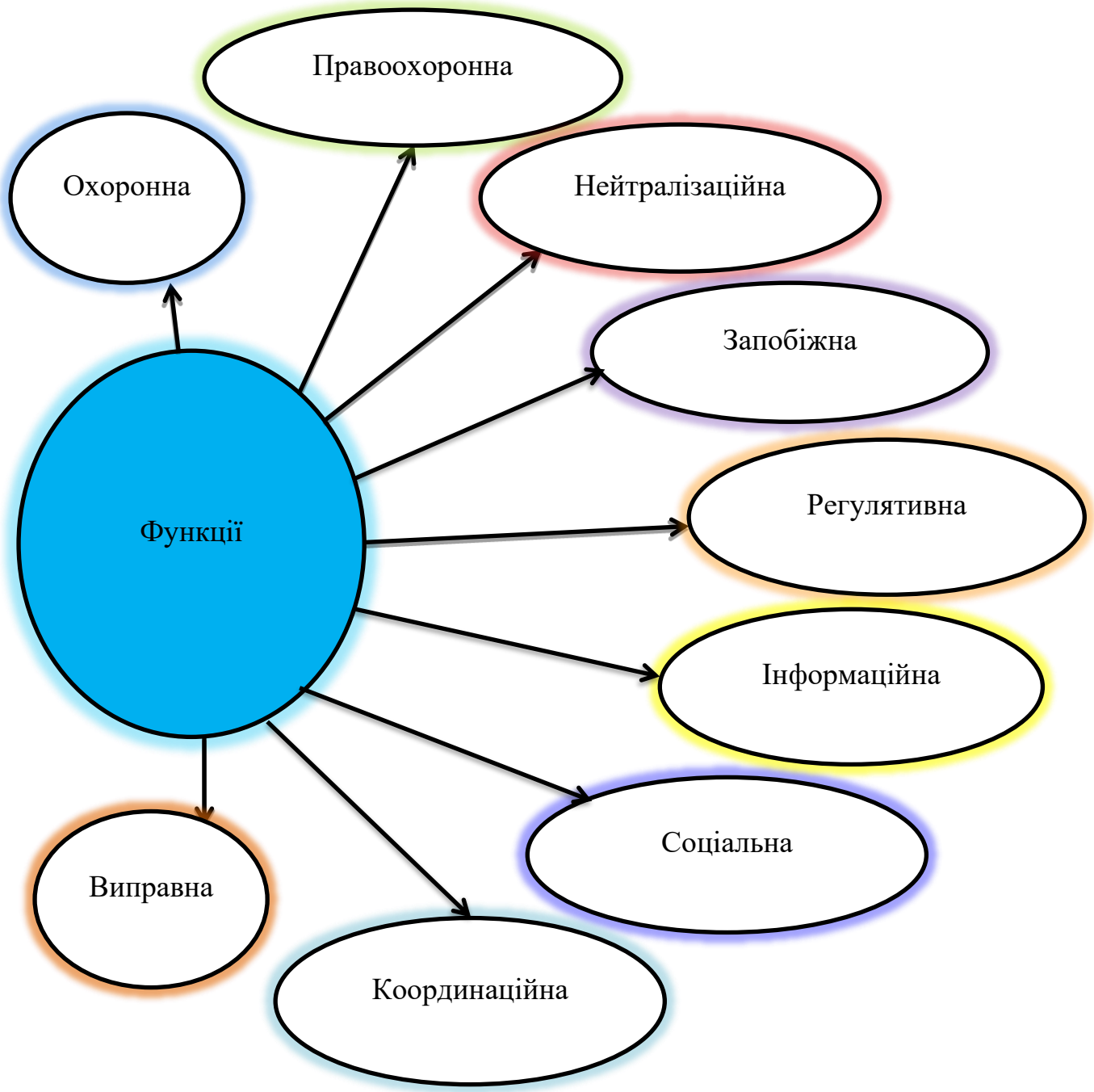


Рис. 1.1 – **Функції персоналу ДКВС України**

Конкретизуючи, можемо виділити такі функції персоналу ДКВС України:

– охоронну (полягає у забезпеченні захисту суспільства від злочинних посягань, реалізовуючи соціальні заходи у процесі виконання покарань і після нього);

– запобіжну (полягає у здійсненні превентивного впливу як на засуджених, так і на інших осіб з метою запобігання скоєння ними у подальшому кримінальних правопорушень);

– правоохоронну (полягає у забезпеченні охорони прав та законних інтересів осіб, які відбувають покарання за вчинені кримінальні правопорушення, чи звільнені з місць позбавлення волі, а також осіб, трудова діяльність яких пов'язані із кримінально-виконавчою системою);

– соціальну (полягає у реалізації заходів соціальної допомоги засудженими як у процесі відбування покарання, так і після його завершення);

– нейтралізаційну (передбачає нейтралізацію негативних наслідків діяльності установ виконання покарання (далі – УВП) та завдяки проведенню комплексу соціально спрямованих заходів сприяє недопущенню соціального виключення засуджених осіб);

– виправну (полягає у сприянні реалізації мобілізаційних заходів у напрямку підвищення рівня внутрішніх ресурсів особистості злочинця з метою повернення до повноцінного життя у суспільстві, створюючи для цього відповідні соціальні, правові та організаційні умови);

– регулятивну (організаційну) (полягає у об'єднанні зусиль всіх суб'єктів кримінально-виконавчої системи в процесі реалізації функції держави з виконання кримінальних покарань та виступати єдиною цілісною системою);

– координаційну (полягає у відведенні ДКВС України головного місця при реалізації пенітенціарної функції держави, забезпечуючи цим відомством ефективну взаємодію всіх інших суб'єктів кримінально-виконавчої системи);

– інформаційну (полягає у прозорості діяльності всіх суб'єктів кримінально-виконавчої системи та створеного інформаційного простору навколо неї) [14, с. 18].

Слід зазначити, що ДКВС України відповідно до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» виконує правозастосовні та правоохоронні функції [47].

Дослідивши аспект реалізації правоохоронної функції, ми з'ясували, що у системі загального вектору правоохоронної діяльності органів та установ ДКВС України, виконання даної функції полягає у виконанні судового рішення, а також боротьбі зі злочинністю. ДКВС України входить у систему

правоохоронних органів, тому діяльність служби характеризується ознаками, які властиві правоохоронним органам.

Дослідженню функцій персоналу ДКВС України присвятили свої праці ряд вітчизняних науковців. Зокрема, Пузирьовим М. С., Боднарем І. В. приділено особливої уваги дослідженню правоохоронних функцій в діяльності персоналу ДКВС України, оскільки в умовах виконання ДКВС України завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань (під час чого забезпечується одна з ключових кримінально-виконавчих засад – безпека засуджених і персоналу), цілком доцільною є належність ДКВС України до правоохоронної сфери [50, с. 182].

Загалом, діяльність ДКВС України виконує правозахисну функцію, яка є загальною, по відношенню до правозахисної функції та виявляється у формуванні сфери виконання покарань та реалізації завдань системи органів та установ виконання покарань, а на основі спеціального законодавства відбувається нормативно-правове регулювання управлінського, організаційного характеру, що означає дії, які визначають процедуру та порядок застосування конкретної юридичної норми у кримінально-виконавчих та адміністративних правовідносинах.

Питанню діяльності ДКВС України приділили увагу вітчизняні науковці-пенітенціаристи, як Автухов К. А., Яковець І. С., Богатирьов І. Г., Колб О. Г., Зливко С. В. та ін.. Здійснивши аналіз праць дослідника Колба О. Г. щодо правоохоронних та правозастосовних функції УВП, ми з’ясували, що у своєму дослідженні він зазначає: функціонально установи виконання покарань слід зорієнтувати тільки на виконання завдань, зазначених у ст. 50 КК України та ст. 1 КВК України, тобто на досягнення мети кримінального покарання [27, с. 379]. А наприклад, пропозиції Степанюка А. Х. полягають у розгляді конкретних специфічних завдань органів і УВП як відповідність виконання покарань, реалізація кари і підпорядкованості їх цій меті [11, с. 111].

Також ДКВС України виконує функцію виконання покарань. Наприклад, вчений Романенко О. В. у виконанні даної функції розуміє такий напрямок

діяльності держави, який передбачає забезпечення виконання кримінальних покарань, пов’язаних з ізоляцією від суспільства, створення умов для виправлення і ресоціалізації. Реалізація пенітенціарної функції передбачає не тільки вплив на засуджених певними засобами, а й створення умов засудженому для формування бажання до виправлення [54, с. 15].

Сутність поняття відбування покарання полягає у тому, що це забезпечений державним примусом правовий стан засудженого, який настає після того, як обвинувальний вирок набрав законної сили, і полягає у підпорядкуванні поведінки засудженого обмеженням прав та свобод, передбачених у КК України відповідними покараннями [29].

Маємо погодитися із Романенко О. В, який вважає, що відбування покарання можливе лише у межах кримінально-виконавчих правовідносин, що виникають між адміністрацією органів та УВП та засудженими. Необхідно додати, що виконання державної діяльності у розрізі реалізації пенітенціарної функції забезпечує формування умов для пенітенціарного процесу. Щодо інших напрямків державної діяльності, які реалізуються під час виконання покарання, пенітенціарна функція є інтегративною.

Характеризуючи діяльність ДКВС України, маємо розглянути ще такі покладені на неї завдання. Органами даної структури здійснюються заходи, якими передбачено виконання заходів державних цільових програм розвитку і установ кримінально-виконавчої системи та розроблення і відповідно виконання комплексних програм протидії злочинності. Оскільки злочинність в Україні останнім часом тільки зростає, розроблення та виконання програм, спрямованих на забезпечення правопорядку та боротьби зі злочинністю як на місцевому, так і на регіональному рівнях, є актуальними. Зазначимо, що такі програми, ініціюються, наприклад, обласними Державними Адміністраціями.

Також на органи ДКВС покладено завдання контролю вироків суду та інших судових рішень щодо виправлення засуджених на основі законів України; здійснення роботи по забезпеченню реалізації заходів профілактики та запобігання вчиненню кримінальних правопорушень і дисциплінарних

проступків, які вчиняють засуджені та ув'язнені особи, та щодо їх припинення, а також контроль за поведінкою осіб, які були звільнені від відбування покарання з випробуванням. Особливо важливими є завдання ДКВС, пов'язані із забезпечення організації та контролю в УВП та СІЗО, а також оперативно-розшукової діяльності у зазначених установах, включаючи заходи особистої безпеки [45].

Таким чином, дослідження основних засад діяльності ДКВС України дало змогу отримання повного бачення основних засад функціонування даного органу та проблем, викликаних вчиненням правопорушень в УВП та СІЗО та вивчення вразливих місць та завдань кримінально-виконавчої системи, на основі чого оцінити ефективність заходів профілактики правопорушень як внутрішніх, так і зовнішніх аспектів. Діяльність ДКВС України загалом підпорядкована одній головній меті - забезпеченню ефективної профілактики правопорушень. Беззаперечним є той факт, що чим успішнішою буде діяльність ДКВС України у аспекті профілактики правопорушень, тим більше правопорушень буде передбачено та попереджено.

Характеризуючи діяльність персоналу пробації як складової ДКВС України, маємо вказати на виконання спрямовуючої та координаційної ролі у забезпеченні виконання завдань ДКВС України з питань пробації. Зазначимо, що діяльність даного органу регулюється Законом України «Про пробацію» та реалізує політику у сфері пробації [17]. Метою діяльності персоналу пробації є використання нових методів попередження кримінальних злочинів та сприяння виправленню засуджених та їх ефективній ресоціалізіції [8, с. 34-36].

До особливостей діяльності персоналу ДКВС України належать їхні обов'язки щодо виконання вимог великої кількості нормативно-правових актів, які врегульовують діяльність ДКВС України, дотримання прав людини і громадянина під час перебування на службі та сприяють виправленню і ресоціалізації засуджених [1, с. 20]. Причому особи рядового і начальницького складу ДКВС України повинні реалізовувати виконання своїх службових та

посадових обов'язків у специфічному місці – установах, де виконується робота із засудженими.

Таким чином, зважаючи на вище викладені аспекти діяльності персоналу ДКВС України, маємо вказати з одного боку на важливість такої діяльності для суспільства, а з іншого боку на її небезпечність.

1.2. Соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

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 УВП повинні бути створені всі умови для професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, адже суспільство покладає великі надії щодо забезпечення правопорядку в органах і УВП, виправлення та ресоціалізації засуджених [17, с. 120-128].

Персонал ДКВС України повинен глибоко володіти професійними знаннями, вміти застосовувати їх у практичній діяльності, мати гуманістичну спрямованість та особливу відповідальність, бути чесними, правдивими, порядними, справедливими, сумлінними, володіти серйозною теоретичною підготовкою [10, с. 41; 31, с. 121; 24, с. 40].

Ефективність діяльності органів ДКВС України безпосередньо залежить від результатів роботи кожного працівника. Це процес перевірки ділових, професійних, особистих якостей, кваліфікаційного рівня працівників на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності займаним посадам, зміцнення дисципліни та дотримання законності, а також перспектив подальшого проходження служби [35, с.137-141].

Одним із пріоритетних напрямів діяльності в сфері виконання кримінальних покарань є створення реальних і необхідних умов для

виправлення і ресоціалізації засуджених [15, с. 15-19]. Цей процес неможливо втілити в життя без участі кваліфікованих пенітенціарних кадрів. Тому нині ДКВС України потребує таких працівників, які були б високопрофесійними, високоморальними, духовно розвинутими і фізично підготовленими, здатними до виконання покладених на нього соціально значущих функцій на основі найсучасніших підходів і методів роботи. Це завдання можливо виконати лише за належної професійної підготовки персоналу органів і УВП [19].

Діяльність персоналу ДКВС України заснована на принципах, основних функціях, завданнях, які становлять базу вимог, що висуваються кожному працівнику даної системи, аби набути професійної компетентності. Під час реалізації своїх посадових обов'язків персонал ДКВС України має володіти та застосовувати на практиці відповідні навички та знання, набуті під час навчання у відповідних освітніх закладах [18, с. 71].

Чинним законодавством передбачено, що обов'язком персоналу ДКВС України є демонстрація своєї поведінки, чинення позитивного впливу на засуджених, викликаючи почуття поваги до себе. Причому напрямком діяльності персоналу має бути повернення ув'язнених до життя у суспільстві після відбування покарань з набутими якостями правослухняних громадян [5].

Зважаючи на те, що до лав ДКВС України заохочують: громадян України; випускників навчальних закладів ДКВС України; осіб, звільнених з лав ЗСУ після строкової служби та офіцерів запасу; випускників цивільних або військових вищих навчальних закладів, до них висуваються такі основні вимоги: наявність високого рівня інтелекту, фізичної та розумової придатності, індивідуальних якостей та здібностей.

Загалом, з огляду на зміст та завдання професійної діяльності персоналу ДКВС України, її можна віднести до особливих (складних) видів діяльності. Персонал органів та УВП, зазвичай, стикається із соціально важким контингентом, який має асоціальні установки, є некерованим, агресивним, з прихованим характером злочинної діяльності, нерідко з ворожим ставленням до співробітників [67, с. 201]. У такому випадку персонал має бути

толерантним, виваженим, приймаючи рішення, здатним до здійснення профілактики конфліктів, застосовуючи комунікаційні навички [52, с. 200].

Це означає, що представник професії, пов'язаної із діяльністю ДКВС України має набути професіоналізму у своїй діяльності [9, с. 8; 65, с. 184]. Професіоналізм діяльності являється якісною характеристикою суб'єкта праці, яка є відображенням високої професійної кваліфікації і компетентності, різноманітності професійних навичок і вмінь, у тому числі й таких, які лежать в основі творчого вирішення, володіння сучасними алгоритмами і способами, які сприяють вирішенню професійних задач, що робить діяльність стабільною, ефективною та продуктивною.

Професіоналізм особистості являється якісною характеристикою суб'єкта праці, що є відображенням високого рівня якостей професіонального та особистісно-ділового характеру, професіоналізму, високого рівня креативності, адекватного рівня домагань, мотиваційної сфери і ціннісних орієнтацій, спрямованих на прогресивний розвиток фахівця [66, с. 22-28].

Досягнення акмеологічного аспекту професіоналізму пов'язане з розвитком таких якостей особистості, як цілеспрямованість, ініціативність, організованість; рис характеру, як завзятість, наполегливість, послідовність; інтелектуальних якостей; удосконалених і збагачених професійних умінь; розкритим творчим потенціалом особистості та її удосконаленими моральними якостями [4, с. 10-13].

Тому професіоналізм знаходиться у тісному взаємозв'язку з індивідуально-професійним розвитком. Вважаємо, що розвиток індивідуальної професійності являється процесом, у якому формується особистість (широке розуміння) та її професіоналізм саморозвитку, професійної діяльності і професійної взаємодії [25, с. 15].

Науковиця Хоржевська І. М., узагальнивши результати наукових досліджень стверджує, що у процесі індивідуально-професійного розвитку відбувається ряд структурних змін особистості, які полягають у:

1. Зміні спрямованості особистості, що вбачається у розширенні кола інтересів і зміні системи потреб; актуалізації мотивів досягнення; зростанні потреб у самореалізації і саморозвитку.

2. Збільшенні досвіду і підвищенні кваліфікації, що вбачається у підвищенні компетентності; розвитку і розширенні вмінь та навичок; освоєнні нових алгоритмів рішень при виконанні професійних завдань; підвищенні креативності діяльності.

3. Розвитку складних здібностей часткового характеру.

4. Розвитку важливих якостей професійності, обумовлених специфічними аспектами діяльності.

5. Розвитку індивідуально-ділових якостей.

6. Підвищенні рівня психологічної готовності [64, с. 110-113].

Існують різні рівні вдосконалення професійної діяльності. Їхня оцінка має бути заснована на системі таких показників:

- продуктивності чи ефективності діяльності;
- рівнях кваліфікації та професійної компетентності;
- оптимальної інтенсивності і напруженості праці;
- точності і надійності діяльності; організованості;
- низької залежності від зовнішніх чинників;
- володінні сучасним змістом і сучасними засобами розв’язання професійних завдань;
- стабільності високих показників діяльності;
- рівні розвитку індивідуально-ділових та професійно важливих якостей;
- рівні мотивації досягнень;
- можливості розвитку суб’єкта праці як особистості;
- спрямованості на досягнення позитивних соціально значущих цілей [53].

Вдосконалення діяльності персоналу ДКВС України передбачає підвищення рівня таких якостей особистості:

- ділових і морально-психологічних якостей, необхідних для виконання службових обов’язків, дисциплінованості та відповідальності;

- громадянської свідомості, відданості українському народу, вірності присязі, поваги до традицій та історії ДКВС України, до обраної професії;

- практичних знань, умінь, навичок, необхідних для самостійного виконання службових обов'язків;

- здатності до самостійного вирішення службових завдань різних рівнів складності, впевненості у власних силах для виконання завдань, покладених на ДКВС України та ін. [44, с. 64-70].

Персонал ДКВС України, як і представники різних професій, на шляху досягнення професійних результатів знаходяться під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Зовнішні чинники включають цілі та завдання діяльності, стандарти та професійні вимоги, суспільні запити, корпоративну культуру тощо. Внутрішні чинники залежать від особистості, відображають її мотиваційну, когнітивну та ціннісну спрямованість [58, с. 86-93].

Можемо виокремити такі чинники професійного вдосконалення персоналу ДКВС України (рис. 1.2):

Рис. 1.2 – **Чинники професійного вдосконалення персоналу ДКВС України**

До соціальних чинників професійного вдосконалення персоналу ДКВС України відносяться: суспільні відносини; матеріально технічна база; ідеологія і мораль; житлово-побутові умови та ін.

До соціально-психологічних чинників вдосконалення персоналу ДКВС України відносяться:

- особливості організації діяльності;

- соціально-психологічний клімат в колективі та ін.

До індивідуальних чинників вдосконалення персоналу ДКВС України відносяться: мотивація; професійна готовність; ступінь особистої активності та ін. [22, с. 120].

Оскільки в професійному становленні можна виділити дві складові – становлення особистісне і становлення статусне (зовнішнє), то і фактори професійного становлення можна розділити на дві групи:

- чинники, що впливають на розвиток професіоналізму в особистісному плані;

- чинники, що впливають на зовнішню сторону професійного зростання людини.

До першої групи чинників професійного становлення можна віднести:

- індивідуальні особливості і бажання розвиватися;

- спосіб входження в професію;

- тривалість перебування у професійній діяльності, тобто стаж [23, с. 211].

Фактори, що впливають на зовнішню сторону професійного зростання людини, можна розділити на три групи:

- індивідуальні особливості людини;
- потреба суспільства в тих чи інших спеціальностях, попит на людей певних професій і певного рівня кваліфікації;
- найближчі можливості (тобто ресурси, якими володіє людина при виборі своєї професії) [49, с. 38].

Визначивши чинники професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, можемо вказати на такі соціально-психологічні фактори, які сприяють

необхідності персоналу ДКВС України вдосконалювати професійну діяльність. Перш за усе, постійно зростає рівень технічної бази, тому з'являється потреба у вдосконаленні навичок обслуговування новітніх технічних пристроїв, як наприклад, комп'ютерної техніки, системи відеоспостереження, системи контролю і управління доступом з функцією ідентифікації особи.

Чи не найважливішим питанням, що є також проблемним у сучасній діяльності ДКВС України, є забезпечення ізоляції засуджених, посилення надійності охорони, а також для виконання інших завдань, які виконують відділи нагляду та охорони установ ДКВС України [12, с. 42-44].

Для цього застосовуються інженерно-технічні засоби охорони. Система охорони являється угрупуванням сил і засобів, створеним для виконання поставлених службових завдань у відповідності до специфіки діяльності УВП, конфігурації об'єкта, рівню його обладнання інженерно-технічними засобами охорони та оперативної обстановки, а також забезпеченню надійності охорони та найбільш ефективного і економічного використання сил і засобів.

Ефективна охорона означає виключення вчинення втеч та інших злочинів проникнення на територію установ сторонніх осіб та заборонених для використання засудженими предметів, а також втрати матеріальних цінностей УВП [2, с. 110].

Наступним аспектом, на який слід звернути увагу – економічний (фінансовий). Він означає підвищення заробітної плати. З метою отримання вищої заробітної плати, фахівець має підвищувати кваліфікаційний рівень, тобто вдосконалювати професійну діяльність, роблячи її ефективнішою та продуктивнішою. Сучасний ритм життя та складнощі соціально-економічного характеру: підвищення цін на продукти харчування, одяг, засоби гігієни та інші необхідні для повноцінної життєдіяльності побутові речі.

Молоді особи потребують більшої фінансової забезпеченості, що дозволяє бути фінансово незалежними, а також забезпечувати усім необхідним сім'ю, дітей. Немало важливим у житті кожної особистості є наявність власного

житла, що також передбачає значні витрати на його купівлю та оплату за спожиті комунальні послуги та ін.

Кар'єрне зростання є наслідком вдосконалення професійної діяльності. Це важливий аспект у розвитку власного «Я» та засіб реалізації потреб особистості як у професійному, так і у особистісному аспектах [37, с. 38].

Вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України також слід розглядати у аспекті підвищення професійної кваліфікації психологічною компетенцією, наприклад, у розрізі поглибленого вивчення фізіогноміки та інших психологічних особливостей особистості. Оскільки така тенденція дозволить оперативним працівникам максимально ефективно здійснювати:

- виявлення засуджених та інших осіб, які відрізняються станом кримінальної небезпеки;

- розділення осіб, які становлять потенційну загрозу правопорядку УВП, на тих, чия кримінальна активність тільки ймовірна, і тих, чия протиправна поведінка в місцях позбавлення волі вже проявилася;

- здійснення постановки виявлених осіб на профілактичний та оперативний обліки і тримання їх у полі зору до тих пір, поки не будуть реалізовані усі необхідні заходи унеможливлення проникнення заборонених предметів в УВП;

- забезпечення з'ясування справжнього характеру протиправних намірів або підготовчих дій, ступеня їх суспільної небезпеки;

- забезпечення з'ясування істотних особливостей особи кожного, хто замишляє або готує злочин;

- підготовку моделі можливої поведінки кримінально небезпечного контингенту в цілому і кожного окремо в інтересах корекції та контролю ефективності виховного впливу;

- розроблення комплексу оперативно-розшукових та інших заходів, спрямованих на запобігання протиправних дій з боку засуджених осіб та ін..

Доречно зауважити, що вдосконалення професійної діяльності є внутрішньою потребою особистості, оскільки сприяє самоактуалізації

особистості. Самоактуалізація являється психологічним процесом, що включає в себе розвиток і реалізацію власного потенціалу та можливостей.

Активним дослідженням проблематики самоактуалізації свого часу займався А. Маслоу, який призначив їй місце на вершині «піраміди потреб» у ієрархії запропонованої власної моделі мотивації. На його думку, самоактуалізація є найвищою потребою людини [68, с. 51-80].

Самоактуалізація вбачається у тривалості, постійній залученості в роботу і розвитку здібностей до максимально можливого рівня, а не задоволення меншого рівня через лінь або невпевненість в собі. Особистість, що самоктуалізується, цікавиться найбільш важкими і заплутаними проблеми, вирішення яких передбачає максимальні і найбільш творчі зусилля. Такі люди прагнуть мати справу із завданнями, які характеризуються складністю вирішення.

Самоактуалізацію особистості становлять такі складові (див. Рис. 1.3):

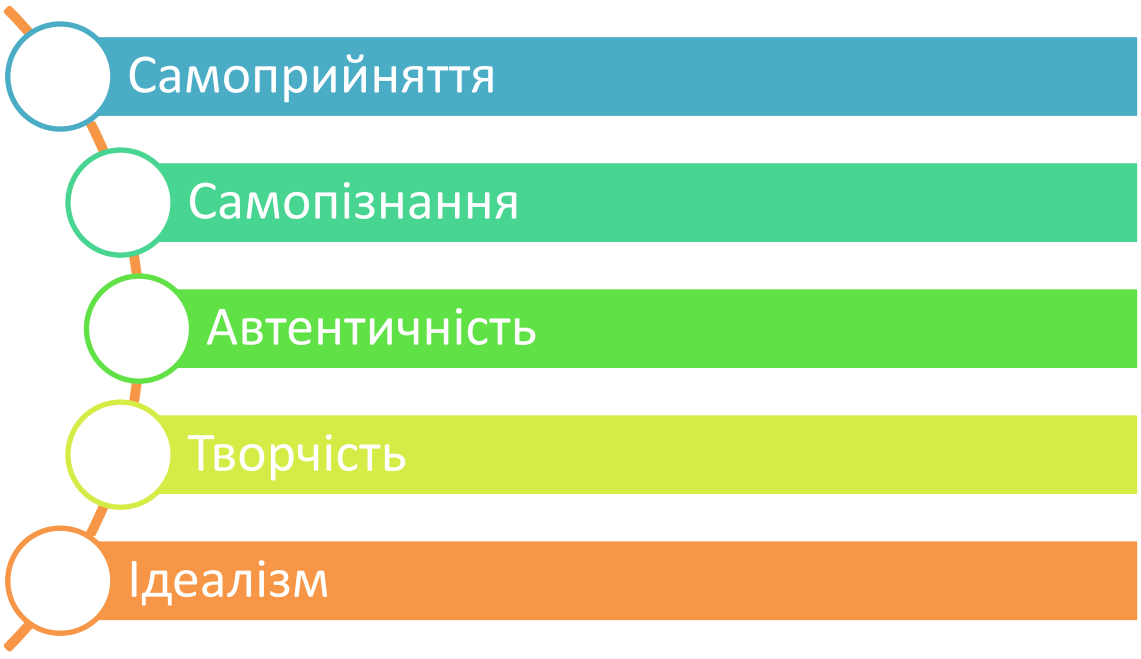


Рис. 1.3 – **Складові самоактуалізації**

Складові самоактуалізації особистості визначаються різними психологічними та психотерапевтичними теоріями, але вони часто описуються наступним чином:

- Самопізнання: означає наявність спроможності усвідомлення власних емоцій, думок, цінностей та потреб. Самопізнання є початковим етапом самовиховання особистості, впродовж якого вона вивчає свої властивості, системи цінностей, життєві наміри, провідні мотиви і мотивації, характер, темперамент, особливості таких процесів пізнання як відчуття, сприйняття, пам'ять, увага, мислення, мовлення і ін. [38]. Простіше сказати, що у такий спосіб відбувається усвідомлення особистістю власних сильних сторін та слабкостей.

- Самоприйняття: з одного боку – це прийняття особистістю себе такою, якою вона є насправді, без умов та критики. З іншого - здатність вирішувати внутрішні конфлікти та навчання на власних помилках. Самоприйняття трактується стійкою схильністю індивіда до сприйняття особливостей своєї особистості в певній модальності (прийняття, неприйняття, відкидання), що виявляється у специфіці емоційного, когнітивного та поведінкового аспектів прояву, на яких відбивається як індивідуальний досвід, так і уявлення суспільства, релігії, культури та ін. [56, с. 107; 6, с. 123-128].

- Автентичність: виявлення власних переконань, цінностей і бажань та відповідність їм у своєму житті. Також це означає здатність висловлювати себе таким, яким насправді є особистість, незалежно від соціальних чи інших норм. З погляду психології, людину визнають автентичною, коли вона відповідає деяким усталеним критеріям. Наприклад, автентичні люди мають високий ступінь самосвідомості, вони мотивовані до пізнання своїх сильних і слабких сторін й готовності до рефлексії над думками щодо них з боку інших, навіть зовсім не лесних думок [20].

- Творчість: здатність до творчого мислення і вираження. Тобто це - розвиток уяви, наявність здатності споглядання на проблеми та ситуації з нетрадиційних ракурсів. Творчість є продуктивною людською діяльністю,

здатною до породження якісно нових матеріальних та духовних цінностей суспільного значення. Здатність до творчості є головною властивістю людини, яка відрізняє її від тварин. Бути творцем вважається головним покликанням людини [40, с. 81].

- Ідеалізм: прагнення до розвитку ідеалів та цілей, які відповідають внутрішнім цінностям особистості. Прагнення до вищих цілей, ніж просто задоволення базових потреб.

Маємо погодитися із твердженням Г. Олпорта, що людина, яка знаходиться у процесі самоактуалізації, прагне досконалості, вона здатна зробити якнайкраще те, що вона здатна вдіяти. На думку вченого, самоактуалізація – є основною умовою повноцінного розвитку особистості, збереження її здоров'я й досягнення зрілості. Г. Олпорт розглядає самоактуалізацію процесом «становлення», у ході якого індивідом приймається на себе відповідальність за те, як саме він запланував своє життя, й відзначає, що будь-яка перешкода на шляху самоактуалізації є збільшенням ризику девіацій [13].

В сучасний період наукова література поняття самоактуалізації подає у вигляді достатньо широкого контексту: є прагненням людини якнайповніше виявляти і розвивати свої особистісні можливості; безперервною реалізацією потенційних можливостей, здібностей і талантів; звершенням своєї місії, або покликанням, долею; більш повним пізнанням і прийняттям своєї власної початкової природи; невпинним прагненням до єдності, інтеграції, або синергетичного злиття внутрішнього світу особистості [55, с. 13-20].

Науковцями виявлено наявність двох основних форм самореалізації: зовнішньої та внутрішньої [60, с. 26]. Зовнішня спрямована на самовираження індивіда в різних сферах життєдіяльності: професійній, творчій, спортивній, мистецькій, навчальній, політичній, громадській та ін. Внутрішня виступає забезпеченням самовдосконалення фізичного, інтелектуального, естетичного, морального та духовного аспектів людини [3]. Авторами сучасної концепції про

сутність та зміст саморегуляції особистості визначено різні її види у таких проявах: соціальному, особистісному, діяльнісному (див. Таб. 1.1).

Таблиця 1.1

Прояви самореалізації особистості

Прояв	Характеристика
Соціальний	Вбачається у виконанні гуманітарної місії; діяльності суспільно-господарського, суспільно-політичного, суспільно-педагогічного або будь-якого іншого суспільно-корисного характеру
Особистісний	Сприяє духовному зростанню людини; розвитку особистісного потенціалу; сприяє розвитку: відповідальності, допитливості, товариськості, працьовитості, наполегливості, ініціативності, ерудиції, креативності, моральності і ін.
Діяльнісний	Вбачається у самовираженні суб'єкта в різних видах діяльності, забезпечуючи при цьому високий рівень професійної компетенції; не обов'язково має бути пов'язаним із офіційною професією

Джерело: складено автором на основі [3]

Таким чином, професійна діяльність персоналу ДКВС України має вдосконалюватися, адже це розвиток не лише професійних компетентностей, а й особистісних цінностей, внутрішній розвиток та самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному та духовному аспектах.

1.3. Сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Сучасний ритм життя, який характеризується інтенсивністю науково-технічного розвитку суспільства, умовами ринкової конкуренції, передбачає наявність високих вимог до професіоналізму фахівця. Ключову роль у його професійній діяльності займає мотивація. Вона є важливим і незамінним чинником ефективності виконаних професійних завдань і досягнень поставлених цілей. Саме на мотивованого фахівця покладено завдання переборювання перешкод під час вирішення поставлених задач. Він має здатність до самостійного отримування необхідних знань й творчого їх застосовування у діяльності; має інтерес та внутрішню установку на досягнення ефективних результатів й почуття власної відповідальності за ті результати, які отримані власною працею. Усі ці складові сприяють його саморозвитку й кар'єрному зростанню [51, с. 532].

Мотивація вдосконалення професійної діяльності є ключовим аспектом успіху особистості як у професійному становленні та досягненні високих результатів праці, так і у особистому житті.

Під мотивами професійної діяльності ми розуміємо здатність особистості до усвідомлення предметів актуальних потреб як внутрішнього, так зовнішнього характеру, які б задовольнялися на основі професійно виконаних поставлених завдань і спонукали до самовдосконалення, зайняття самоосвітою, просування кар'єрними сходами [36, с. 281-287].

Сучасні підходи до проблематики мотивації вдосконалення професійної діяльності розглядають через призму «збагачення праці», «гуманізації праці», «участі працівників», «якості трудового життя». Значний внесок у розвиток теорії й практики професійної мотивації фахівця внесли зарубіжні та вітчизняні вчені: Л. Гілбрет, Ф. Гілбрет, Г. Емерсон, Й. Кондо, Ф. Тейлор, М. Фоллет, А. Колот, С. М. Туган-Барановський та ін.

Слід погодитися з І. М. Ушаковою у тому, що роль мотивації у професіоналізації особистості та адаптації фахівця до професії є визначною [40, с. 241-250]. Прагненням фахівців є задоволення власних потреб саме завдяки трудовій діяльності. Формування мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України відбувається саме до початку трудової кар'єри, засвоюючи загальнолюдські цінності, моральні та етичні норми, безпосередньо реалізовуючи трудову діяльність за сприяння близького соціального середовища.

Розкриваючи сутність поняття мотивації, можемо виділити її основні категорії (див. Рис. 1.4) [32]:

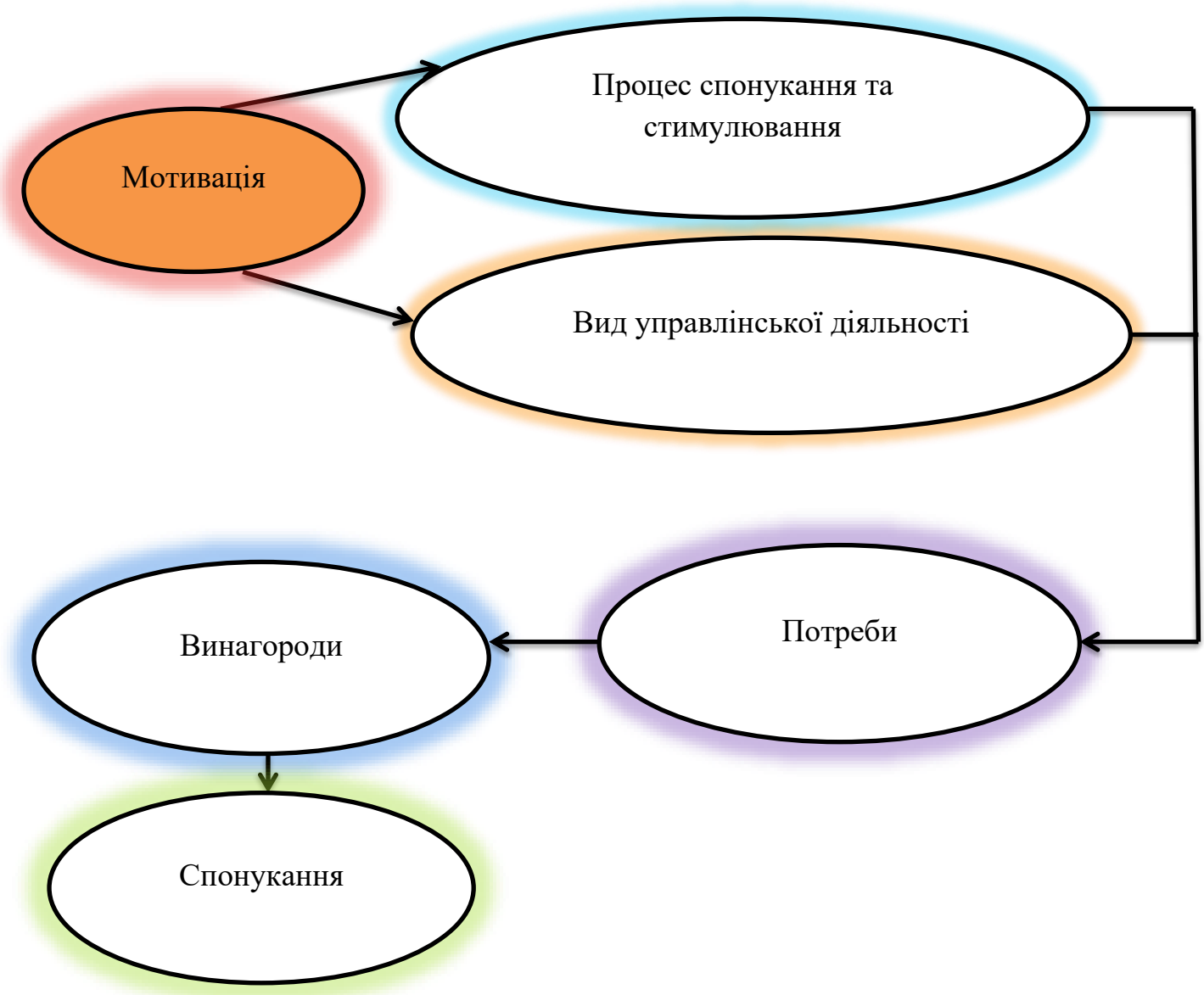


Рис. 1.4 - **Поняття та основні категорії мотивації**

Маємо роз'яснити вказані на рис. 1.2 поняття і категорії:

- мотивація виступає процесом, спрямованим на спонукання та стимулювання особистості до цілеспрямованої поведінки, застосування якої спрямоване на досягнення власної мети та мети організації;

- мотивацію слід розглядати видом управлінської діяльності, яка передбачає створення умов, які надають працівникам відчуття можливості задоволення своїх власних потреб та потреб організації;

- потреби являються фізіологічним та психологічним відчуттям браку, переконанням у нестачі чогось або когось. Потреби можуть бути: первинними (фізіологічними); вторинними (психологічними);

- винагороди є усім тим, що цінне для людини, чого вона прагне досягти, чим би хотіла володіти. Винагороди бувають внутрішніми і зовнішніми.

- спонукання являються усвідомленим відчуттям невдоволення, потребою у чомусь, що є визначеним на шляху до вирішення.

Мотиваційна складова у структурі професійної діяльності персоналу ДКВС України охоплює наявність двох груп мотивів: зовнішніх та внутрішніх. У першому випадку пріоритетним є спрямування на досягнення певних результатів, а в другому випадку – сам процес професійної діяльності. Зазначені види мотивації знаходяться у певному взаємозв'язку: по-перше, зовнішня мотивація виступає підсиленням кількості, а внутрішня – якості виконуваної діяльності; по-друге, внутрішня мотивація знаходиться під впливом певних умов або ситуацій; по-третє, внутрішня мотивація збільшується з підвищенням почуття власної відповідальності та впевненості у собі [33].

Існує емпірично підтверджена гіпотеза, що працівники проявляють творчість та використовують власні когнітивні здібності за умови звільнення від виконання інших оперативних справ. При цьому внутрішня мотивація виступає ключовим фактором у проявленні креативності на робочому місці, адже задоволені працівники є більш енергійними та мотивованими [70].

Досліджуючи соціально-психологічні аспекти мотивації професійного вдосконалення, вчений В. Сич акцентує увагу на тому, що фахівець повинен бути високомотивованим, самостійним, стресостійким, творчо підходити до виконання професійних завдань, здатним до безперервного професійного саморозвитку, прагнути до самореалізації та бути конкурентоспроможним [59, с. 125].

Також доцільно виділити те, що характер мотивації залежить від:

- особливостей, які має поетапне професійне становлення особистості;
- безпосередньої самореалізації особистості у професійній діяльності;
- переорієнтації та перепідготовки;
- постійного безперервного професійного розвитку.

Отже, можна стверджувати, що формування професійної мотивації фахівця ДКВС України відбувається у ході процесу його становлення як професіонала, реалізуючи при цьому потреби у діяльності та формуючи відповідну ієрархію трудових мотивів.

Дослідження психологічних аспектів мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України має відбуватися за принципом індивідуальності, оскільки дані аспекти залежать не стільки від посади, обов’язків та повноважень, які виконує фахівець, скільки від його спрямованості, особистісних якостей, відношення до професії та трудової діяльності.

Основні функції мотивів професійної діяльності персоналу ДКВС України занесемо у Таб. 1.2.

Таблиця 1.2

Основні функції мотивів професійної діяльності персоналу ДКВС України

Функція	Характеристика
1	2
Орієнтуюча	Направленість мотиву на вибір персоналом ДКВС України поведінки, яка є найсприятливішою для нього у межах певної ситуації
Сенсоутворююча	Визначення мотивом суб'єктивної значущості виду поведінки, прийнятної для персоналу ДКВС України у межах певної ситуації
Опосередковуюча	Виникнення мотиву на межі зовнішніх та внутрішніх спонук до діяльності та опосередковування їх у ставленні особистості, впливаючи на її поведінку у межах певної ситуації
Мобілізуюча	Мобілізація є мотивом внутрішніх резервів персоналу
	ДКВС України під впливом необхідності реалізації видів діяльності, які є значущими для нього у межах певної ситуації
Виправдувальна	Закладення у мотиві ставлення персоналу ДКВС України до еталону поведінки, соціальних норм та стандартів, які є необхідними у межах певної ситуації

Джерело: складено автором на основі [41]

Водночас, слід зазначити, що виокремлення безпосередньо професійних мотивів персоналу ДКВС України обумовлюється рядом чинників:

- специфікою професійної діяльності персоналу ДКВС України;
- значимістю мотивів для персоналу ДКВС України;

- взаємозв’язку мотивів із виконанням професійних дій та актуальністю потреби;
- рівнем зрілості та мотиваційною сферою особистості.

Окремо виділимо значущий вплив на мотивацію професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, який чинять індивідуально-характерологічні особливості фахівця, які виступають забезпеченням успішності виконання професійних завдань, трудової активності й впливають на рівень формування спрямованості особистості.

На розвиток потреб особистості персоналу ДКВС України у професійній сфері впливають різноманітні фактори, а задоволеність професійною діяльністю можна отримати шляхом ефективної професійної діяльності. Для персоналу ДКВС України однакової актуальності набуває наявність різних потреб: матеріальних й духовних, індивідуальних та соціальних, реальних та ілюзорних, потреб як особистості, так і соціальної групи та суспільства [41].

Необхідно зазначити, що характеристикою мотивації професійної діяльності персоналу ДКВС України є міцність і стійкість особистісних мотивів. При цьому сила мотиву може виступати показником, який визначає непереборне прагнення суб’єкту професійної діяльності, а оцінювання відбувається завдяки міри та глибини усвідомлення потреби і самого мотиву, а також його інтенсивності. В свою чергу, на силу мотиву впливають як фізіологічні, так і психологічні фактори.

До фізіологічних факторів відноситься сила мотиваційного збудження, а до психологічних факторів - цілеспрямованість та прогнозування результатів, отриманих від виконання професійної діяльності, розуміння її сенсу, певної свободи творчості [39, с. 19]. Поряд з тим, сила мотиву може визначатися і емоційним аспектом особистості персоналу ДКВС України.

Особливо важливої ролі у мотивації персоналу ДКВС України набула можливість всебічної професійної самоактуалізації, оскільки професійні досягнення виступають не лише результатом прояву здібностей особистості та

знань, а також і бажанням та можливістю застосування їх удосконалень для подальшого практичного застосування.

Мотиваційна сфера вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України включає різні види спонукань (див. Рис. 1.5):

Рис. 1.5 – **Види спонукань вдосконалення професійної діяльності**

Формування усіх перелічених вище спонукань відбувається в процесі професійного навчання і на різних етапах професіоналізації. Ефективність і результат професійної діяльності в цілому залежить від рівня сформованості мотиваційної сфери, розвитку професійно важливих особистісних якостей і здібностей [28].

Важливість зрозуміння впливу мотивації на рівень успішності професійної діяльності полягає у вивченні мотиву досягнення. Аналізуючи наукові праці, які містять дослідження питань мотивації, можна побачити думки щодо ефективності дій, характерних для людей з тенденцією до досягнення успіху, тоді як неефективні дії притаманні тим, хто намагається постійно уникати невдач.

Таким чином, мотивація вдосконалення професійної діяльності розглядається внутрішнім рушійним чинником впливу на розвиток професіоналізму персоналу ДКВС України, а також важливим механізмом управління. Мотивація виступає беззаперечним засобом, який вказує на ефективність функціонування кримінально-виконавчої системи загалом.

Мотивація у більшій мірі розглядається внутрішньою умовою для подальшого вдосконалення особистості, виступає аспектом забезпечення сталості її професійних поглядів, стимулює не лише формування ціннісних орієнтирів, а й процесів у інтелектуальній, емоційно-вольовій сфері, та у загальному сенсі впливає на результати професійної діяльності персоналу ДКВС України.

Таким чином, ми охарактеризували професійну діяльність персоналу ДКВС України; визначили соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України; розкрили сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

2.1. Організація та етапи проведення емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

Кожна особистість, яка провадить свою професійну діяльність у тій чи іншій сфері, має потребу у її вдосконаленні. Важливе значення для цього має мотивація, а саме її соціально-психологічні чинники.

З метою дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України було проведено емпіричне дослідження на базі СІЗО, що підпорядковані Департаменту з питань виконання кримінальних покарань та міжрегіональним управлінням з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції. Респондентами виступили 60 осіб, серед яких 30 осіб жіночої статі та 30 осіб чоловічої статі, які є працівниками СІЗО. Вікова категорія досліджуваних осіб – 18-45 років.

Респондентів розділено за такими критеріями: за статтю (чоловіча, жіноча); віком (18-25 років; 26-35 років; 36-45 років; 46-55 років); освітою (середня; неповна вища; вища); стажем роботи (5 років; 10 років; 15 років).

Емпіричне дослідження являється спеціально організованим дослідженням, кінцевою метою проведення якого є визначення ефективності практичної роботи зі стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Мета дослідження – на основі емпіричних методів дослідження визначити рівень мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

За допомогою емпіричного дослідження вирішувалися такі завдання:

- провести діагностику для визначення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України;

- підтвердження дієвості використання психологічної програми для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Організація та проведення емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України відбувалося поетапно:

І етап (підготовчий) – Проведення теоретичного аналізу літературних та наукових джерел щодо проблеми мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

ІІ етап – Вибір методів і методик вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

ІІІ етап – Аналіз результатів емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

ІV етап – Розроблення психологічної програми для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

V етап – Проведення повторної діагностики після використання психологічної програми для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

VI етап - Інтерпретація результатів стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Під час реалізації І етапу дослідження здійснено аналіз наукових теоретичних джерел, які розкривають сутність проблеми мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

Діяльність персоналу ДКВС України характеризується складністю роботи з особами, які вчинили кримінальні правопорушення, а також необхідністю чіткого дотримання етичних норм і правил виконання посадових обов’язків, адже недотримання даних приписів має тенденцію негативного впливу на взаємодію з колегами, підопічними та засудженими.

Проаналізувавши інформаційну базу дослідження, яку становлять підручники, навчальні посібники, наукові статті у фахових виданнях, матеріали науково-практичних конференцій та дисертаційні дослідження з обраної

тематики, ми виявили наявність різних рівнів вдосконалення професійної діяльності. Їхня оцінка має бути заснована на системі таких показників: продуктивності чи ефективності діяльності; рівнів кваліфікації та професійної компетентності; оптимальної інтенсивності і напруженості праці; точності і надійності діяльності; організованості; низької залежності від зовнішніх чинників; володінні сучасним змістом і сучасними засобами розв'язання професійних завдань; стабільності високих показників діяльності; рівнів розвитку індивідуально-ділових та професійно важливих якостей; рівнів мотивації досягнень; можливості розвитку особистості; спрямованості на досягнення позитивних соціально значущих цілей.

Вдосконалення діяльності персоналу ДКВС України передбачає підвищення рівня таких якостей особистості: ділові і морально-психологічні якості, необхідні для виконання службових обов'язків, дисциплінованість та відповідальність; громадянська свідомість, відданість українському народу, вірність присязі, повага до традицій та історії ДКВС України, до обраної професії; практичні знання, уміння, навички, необхідні для самостійного виконання службових обов'язків; здатність самостійного вирішення службових завдань різних рівнів складності, впевненість у власних силах для виконання завдань, покладених на ДКВС України та ін.

У ході підготовки до проведення емпіричного дослідження, нами було проведено ряд заходів, а саме:

1. Проведення заходів для психологічної підготовки персоналу ДКВС України до співпраці (заохочення до участі у дослідженні).
2. Ознайомлення респондентів з тематикою даного опитування.
3. Проведення бесіди з респондентами щодо доцільності проведення даного дослідження.

Анкетування проводилося анонімно, а отримані дані використовувалися нами лише в узагальненому вигляді.

Зазначимо, що ми обрали за доцільне цілеспрямоване дослідження таких складових мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України:

- суб'єктивна мотивація до професійної діяльності персоналу ДКВС України (означає власне бачення працівниками СІЗО аспектів мотивації професійного вдосконалення);
- базові переконання персоналу ДКВС України.

Таким чином, емпіричне дослідження проводилося у шість етапів. Всі етапи емпіричного дослідження за поставленим завданням проводилися з дотриманням принципів анонімності та добровільності [16, с. 171].

2.2. Вибір методів і методик вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

Для дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України було обрано наступний діагностичний інструментарій:

- Авторський опитувальник для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності;

- Опитувальник базових переконань (Р. Янов-Бульман) у адаптації О. Кравцової;

- методика К. Замфір в модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності».

Тож, для емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України було обрано такі методи опитування: анкетування, тестування.

Анкетне опитування – це один із різновидів збору інформації за допомогою структурно організованого набору питань. Опитування працівників СІЗО проводилося за спеціально розробленою анкетою – авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності. Інструкцію до проведення анкетного опитування та текст запитань представлено у Додатку А.

Кожне з питань анкети логічно пов'язане з основним завданням дослідження. Респондентам пропонувалося відповісти на 16 запитань щодо

віку; статі; освіти, задоволеності життям та його умовами; задоволеності роботою та умовами; бажання змінити роботу та професію, а також доцільністю і можливістю таких змін та ін.

Перед розробкою анкети ми чітко сформулювали мету та завдання майбутнього дослідження. Намагалися знайти такі запитання, які відповідають рівню розвитку та життєвому досвіду опитуваних. Особливістю цільової категорії анкетування є подібність трудової діяльності – праця у СІЗО.

Формулювання запитань – нейтральні, зрозумілі для респондентів, містять чіткі відповіді. При розробці анкети використовувалися переважно закриті запитання. Варіанти відповідей – «так», «ні», або необхідно вибрати одне із зазначених тверджень.

За результатами опитування було визначено високий, середній, низький рівні мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України. Критерії дослідження, рівні розвитку мотивації та відповідні їм показники подані у таблиці (див. Табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Критерії, рівні та показники розвитку мотивації персоналу ДКВС України

Критерії	Показники		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Задоволеність власним життям	Цілковите задоволення	Неповне задоволення	Повне незадоволення
Задоволеність роботою	Цілковите задоволення	Неповне задоволення	Повне незадоволення
Задоволеність умовами роботи	Цілковите задоволення	Неповне задоволення	Зовсім не задоволений
Вплив роботи на особисте життя	Цілковитий вплив	Неповний вплив	Відсутність впливу
Вплив особистого життя на роботу	Цілковитий вплив	Неповний вплив	Відсутність впливу

Бажання зміни умов роботи	Наявність бажання	Неможливість змін	Відсутність бажання
Бажання зміни професії	Наявність бажання	Неможливість змін	Відсутність бажання

Обробка результатів здійснювалася розрахунком середніх показників за кількістю балів у відповідності до номера стовпчика у таблиці.

Використання опитувальника базових переконань (Р. Янов-Бульман) у адаптації О. Кравцової передбачалося для визначення базових переконань персоналу ДКВС України (Додаток Б).

Даний опитувальник дозволяє порівняти базові переконання у різних груп людей, наприклад, які пережили різні види травматичного досвіду. Він може використовуватися і в індивідуальній роботі: якщо показники за будь-якою із шкал у людини дуже занижені, це слід враховувати під час надання психологічної підтримки. У нормі показники за усіма шкалами вище середніх, тобто не менші за 3,5 бали. Дослідники вважають, що більш оптимістичне ставлення до світу, до оточення та до самого себе сприяє більшій психічній стабільності і успішності у повсякденному житті.

Опитувальник містить вісім шкал, які відповідають восьми категоріям переконань:

1. Переконання у прихильності світу до себе (BW, benevolenceofworld, «жорстокість світу відносно мене» – менше 3,75 бали, або «добре ставлення світу відносно мене» – більше 5 балів).

2. Доброта людей (BP, benevolenceofpeople, «жорстокість людей відносно мене» – 3,5 бали, або «добре ставлення людей відносно мене» – більше 4,75 бали).

3. Справедливість світу (J, justice, «світ несправедливий» - менше 3,25 бали або «влаштування світу справедлив» - більше 4,5 бали).

4. Контрольованість світу (C, Control, «контроль та підпорядкування світу законам справедливості» – більше 4,5 бали).

5. Випадковість щодо розподілу подій, що сталися (R, randomness, «переконання у випадковості подій у світі» – більше 4,25 бали).

6. Цінність власного «Я» (SW, self-worth, «я є сильною особистістю» - більше 5 балів).

7. Ступінь самоконтролю (SC, self-control, «ступінь контролю над подіями, які відбуваються» – більше 5 балів).

8. Ступінь вдачливості або везіння (L, luckiness, «я – невдачливий» - менше 3,75 бали, «я – щасливий» - більше 4,5 бали).

Розрахунки кількості балів за шкалами здійснювалися у відповідності до ключа, який подається розробником опитувальника (Додаток Б).

Мотивацію професійної діяльності персоналу ДКВС України досліджували за допомогою методики К. Замфір в модифікації А. Реана (Додаток В).

В основі методики покладена концепція щодо зовнішньої та внутрішньої мотивації. Внутрішній тип мотивації відзначається у випадку значущості для особистості самої діяльності. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності знаходиться прагнення до задоволення інших потреб зовнішнього характеру стосовно до змісту самої діяльності (наприклад, мотивів соціального престижу, зарплатні, кар’єрного зростання та ін.), то в цьому випадку відзначається зовнішня мотивація.

Щодо самих же зовнішніх мотивів, то диференціація здійснюється на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Вплив зовнішніх позитивних мотивів, безперечно, є ефективнішим та бажанішим за негативні мотиви.

Респондентам пропонувалося прочитати вказані у бланку методики мотиви професійної діяльності та оцінити їх значущість саме для кожного з опитаних балами від 1 до 5.

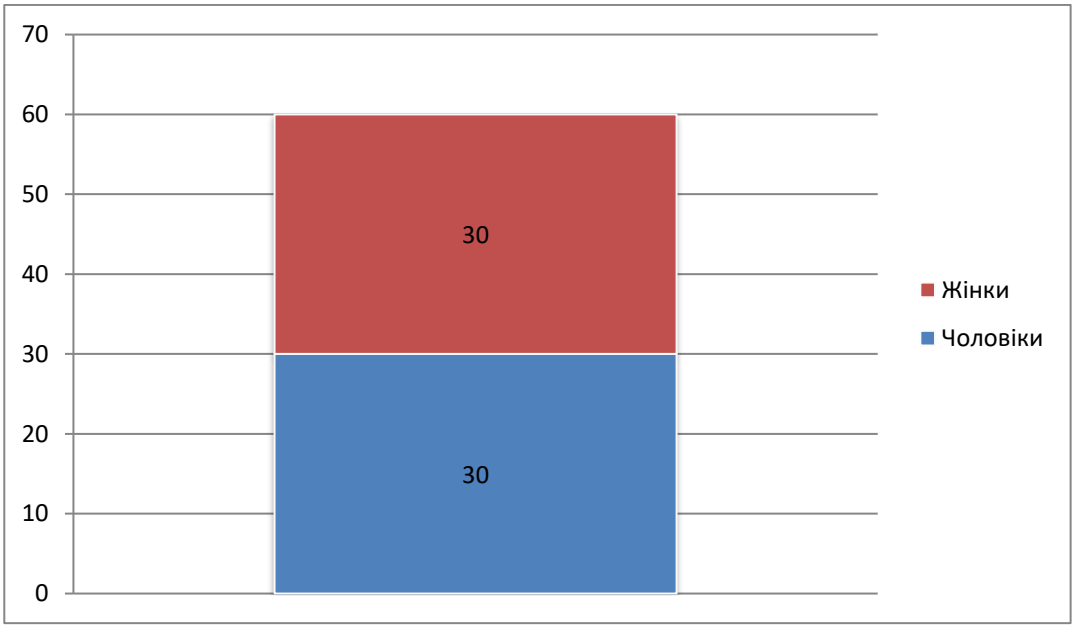
За допомогою ключа, який міститься у методиці, здійснюється підрахунок показників внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації.

Таким чином, використання запропонованого діагностичного інструментарію, мало допомогти визначити рівень мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. А методики базових переконань Р. Янов-Бульман у адаптації О. Кравцової та методики К. Замір в модифікації А. Реана мали спростувати чи підтвердити результати авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності.

2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

У емпіричному дослідження приймали участь 60 осіб – персонал ДКВС України, які є працівниками СІЗО. Респондентів розподілено за статтю, віком, освітою. Кількість опитаних осіб жіночої статі – 30, кількість осіб чоловічої статі – 30.

Розподіл респондентів за статтю зобразимо на Рис. 2.1:



2.1 – **Розподіл респондентів за статтю**

Розподіл за віковим критерієм здійснювався у межах таких вікових періодів: 18-25 років; 26-25 років; 36-45 років; 46-55 років. Кількість опитаних чоловіків та жінок у межах вказаних вікових категорій зобразимо на Рис. 2.2.

Кількість респондентів чоловічої статі за кожною з вікових категорій становить: у віковій категорії 18-25 р. – 6 чоловіків; 26-35 р. – 9 чоловіків; 36-45 р. – 9 чоловіків; 46-55 р. – 6 чоловіків. Кількість респондентів жіночої статі за кожною віковою категорією становить: 18-25 р. – 7 жінок; 26-35 р. – 8 жінок; 36-45 р. – 8 жінок; 46-55 р. - 7 жінок.

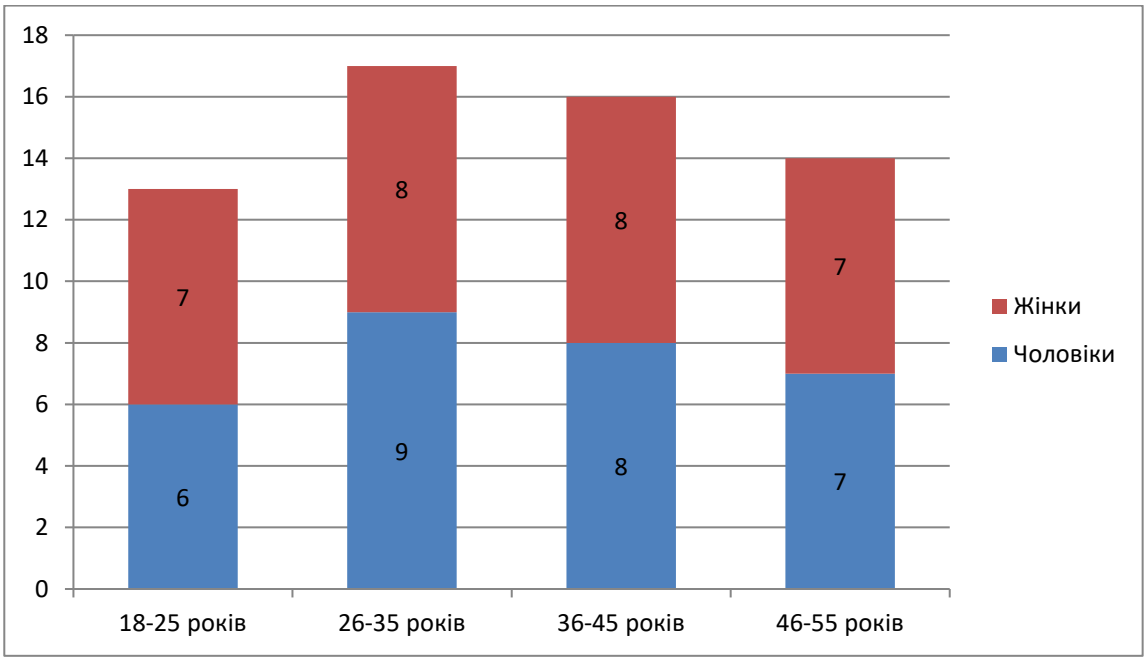


Рис. 2.2 – **Розподіл респондентів за віком**

Розподіл респондентів за критерієм освіти здійснювався у таких діапазонах: середня освіта, неповна вища освіта, вища освіта. Кількість опитаних чоловіків та жінок за вказаним критерієм зобразимо на Рис. 2.3:

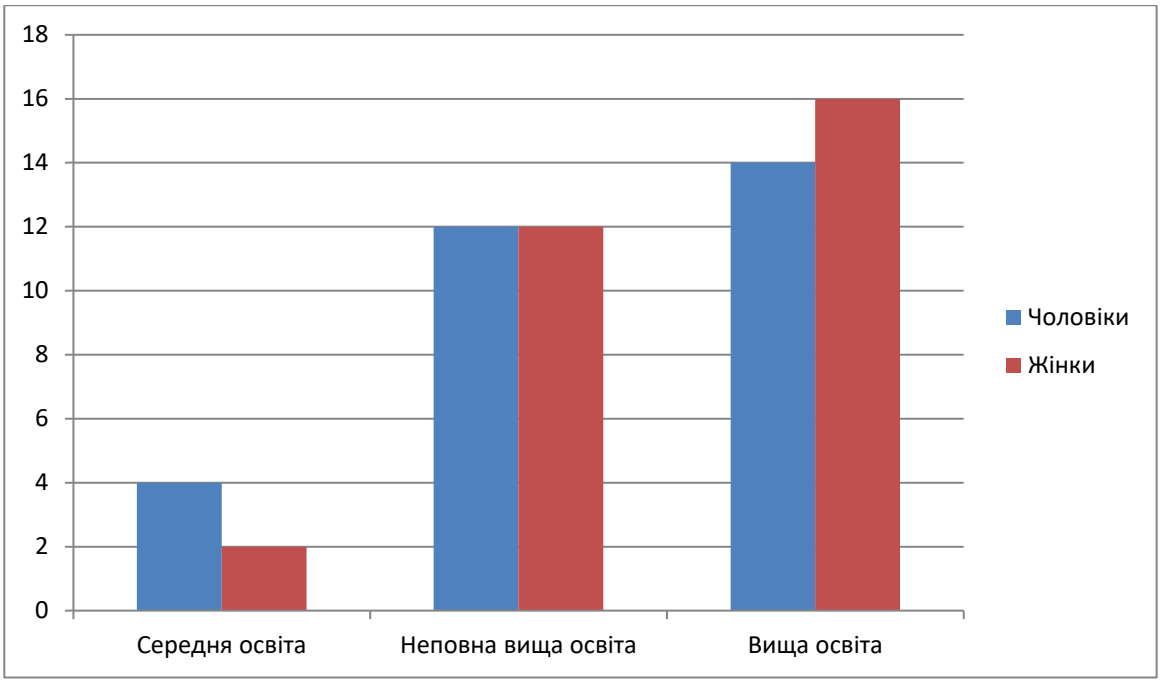


Рис. 2.3 – **Розподіл респондентів за критерієм освіти**

У ході опитування встановлено, що середню освіту мають 4 особи чоловічої статі, 2 особи жіночої статі; неповну вищу освіту мають 12 осіб чоловічої статі, 12 осіб жіночої статі; вищу освіту мають 14 осіб чоловічої статі; 16 осіб жіночої статі.

Розподіл респондентів за критерієм стажу роботи здійснювали за такими періодами: 5 років – 8 чоловіків, 12 жінок; 10 років – 12 чоловіків, 14 жінок; 15 років – 10 чоловіків, 4 жінки (див. Рис. 2.4):

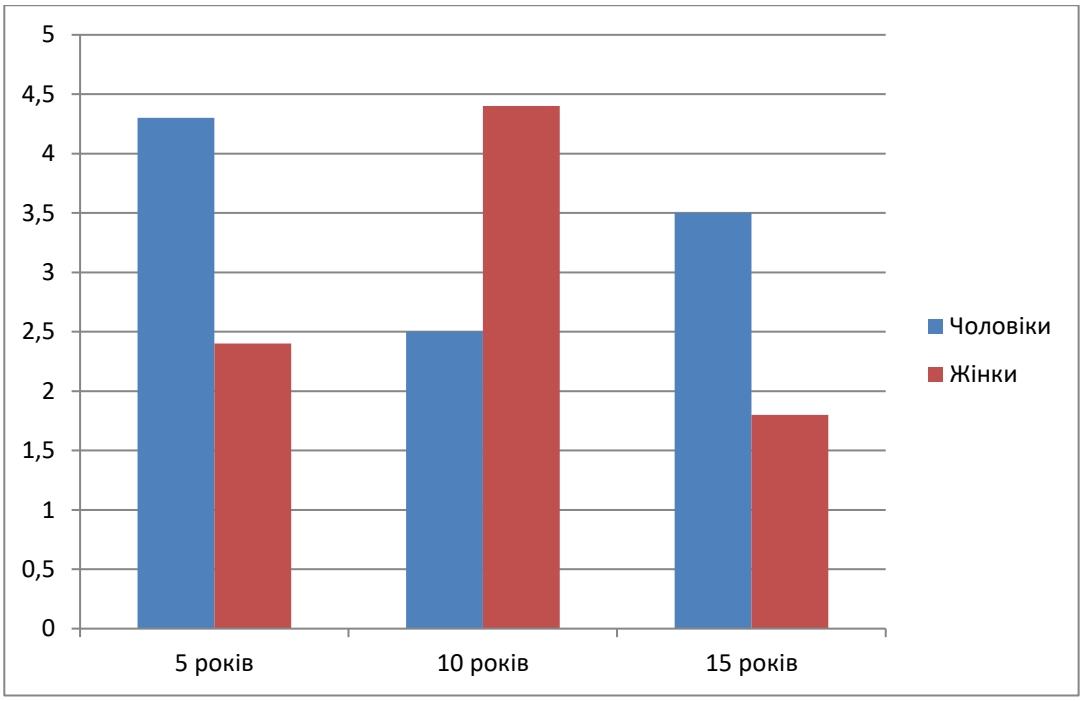


Рис. 2.4 - **Розподіл респондентів за критерієм стажу роботи**

За результатами даного розподілу бачимо, що жінки у системі ДКВС України мають менший стаж роботи, аніж чоловіки. Це означає, що за останні 10 років кількість випускників Вузів жіночої статі збільшилася і у СІЗО стали працювати більше жінок. Осіб із середньою освітою у діяльності ДКВС України значно менше, аніж осіб із неповною вищою та вищою освітою. Також можна прослідкувати тенденцію останнього періоду щодо отримання вищої освіти більшої кількості жінок, аніж чоловіків, що свідчить про їхнє стремління кар'єрного зростання та стабільності, а також забезпечення стабільної фінансової складової власного життя.

Тож відповіді на питання анкети власного розроблення вказують на такі результати визначення суб'єктивної думки щодо рівня мотивації вдосконалення професійної діяльності.

За критерієм задоволеності власним життям відповіді розмістилися таким чином: цілковите задоволення роботою мають 6% опитаних жінок та 13% чоловіків; неповне задоволення роботою мають більшість респондентів, а саме:

35% чоловіків та 60% жінок; повне незадоволення життям мають 35% чоловіків та 34% жінок (рис. 2.5).

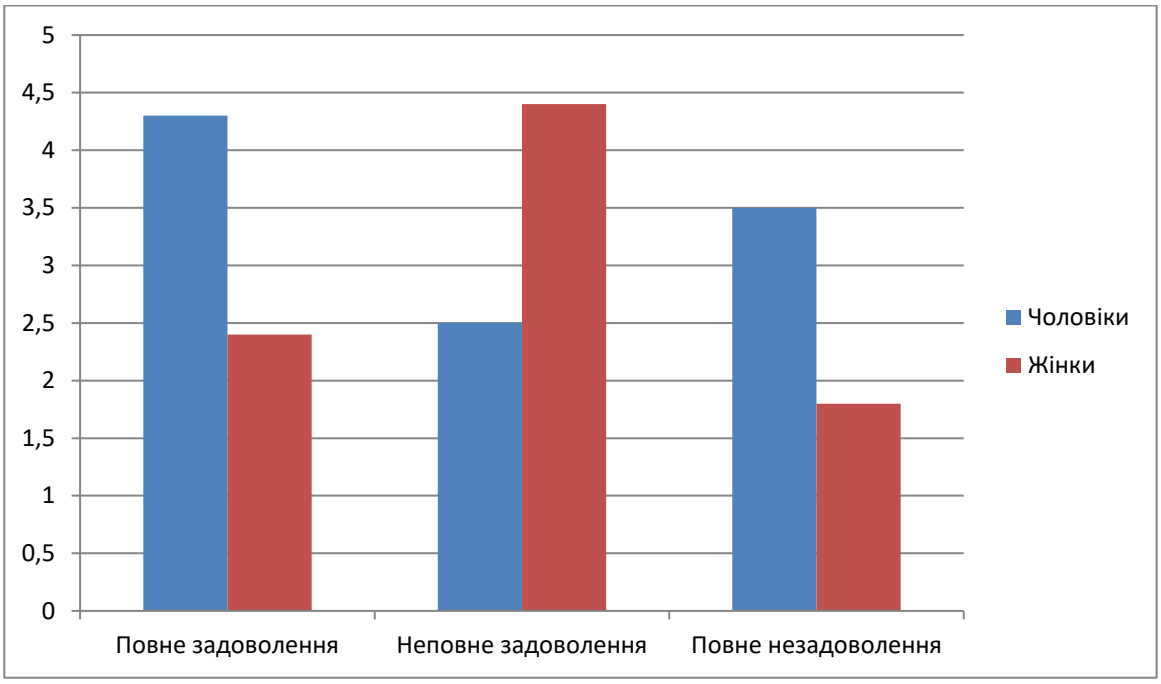


Рис. 2.5 – **Задоволеність власним життям**

За критерієм задоволеності роботою: 10% чоловіків та 8% жінок повністю задоволені роботою; 62% чоловіків та 53% жінок неповністю задоволені роботою; 30% чоловіків та 39% жінок повністю задоволені роботою (рис. 2.6).

За критерієм задоволеності умовами роботи: 11% чоловіків та 9% жінок повністю задоволені умовами роботи; 64% чоловіків та 65% жінок неповністю задоволені роботою; 25% чоловіків та 26% жінок цілковито незадоволені умовами роботи (рис. 2.7).

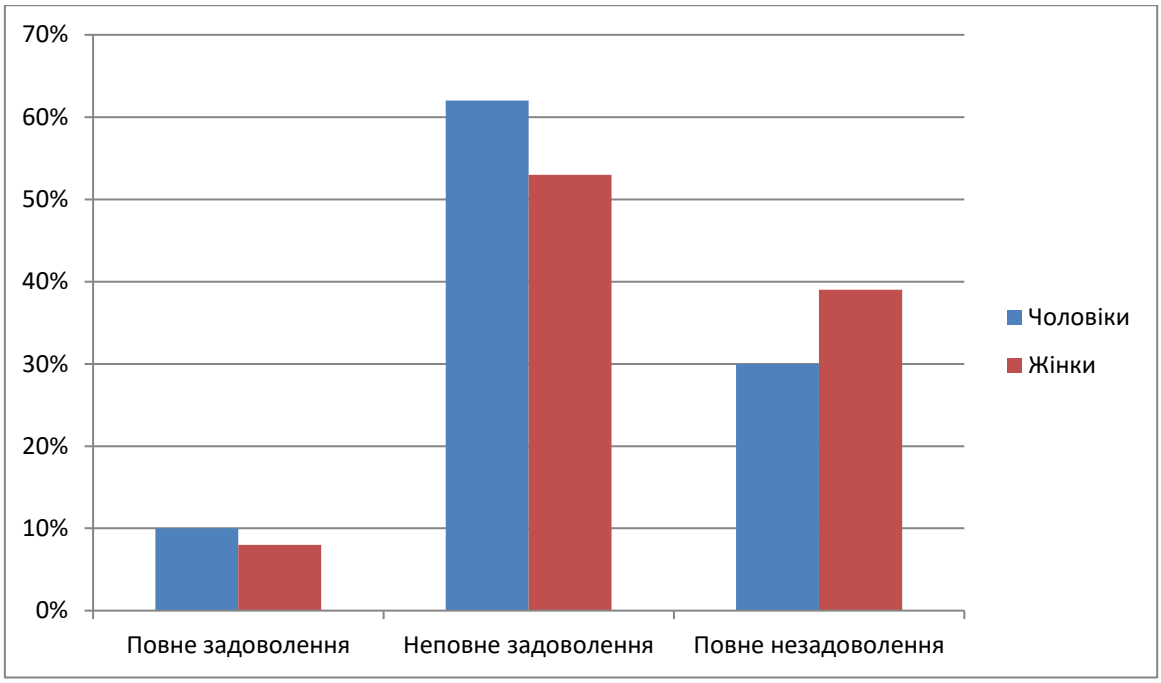


Рис. 2.6 – **Задоволеність роботою**

Як бачимо, більшість працівників ДКВС України не повністю задоволені роботою. Зазначимо, що зі збільшенням стажу роботи задоволеність трудовою діяльністю серед опитаних зменшується. Такі тенденції обумовлені складністю, пов'язаною із специфікою роботи – із особами, які вичинили кримінальні правопорушення.

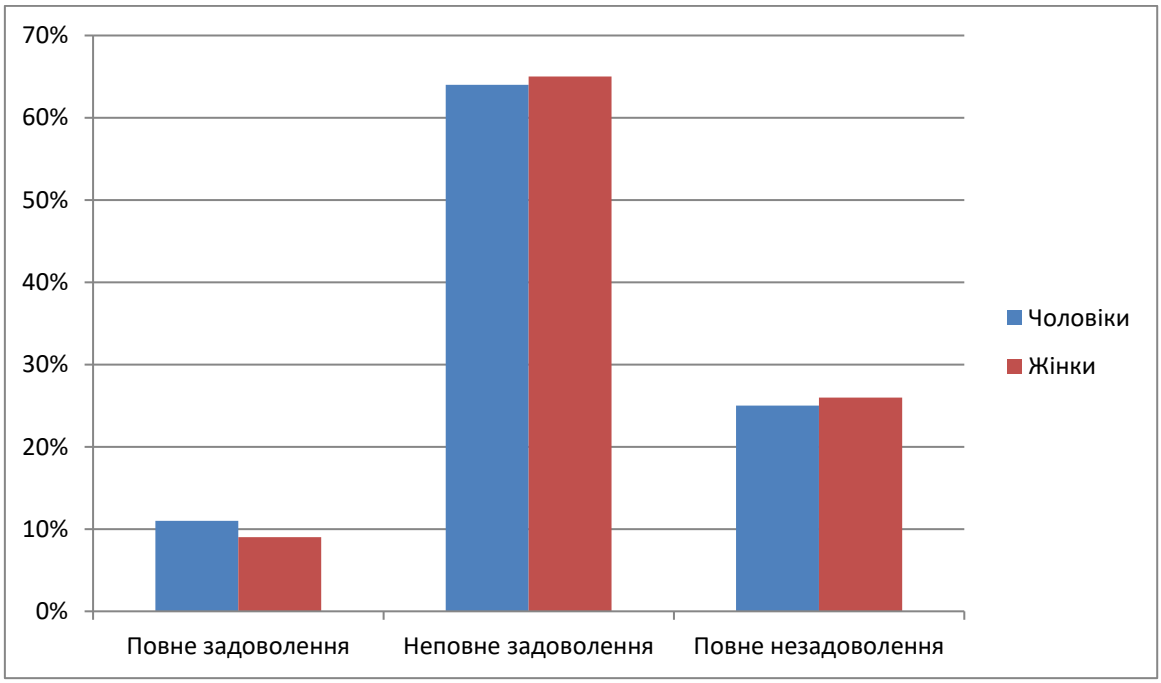


Рис. 2.7 – **Задоволеність умовами роботи**

Аналізуючи відповіді респондентів на питання анкети щодо задоволеності умовами праці, ми отримали такі результати: більшість опитаних неповністю задоволені умовами роботи. Повністю задоволені роботою особи, які мають стаж роботи 10 років і більше та вищу освіту, що пов'язано із займаними посадами у відповідності до звання. Більшість опитаних, стаж роботи яких 5 років неповністю задоволені умовами роботи.

Досліджуючи питання впливу роботи на особисте життя, отримали такі результати: цілковитий вплив відзначають 15% чоловіків та 20% жінок; неповний вплив мають 69% чоловіків та 76% жінок; відсутність впливу відмітили 6% чоловіків та 4% жінок (рис. 2.8).

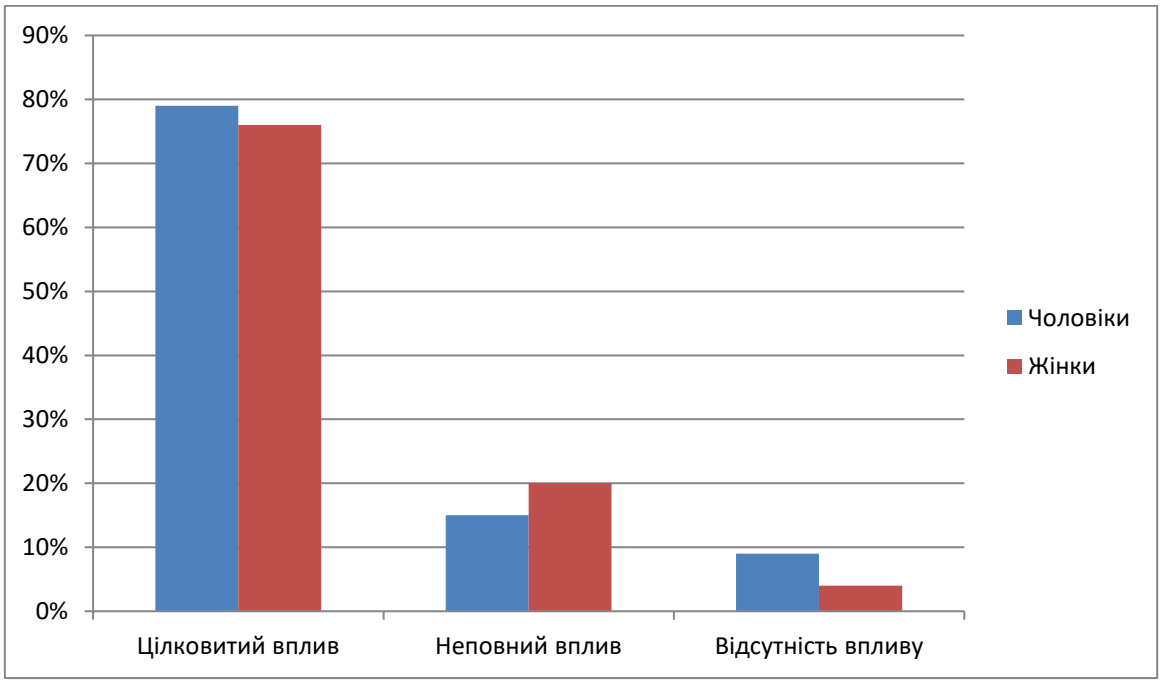


Рис. 2.8 – **Вплив роботи на особисте життя**

Як бачимо, робота персоналу ДКВС України чинить на більшість опитаних чоловіків та жінок цілковитий вплив на особисте життя. Це означає, що діяльність у СІЗО займає більшу частину часу особистості, а також стреси на роботі негативно впливають на особисте життя. Із збільшенням стажу роботи цей вплив збільшується. Відсутність впливу роботи на особисте життя

спостерігається у осіб,посадові обов'язки яких на пов'язані безпосередньо з роботою із засудженими.

За критерієм впливу особистого життя на роботу отримали такі результати: у 79% чоловіків та 75% жінок особисте життя чинить цілковитий вплив на роботу; на 14% чоловіків та 16% жінок особисте життя не повністю пливає на роботу; відсутність впливу особистого життя на роботу спостерігається у 8% чоловіків та 9% жінок (рис. 2.9).

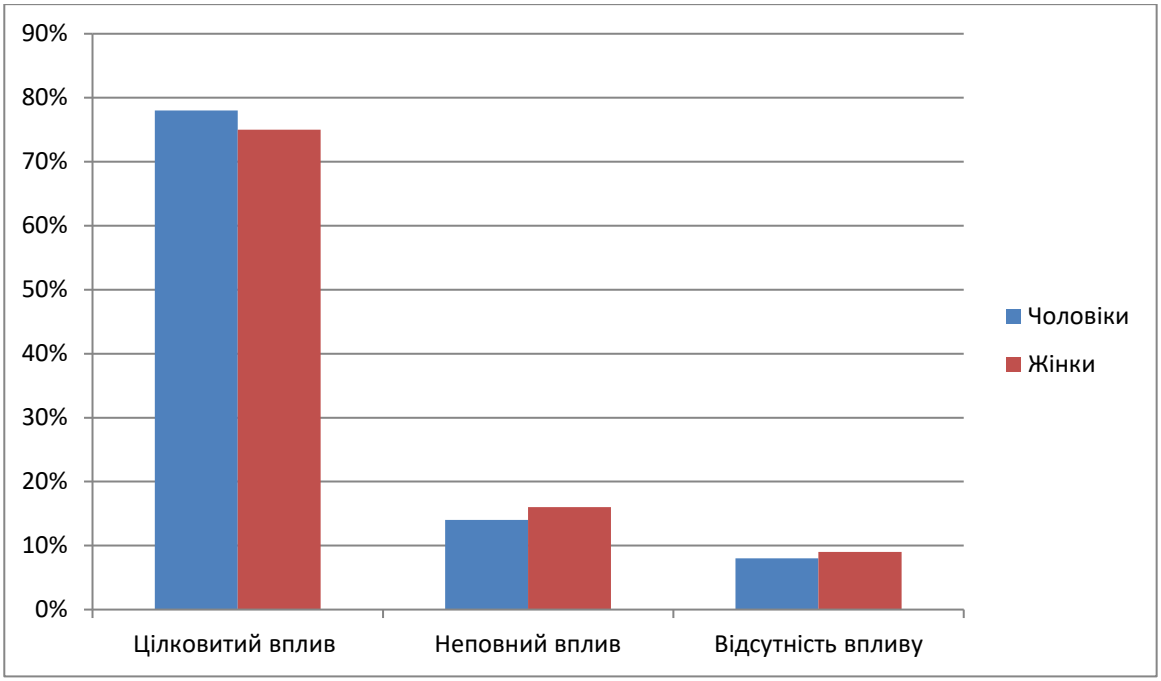


Рис. 2.9 – **Вплив особистого життя на роботу**

Згідно результатів опитування, цілковитий вплив як на чоловіків, так і на жінок чинить робота на особисте життя і особисте життя на роботу, що свідчить про недостатність можливості поєднання роботи і особистого життя з огляду на специфіку діяльності та умови праці.

На питання щодо аспектів мотивації до роботи, то найбільше мотивує фінансова складова та підвищення по службі, що вказує на наявність економічного чинника мотивації як основоположного, адже завдяки цьому потреби сім'ї можуть бути забезпечені.

У ході дослідження мотивації до професійної діяльності за критерієм бажання змін умов роботи, ми отримали такі результати: наявність бажання

змінити умови роботи мають 32% чоловіків та 40% жінок; нереальність змін в роботі за сучасних умов відзначають 57% опитаних чоловіків та 51% жінок; не бажають нічого змінювати у своїй роботі 11% чоловіків та 9% жінок (рис. 2.10).

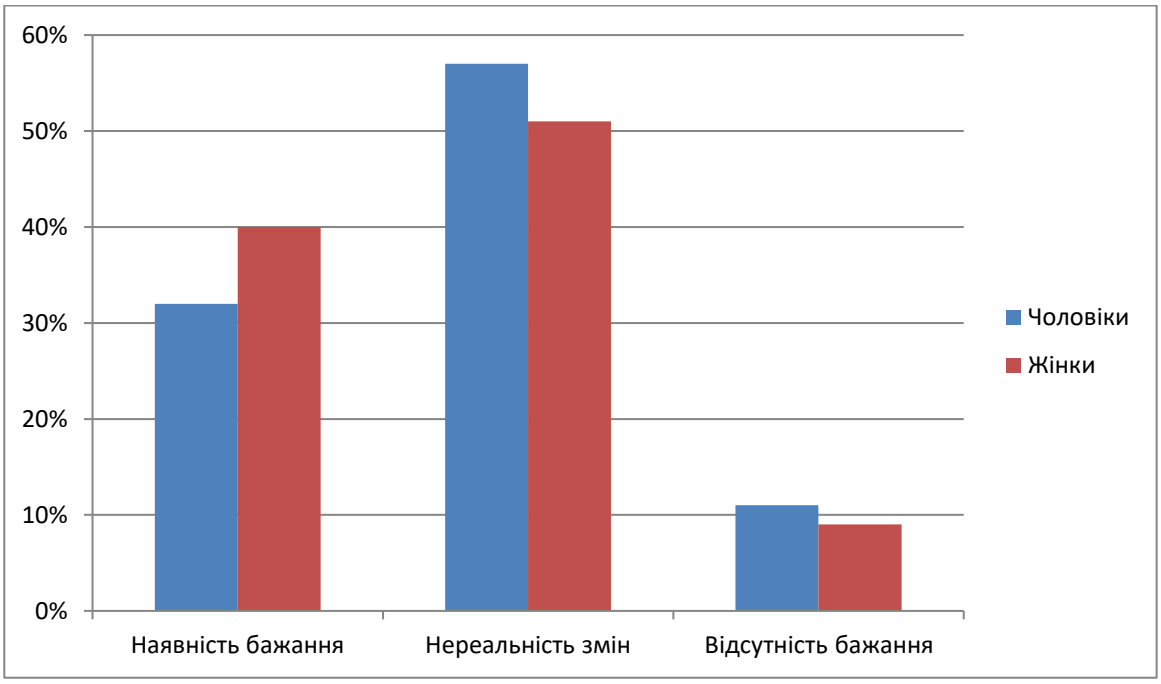


Рис. 2.10 - **Бажання змін умов роботи**

Можемо зробити висновок, що бажання змінити умови роботи мають жінки більше, чоловіки. Відсутність бажання щось змінювати співпала з відповідями на питання про задовольнять умовами праці. Проте, більшість опитаних чоловіків та жінок вважають неможливими зміни в сучасний період, адже незважаючи на поступове просування реформ у пенітенціарній системі, за умови військового стану нереальними зміни та недоцільними.

Також солід вказати на такі відповіді на питання анкети, що вказують, на які саме зміни у роботі опитані могли б очікувати. Молоді особи зі стажем роботи 5 років бажають змін у пенітенціарній системі. Опитані зі стажем 15 років, зважаючи на вік, схиляються у більшій мірі до змін у графіку роботи. Особи зі стажем роботи 10 років (вікова категорія 25-45 років) бажають відпустку з більшою кількістю календарних днів. Незначна кількість опитаних осіб 18-25 років вважають за потрібне змінити керівника установи.

За критерієм бажання зміни професії отримали такі результати: незважаючи на повну незадоволеність та часткову незадоволеність роботою та умовами, бажання змінити професію повністю має незначна кількість осіб. Більшість опитаних вважають мотивацію необхідною складовою у професійній діяльності.

Тож, результати авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності, зважаючи на критерії, такі: 37% опитаних чоловіків та 36% жінок мають високий рівень мотивації до професійної діяльності; рівна кількість чоловіків та жінок (44%) мають середній рівень мотивації до професійної діяльності; 19% чоловіків та 20% жінок мають низький рівень мотивації (рис. 2.11).

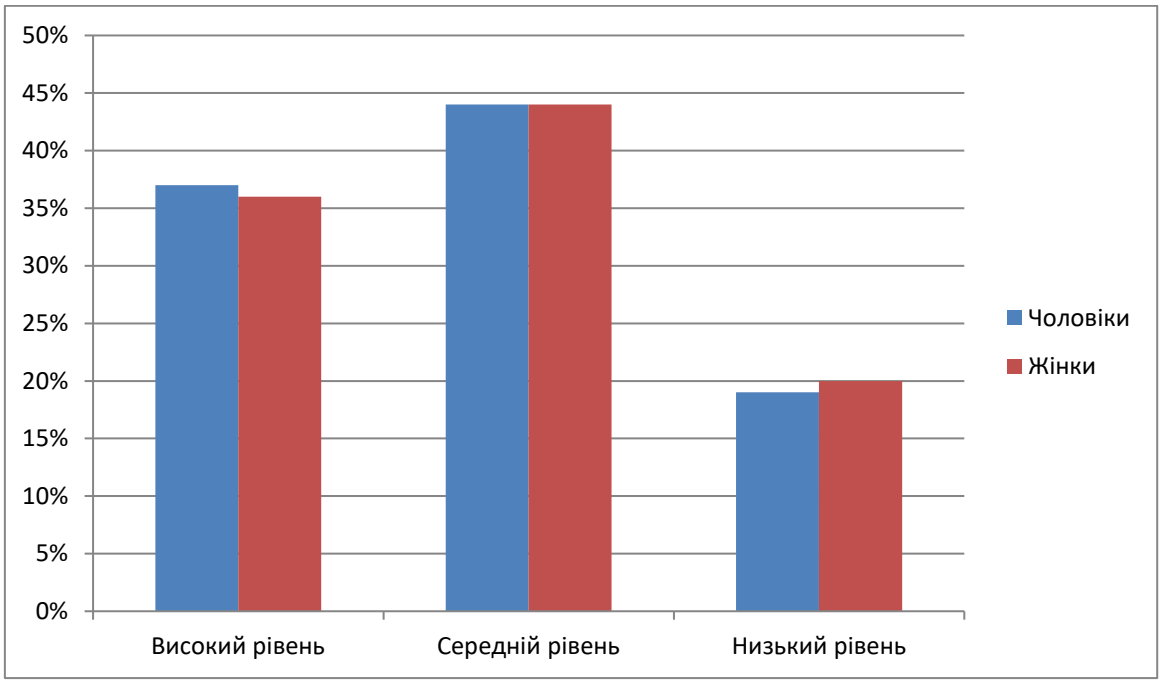


Рис. 2.11 - **Результати авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності**

Можемо зробити висновок, що на суб'єктивну думку щодо професійної мотивації, недостатньо мотивовані до професійної діяльності 63% чоловіків та 64% жінок – персоналу ДКВС України.

Провівши діагностування працівників СІЗО за Опитувальником базових переконань Р. Янова-Бульман у адаптації О. Кравцової, ми визначили базові

переконання чоловіків та жінок – працівників СІЗО. Підрахувавши кількість балів, проставлених кожним респондентом у відповідності до зазначених у «Ключі» балів, отримали такі середні значення за кожним критерієм (Таб. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати опитувальника базових переконань Р. Янов-Бульман у адаптації О. Кравцової

Шкали	Чоловіки	Жінки
	Середнє значення	Середнє значення
BW, benevolenceofworld	3,25	5,38
BP, benevolenceofpeople	3,5	4,83
J, justice	3,15	4,55
C, Control	4,3	4,82
R, randomness	4,70	3,89
SW, self-worth	5,37	4,29
SC, self-control	5,66	5,10
L, luckiness	3,81	4,00

Аналізуючи середні значення кожної шкали для опитаних чоловіків та жінок, вказані показники, можемо зробити и висновки:

- за шкалою «Переконання у прихильності світу до себе»: чоловіки вважають світ жорстоким відносно себе, тоді як, на думку жінок, світ добре ставиться до них;

- за шкалою «Доброта людей»: чоловіки вважають жорстокими людей щодо них, тоді як жінки відчувають добре ставлення людей щодо себе;

- за шкалою «Справедливість світу»: чоловіки думають, що світ є несправедливим, тоді як для жінок справедливість світу очевидна, а для хороших людей надається те, на що вони заслуговують;

- за шкалою «Контрольованість світу»: чоловіки вважають, що світ не підпорядковується законам справедливості, тоді як більшість жінок думають навпаки, що у випадку вжитих необхідних заходів нещастя не трапиться;

- за шкалою «Випадковість щодо розподілу подій, що сталися»: чоловіки переконані, що події у житті є випадковими, а на переконання жінок, від випадку залежить багато чого;

- за шкалою «Цінність власного «Я»: чоловіки висловили думку про те, що вони є сильною особистістю, на думку опитаних жінок, більшість не вважають себе сильними та не надто задоволені собою;

- за шкалою «Ступінь самоконтролю»: чоловіки у більшій мірі прикладають зусиль щодо того, аби чогось не трапилося, тобто контролюють ситуацію; жінками обирається така стратегія поведінки, яка сприяє збільшенню ймовірності отримання максимального виграшу;

- за шкалою «Ступінь везіння»: на чоловіки, ні жінки не вважають себе везучими та щасливими людьми.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок: в сучасний період під час виконання професійних обов'язків чоловіки та жінки – персонал ДКВС України не вважають себе щасливими людьми; жінки дещо оптимістичніше налаштовані, аніж чоловіки; чоловіки є сильними особистостями у порівнянні із жінками. Такі результати обумовлені специфікою та складністю роботи у СІЗО.

Провівши опитування щодо визначення мотивації професійної діяльності персоналу ДКВС України за методикою К. Замфір в модифікації А. Реана, отримали такі результати (рис. 2.12).

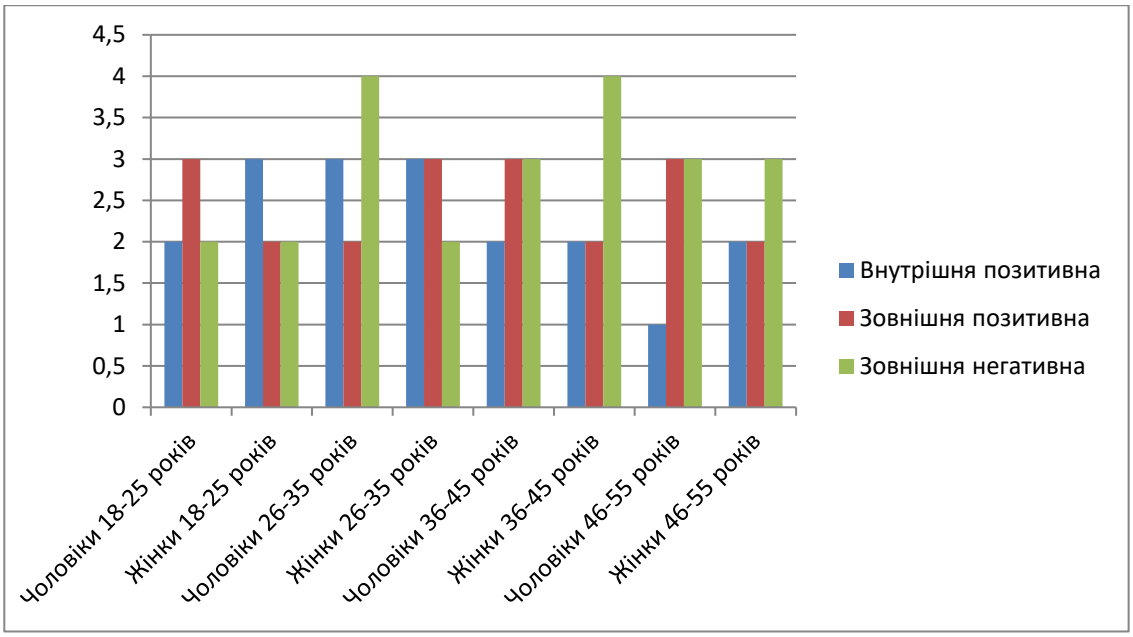


Рис. 2.12 – **Результати дослідження за методикою визначення мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А. Реана**

Для більшості опитуваних першочерговим мотивом є грошове забезпечення (для усіх вікових категорій опитуваних та незважаючи на стаж роботи). наступним за значущістю є прагнення кар'єрного росту (у більшій мірі для осіб вікової категорії 18-25 років та для тих, стаж роботи яких становить 5-10 років. Причому, кар'єрного росту потребують як молоді чоловіки, так і жінки, що обумовлено стиранням гендерних стереотипів в умовах сучасності.

Також більшість осіб категорії 18-25 років потребують досягнень соціального престижу та поваги оточуючих, що вказує на внутрішню потребу самоактуалізації. Незначна кількість осіб вказала на мотив можливості найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності.

У працівників СІЗО визначено наявність високого показника зовнішньої негативної мотивації та заниженого показника внутрішньої позитивної мотивації, що свідчить про недостатню мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України.

Отримані дані підтверджують результати авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності, проведений нами на початковому етапі емпіричного дослідження. Мотивація до вдосконалення

професійної діяльності опитуваних знижується з віком та із збільшенням стажу роботи, що обумовлено специфікою роботи, умовами роботи (закрита установа) та факторами стресу .

На основі отриманих даних можемо зробити висновок щодо потреби розроблення рекомендацій щодо підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України та доцільності проведення психологічної допомоги учасникам дослідження у аспекті підвищення рівня мотивації професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

3.1. Рекомендації щодо підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

Діяльність персоналу ДКВС України є складною та важливою для суспільства, оскільки основним завданням є робота із засудженими у розрізі їх виправлення та ре соціалізації як головної мети виконання покарання. Для того, аби персоналом ДКВС України сумлінно виконувалися професійні обов'язки, вони були задоволені роботою та умовами праці, необхідно приділити увагу розвитку мотивів (як зовнішніх, так і внутрішніх), що спонукатимуть до ефективної праці.

У ході дослідження рівня мотивації вдосконалення професійної діяльності ми виявили недостатній рівень мотивації до виконання своїх професійних обов'язків особами чоловічої та жіночої статі, які є персоналом ДКВС України – працівниками СІЗО. Тому маємо розробити практичні рекомендації щодо підвищення рівня мотивації як для керівництва пенітенціарної установи, так і для психологів – працівників психологічної служби.

З метою зацікавленості працівників СІЗО до належного виконання професійних обов'язків, керівництво пенітенціарною установою має вибудувати та підтримувати належну систему стимуляції мотивації праці. Від успішності вжитих заходів мотивації залежатиме ефективність та результативність діяльності усієї кримінально-виконавчої системи. Ознакою відсутності системи мотивування є незабезпечення кадрами та їх часте змінення.

В сучасних умовах, коли у країні відбувається війна, існують та підсилюються проблеми економічного, політичного, соціального характеру,

важливе значення для кожної особистості є належна оплата праці. Навіть за умови бажання працювати саме у цій сфері, про яку довго людина мріяла та набувала знань у вищому навчальному закладі відповідного спрямування (наприклад, у Пенітенціарній академії України), без гідної заробітної плати неможливо довго затриматися на цій роботі. Людина має повне право здійснювати пошук більш підходящої роботи та фінансового забезпечення.

Проте, збільшення заробітної плати не являється достатнім мотивувальним фактором. Існує необхідність запровадження комплексної системи стимулювання ефективності праці, до якої належить не тільки матеріальна, а й моральна мотивація.

На сьогодні відомі різні методи мотивування до професійної діяльності, застосування яких залежить від які залежать від організації, загальної системи управління і специфікою діяльності. Тому, зважаючи на специфіку діяльності пенітенціарних установ, які належать до системи ДКВС України, методи мотивування мають бути відповідними.

Тож для персоналу ДКВС України дієвими можуть бути такі методи мотивування вдосконалення професійної діяльності, які мають ознаки зовнішньої мотивації:

- можливість професійного росту персоналу ДКВС України шляхом підвищення професійної кваліфікації;
- можливість кар'єрного росту персоналу ДКВС України;
- підвищення заробітної плати;
- покращення умов праці.

Слід звернути особливої уваги на аспект внутрішньої мотивації, оскільки від внутрішнього стану особистості, її задоволеності життям, робото, умовами роботи, особистісним благополуччям також багато у чому залежить ефективність і успішність виконання професійних обов'язків персоналу ДКВС України зокрема та кримінально-виконавчої системи загалом.

Внутрішня мотивація означає такий стан емоційної та вольової сфери, наявність якого спонукає до вдосконалення професійної діяльності на іншому

рівні. Вважаємо,що доля цього необхідно психологу працювати у напрямку зниження стресу, навчання міжособистісної взаємодії, зміні ціннісних орієнтацій та самопізнання особистості. Самопізнання заслуговує окремої уваги, адже навчившись пізнавати себе, свій внутрішній світ, свої внутрішні потреби. Пізнавши себе, людина знає, що саме вона хоче змінити, як вона може бути корисною для свого місця роботи, що можна змінити для покращення не лише особистого становища, а й для колективу, для країни, для суспільства.

З метою розвитку внутрішньої мотивації психологи можуть проводити тренінги. Тренінг являється інтерактивною формою роботи над собою, внаслідок чого відбувається реалізація максимального засвоєння знань і пошуку нових засобів функціонування особистості [63, с. 7].

Під час за діяння психологом-практиком групової форми роботи з персоналом ДКВС України підвищується активація змодельованого процесу формування міжособистісних зв'язків, розглядається ряд різноманітних складних життєвих ситуацій та надається можливість знаходження адекватних та ефективних шляхів їх розв'язання. Завдяки використання групової форми роботи із персоналом ДКВС України відбувається активізація пізнавальної активності членів групи, збільшення працездатності, зростання ефективності професійної діяльності та інтенсивності роботи над собою, пошуку свого «Я». За необхідності, психологом можуть надаватися елементи психологічної підтримки окремим учасникам тренінгу [21, с. 17].

У період підготовки до тренінгу та безпосередньо під час його проведення особливого змісту набуває створення клімату довіри особистості до психолога – керівника тренінгу. Робота з персоналом ДКВС України має бути реалізованою не лише як тренування вмінь і навичок, виконуючи звичайні вправи, а й характеризуватися цілісною усвідомленою діяльністю. Тому маємо за доцільне порекомендувати доповнити соціально-психологічний тренінг роботою, в основі якої лежать результати діагностики кожного учасника тренінгу, які характеризують його вподобання, особливості характеру і здібності.

Під час розроблення програми тренінгу у роботі з персоналом ДКВС України психолог має враховувати принципи, на яких він базується, а саме:

- врахування теоретичних основ внутрішньої мотивації персоналу ДКВС України;
- вектор на наявність психологічних особливостей персоналу ДЕКВС України;
- варіативність ставлення до предмету та результатів обговорення персоналом ДКВС України;
- динамічність, цікавість та смислова цінність занять [42, с. 106].

Маємо вказати на такі рекомендації, які є засадничими під час організації і проведенні тренінгу:

- формування груп на основі поділу учасників тренінгу за статтю;
- обрання кількості учасників - 20 осіб;
- структуру програми тренінгу становлять 35 занять;
- проведення з періодичністю 1 раз на тиждень;
- тривалість кожного заняття – 1 година;
- вибір приміщення – у відповідності до кількості осіб.

Вимоги до керівника тренінгу (психолога):

– досвід роботи практичного психолога;

– досвід проведення тренінгів;

– наявність певних особистісних якостей психолога морально-етичного характеру;

– визначення правил тренінгу разом з персоналом ДКВС України;

– пізнавальне спрямування розроблених групових вправ;

– добровільність виконання завдань тренінгу;

– готовність надання допомоги;

– сприяння інтелектуальному змісту і емоційному настрою під час тренінгу.

Таким чином, можемо запропонувати рекомендації щодо підвищення рівня мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України:

- підвищення зовнішньої мотивації;
- можливість професійного росту персоналу ДКВС України шляхом підвищення професійної кваліфікації;
- можливість кар'єрного росту персоналу ДКВС України;
- підвищення заробітної плати;
- покращення умов праці.
- підвищення внутрішньої мотивації (особистісне «Я», формування ціннісних орієнтацій).

3.2. Розроблення психологічної програми для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

Під час дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України виявлено низький рівно мотивації, що пов'язано із наявністю проблем недостатнього розвитку внутрішньої мотивації, який можна активізувати за допомогою розробленої програми.

Пропонуємо розроблену програму для підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, яка проводиться у формі тренінгу. Рекомендується тренінг проводити у груповій формі роботи. Саме групова форма роботи є ефективною з огляду на інтерактивність процесу психологічної активації знань, осмислення та аналізу власних дій учасниками тренінгу [68, с. 26].

Завдання програми тренінгу:

- активізація процесу самопізнання особистості,;
- пошук особистісного «Я»;
- розвиток впевненості у собі;
- формування ціннісних орієнтацій;

- розвиток міжособистісної взаємодії;
- пошук шляхів досягнення професійних цілей;
- розвиток внутрішньої позитивної мотивації.

Мета полягає у актуалізації потреб персоналу ДКВС України, формування мотивації професійного вдосконалення.

Програма тренінгу має свою структуру. У ході тренінгу використовуються вправи, які мають певне призначення (таб. 3.1).

Таблиця 3.1

Структура тренінгу

Вправи	Призначення
Для активації діяльності	Створюють доброзичливу робочу обстановку і знімають психологічні бар'єри під час спілкування
Для обговорення	Здійснює аналіз змін поведінки працівників СІЗО
Для розминки	Заохочення до роботи в групі
Міні-лекції	Прослуховування теоретичного матеріалу стосовно необхідного виконання роботи
Для розвитку самооцінки	Передбачає розвиток адекватної самооцінки
Для розвитку мотивації	Передбачає розвиток здібностей формування життєвих цінностей
Для групової дискусії	Формує позитивні життєві та професійні цілі, розвиток мотивації для їх досягнення
Для активізації мозкової діяльності	Передбачає аналіз й прогнозування ситуацій
Для розмови між учасниками	Розвиває власне «Я»
Для здійснення рефлексії	Підведення підсумків заняття, отримання зворотного зв'язку між учасниками й ведучим

З метою успішного проведення занять у межах тренінгу необхідно дотримуватися таких рекомендацій:

– чітко усвідомлювати мету та завдання, окреслені окремим заняттям та загальною програмою;

– акцент на значущість проблеми, уважне та свідоме ставлення учасників до тренінгу;

– перебування у доброзичливій та довірливій атмосфері;

– увага на кожного учасника та дотримання його інтересів;

– дотримуватися кожним учасником встановлених правил групи;

– зберігати впевненість у собі;

– бути спокійним і відкритим;

– формулювати відкриті запитання;

– дотримуватися права захищати власну думку кожним учасником;

– дякувати учасникам за висловлення власних думок.

Для конструктивного розвитку самооцінки персоналу ДКВС України, пропонуємо вправи (див. Таб. 3.2).

Таблиця 3.2

Вправи на розвиток самооцінки персоналу ДКВС України

Вправа	Характеристика
1	2
«Картки, що підвищують самооцінку»	отримання можливості визнання своїх якостей, що подобаються або не подобаються з метою прийняття себе таким який є
«Картки з приємними висловлюваннями»	надання допомоги у формуванні якості у самоствердження
«Мої слабкості»	Сприяння у отриманні можливості розібратися в собі
Інтерв'ю з трьох запитань	Формування високої самооцінки у ході знайомства
«Чарівний стілець»	Пошук та формування позитивних якостей

Продовження таблиці 3.2

1	2
«Веселе слово»	Хвилинка веселощів
«Якби мої ноги могли говорити»	Формування навички обговорення самого себе

Пропонуємо задіяти виконання таких вправ на розвиток групової взаємодії (Таб. 3.3).

Таблиця 3.3

Вправи на розвиток групової взаємодії

Вправа	Характеристика
«Запам'ятай ім'я»	Формує групову єдність
«Познайомся зі своїм сусідом»	надає допомоги більше дізнатися один про одного
«Свіжі та гарні новини»	формує здатність до загальної обізнаності, вектор на сприйняття навколишнього світу у позитивному ключі
«Те, що я люблю робити»	формує групову єдність та підвищує самооцінку
«Блокнот самоствердження»	містить можливість висловлення думок щодо себе
«Особисті папери»	Розвивають самосвідомість

Вказані вправи впливають на розвиток самооцінки персоналу ДКВС України і сприяють формуванню почуття єдності.

Наступним етапом проведення тренінгу є використання вправ, спрямованих на поглиблення переживання особистісного внутрішнього консенсусу (див. Таб. 3.4).

Таблиця 3.4

Вправи на поглиблення переживання особистісного внутрішнього консенсусу

Назва	Характеристика
1	2
«Позитивні та негативні думки»	Надає можливості усвідомлювати власні позитивні та негативні думки, переконання, формує цінності, переглянуті під час виконання вправи
«Бідність, багатство і Господь Бог»	Навчає переживати складні ситуації подумки
«Відчуття гармонії»	Навчає пояснювати та інтерпретувати власні почуття, емоції, внутрішні відчуття, тілесні прояви, думки, спогади
«Позитивне мислення»	сприяє оволодінню навичок позитивного оптимістичного мислення
«Потік вітру»	сприяє розвитку упевненості в собі, отриманню позитивного досвіду використання техніки глибокого дихання, загальної гармонізації емоційного стану
«Мій ідеальний день»	сприяє отриманню навичок утримування фокусу уваги на позитиві, на тому, чого хочеться і чого не хочеться
«Я оптиміст»	сприяє поглибленню усвідомлення власних особистісних ресурсів оптимізму
«Сприйняття життя»	сприяє відпрацюванню навичок позитивного мислення при подоланні проблеми, формування позитивного ставлення до життєвих подій

Продовження таблиці 3.4

1	2
«Розмова зі зміною позицій»	сприяє отриманню навичок сприйняття та аналізу проблем різнобічно
«Рухаємося до благополуччя»	сприяє інтеграції тренінгового досвіду, визначення орієнтирів для самовдосконалення

Зазначимо, що виконання вказаних вправ сприяє оволодінню персоналом ДКВС України знаннями, уміннями та навичками переживання особистісного консенсусу.

Таким чином, розроблена програма тренінгу та запропоновані вправи та сприятимуть підвищенню рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України.

3.3. Результати стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України

Стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України відбувалося за допомогою організованого і проведеного тренінгу у формі групової роботи.

Після проведення тренінгу з персоналом ДКВС України респондентів було опитано за тими ж методиками, що і на початку емпіричного дослідження:

- Авторський опитувальник для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності;

- Опитувальник базових переконань (Р. Янов-Бульман) у адаптації О. Кравцової;

- методика К. Замфір в модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності».

Така перевірка допоможе нам встановити, чи дієвим та ефективним було проведення тренінгу, та чи зросла мотивація вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України.

Проведене повторне діагностування за авторським опитувальником для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності отримали такі результати (рис. 3.1):

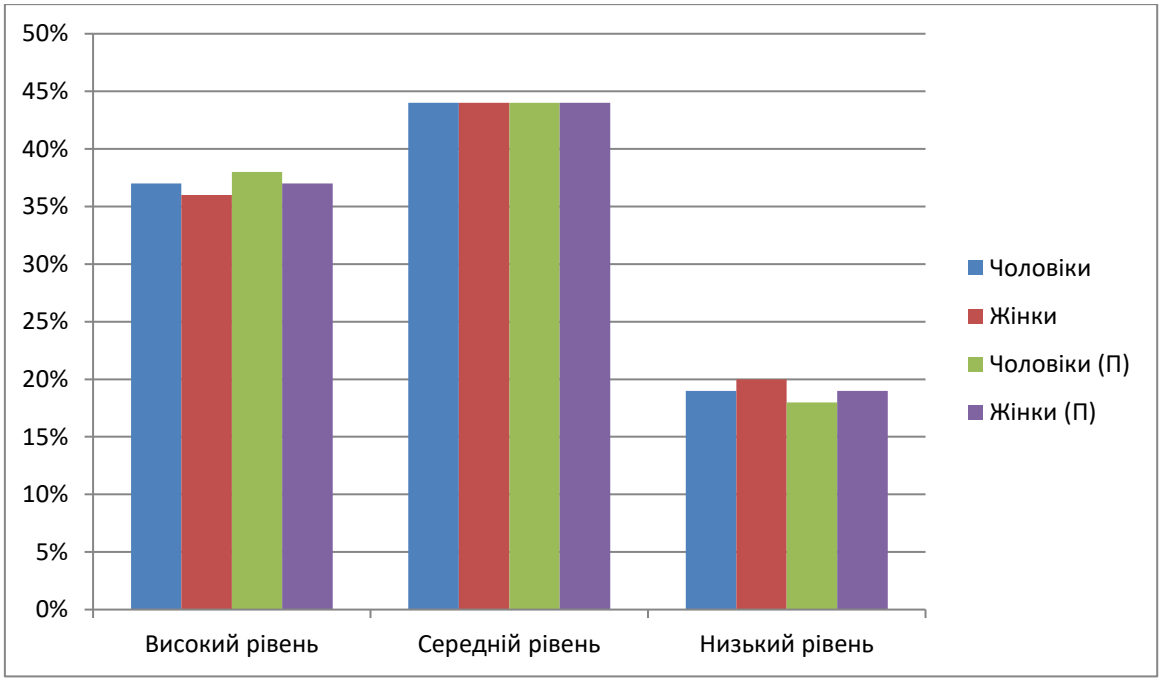


Рис. 3.1 – **Порівняльні результати авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності**

Тож, результати авторського опитувальника для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності після проведення тренінгу такі: 38% опитаних чоловіків та 37% жінок мають високий рівень мотивації до професійної діяльності; рівна кількість чоловіків та жінок (44%) мають середній рівень мотивації до професійної діяльності; 18% чоловіків та 19% жінок мають низький рівень мотивації. Як бачимо, кількість осіб чоловічої та жіночої статі, які мають високий рівень мотивації, збільшилася на 1% відповідно.

Середній рівень мають порівну чоловіки та жінки – по 44%. Т оді як кількість осіб, які мають низький рівень мотивації, зменшилася на 1%. Можемо констатувати, що процес стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, розпочався. А низькі результати свідчать про недостатню кількість проведених тренінгів. Тому роботу необхідно продовжувати.

Провівши повторне діагностування працівників СІЗО за Опитувальником базових переконань Р. Янов-Бульман у адаптації О. Кравцової, ми визначили, на скільки змінилися базові переконання чоловіків та жінок – працівників СІЗО. Результати опитувальника базових переконань Р. Янов-Бульман у адаптації О. Кравцової у Таб. 3.5.

Таблиця 3.5

Порівняльні результати опитувальника базових переконань Р. Янов-Бульман у адаптації О. Кравцової

Шкали	Чоловіки		Жінки	
	Середнє значення		Середнє значення	
BW, benevolenceofworld	3,25	3,35	5,38	5,39
BP, benevolenceofpeople	3,5	3,6	4,83	4,84
J, justice	3,15	3,25	4,55	4,56
C, Control	4,3	4,36	4,82	4,83
R, randomness	4,7	4,78	3,89	3,93
SW, self-worth	5,37	5,39	4,29	4,35
SC, self-control	5,66	5,73	5,10	5,24

Аналізуючи середні значення кожної шкали для опитаних чоловіків та жінок, вказані показники, можемо зробити и висновки. Середнє значення за шкалами «Переконання у прихильності світу до себе»; «Доброта людей»; «Справедливість світу»; «Контрольованість світу»; «Випадковість щодо розподілу подій, що сталися»; «Цінність власного «Я»; «Ступінь самоконтролю»; «Ступінь везіння» як у опитаних чоловіків, так і у опитаних жінок збільшилося, що свідчить про зміни думки респондентів про себе. Усвідомивши цінність власного життя та внутрішнього стану, цінності

власного «Я». Чоловіки та жінки віком 18-45 років дещо по іншому стали ставитися до проблем внутрішнього і зовнішнього світу, більша кількість стали вважати себе щасливими. Змінилася думка і щодо впливу світу на особистість та випадковість. Також опитані почали погоджуватися, що власна поведінка впливає на подальші події. Так, можна помітити незначні зрушення у світосприйнятті опитаних, що важливо для підвищення внутрішньої мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України.

Провівши повторне опитування щодо визначення мотивації професійної діяльності персоналу ДКВС України за методикою К. Замфір в модифікації А. Реана, отримали такі результати (рис. 3.2).

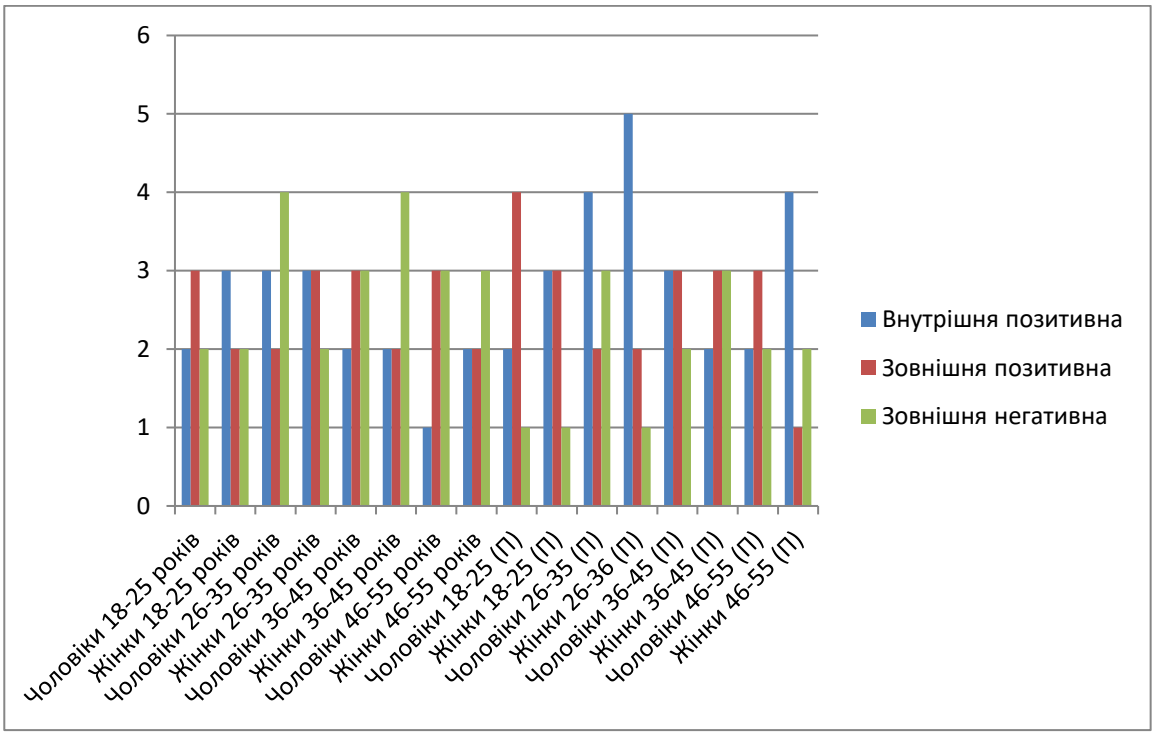


Рис.3.2 – **Порівняльні результати дослідження за методикою визначення мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А. Реана**

З порівняльної діаграми видно, що після проведеного тренінгу показники зовнішньої негативної мотивації змінилися у меншу сторону, що означає

зменшення кількості осіб, які мали зовнішню негативну мотивацію. Тоді як внутрішня позитивна мотивація зросла у жінок усіх вікових категорій.

За результатами повторної діагностики можемо зробити висновок про ефективність проведеного тренінгу щодо підвищення рівня мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження соціально-психологічних особливостей мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України виконано такі завдання:

1. Здійснено характеристику професійної діяльності персоналу ДКВС України. Визначено правові засади діяльності персоналу ДКВС - Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Основні завдання ДКВС України: виконання кримінальних покарань; виконання покарань, альтернативних ув'язненню (пробація); реалізація наглядових, соціальних, виховних та профілактичних заходів щодо осіб, які засуджені, або знаходяться під вартою; здійснення контролю за дотриманням прав людини і громадянина. Визначено функції ДКВС України: правоохоронна; охоронна; нейтралізаційна; запобіжна; регулятивна; інформаційна; соціальна; координаційна; виправна.

2. Визначено соціально-психологічні аспекти необхідності професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Діяльність персоналу ДКВС України заснована на принципах, основних функціях, завданнях, які становлять базу вимог, що висуваються кожному працівнику даної системи, аби набути професійної компетентності. До соціальних чинників професійного вдосконалення персоналу ДКВС України відносяться: суспільні відносини; матеріально технічна база; ідеологія і мораль; житлово-побутові умови та ін.
До соціально-психологічних чинників вдосконалення персоналу ДКВС України відносяться: особливості організації діяльності; соціально-психологічний клімат в колективі та ін. До індивідуальних чинників вдосконалення персоналу ДКВС України відносяться: мотивація; професійна готовність; ступінь особистої активності та ін. З'ясовано, що самоактуалізація являється психологічним процесом, що включає в себе розвиток і реалізацію власного потенціалу та можливостей. Складові само актуалізації: самопізнання; самоприйняття; автентичний; творчість; ідеалізм.

3. Розкрито сутність мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Мотивація вдосконалення професійної діяльності є ключовим аспектом успіху особистості як у професійному становленні та досягненні високих результатів праці, так і у особистому житті. Основні категорії мотивації: процесом, вид управлінської діяльності; потреби; винагороди; спонукання. Мотиваційна складова у структурі професійної діяльності персоналу ДКВС України охоплює наявність двох груп мотивів: зовнішніх та внутрішніх. Основні функції мотивів професійної діяльності персоналу ДКВС України: орієнтуюча; сенсоутворююча; опосередковуюча; мобілізуюча; виправдувальна. Види спонукань вдосконалення професійної діяльності: професійні наміри; ціннісні орієнтації і мотиви професійної діяльності; професійні домагання і очікування; професійні установки; інтереси; готовність до професійної діяльності.

4. Окреслено організаційні аспекти та етапи проведення експериментального дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Проведено емпіричне дослідження на базі СІЗО. Респондентами виступили 60 осіб, серед яких 30 осіб жіночої статі та 30 осіб чоловічої статі, які є працівниками СІЗО. Вікова категорія досліджуваних осіб – 18-45 років. Мета дослідження – на основі емпіричних методів дослідження визначити рівень мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Визначено етапи дослідження.

5. Здійснено вибір методів і методик вивчення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Обрано наступний діагностичний інструментарій: Авторський опитувальник для виміру суб’єктивної мотивації до професійної діяльності; Опитувальник базових переконань (Р. Янов-Бульман) у адаптації О. Кравцової; методика К. Замфір в модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності». За результатами опитування було визначено високий, середній, низький рівні мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України. Критерії дослідження, рівні розвитку мотивації та відповідні їм показники подані у

таблиці: задоволеність власним життям; задоволеність роботою; задоволеність умовами роботи; вплив роботи на особисте життя; вплив особистого життя на роботу; бажання зміни умов роботи; бажання зміни професії. Опитувальник базових переконань (Р. Янов-Бульман) у адаптації О. Кравцової: має такі шкали: BW, BP, J, C, R, SW, SC, L. За методикою К. Замфір в модифікації А. Реана визначено: зовнішню позитивну мотивацію; зовнішню негативну мотивацію, внутрішню негативну мотивацію.

6. Проаналізовано результати емпіричного дослідження рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Отримали такі результати: Зі збільшенням стажу роботи задоволеність трудовою діяльністю серед опитаних зменшується. Такі тенденції обумовлені складністю, пов'язаною із специфікою роботи – із особами, які вичинили кримінальні правопорушення. Із збільшенням стажу роботи вплив роботи на особисте життя збільшується. Цілковитий вплив як на чоловіків, так і на жінок чинить робота на особисте життя і особисте життя на роботу, що свідчить про недостатність можливості поєднання роботи і особистого життя з огляду на специфіку діяльності та умови праці. Бажання змінити умови роботи мають жінки більше, чоловіки. Незважаючи на повну незадоволеність та часткову незадоволеність роботою та умовами, бажання змінити професію повністю має незначна кількість осіб. Опитані не вважають себе щасливими людьми; жінки дещо оптимістичніше налаштовані, аніж чоловіки; чоловіки є сильними особистостями у порівнянні із жінками. Для більшості опитуваних першочерговим мотивом є грошове забезпечення. У працівників СІЗО визначено наявність високого показника зовнішньої негативної мотивації та заниженого показника внутрішньої позитивної мотивації, що свідчить про недостатню мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України.

7. Надано рекомендації щодо підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України: підвищення зовнішньої мотивації; можливість професійного росту; можливість кар'єрного росту; підвищення

заробітної плати; покращення умов праці; підвищення внутрішньої мотивації (особистісне «Я», формування ціннісних орієнтацій).

8. Розроблено психологічну програму підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Завдання програми тренінгу: активізація процесу самопізнання особистості; пошук особистісного «Я»; розвиток впевненості у собі; формування ціннісних орієнтацій; розвиток міжособистісної взаємодії; пошук шляхів досягнення професійних цілей; розвиток внутрішньої позитивної мотивації. Мета полягає у актуалізації потреб персоналу ДКВС України, формування мотивації професійного вдосконалення.

9. Проаналізовано результати стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Констатовано, що процес стимулювання процесу підвищення рівня мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України, розпочався. А низькі результати свідчать про недостатню кількість проведених тренінгів. Тому роботу необхідно продовжувати. помітити незначні зрушення у світосприйнятті опитаних, що важливо для підвищення внутрішньої мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України. Відзначено незначні зрушення у світосприйнятті опитаних, що важливо для підвищення внутрішньої мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України. Показники зовнішньої негативної мотивації змінилися у меншу сторону, що означає зменшення кількості осіб, які мали зовнішню негативну мотивацію. Тоді як внутрішня позитивна мотивація зросла у жінок усіх вікових категорій. За результатами повторної діагностики можемо зробити висновок про ефективність проведеного тренінгу щодо підвищення рівня мотивації вдосконалення професійної діяльності персоналу ДКВС України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автухов К. А. Кримінально-виконавче право: навч. посіб. Харків: Право, 2016. 158 с.

2. Автухов К. А., Ткачова І. С., Яковець І. С. Особливості діяльності окремих підрозділів кримінально-виконавчої системи: навч. посіб. / за ред. А. Х. Степанюка. Харків: Право, 2012. 152 с.

3. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону.* Київ. 2010. №1. С. 97- 101.

4. Архипова С. П. Акмеологічні засади професійної підготовки соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка, соціальна робота*. Ужгород. 2011. Вип. 21. С. 10-13.

5. Бадира В. А. Роздуми про стан соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи. URL:http://khpg.org/index.php?id=1234533614. (Дата звернення: 19.09.2024).

6. Балахтар В. В. Самоприйняття як показник професійного становлення особистості фахівця із соціальної роботи. *Теорія і практика сучасної психології.* Запоріжжя. 2019.№ 5, Т. 1. С. 123-128.

7. Бараш Є. Ю. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби: поняття та структура. *Право і безпека.* Харків. 2010. № 4 (36). С. 75-80.

8. Боднар І. В., Кондратов Д. Ю. Проблемні питання в діяльності органу пробації. Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.). Чернігів: Десна Поліграф, 2016. С. 34-36.

9. Борисенко Є. В., Шацький А. П. Передумови трансформації системи підготовки персоналу для установ виконання покарань у сучасних умовах. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матер. XI Всеукр. заоч. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 26 трав. 2023 р.). Чернігів: Академія ДПтС. 2023. С. 7-12.

10. Василик В. В. Кримінально-виконавчі засади покарання у виді позбавлення волі на певний строк: дис. … док. філ.: 081. Київ. 2021. 312 с.

11. Гальцова О. В., Степанюк А. Ф. Принцип поваги до прав і свобод людини у кримінально-виконавчому законодавстві, відбуванні покарань: монографія. Харків: Право. 2020. 224 с.

12. Гліннік Д. П. Діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України щодо профілактики правопорушень. Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22-23 січ. 2020 р.). Львів: Львівський науковий форум. 2020. С. 42-44.

13. Гомонюк В. О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення: Materialy IX Międzynarodowejnaukowi-praktycznejkonferencji «EuropejskanaukaXXIpowieka – 2013». Volume 22: Psychologiaisocjologia. Politologija. Przemisl: Naukaistudia, 2013. S. 21-26.

14. Денисова Т. А. Кримінально-виконавче право: навч. посіб. Київ: Істина, 2008. 400 с.

15. Долгов А. Г. Формування та реалізації програм виправлення та ресоціалізації засуджених в місцях несвободи України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* Херсон. 2023. Вип. 6. С. 15-19.

16. Дубасенюк О. А. Методологія та методи науково-педагогічного дослідження: навч.-метод. посіб. Житомир: Полісся, 2016. 256 с.

17. Дука О. А. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспект. *Юридична психологія*. Київ. 2015. № 1. С. 120-128.

18. Дука О. А. Особливості розвитку професійної компетенції персоналу органу пробації. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.. Київ: Атопол Груп, 2017. Вип. 4(33). 160 с.

19. Зінченко С. А. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова практичних змін у Державній

пенітенціарній службі України. 2012, травень. URL: http://www.minjust.gov.ua/40797. (Дата звернення: 19.09.2024).

20. Зреферував Є. Л. Незручна правда про ваше автентичне «Я». *Збруч. Сайт.* 09.03.2020 р. URL: https://zbruc.eu/node/96119#:~:text=%D0%97%20%D0%BF%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4%D1%83%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97%2C%20%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D1%83%20%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%8E%D1%82%D1%8C,%D0%B4%D1%83%D0%BC%D0%BA%D0%B8%20%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%96%D0%BC%20%D1%97%D0%BC%20%D0%BD%D0%B5%20%D0%BB%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%8F%D1%82%D1%8C. (дата звернення: 28.09.2024).

21. Карпенко Є В. Основи психотренінгу: навч. посіб. Дрогобич: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2015. 78 с.

22. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: навч. посіб.у схема., табл.., ком.. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.

23. Кобилянська Т. Професійна діяльність психолога освітнього закладу у порівнянні з суміжними видами діяльності. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки.* Миколаїв. 2018. № 3 (62). Т. 2. С. 135-140.

24. Коваленко Д. А. Вимоги до персоналу, що працює із засудженими до довічного позбавлення волі. Соціально-виховні та психологічні аспекти діяльності пенітенціарного персоналу із засудженими до довічного позбавлення волі в Україні: матер. кругл. столу. Біла Церква, 2008. С. 40–49

25. Ковальчук В. А. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.

26. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 2311.2011 р. № 8073-Х. Дата оновлення: 09.08.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10 (дата звернення: 09.09.2024).

27. Колб О. Г. Установа виконання покарань як суб'єкт запобігання злочинам: дис. … д-ра юр. наук: 12.00.08. Київ, 2007. 512 с.

28. Конституція України: Закон України від 28.08.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 01.09.2024).

29. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 07.09.2024. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page3 (дата звернення: 09.09.2024).

30. Кримінальний виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. Дата оновлення: 19.05.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text (дата звернення: 09.09.2024).

31. Круглова А. Є. Адміністративно-правові засади оцінювання ефективності діяльності органів та установ виконання покарань: дис. … канд. юрид наук.: 12.00.08. Харків, 2016. 277 с.

32. Купчак М. Я. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник ЛДУБЖД*. Львів. 2020. №21. С. 107-112.

33. Купчак М. Я., Саміло А. В. Мотивація як засіб ефективного функціонування менеджменту у сфері цивільного захисту. *ModernEconomics. Електронне наукове фахове видання з економічних наук,* Миколаїв, 2019. № 17(2019). С. 116-120.

34. Кухар Т. Формування соціально-емоційних навичок персоналу ДКВС України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матер. XIII Всеукр. заоч. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня 2024 р.). Чернігів: ПАУ, 2024. С. 82-84.

35. Кушнаренко Н. І., Сіренко К. Ю. Особливості проведення атестування осіб рядового і начальницького складу в Державній кримінально-виконавчій службі України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові

правової і соціальної держави: матер. X заоч. Всеукр. наук.-практ. конф.(м. Чернігів, 02 груд. 2022). Чернігів: Академія ДПтС, 2022. 288 с.

36. Лазарєва Т. А. Аналіз структури професійної діяльності інженера-технолога харчової галузі. Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2013. Вип. 38/39. С. 281-287.

37. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ:Ін-т Професійно-технічної освіти НАПН України. 2015. 279 с.

38. Майборода В. Самовиховання як засіб формування особистості. Народний оглядач: портал стратегічних новин. Сайт.17.12.2015. URL : https://www.ar25.org/article/samovyhovannya-yak-zasib-formuvannya-osobystosti.html (дата звернення: 22.11.2024).

39. Малімон Л. Я. Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади: монографія. Луцьк: ВежаДрук, 2015. 220 с.

40. Мацко М. А., Прищак М. Д. Основи психології та педагогіки: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2009. 158 с.

41. Мельман В. О. Функціональний підхід до мотивації професійної діяльності персоналу. Економічні проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства на сучасному етапі: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20-22 трав.). Харків: ХНУМГ ім.. О. М. Бекетова. 2013. С. 34-36.

42. Михайленко Л. М. Гніпель Д. І. Програма психологічного стимулювання самоактуалізації особистості майбутніх фахівців. *Психологічний часопис*, Київ. 2017. № 3(7). С. 102-116.

43. Міляєва В. Р. Тренінг самопізнання: метод. посіб. Київ: Альфа реклама. 2015. 82 с.

44. Мітрошкіна О. В. Специфіка психологічної готовності до змін та особистісної зрілості у працівників кримінально-виконавчої служби. *Право і безпека*. Харків. 2018. № 3(70). С. 64-70.

45. Основні завдання та функції. Державна кримінально-виконавча служба. Міністерство юстиції України: *офіційний веб-сайт.* URL: https://minjust.gov.ua/dkvs/about/functional (дата звернення: 15.09.2024).

46. Павлов В. Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. *Прикарпатський вісник. Серія: Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право.* Івано-Франківськ. 2014. Вип. 3(6). С. 194-203.

47. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15 (дата звернення: 09.09.2024).

48. Про пробацію: Закон України від 05.02.2015 № 160-VIII. Дата оновлення: 28.03.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text (дата звернення: 10.09.2024).

49. Психологія професійної діяльності: підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.

50. Пузирьов М. С., Боднар І. В. Правоохоронні функції в діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». Ужгород.* 2022. Вип. 9. С. 180-183.

51. П'янківська Л. В. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки».* Вінниця. 2021. № 2-3. С. 532-636.

52. Разумейко Н. С., Ткаченко О. Г. Концепція кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра.* Чернігів. 2018. № 1(3). С. 198-208.

53. Рень Ю. В. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення персоналу ДКВС України. Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах євроінтеграційних процесів: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 22 лист. 2024 р.). Чернігів: 2024. URL: https://pau.edu.ua/wp-

content/uploads/2024/10/Konferenciya_01.11.2023.pdf (дата звернення: 10.11.2024).

54. Романенко О.В. Пенітенціарна функція демократичної правової держави і роль громадянського суспільства в механізмі її реалізації: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.08. Київ, 2004. 208 с.

55. Рибалка В.В. Самоактуалізація особистості обдарованих старшокласників в умовах профільної підготовки: метод. посіб. Київ: Інфосистем, 2011. 156 с.

56. Саннікова О. П., Гордієнко І. О. Психологічний ресурс толерантності: самоприйняття та його функції. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки.* Київ. 2019. С. 107-123.

57. Серажим І. Р. Щодо визначення поняття персонал Державної кримінально-виконавчої служби України». *Нове українське право*. Київ. 2022. Вип. 3. С. 214-220.

58. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Київ. 2015. № 2. С. 86-93.

59. Сич. В. І. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: дис. … канд.. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2005. 285 с.

60. Старинська Н. В. Особливості самоактуалізації майбутніх психологів у процесі професійної підготовки: монографія. Київ: «Інтерсервіс», 2015. 178 с.

61. Танасійчук О. М. Психологічні детермінанти професійного становлення особистості. Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості : зб. наук. праць за матер. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 26–27 верес. 2019 р.). Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. 311 с.

62. Ушакова І.М., Ковалевська О.А. Динаміка професійної мотивації майбутніх працівників органів внутрішніх справ. Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр. Харків: НУЦЗУ. 2013. С. 241–250.

63. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2016. 250 с.

64. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. *Наукові праці. Державне управління*. Харків. 2013. Вип. 202. Т. 214. С. 110-113.

65. Шкута О. О. Формування сучасного кадрового забезпечення у Державній пенітенціарній службі України: теоретично-прикладні засади. *Право і суспільство.* Дніпро. 2016. № 2. С. 183–187.

66. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. Київ. 2015. Т. 175. С. 22-28.

67. Якимчук Т. В. Наукове та кадрове забезпечення процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України. Державна пенітенціарна служба України: історія, сьогодення та перспективи розвитку у світлі міжнародних пенітенціарних стандартів та Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженої Указом Президента України від 8 листопада 2012 року № 631: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28–29 берез. 2013 р.). Київ: Державна пенітенціарна служба України, 2013. 620 с.

68. MaslowA. H. NotesonBeing-psychology. ReadingsinHumanisticPsy - chology/A. J. Sutich, M. A. Vich (Eds.). New York: Free Press, 1969 a. P. 51-80.

69. Janoff-Bulman, R. Assumptive worlds and the stress of traumatic events: Applications of the schema construct. Social Cognition, 1989. 7(2), 113–136. URL: https://doi.org/10.1521/soco.1989.7.2.113 (дата звернення: 25.11.2024).

70. SajjabM., RiazA., Orangzab, ChaniM., HussainR. Innovationsin Human Resources Management: Mediating Role of Intrinsic Motivation Marketing and Management of Innovations, 2020, Issue 1.URL : http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/en (дата звернення: 08.10.2024).

71. Steele, L. M., McIntosh, T.,Higgs, C. Intrinsic motivation and creativity: openingup a blackbox. Handbook of Research on Leadershipand Creativity.

EdwardElgarPublishing. 2017. URL: http://mmi.fem. sumdu.edu.ua/en (дата звернення: 10.10.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторський опитувальник для виміру суб'єктивної мотивації до професійної діяльності

Інструкція. Шановні учасники опитування. Просимо Вас відповісти на запитання, що стосуються теми суб'єктивної мотивації до професійної діяльності персоналу ДКВС України. Ваша відповідь має відображатися одним із обраних варіантів, які Вам підходять. Ваші відповіді допоможуть в дослідженні даної тематики та визначенні актуальності проблеми мотивації професійного вдосконалення у сучасному суспільстві. Опитування має анонімний характер, і отримані дані будуть використані тільки в узагальненому вигляді. Відповідаючи на кожне питання, вибирайте один варіант відповіді. Дякуємо.

1. Вік
А) 18-25
Б) 26-35
В) 36-45
Г) 46-55
2. Стать
А) Чоловіча
Б) Жіноча
3. Освіта
А) Середня
Б) Неповна вища
В) Вища
4. Стаж роботи
А) 5 років
Б) 10 років
В) 15 років
5. Чи задоволені Ви власним життям?
А) Цілковито задоволений
Б) Не дуже задоволений
В) Зовсім не задоволений
6. Чи задоволені Ви умовами власного життя?
А) Цілковито задоволений
Б) Не дуже задоволений
В) Зовсім не задоволений
7. Чи задоволені Ви своєю роботою?
А) Цілковито задоволений
Б) Не дуже задоволений
В) Зовсім не задоволений

8. Чи впливає Ваша робота на Ваше особисте життя?
А) Так, впливає
Б) Не дуже впливає
В) Зовсім не впливає
9. Чи впливає Ваше особисте життя на Вашу роботу?
А) Цілковито впливає
Б) Не дуже впливає
В) Зовсім не впливає
10. Що мотивує Вас до роботи?
А) Сім'я
Б) Фінанси
В) Підвищення по службі
11. Що Вам подобається у роботі?
А) Заробітна плата
Б) Можливість кар'єрного зростання
В) Можливість впливати на засуджених
Г) Можливість впливати на підлеглих
12. Чи подобаються Вам умови Вашої роботи?
А) Так, подобаються
Б) Не дуже подобаються
В) Зовсім не подобаються
13. Що б Ви хотіли змінити у Вашій роботі?
А) Графік роботи
Б) Подовження відпустки
В) Керівника
Г) Пенітенціарну систему
14. Чи вважаєте Ви реальними бажані зміни в умовах роботи у найближчій перспективі
А) Так, реальні
Б) Ні, не реальні
В) Зміни зараз не доречні
15. Чи хотілось би Вам змінити професію?
А) Так, хотілось би
Б) Ні, не хотілось би
В) Не зараз
16. Чи вважаєте Ви мотивацію необхідною складовою у професійній діяльності?
А) Так
Б) ні

Додаток Б

Опитувальник базових переконань (Р. Янов-Бульман)

у адаптації О. Кравцової

Бланк методики

Інструкція: Відмітьте, будь ласка, ступінь своєї згоди чи незгоди із запропонованим твердженням

	Твердження	Цілком не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Швидше згоден	Згоден	Цілком згоден
1	Невдачі з меншою вірогідністю наздоганяють достойних, хороших людей						
2	За соєю природою люди недружелюбні і злі						
3	Кого у цьому житті наздоганяє нещастя – справа випадку						
4	Людина за своєю суттю добра						
5	У цьому світі частіше відбувається щось хороше, аніж погане						
6	Плин нашого життя у більшій мірі визначається випадком						
7	Зазвичай, люди мають те, на що заслуговують						
8	Я часто замислююсь на тим, що в мені немає нічого хорошого						
9	У світі більше добра, ніж зла						
10	Я цілковито щаслива людина						
11	Нещастя трапляються з людьми через помилки, які вони скоїли						
12	У глибині душі людей не дуже турбує, що відбувається з іншими						
13	Зазвичай я роблю так, щоб збільшити ймовірність сприятливого для мене результату справи						
14	Якщо людина хороша, до неї прийдуть щастя та успіх						
15	Життя надто сповнене невизначеності – багато залежить від випадку						

16	Якщо замислитись мені дуже часто щастить						
17	Я майже завжди прикладаю зусилля, щоб запобігти нещастям, які можуть статися зі мною						
18	Я про себе невисокої думки						
19	У більшості випадків хороші люди отримують те, що заслуговують у житті						
20	Власними вчинками ми можемо запобігти неприємностям						
21	Озираючись на своє життя, я розумію, що випадок був до мене прихильний						
22	Якщо вживати запобіжних заходів, можна уникнути нещасть						
23	Я роблю дії, щоб захистити себе від нещасть						
24	Загалом життя це лотерея						
25	Світ прекрасний						
26	Люди здебільшого добрі і готові прийти на допомогу						
27	Я зазвичай вибираю таку стратегію поведінки, яка принесе мені максимальний виграш						
28	Я дуже задоволений тим, якою є людина						
29	Якщо трапляється нещастя, то зазвичай це тому, що люди не вжили необхідних заходів для захисту						
30	Якщо подивитись уважно, то помітиш, що світ сповнений добра						
31	Я маю причину соромитися свого характеру						
32	Я щасливіший за більшість людей						

Обробка результатів

Кожній з 8 шкал відповідають 4 твердження (див. «Ключ»).

Значення зпа кожною з шкал визначається середнім арифметичним балом за відповідним твердженням. Для прямих тверджень ц ебали, які відмітив респондент, а для обернених (відмічених у «ключі» знаком «-») – реверсивні значення (протилежні до відмічених відносно середини шкали, тобто «1» відповідає «б», «2» - «5», «3» - «4» і т. д.).

Первинні категорії переконань можуть також оцінюватися як з узагальнені напрямки відношення:

1. Загальне ставлення до прихильності оточення оцінюється як середнє арифметичне між ВУ и ВР (прихильністю світу і добротою людей).

2. Загальне ставлення до осмислення світу, тобто контрольованості і справедливості подій, розраховується як середнє арифметичне між показниками J (справедливість світу), С (контрольованість світу) і реверсивним R (випадковість). Для отримання показника реверсивного R потрібно додати бали, обернені до набраних по R відносно середини шкали.

3. Переконання відносно особистісної цінності, здатності управління подіями та везінням розраховується як середнє арифметичне між SW (цінність «Я»), SC (самоконтроль) и L (везіння).

Ключі

BW	5,	9,	25,	30
BP	-2,	4,	-12,	26
J	1,	7,	14,	19
C	11,	20,	22,	29
R	3,	6,	15,	24
SW	-8,	-18,	28,	-31
SC	13,	17,	23,	27
L	10,	16,	21,	32

Даний опитувальник дозволяє порівняти базові перекогнання у різних груп людей, наприклад, які пережили різні види травматичного досвіду. Він може використовуватися і в індивідуальній роботі: якщо показники за будь-якою із шкал у людино дуже занижені, це слід враховувати під час надання психологічної підтримки. У нормі показники за усіма шкалами вимще середніх, тобто не менші за 3,5 балів. Дослідники вважають, що більш оптимістичне ставлення до світу, оточення та до самого себе сприяє більшій психічній стабільності і успішності у полв сякденному житті.

Додаток В

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Інструкція. Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою.

№ з\п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					

7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності				

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексах слід відносити два типа сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншім по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведених мотиваційних комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ВПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: ЗНМ>ЗПМ>ВМ

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов’язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.