

КОМПЛЕКСНА ПРОФІЛАКТИКА ДЕСТРУКТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ НАЧАЛЬНИКІВ ВІДДІЛЕНЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

У статті висвітлюються напрямки комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень соціально-психологічної служби установ виконання покарань.

Основними напрямками комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень соціально-психологічної служби є: кадровий, організаційно-управлінський, психологічний.

Розглянуто особливості реалізації кадрового та організаційно-управлінського напрямків і надано рекомендації щодо роботи з начальниками відділень соціально-психологічної служби.

Розроблено структуру психологічного напрямку та надано рекомендації персоналу установ виконання покарань щодо його реалізації в роботі з молодими начальниками відділень соціально-психологічної служби. Визначено, що в структуру психологічного напрямку входять: психологічний супровід молодих працівників в процесі їхньої соціально-психологічної адаптації до умов професійної діяльності та психологічна допомога в екстремальних ситуаціях службової діяльності.

Ключові слова: деструктивні психічні стани, профілактика, психологічний супровід, психологічна допомога, соціально-психологічна адаптація.

Постановка проблеми. Професійна діяльність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби є досить складною. На особистість працівників та ефективність службової діяльності негативно впливає ненормований робочий день, ризики для життя і здоров'я, спецконтингент, екстремальні ситуації, які можуть сприяти виникненню деструктивних психічних станів, професійного вигорання та професійної деформації.

Експериментальне дослідження, проведене нами з начальниками відділень соціально-психологічної служби (СПС) установ виконання покарань (УВП) показало, що в працівників виявляються такі деструктивні психічні стани та якості, як: особистісна тривожність, страх, нервово-психічна нестійкість, особливо в екстремальних умовах, напруження, підозрілість, жорстокість, замкнутість.

Для того, щоб попередити негативний вплив деструктивних психічних станів на фізичне і психічне здоров'я працівників потрібно проводити профілактичну роботу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Профілактикою та корекцією негативних психічних станів працівників Державної кримінально-виконавчої системи та міліції займалися психологи і педагоги, зокрема, корекцією негативних психічних станів співробітників органів виконання покарань займалася Гук Н.С. [1]. Психопрофілактичною роботою з персоналом органів внутрішніх справ займався Ірхін Ю.Б. [2]. Професійно-психологічною підготовкою працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки займається Кушнірова Т.В. [3].

Мета нашої статті полягає в аналізі особливостей реалізації напрямків комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень СПС УВП.

Завдання:

1. визначити напрямки комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень СПС;
2. визначити особливості реалізації кадрового напрямку комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень СПС;
3. визначити особливості реалізації організаційно-управлінського напрямку та надати рекомендації персоналу УВП щодо роботи з молодими начальниками відділень СПС;
4. розробити структуру психологічного напрямку та надати рекомендації щодо його реалізації.

Викладення основного матеріалу дослідження. Профілактика деструктивних психічних станів є одним з головних напрямків професійно-психологічної підготовки начальників відділень соціально-психологічної служби (СПС). Від попередження деструктивних психічних станів, їх впливу на особистість і професійну діяльність працівників установ виконання покарань (УВП) залежить не тільки ефективне виконання службових обов'язків, а й здоров'я персоналу.

Виходячи з цього, нами були визначені основні напрямки комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень СПС та описані особливості їхньої реалізації.

Комплексна профілактика деструктивних психічних станів начальників відділень СПС складається з трьох напрямків:

1. Кадровий.
2. Організаційно-управлінський.
3. Психологічний.

Кадровий напрямок є одним з головних в роботі кримінально-виконавчої служби, тому, що ефективність виправлення та ресоціалізації злочинців залежить від якісно підібраних фахівців, їхнього професіоналізму, кваліфікації, знань, вмінь, практичного та життєвого досвіду.

Кадровий напрямок, направлений на профілактику деструктивних психічних станів начальників відділень СПС УВП шляхом:

- 1) якісного професійного відбору кандидатів на службу, зокрема на посаду начальника відділення СПС;
- 2) ефективного підбору керівного складу УВП;
- 3) чіткого визначення функціональних обов'язків начальників відділень СПС;
- 4) повного укомплектування штатних посад начальників відділень СПС;
- 5) обміну професійним досвідом працівників на рівні інших областей та за межами країни;
- 6) закріплення за молодим працівником досвідченого наставника, який має стаж на аналогічній посаді не менше 5 років;
- 7) зменшення навантажень на працівника, переведення на інші посади, не пов'язані з роботою у відділі соціально-виховної та психологічної роботи зі спецконтингентом або, взагалі, переведення на службу в інші установи.

Одним з ключових моментів кадрового напрямку профілактики деструктивних психічних станів є якісний професійний підбір кандидатів на службу в УВП, який сприятиме підвищенню ефективності роботи ДПтСУ.

Враховуючи те, що начальники відділень СПС відносяться до специфічної категорії працівників, їхня робота безпосередньо пов'язана з засудженими, ризиком для життя і здоров'я, вимоги до знань, вмінь, навичок та якостей кандидатів на службу повинні бути високими. Під час професійного відбору потрібно звертати увагу на індивідуальні особливості осіб (особистісні якості, риси характеру тощо), інтелектуальний рівень, емоційну сферу, зокрема, рівень нервово-психічної стійкості та вольову сферу.

Необхідно зауважити, що вивчення всіх вищесказаних властивостей особистості повинно здійснюватися не тільки за допомогою психодіагностичного тестування. Потрібно уважно вивчати документи кандидатів на службу та їх біографічні дані, спостерігати за поведінкою та емоціями людини під час селекційних інтерв'ю та співбесіди.

Важливо розуміти, що, реалізація кадрового напрямку профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень СПС в деякій мірі залежить і від управління та організації установою й роботою персоналу. Навіть, якщо підібрати найкращі кадри, але не правильно організувати їхню роботу, ефективного та корисного результату від їхньої роботи не буде.

Тому, досить важливим напрямком комплексної профілактики є організаційно-управлінський, реалізація якого може сприяти підвищенню ефективності професійної діяльності персоналу та попередженню деструктивних психічних станів начальників відділень СПС. Для цього необхідно:

- 1) підвищувати статус працівників ДПтСУ та покращувати престиж служби;
- 2) формувати гідне ставлення до персоналу органів і установ виконання покарань;
- 3) правильно розподіляти робочий час;
- 4) зменшувати кількість щоденних нарад, зборів в установах та більше приділяти увагу практичній діяльності;
- 5) зменшувати кількість "паперової роботи" - роботи над заповненням журналів, наданням відповідей на листи та розпорядження, що приходять з управління та центрального апарату тощо;
- 6) покращувати взаємодію служб, відділів та підрозділів установи виконання покарань; підвищувати матеріальне забезпечення установи;

- 7) надавати можливість працівникам отримувати продукти підприємства установи за меншими цінами та спрощеною процедурою;
- 8) сприяти виплаті пільг працівникам УВП для сплати житлово-комунальних послуг та / або надавати компенсацію по сплаті за винаймане житло;
- 9) покращувати матеріально-побутове забезпечення працівників установи;
- 10) матеріально заохочувати працівників за сумлінне виконання професійних обов'язків;
- 11) надавати повне медичне забезпечення всім працівникам служби та членам їх сімей;
- 12) щорічно за можливості, надавати працівникам путівки на лікування в санаторіях та реабілітаційних центрах ДПтСУ;
- 13) сприяти наданню кредитів працівникам УВП на житло, навчання, матеріально-побутові потреби за відповідно невеликий відсоток.

Потрібно пам'ятати, що від організації та управління, залежить не тільки якість виконання службових завдань, результати роботи, а й психічний стан працівників. Якщо вищезазначені умови будуть реалізовуватись, в працівників буде бажання працювати, з'явиться мотивація, що є дуже важливим в будь-якій роботі.

Проте, звертаємо увагу, що психічні стани мають тенденцію змінюватися, як в позитивну, так і в негативну сторону. На це можуть впливати різні фактори, а в специфічних умовах праці установ виконання покарань їх існує чимала кількість. Тому, потрібно постійно працювати над психологічною профілактикою негативних психічних станів.

Психологічний напрямок є головним в профілактиці деструктивних психічних станів начальників відділень СПС. Він включає в себе:

1. Психологічний супровід молодих працівників в процесі їхньої соціально-психологічної адаптації до умов професійної діяльності.
2. Психологічну допомогу в екстремальних ситуаціях службової діяльності.

Потрібно зауважити, що психологічний супровід молодих працівників в процесі їх адаптації до умов професійної діяльності є дуже складним процесом і потребує додаткової уваги.

Як відомо найважчим в процесі соціально-психологічної адаптації начальників відділень СПС є перші 6 місяців та перший рік роботи в установах виконання покарань. До специфіки професійної діяльності працівники правоохоронних органів адаптуються не раніше 1-2 / 2-3 років після її початку. Водночас практичні працівники УВП зауважують, що саме в період 1,5-2 / 1,5-3 роки служби відбувається значна частина звільнень працівників. В 3-5 років роботи працівники уже краще пристосовуються до специфіки діяльності і частота плинності кадрів дещо зменшується, зокрема, 3-4 роки служби в ДКВСУ є переломним періодом, особливо небезпечним для виникнення професійної деформації.

Тому, психологічний супровід молодих начальників відділень СПС УВП ми поділимо на 2 етапи:

1. психологічний супровід молодих начальників відділень, які працюють в УВП від 6 місяців до 1 року;
2. психологічний супровід начальників відділень СПС, які працюють в УВП від 1 до 3 років.

Перші 6 місяців роботи в установах виконання покарань є важкі і можуть бути небезпечні для працівників. Мається на увазі, що на початку служби в молодих працівників можуть виникати різноманітні ситуації, які створюють проблеми в професійній діяльності, заважають її ефективному виконанню та можуть негативно впливати на психічний стан співробітника. Особливо поширені маніпуляції та шантаж зі сторони засуджених молодими співробітниками, що тільки прийшли на службу, яким ще не вистачає практичного та життєвого досвіду, знань специфіки роботи, вмінь та навичок.

Тому, варто зауважити, що допомога колег, наставників є обов'язковою в процесі соціально-психологічної адаптації працівника до умов служби та її специфіки.

Особами, які повинні надавати допомогу даній категорії молодих фахівців можуть бути:

1. перш за все, наставники або куратори, закріпленні за кожним працівником, який тільки прийшов на службу;
2. керівники відділів і структурних підрозділів установи;
3. психолог по роботі з особовим складом установи;
4. колектив, в якому працює молодий фахівець;
5. самі начальники відділень СПС.

Наставник відіграє головну роль в процесі адаптації начальника відділення до умов професійної діяльності, він є зразком і еталоном для молодого співробітника. Молоді фахівці повинні бути впевнені, що вони можуть звернутися з будь-яким питанням чи за порадою до наставників з різних причин і їм допоможуть.

Щоб запобігти непередбачуваних наслідків наставникам потрібно в перші дні роботи проінформувати нових працівників про особливості та деталі роботи начальника відділення СПС, в тому числі пояснити, правила поведінки з засудженими. Ефективними формами роботи для цього будуть спільні з молодим начальником відділення СПС збори засуджених, проведення індивідуальних та групових бесід для того, щоб працівник мав змогу побачити реальний приклад роботи з засудженими.

Значну роль відіграє і керівник відділу. В нашому випадку це заступник начальника установи (начальник відділу) з соціально-виховної та психологічної роботи зі спецконтингентом, який повинен на початку службової діяльності молодого начальника відділення СПС, закріпити за ним наставника, провести інструктаж, роз'яснити права та обов'язки начальника відділення СПС УВП, пояснити можливі наслідки при вступі в заборонені стосунки з засудженими. Крім цього, необхідно допомагати молодому працівнику на початку його службової діяльності, а саме:

- надавати поради в роботі зі спецконтингентом;
- проводити індивідуальні бесіди профілактичного характеру на предмет труднощів в роботі та надавати рекомендації щодо їх подолання;
- цікавитись взаємовідносинами з колективом;
- цікавитись особистими проблемами молодого фахівця на предмет наявності в нього житла та належних для проживання житлово-побутових умов, можливих конфліктів, які заважають та відволікають в роботі;
- по можливості не затримувати молодого фахівця після закінчення робочого дня;
- мотивувати та заохочувати працівника до роботи;
- не принижувати честь та гідність співробітника, а навпаки, бути гуманним, справедливим та емпатійним.

Психолог по роботі з особовим складом має приділяти особливу увагу співробітникам, які тільки прийшли на службу та працюють менше 1 року. Ці люди можуть складати окрему групу, до якої підбираються спеціальні форми, методи та способи роботи.

Ефективними методами та формами роботи психолога з даними працівниками можуть бути: психологічні консультації, індивідуальні бесіди, тренінги, вправи на саморегуляцію та самоконтроль.

Психологам періодично потрібно цікавитися психічним станом працівників, навчати їх різноманітним способам саморегуляції та самоконтролю. Особливо звертати увагу на такі способи саморегуляції як: активний відпочинок на природі, відвідування кінотеатрів та театрів, екскурсії, виставки, душевні розмови з близькими людьми та друзями, хоббі тощо.

Велику роль відіграє колектив в процесі адаптації молодих начальників відділень СПС. Якщо в установах розповсюдженна так званна "дідовщина", то звичайно молодий працівник буде відчувати в деякій мірі напругу і можливо пригноблення.

Важливо, щоб колектив навчав молодого начальника відділення СПС, але ні в якому раз не спричиняв на нього тиск. При можливих помилках в роботі молодого фахівця, потрібно проводити спільні засідання, збори, на яких можна розбирати існуючі проблеми і надавати рекомендації. За необхідності показувати на власному прикладі як потрібно працювати з засудженими.

Однією з головних є самодопомога. Молодий фахівець повинен вірити в себе, бути наполегливим, допитливим, цілеспрямованим, відповідальним. Вчитися відволікатися від проблем і долати труднощі. Мати велику силу волі, завжди собі говорити собі "я все зможу", "в мене все вийде", заспокоювати себе і стверджувати, що з досвідом професійні навички будуть розвиватись.

Що стосується психологічного супроводу працівників від 1 до 3 років, всі вищеописані поради та запропоновані особи, які мають надавати допомогу, звісно, повинні й надалі це робити.

Наставникам та керівництву можна уже менше контролювати молодих працівників, але періодично перевіряти результати їхньої роботи, спостерігати за ними за допомогою інших працівників установи, при потребі надавати свої рекомендації та запобігати негативним явищам в роботі з засудженими.

Колективу не варто забувати, що начальник відділення ще не повністю адаптувався до специфіки професійної діяльності і їхня підтримка є дуже цінною. В разі виникнення конфліктів, потрібно знаходити компроміс і, звичайно, якщо працівник часто робить помилки в роботі, не прислуховується до порад, його потрібно навчити, при потребі покарати, але ні в якому разі не принижувати честь і гідність, ставитись з повагою до його особистості.

Психологу по роботі з особовим складом установи теж необхідно приділяти увагу працівникам. Пам'ятати, що найбільше звільняється осіб в період близько від 1,5 до 3 років. Цей період є кризовим для служби УВП і СІЗО також. Тому, потрібно спостерігати за працівниками, особливо за тими, які працюють до 3 років в установах, цікавитись їхніми особистими справами та можливими проблемами. Ефективними тут будуть проведення тренінгів на самоаналіз, саморегуляцію та самоконтроль, комунікативних тренінгів, тренінгів на згуртування та командування, тренінгів, спрямованих на цілепокладання, правильного розподілу робочого та вільного часу.

В роботі начальників відділень СПС можуть виникати різні екстремальні ситуації, пов'язані з ризиком для життя і здоров'я. Вони спричиняють значний вплив на психічний стан працівника і можуть призводити до нервового зриву, депресії і, навіть, розвитку психосоматичних захворювань.

Тому, обов'язковою є надання психологічної допомоги в разі виникнення екстремальних ситуацій та формування психологічної готовності до дій в екстремальних ситуаціях.

До психологічної допомоги в екстремальних ситуаціях можемо віднести:

- 1) швидку психологічну допомогу;
- 2) психологічні консультації;
- 3) психотерапію;
- 4) психологічні тренінги.

Що стосується швидкої психологічної допомоги, то потрібно навчити працівників простих і швидких способів регуляції та нормалізації психічного стану. Цим повинні займатися психологи по роботі з особовим складом.

На заняттях зі службової підготовки, потрібно приділяти час професійно-психологічній підготовці начальників відділень або організувати заняття з даної підготовки окремо від службової підготовки. Мета проведення занять повинна полягати в оволодінні працівниками методів психологічної самопомоги. Потрібно навчити начальників відділень СПС елементарним способам саморегуляції. Вони повинні знати, які способи саморегуляції можна використати в разі погіршення самопочуття, відчуття втрати свідомості, повної байдужості чи скажімо сонливості, виникнення стану тривоги, хвилювання тощо.

Як відомо екстремальні ситуації виникають раптово і можуть призвести до непередбачуваних наслідків. Через певний час після виникнення екстремальної ситуації, є ризик, що працівники можуть залишитись в стані шоку, знаходитись в депресії, повній розгубленості та втраті почуття реальності, також є ймовірність виникнення посттравматичного стресового розладу (ПТСР), фобій, тощо. З такими працівниками потрібно проводити психологічні консультації, сеанси психотерапії, особливо можна включити пісочну терапію, арттерапію, ароматерапію, музикотерапію, по можливості зоотерапію.

Потрібно звернути увагу, що психологічну допомогу в екстремальних ситуаціях можна надавати за допомогою тренінгів. Тренінги повинні бути направлені на формування психологічної готовності начальників відділень СПС УВП до дій в екстремальних умовах. На таких тренінгах потрібно формувати в начальників відділень емоційну стійкість, впевненість в собі та своїх діях, навички самоконтролю, навчати працівників способам саморегуляції психічного стану.

Висновки

З метою профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень соціально-психологічної служби, нами була розроблена комплексна профілактика, яка складається з трьох напрямків: кадрового, організаційно-управлінського та психологічного. До психологічного напрямку ми віднесли: психологічний супровід молодих начальників відділень СПС в процесі їхньої соціально-психологічної адаптації до умов та специфіки професійної діяльності, психологічну допомогу в екстремальних ситуаціях службової діяльності, яка складається зі швидкої психологічної допомоги, психологічних консультацій, сеансів психотерапії, психологічних тренінгів.

Реалізація напрямків комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень СПС є досить важливою та практично необхідною. Описані в нашій статті напрямки профілактики будуть використанні в подальшому для розробки програми комплексної профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень соціально-психологічної служби установ

виконання покарань, а також використовуватимуться в професійно-психологічній підготовці працівників Державної кримінально-виконавчої служби.

Список використаних джерел:

1. Гук Н. С. Оцінка та корекція психічних станів співробітників органів виконання покарань / Н. С. Гук. Дис. канд. психол. наук. – К, 1996.
2. Ірхін Ю. Б. Психопрофілактична робота з персоналом органів внутрішніх справ / Ю. Б. Ірхін. Навчальний посібник. – К.: РВЦ НАВСУ, Київський юридичний інститут, 2005. – 148 с.
3. Кушнірова Т. В. Професійно-психологічна підготовка працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки / Т. В. Кушнірова. - К.: "МП Леся", 2014. – 60 с.

М. М. Чичуга

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОФИЛАКТИКА ДЕСТРУКТИВНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ НАЧАЛЬНИКОВ ОТДЕЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ УЧРЕЖДЕНИЙ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Резюме. В статье анализируются направления комплексной профилактики деструктивных психических состояний начальников отделений социально-психологической службы учреждений исполнения наказаний. Основными направлениями комплексной профилактики деструктивных психических состояний начальников отделений социально-психологической службы являются: кадровый, организационно-управленческий, психологический.

Рассмотрены особенности реализации кадрового и организационно-управленческого направлений и даны рекомендации по работе начальниками отделений социально-психологической службы.

Разработана структура психологического направления и даны рекомендации персоналу учреждений исполнения наказаний по его реализации в работе с начальниками отделений социально-психологической службы. В структуру психологического направления входят: психологическое сопровождение молодых работников в процессе их социально-психологической адаптации к условиям профессиональной деятельности и психологическая помощь в экстремальных ситуациях служебной деятельности.

Ключевые слова: деструктивные психические состояния, профилактика, психологическое сопровождение, психологическая помощь, социально-психологическая адаптация.

М. М. Chychuga

COMPLEX PREVENTION OF DESTRUCTIVE MENTAL STATES OF THE HEADS OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL SERVICE DEPARTMENTS OF PENAL INSTITUTIONS

Summary. The article highlights the comprehensive prevention of destructive mental states of the heads of social and psychological service departments of penal institutions.

The main directions of destructive mental states and properties of the heads of social and psychological services are human resources of management, organizational and psychological management.

In the article the features of the implementation of personnel and organizational management directions and recommendations for the heads of departments of social and psychological services are examined.

Also the structure of psychological direction and the recommendations for staff of penal institutions for its implementation by the heads of departments of social and psychological services is elaborated. The structure of psychological direction includes: psychological support for young workers in the context of their social and psychological adaptation to professional activity and psychological assistance in emergencies of their performance.

Keywords: destructive mental states, prevention, psychological support, psychological assistance, social and psychological adaptation.