

**ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ СЛУЖБОВОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ І ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ  
ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СТРУКТУРИ**

**Студентки 4 курсу, 6 групи,  
спеціальності 053, психологія  
спеціалізації практична  
психологія**

**Науковий керівник  
доктор психологічних наук,  
доцент**

**Гарант освітньої програми  
Кандидат психологічних  
наук, доцент**

**БОБРОВА  
Богдана Юріївна**

**МИРОНЕЦЬ  
Сергій Миколайович**

**ОВДІЄНКО  
Ірина Михайлівна**

**Київ – 2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3-5
<b>РОЗДІЛ 1. Баланс між працею та життям (work-life balance) як сучасний напрям організаційної психології.....</b>	<b>6-19</b>
1.1. Порівняльний аналіз наукових підходів до формування психічного здоров'я особистості.....	6-11
1.2. Актуальність та особливості досягнення психічного здоров'я через балансування між працею та приватним життям – як запорука психічного благополуччя людини.....	11-14
1.3. Вивчення балансу між діяльністю та приватним життям людини (work-life balance) як окремий напрям в психології, причини та передумови зацікавленості фахівців у його пошуку.....	14-18
Висновки за першим розділом.....	18-19
<b>РОЗДІЛ 2. Психологічні якості та професійні ризики співробітників пенітенціарної сфери та їх взаємовплив на особистість.....</b>	<b>20-32</b>
2.1. Професіографічний профіль працівника кримінально-виконавчої структури України.....	20-24
2.2. Навички soft skills, як основа гармонійного поєднання приватного життя та службової діяльності (balance-work-life).....	24-28
2.3. Організація дослідження та характеристика груп досліджуваних.....	29-31
Висновки за другим розділом.....	31-32
<b>РОЗДІЛ 3. Результати емпіричного аналізу дослідження працівників з числа молодшого начальницького складу та офіцерів Кам'янської виправної колонії №34.....</b>	<b>33-48</b>
3.1. Вивчення показників задоволеності життям та задоволеності роботою працівниками пенітенціарної служби.....	33-36
3.2. Вивчення особистісних і ділових якостей лідерського потенціалу, стилів керівництва у співробітників Кам'янської виправної колонії.....	37-41
3.3. Вивчення наявності soft skill у працівників Кам'янської виправної колонії.....	41-44
3.4. Методичні рекомендації щодо роботи над вдосконаленням психологічних навичок, як умови гармонійного поєднання службових завдань та приватного життя працівниками Кам'янської виправної колонії... Висновки за третім розділом.....	44-48 48
ВИСНОВКИ.....	49-51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52-58
ДОДАТКИ.....	59-68

## ВСТУП

**Актуальність.** Останні роки стали надзвичайно нетиповими для сталого життя українців. Жорсткий карантин через пандемію COVID-19, активна фаза війни «рф» проти України принесли свої зміни як в приватне, так і в професійне життя співгромадян, які супроводжуються психологічними випробуваннями, стресами та проблемами. Але це не позбавляє суспільство потреби пошуку балансу між роботою та особистим життям навіть в таких надзвичайних умовах.

Дослідженню проблеми здоров'я особистості за різних часів присвятили свої наукові праці як вітчизняні так і зарубіжні вчені (М. Корольчук, С. Миронець, О. Войтенко, А. Ребер, М. Андрос, Т. Парсон), всі вони погоджувалися з тим, що здорова людина оптимально відповідає різноманітним рольовим очікуванням і в змозі впоратися з повсякденними викликами [3, 12, 32, 43, 47, 58].

Досліджували поняття здоров'я та психологічного здоров'я людини, розуміння гнучких навичок, як обов'язкового компоненту професійних навичок в робочому процесі людини та їх вплив на почуття гармонії в житті, психологічні особливості працівників пенітенціарної служби на базі однієї установи, що можуть бути умовами гармонійного поєднання робочого процесу й приватного життя робітників виправної колонії. Поняття балансу між працею та приватним життям. Стан балансу у працівників і відповідність його гармонійному сприйняттю свого життя.

Останнім часом, суспільство набуло стрімкого розвитку та значних нових викликів для людини, що пов'язані зі стрімкою урбанізацією, інформатизацією та технократизацією суспільства. Багато бізнес-проектів, виробництв активно переходять на нові позиції, підлаштовуються під умови, що виникають: онлайн-праця, максимальна автоматизація виробництва, фрілансерство, - все це вже звичні терміни для нашого суспільства, робота, яка не потребує безпосереднього відвідування виробництва, стає розповсюдженою та звичною. Водночас існують професії, які неможливо пристосувати до активних змін. Однією з таких професій є пенітенціарна сфера, яка сама по собі є достатньо психотравмуючою, що вже

ускладнює питання балансу роботи й особистого життя, а під час війни, це питання набуло найбільш гострої актуальності.

Організація життєдіяльності виправної установи, контроль та ресоціалізація засуджених, що не є вільними у переміщенні в межах країни, навіть при реальних загрозах окупації або знищення, й одночасне переживання за власні родини і життя, - все це стало великим випробуванням для співробітників виправних структур. Саме тому проблема гармонійного поєднання професії і приватного життя співробітників пенітенціарної та всіх суміжних структур є надзвичайно актуальною, що й визначило вибір теми дослідження *«Психологічні умови гармонійного поєднання службової діяльності і приватного життя працівників пенітенціарної структури»*.

**Мета дослідження.** За результатами аналізу наукових підходів до розв'язання проблеми гармонійного розвитку особистості, порівняти наукові погляди вітчизняних та зарубіжних вчених на проблему гармонійного поєднання роботи та приватного життя, визначити психологічні особливості, причини та передумови, що слугують відчуттю гармонії в процесі поєднання праці та приватного життя людини, сформувані важливі чинники які здійснюють найбільш важливий вплив на досліджувану проблему. За результатами емпіричного дослідження розробити методичні рекомендації керівництву та психологам пенітенціарної установи щодо застосування «Психологічної тренінгової програми для поліпшення гармонійного розвитку особистості в процесі професіогенезу».

**Об'єкт дослідження.** Гармонійний розвиток особистості в професіогенезі.

**Предмет дослідження.** Умови формування професійно-психологічних якостей співробітників виправної колонії як умови для гармонійного поєднання службової діяльності і приватного життя.

**Завдання роботи.**

1. Здійснити порівняльний аналіз наукових підходів до формування психологічного здоров'я особистості та його гармонійного поєднання між працею і життям.

2. З'ясувати психологічні особливості гармонійного поєднання службової діяльності та приватного життя, що слугують балансу його підтримання в умовах професійної діяльності працівників ПУ.

3. За результатами професіографічного аналізу розробити Психологічну програму ресурсних практик формування гармонійного розвитку фахівців пенітенціарної служби України та обґрунтувати концептуальну модель дослідження.

4. За результатами емпіричного аналізу запропонувати методичні рекомендації керівництву та психологам пенітенціарної служби щодо їх застосування під час супроводу службової діяльності фахівців.



## РОЗДІЛ 1

### БАЛАНС МІЖ ПРАЦЕЮ ТА ЖИТТЯМ (WORK-LIFE BALANCE) ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

#### 1.1. Порівняльний аналіз наукових підходів до формування психічного здоров'я особистості

Проблема здоров'я людини довгий час не була пріоритетом психологічної науки. Здебільшого розвиток психологічного знання, такі дослідники як В. Братусь, Д. Леонт'єв, Г. Олпорт, З. Фройд та інші зосереджували на аномаліях розвитку і поведінки людей [4, 24, 38, 56].

Лише у другій половині минулого століття в процесі гуманізації психології та поглиблення наукових уявлень про людину ситуація зазнала змін. А. Маслоу припускав, що людство повинно збагатитися теорією психологічного здоров'я і зможе вирішувати психологічні проблеми усіх без винятку людей. І вже в наш час вивчення здоров'я людства є однією з найбільш комплексних проблем, що становить інтерес для науки [17].

Аналіз наукової літератури дав змогу встановити, що пояснення феномену «психологічне здоров'я особистості» розкривається в кількох наукових підходах.

*Соціогенетичний підхід* запропонований Е. Еріксоном, який наголошував на взаємодії тілесних, психологічних і соціальних процесів [67]. Одночасно він поділяв фрейдистську точку зору про те, що біологічні імпульси є фундаментальними. Це сприяло розробці вікових, індивідуально-типологічних, соціальних, гендерних аспектів психологічного здоров'я.

*Синергетичний підхід* розглядає здоров'я як складну систему, вивчає фактори взаємовпливу, що забезпечують або гальмують процес збереження здоров'я, отже відбиває взаємозв'язок соціального та індивідуального в людині. Соціально-орієнтований підхід визначає характер впливу цивілізації на психологічне здоров'я і повноцінний розвиток людини.

*Крос-культурний підхід* виявляє культурну своєрідність, яка характеризує психологічне здоров'я в контексті різних культурно-історичних умов. На сучасному етапі вченими доведений факт обумовленості стану здоров'я соціокультурними умовами середовища. Б. Ананьєв зазначає - «Нині здоров'я і хвороба все частіше розглядаються не як природні феномени (тобто стан організму і психіки), а як досить складні артефакти, обумовлені як сучасними культурними дискурсами, так і соціальними інститутами і технологіями» [2].

У руслі функціоналістського підходу працював В. Джеймс. Він стверджував, що для організму найсприятливішим є стан рівноваги між вираженням почуттів та їх стримуванням. Заблокована чи стримувана емоція може привести до психічної або фізичної хвороби [19]. Діяльнісний підхід використовував Л. Виготський. У рамках цього підходу склалося розуміння людини як діяльної істоти, яка формує свої цілі, поведінку, і вчинки якої неможливо пояснити лише з погляду раціональності. У другій половині минулого століття з'явилася проблематика здоров'я збереження. Тому почали формуватися такі підходи як феноменологічний, аксіологічний та комплексний [10].

Феноменологічний підхід на головне місце висуває суб'єктивні переживання людини. Представник цього підходу Р. Мей вважав, що людина живе сьогоднішнім, для неї найактуальніше те, що відбувається тут і зараз. У цій єдиній реальності людина формує сама себе і відповідає за те, ким вона стає [40]. Відповідно до комплексного підходу, в основу якого лягли ідеї В. Бехтерева, Б. Ананьєва, здоров'я розглядається як багатомірний феномен, що поєднує в собі якісно різні компоненти і відображає фундаментальні аспекти людського існування [70].

З огляду на вищенаведене, можна дійти висновку, що здоров'я забезпечується на різних, взаємопов'язаних рівнях: біологічному, психологічному і соціальному. Людина є автором свого здоров'я, а щодо його збереження – виконує провідну роль, тобто, обирає для себе гармонійну стратегію поведінки, яку прийнято називати «здоровий спосіб життя». У психологічному словнику за редакцією Б. Мещерякова та В. Зінченка термін «здоров'я» трактується як стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не лише відсутність

хвороби [54]. Останні півтора століття більшого значення набуває вивчення психологічних аспектів здорового функціонування людини. Психологічне здоров'я визначається як стан балансу між різними аспектами особистості (Р. Ассаджолі, 1927) як продукт творчої самореалізації (А. Маслоу, 1922), як міра творчої особистості (В. Моляко, 1987), показник духовності особистості (Е. Помиткін, 2014) тощо [5, 45, 51].

Спираючись на теорії різних наукових підходів, можемо погодитись з думкою, що *«...психологічне здоров'я – це динамічна сукупність властивостей, що забезпечують гармонію між різними сторонами особистості людини та між людиною та суспільством»* [73]. Розглянувши найбільш поширені наукові підходи, можна виділити низку моделей психологічного здоров'я: психологічно здорова людина – вільна та незалежна людина. Ця модель подана в працях В. Райха, який зазначає, що здорова людина вільна від психологічного «панцира», який утворюється в процесі невдалого життєвого досвіду [57]. Психологічні теорії, які так чи інакше висвітлюють цю ідею, можна знайти в працях А. Менегетті 1991, Ф. Перлза 1956, К. Роджерса 1958. У Ф. Перлза становлення людини пов'язане з ототожненням зі своєю формувальною самістю, у К. Роджерса – це рух людини в обраному напрямі розвитку, у А. Менегетті – уміння відповідати своєму покликанню [17, 48].

Отже, можемо погодитися з висновком про те, що психологічно здорова людина – реалізована та задоволена в усіх сферах життєдіяльності.

Психічне здоров'я особистості залежить від багатьох передумов і є можливим через ряд основних умов, що сприяють його формуванню.

1. Прийняття відповідальності за своє життя і здоров'я.
2. Рефлексія як самопізнання, аналіз себе, змісту своїх думок, роздуми про події у власній свідомості. Ще З. Фройд довів, що багато психосоматичних порушень обумовлені витісненням. Подолання витіснення підвищують зрілість і відповідальність особи за своє психічне благополуччя [66].
3. Саморозуміння і прийняття себе як процесу внутрішньої інтеграції. Важливо не тільки познати себе, а й прийняти себе таким, як ти є. Так у мистецтві



свідоме зусилля і несвідомий імпульс, розум і почуття створюють єдине ціле. На даний час це становить основу арт-терапії.

На думку, багатьох українських експертів у галузі психології, а саме таких як: М.Корольчук, В.Бабенко, Л.Дубицький, - основною перешкодою формування психічного здоров'я є власні якості людини [31].

1. Повне отожднення себе з тим, що відбувається.
2. Здатність говорити неправду. Механічне мислення, постійний внутрішній діалог, зайві рухи і м'язове напруження поглинають життєвий час та енергію людини.
3. Нездатність любити. Вона проявляється в постійних метаморфозах «любові», які мають форму ненависті, депресії, роздратування, підозрливості. Згідно з концепцією позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, здорова не та людина, що не має проблем, а та, яка знає, як їх вирішити.

До завдань людини входить формування вміння гармонійно розподіляти енергію так, щоб вона рівномірно розподілялася за такими сферами, як тіло, діяльність, контакти і фантазії. Така людина має всі шанси зберігати і розвивати здоров'я. Ще одне поняття, що є обов'язковою складовою, - це свобода. За Е. Шостром – це не свобода від контролю з боку інших, а свобода прояву себе, своєї унікальності [72]. Важливою є емоційна стійкість. Для емоційно незрілої особистості притаманне відчуття тривоги, тобто, психічний стан, який виникає в умовах невизначеності. Наприклад, при дефіциті інформації, за допомогою індивідуальних механізмів антиципації (передбачення), виникає боязнь незадоволення будь-якої потреби. Ступінь та інтенсивність тривоги залежать від рівня особистісної визначеності. Якщо страх – це реакція на реальну небезпеку, то тривога – на приховану або уявну небезпеку. Виділяють п'ять стандартних ситуацій, при яких відчувається тривога.

1. Є необхідність приділити час чомусь важливому, наприклад, виконанню важливого, але не дуже приємного завдання, а в той же самий час є бажання розважитися.

2. Коли поведінка суперечить моральним переконанням, і людина робить те, що вважає неправильним.

3. Перебування в незвичних обставинах, коли незрозуміло, що від тебе очікують оточуючі.

4. Стикання з непередбачуваними подіями, які не має можливості контролювати.

5. Ситуація з можливою втратою людини, роботи, положення, майна.

Зниження рівня тривоги у здорової людини може відбуватися за рахунок корекції тимчасової орієнтації з майбутнього на сьогодні.

Здоров'я, згідно ще з давніми міркуваннями Платона, визначається помірністю і виражається в розумному співвідношенні душевного і тілесного [35]. Тобто, мова йде про гармонійне існування людини в різних умовах життєвого простору, що знаходить своє відображення в особистості кожної людини. Події зовнішнього світу, в які включена особистість, здатність рефлексувати навколишній світ, формування різних переживань, - все це становить внутрішній простір особистості.

Внутрішня збалансованість, згода з самим собою для людини передбачає гармонію в міжособистісних стосунках. Така гармонія визначається наявністю відповідного типу характеру. По суті, характер утворює соціальний портрет особистості. Оскільки властивості характеру є стійкими, можна заздалегідь прогнозувати поведінку людини.

Науковцями визначено, що здоров'я супроводжують особистісні сенси. Тому важливим виявляється поняття категорії – цінність. А. Леонтьєв сформулював, що цінність – поняття, що використовується у філософії і соціології для позначення об'єктів і явищ, які виступають як значущі в життєдіяльності суспільства, соціальних груп і окремих індивідів [30]. Сміслові та ціннісні орієнтації регулюють життєдіяльність людини, визначаючи порядок переваги тих, чи інших сфер діяльності, напрямів життєвого шляху, а також вибір засобів для досягнення поставлених цілей.

Отже, розуміння психічного здоров'я як комплексного поняття дозволяє сучасній науці вивчати особистість з позиції вміння пристосовуватися як до сприятливих, так і до несприятливих умов і впливів, готовності діяти в ситуації невизначеності, мати розвинену стресостійкість. Саме це допомагає людині не тільки адаптуватись до сучасного суспільства, а й впливати на соціальне середовище.

## **1.2. Актуальність та особливості досягнення психічного здоров'я через балансування між працею та приватним життям – як запорука психічного благополуччя людини**

Актуальність дослідження психологічного благополуччя особистості пояснюється декількома чинниками – соціально-економічними та геополітичними змінами, глобалізацією, трансформацією соціуму. Сучасна людина прагне досягти внутрішньої рівноваги та гармонії. Тобто, досягнення психічного благополуччя стає базовою потребою. Термін «психічне благополуччя» почав розроблятися в психології з кінця 1960 років. Психічне благополуччя та неблагополуччя особистості як явище в сучасній науці розглядається з декількох точок зору.

Гедоністичний підхід (Н. Бредберн 1982 та Е. Динер 1982), евдемоністичне розуміння (А. Вотермен 1981, А. Кронік 1985) та гуманістична теорія (К. Роджерс 1952, А. Маслоу 1950, Е. Еріксон 1960, Г. Оллпорт 1954, К. Юнг 1944, Ш. Бюлер 1964, Д. Біррен 1967) [37, 39, 49, 55, 60, 71].

Психологічне благополуччя є стійкою характеристикою переживання людиною свого існування в світі та все ж залежить від здатності людини пристосуватись до впливу стресових чинників, тобто від особливостей коупінг-поведінки – стратегій дій людини в ситуаціях психологічної загрози фізичному, особистісному та соціальному благополуччю, які відбуваються в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах функціонування особистості та сприяють її адаптації. Дослідження коупінгових стратегій представлено в наукових працях Р. Лазаруса, С. Фолкман, Е. Хейма, А. Бандури, Д. Тенні, М. Вебера [6, 47, 75].

Людина є психічно благополучною тоді, коли включена в систему міжособистісних і професійних стосунків, коли відчуває свою цінність. Відчуття благополуччя в тій чи іншій сфері залежить від того, що для неї є цінним, куди вона є спрямованою – на себе, на діло, чи на стосунки. В сучасному світі ціннісною орієнтацією людини є перевага особистісних пріоритетів, індивідуалізму, акцент на особистісно-сімейних інтересах. І все ж таки робота залишається важливою для здоров'я людини, настільки, що багато хто воліє працювати у важких умовах, ніж бути без роботи. Робота є не тільки джерелом отримання доходів, але й підтримує такі базові психологічні функції як відчуття часу, соціалізація та особиста ідентичність. Безробіття асоціюється зі зниженою задоволеністю від життя, соціальною стигматизацією, втратою власної гідності та соціальних зав'язків, що негативно впливає на психічне здоров'я. При цьому будь яка робота це не тільки можливість самореалізації, а й потенційне джерело стресів. Фізична та емоційна втома, невідповідність очікувань реальності, порушення особистих і професійних кордонів на роботі, соціальна та емоційна ізоляція, знецінення, зниження якості життя і роботи можуть спричинити хронічний стрес, що, в підсумку, руйнує психічне і фізичне здоров'я людини.

І навпаки, людина, яка продуктивно і плідно працює, може справлятися з життєвими стресами, усвідомлює свої власні можливості, має такий стан, який називають психологічним благополуччям. О. Бочарова, І. Джидарьян, як і у випадку з поняттям здоров'я, сходяться у тому, що благополуччя є чимось більшим, ніж відсутність неблагополуччя [33]. К. Ріфф запропонував узагальнену модель психологічного благополуччя: позитивне ставлення до себе і свого минулого життя; наявність цілей і завдань, що додають життю сенс; здатність виконувати вимоги повсякденного життя; відчуття безперервного розвитку; взаємини з іншими, пов'язані з турботою і довірою; здатність наслідувати власні переконання [42].

Сучасне суспільство опановане бажанням досягти успіху, при цьому часто більшого значення надає його зовнішнім атрибутам, світ став практичним і прагматичним, з високим ритмом змін у структурі стосунків. Саме тому

актуальною проблемою сучасності є проблема автономії особистості, що означає самоцінність особистісного буття. Це переживання власної незалежності, здатності приймати рішення, спираючись на внутрішню підтримку. Механізмом досягнення автономії є сепарація – відділення від фізичного й соціального середовища та його окремих об'єктів. Одним з ресурсів і умов сепарації є здатність регулювання між світом зовнішнім і внутрішнім – наявність приватності. Ідея цього розробляється науковцями у зв'язку з існуванням в житті людини чогось цінного, на що проектується власне «Я». Так, А. Уестін становлення приватності людини пов'язував із становленням особистої автономії, набуттям емоційного розслаблення, формуванням самооцінки, життєвим самовизначенням. Дослідник вважав загальним призначенням приватності людини в посиленні її саморегуляції, підтримці та зміцненні психічного здоров'я та психологічного благополуччя [61].

Тобто, баланс між роботою та іншими сферами життя людини є важливими. Немає жодних сумнівів, що організація життя на роботі значною мірою впливає на ставлення людини до роботи і життя поза роботою. Баланс між роботою і приватним життям не стосується лише сімейного життя. Мова йде про знаходження рівноваги між тим, чого людина досягає на роботі і поза нею для генерування нових ідей і рішень.

Сьогодні робота, все ще залишаючись необхідністю, має бути джерелом особистого задоволення. З цього виходить, що при наявності психологічного благополуччя, людина може більш раціонально використовувати свій трудовий потенціал. Н. Бредберн, ставши засновником вивчення феномену психологічного благополуччя, визнав даний феномен як баланс між позитивними та негативними емоціями, які людина накопичує протягом життя [7]. У подальшому увійшло поняття «суб'єктивного благополуччя», яке, на його думку, складається з трьох основних компонентів – задоволення, комплексу приємних емоцій та комплексу неприємних емоцій. Також всі підходи до розуміння благополуччя поділяють на два напрями гедоністичний (від грецького – задоволення) та евдемоністичний (від грецького – щастя). Є низка досліджень, що свідчать про наявність позитивних кореляційних зв'язків між психологічним та суб'єктивним благополуччям. Для

співробітників підприємств існує зв'язок між суб'єктивним благополуччям і доходом. При вивченні цього питання причиною зв'язку визнано те, що високий дохід свідчить про задоволення базових потреб. Так само є зв'язок між суб'єктивним благополуччям та життєвими подіями. Більшість людей вважає, що основні події життя, такі, як шлюб, народження дитини, втрата роботи, значною мірою впливають на психологічне благополуччя.

Отже, реалізація внутрішніх ресурсів, що накопичує особистість в результаті осмислення необхідності балансування між роботою та приватним життям, з точки зору реалізації своїх можливостей і досягнення життєвих перспектив, є потенціалом психологічного благополуччя людини.

### **1.3. Вивчення балансу між діяльністю та приватним життям людини (work-life balance) як окремий напрям в психології, причини та передумови зацікавленості фахівців у його пошуку**

Одна з головних умов психічного здоров'я – гармонійне поєднання роботи й інших сфер. За даними Institute for Health Metrics and Evaluations, близько 10% людей в світі відчувають психічні проблеми. Багато хто має навіть індегонію (неможливість відчувати радість), а це вже один із симптомів депресивного розладу. Майже 30% людей кажуть, що їх не влаштовує нинішнє співвідношення роботи і решти життя. В той же час, крім роботи, у людини існує ще щонайменше 8 сфер прикладання сил, фокусів уваги, які важливі для душевної рівноваги. Звичайно, в світі відомі приклади щастя людини, яка в своєму житті не має чогось з переліку соціально-схвалюваних норм. Але, якщо картина життя у людини зібрана не до кінця – виникають комплекси. І ці комплекси – справа рук оточення.

Концепція балансу «життя-робота» існує близько 50 років і пройшла свій шлях від «переваги, що надавалися працюючим матерям» до важливої складової життя всіх категорій працівників.

1930 рік, компанія Kellogg – перша компанія із структурованою програмою рівноваги між сім'єю і роботою, що запровадила чотири зміни по 6 годин замість

традиційних трьох змін по 8 годин. Ці зміни призвели не лише до покращення корпоративної атмосфери, а й до підвищення ефективності і продуктивності.

1970-ті роки – вперше використано вираз «баланс між роботою та сім'єю». Малася на увазі перевага працюючим матерям для поєднання вимог роботи та виховання дітей.

Початок та середина 1980-х років – з'явився термін «баланс між сім'єю та роботою», розпочалися дослідження в цьому напрямку. Компанії Merck, Deloitte та IBM вносять зміни до своєї політики стосовно персоналу. З'являються відпустки по догляду за дитиною, програми допомоги працівникам, гнучкий робочий графік, робота вдома.

Кінець 1980-х – практики балансу розглядаються не лише з точки зору переваг для жінок, а й такі, що впливають на чоловіків, родини та організації.

1990-ті роки – позиції концепції стають важливими для всіх категорій працівників: чоловіків, жінок, самотніх та сімейних, тих, що мають дітей, та бездітних.

Сьогодні. На основі робіт Т. Ядава, С. Рані, М. Саприкіної, Д. Каби доведено переваги впровадження заходів з питань балансу «життя-робота» як для працівників, так і для організацій [60].

О. Гуменна проводила дослідження балансу праці та приватного життя серед працівників закладів вищої освіти та обґрунтувала необхідність прагнення до рівноваги [16]. Вчені М. Ткалич та А. Хмілевська доводять, що баланс праці та приватного життя має безпосередній вплив на задоволеність працею та трудовий потенціал, проте, детермінанти, які визначають даний баланс, мають відмінності у різних групах населення [66, 68]. І. Заюков стверджує, що раціональне управління робочим часом не лише сприяє продуктивності праці, а й сприяє збереженню здоров'я людей [25]. Питання, пов'язані з пошуком балансу між робочим та приватним життям, виступають передумовою не лише продуктивності праці, а й задоволеності працею та відчуття особистого щастя. Збалансованість між робочим та приватним життям – це процес мінімізації рольового конфлікту людини шляхом збереження її уявлень про роботу, свій особистий час та сімейний добробут.

У той же час, недоотримання балансу може призвести до виникнення конфлікту. Т. Шахіна і, доктор Н. Далстром виділяють наступні види конфлікту балансу «життя-робота». «Робота – життя конфлікт», коли участь у роботі перешкоджає нормальному сімейному життю, або робочий стрес негативно впливає на поведінку людини всередині сімейного середовища, та «життя – робота конфлікт», коли сімейне життя перешкоджає участі в роботі, або стрес через стосунки в родині негативно впливає на ефективність у роботі.

Тобто, конфлікт виникає в двох випадках: якщо одна з ролей є для людини більш важливою за іншу, або, коли проблеми, що виникають в одній зі сфер, переносяться на іншу. Психологи виділяють декілька факторів, що впливають на баланс «життя-робота». До професійних відносять: робоче середовище, робоче навантаження, робочий час, відносини з керівництвом, мотивація, автономність в роботі. До особистих факторів відносять: підтримка партнера, кількість утриманців, фінансові проблеми.

Варто відмітити, що є безліч людей, що не дотримуються визнаних правил балансу, йдуть власним шляхом і знаходять щастя. Варто розуміти, чим є баланс між роботою і приватним життям особисто для кожного. Як правило, він залежить від характеру людини, від ситуації, він постійно змінюється. То переважає зацікавленість в особистому житті, то в професії. Вважається, що особисте життя це завжди відносини, насправді це все, що стосується нашої особистості. Все, що стає причиною переживань та емоцій. Особисте життя неможливо виміряти, воно настільки різноманітне, що не підпорядковується ні правилам, ні нормам. Баланс між особистим життям і роботою – це баланс між раціональним і духовним.

Питання взаємозв'язку кар'єри та особистого життя з погляду відсутності конфлікту між ними зацікавило науковців відносно недавно і стало продовженням аналізу проблеми конфлікту між роботою і сім'єю. Дж. Грінхаус та інші вперше розглянули баланс між роботою то особистим життям як окрему соціальну структуру та запропонували три компоненти такого балансу: баланс часу, баланс залученості та баланс задоволеності.



У подальшому соціологи, психологи та економісти дійшли згоди, що узгодженість між роботою та особистим життям є аспектом суб'єктивним, а спроби визначити, за яких умов вони не чинять негативного впливу один на одного, відображено в працях В. Вейн, В. Кларка, Л. Сойки та інших [75]. Термін «Work-life balance» Кембриджський онлайн-словник пояснює як співвідношення часу, який витрачається на роботу до часу, який витрачається на роботу, до часу на те, що людина любить: себе, сім'ю, друзів, відпочинок. В Україні для цього використовують словосполучення «баланс між роботою та особистим життям». Часто ж мова йде не про баланс, а про гармонію.

Відповідно до Академічного тлумачного словника української мови баланс – співвідношення між взаємозв'язаними частинами, сторонами чого-небудь, між тим, що надходить і що витрачається. Своєю чергою, гармонія – поєднання, злагодженість, взаємна відповідність якостей (предметів, явищ, частин цілого). Якщо з'являється відчуття, що щось в житті втрачається – значить гармонію порушено. Якщо людина почувається задоволеною, щасливою і вдома, і на роботі, - то гармонії дотримано. Пошук гармонії між кар'єрою і сім'єю, коли і те, і те має велике значення, - непросте завдання. Якщо метою є кар'єрне зростання, то стандартних п'яти робочих днів і 40 годин на тиждень недостатньо. Для вирішення цієї дилеми дехто вирішить відмовитися від балансу, проте, можливо, отримає гармонію.

Умови формування характеру людини активно впливають на її уміння гармонійно поєднувати професійне і особистісне. Здатність сучасної людини встигати, відповідати очікуванням соціуму, не відмовляючись від власних життєвих задумів, є базовою соціально-психологічною характеристикою особистості, досі практично не дослідженою. Ціннісний режим життя, енергетика психологічного часу - К. Абульханова-Славська, Т. Березіна, особливості самопрогнозування, антиципації – всі ці проблеми, незважаючи на їх своєчасність, залишаються у вітчизняній психології практично не розробленими [12, 18, 25]. В центрі уваги сучасної неklasичної психології особистості нині вже є не просто життєдіяльність, а життєтворчість особистості - Д. Леонтєв, життєвий світ,

життєвий шлях та життєві домагання особистості - Ш. Бюлер, самоздійснення особистості А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм, її буттєдіяльність [13, 26].

Процеси самоздійснення – це одночасно і процеси саморозуміння, самоосмислення, самоусвідомлення. Важливою є суб'єктна взаємодія зі своїми пріоритетами – прийняття чи усвідомлення бажання зміни своїх настановлень та, в разі прийняття такого рішення, зусилля для самотрансформації. Якщо людина не розуміє своїх потреб та установок, то вона й не знає, що саме реалізує. Дослідження впливу на життєві домагання людини доводять, що сучасна психологічна наука повинна не лише діагностувати й коригувати певні відхилення, а й бути направленою на профілактику можливих несподіванок та створення сприятливих умов для саморозгортання. Поєднання екзистенційної дослідницької парадигми з парадигмою когнітивною сприяє одночасному розгляду як існування людини в світі, так і її самопроекування.

Отже, керівництво часом життя є найскладнішою саморегулятивною діяльністю, що передбачає певний рівень особистісної зрілості. Без проектування себе майбутнього не може бути особистісного зростання. Суб'єктивне задоволення життям, якість життя, повнота життя не можуть визначатися лише переживаннями на теперішньому часі. Великою мірою процес самореалізації залежить від вдалого моделювання людиною свого найближчого та віддаленого майбутнього та ефективного його досягнення.

### **Висновки за першим розділом**

Ознайомившись з різними підходами до формування і збереження психічного здоров'я людини, можемо дійти висновку, що головним критерієм, який дозволяє особистості отримувати задоволення від життя, є гармонія, яка включає в себе важливі сфери життєдіяльності людини – професійну діяльність і приватне життя.

Можемо також погодитися із висновком, що витримуючи баланс між працею і приватним життям, що далеко не завжди пов'язане з родинним життям, дітьми та

заміжжям, є основою психологічного благополуччя людини. Уміння відволікатися, займатися спортом, мати хобі, спілкуватися з друзями, мандрувати – тобто, робити речі, що наповнюють життя сучасної людини, задовольняють не тільки її базові потреби, а й надають йому нових сенсів, - все це сприяє підтримці та зміцненню психологічного здоров'я.

Також причинами та передумовами зацікавленості працівників в пошуку балансу між життям і роботою, є вимоги сучасного світу до збереження психологічного здоров'я людини при одночасній потребі економічного розвитку країн, що претендують на світове лідерство за головними напрямками розвитку людства. Якщо погодитись з твердженням, що зріла особистість адекватно відчуває, усвідомлює і реалізовує свій потенціал, створює найбільш вдалу модель свого подальшого розвитку, вміло балансує між внутрішніми можливостями та зовнішніми запитами, а особистість незріла схиляється до старанного але безбарвного функціонування, як відповідь на зовнішні очікування, чи усамітнюється, орієнтуючись виключно на внутрішні імпульси та ігноруючи зовнішні умови, то актуальними будуть технології впливу, які сприятимуть особистісному зростанню.

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

## РОЗДІЛ 2

# ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНІ РИЗИКИ СПІВРОБІТНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СФЕРИ ТА ЇХ ВЗАЄМОВПЛИВ НА ОСОБИСТІТЬ

## 2.1. Професіографічний профіль працівника кримінально-виконавчої структури України

Професіографія є розділом двох наук – професіології і психології праці, - вона дозволяє системно описати соціальні, психологічні та інші вимоги до суб'єкта певної професії й визначає, виходячи з цих вимог, необхідні для цього виду діяльності якості особи, що становлять основу професійної придатності людини. Із загальними питаннями професіографії, психологічною класифікацією професій можна познайомитися в роботах К. Платонова, Є. Клімова та ін [30, 50].

В Україні питанням професійного психологічного відбору займаються М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Миронець, К. Кушніренко [33, 44].

Професіограма (від лат. *professio* - спеціальність, *gramma* – запис) – це обумовлена змістом праці система кількісно вимірюваних медико-біологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних властивостей та якостей, необхідних і достатніх для успішного оволодіння професією й удосконалення в ній.

У широкому сенсі професіограма – це описово-психологічна характеристика різних видів трудової діяльності, складена за певною схемою для вирішення певних завдань. Професіограма складається з трудограми (опис праці в професії) і психограми (опис людини праці в професії). Психограма – це психологічний «портрет» професії, представлений комплексом психічних якостей особи, потрібних для ефективного виконання своїх службових обов'язків.

Професіограма фахівця пенітенціарної системи містить: загальні відомості про професію, опис трудового процесу, рівень фізичного і психологічного напруження, санітарно-гігієнічні умови праці, характеристика психологічних вимог професії до людини і психофізіологічних протипоказань [59].

Серед психологічних і психофізіологічних вимог основними є: типологічні особливості (сила, врівноваженість, рухливість нервових процесів); сенсорні якості (гострота зорової, слухової, тактильної чутливості); швидкість розпізнавання сигналів; увага (концентрація, розподіл, переключення, стійкість); пам'ять (особливості, обсяг); мислення (аналіз, синтез, абстракція); емоційно-вольова сфера (емоційна стійкість, здатність до ефективної діяльності в екстремальних умовах тощо); особистісні якості (організованість, здатність до співробітництва, комунікативні якості, відповідальність). Необхідно зауважити, що в пенітенціарних закладах існують декілька структурних відділів, типові посадові інструкції працівників цих відділів затверджені відповідними наказами.

Міністерства Юстиції України і несуть в собі спеціальні вимоги, адже до персоналу належать не лише особи рядового та начальницького складу, а й фахівці, які не мають спеціальних звань, загальні ж вимоги до працівників пенітенціарної служби викладені в Комплексній програмі роботи з кадрами державної кримінально-виконавчої системи, в якій зазначено, що «працівники установ виконання покарань повинні глибоко володіти професійними знаннями, вміти застосовувати їх у практичній діяльності, мати гуманістичну спрямованість та особливу відповідальність, бути чесним, правдивим, порядним, справедливим, сумлінним тощо». Ці та інші вимоги щодо поведінки персоналу відображено у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність цих осіб.

Так, у статті 16 Закону України «Про ДКВС України» зазначено, що «персонал зобов'язаний додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених та осіб, узятих під варту...». Крім того, згідно з п. 28 Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, працівники установ зобов'язані: постійно зміцнювати правопорядок в установах виконання покарань; проводити цілеспрямовану виховну роботу із засудженими; виявляти та попереджати вчинення правопорушень з їх боку; уміло поєднувати високу вимогливість із уважним ставленням до кожного засудженого [53]. Професіограма - загальні відомості про професію.

Виробнича характеристика професії, опис трудового процесу. Здебільшого розумова, контролююча, мотивуюча та виховна діяльність. Рівень фізичного та психічного напруження у різні періоди робочого дня може коливатись між помірним і значним. Робоча поза переважно сидяча.

Санітарно-гігієнічні умови. Значна частина робочого часу пов'язана з роботою у закритому приміщенні з одночасною кількістю засуджених осіб при проведенні з ними спеціальної, передбаченої інструкціями, діяльності.

*Психограма.* Психологічні та психофізіологічні вимоги. Типологічні особливості (сильна нервова система, врівноваженість нервової системи, рухливість нервових процесів); сенсорні якості (гострий зір, гарний слух, високий рівень тактильної чутливості); висока швидкість розпізнавання сигналів для швидкого прийняття рішень; увага (висока концентрація, розподіл, переключення та стійкість); пам'ять (високий рівень запам'ятовування); мислення (аналітичне мислення, уміння прогнозувати, критичність у сприйнятті інформації); емоційно-вольова сфера (стійкість та врівноваженість, здатність до діяльності в особливих умовах); комунікативні здібності (уміння встановлювати та підтримувати психологічний контакт, уміння розпізнавати наявний психічний стан співрозмовника); особистісні якості (зібраність, організованість, здатність до співробітництва, відповідальність, інноваційність, вміння слухати і ясно висловлювати свої думки, здатність контролювати себе, наполегливість та принциповість у відстоюванні прийнятих рішень) [14].

Протипоказання до професії мають відповідні напрямки, а саме: розумова (інтелектуальна) неспроможність робити правильні висновки з аналізу інформації, функціонування лише у репродуктивному форматі, порушення мислення, неспроможність зробити висновки із значної кількості інформації; емоційно-вольові: надмірна емоційність, депресивність, несамостійність, дратівливість, низький рівень емоційно-вольової стійкості, схильність до емоційних «зривів»; ціннісно-мотиваційні: низький рівень моральності особистості, користолубство, зневажливе ставлення до оточуючих, схильність до уникнення невдач, брехливість; комунікативні: вразливість, уникнення спілкування з оточенням, неспроможність

ясно висловлювати власні думки, зверхнє ставлення до оточуючих; особистісні: замкненість, залежність від інших, пасивність, песимізм, низька соціальна адаптованість, занижена самооцінка, агресивність).

Можемо дійти висновку, що запропонована професіограма дає можливість визначити індивідуально-психологічні характеристики співробітника пенітенціарної служби щодо успішного виконання професійної діяльності, а саме: впевненість у собі та власних силах, прагнення до професійного та кар'єрного зростання (аналітичні здібності, спроможність до синтезу ключової інформації та моделювання подальшої професійної діяльності), організаторські та комунікативні здібності, уважність та емоційно-вольова стабільність.

Відповідно до документів, що регламентують вимоги до функціонування пенітенціарної системи, в органах та установах виконання покарань повинні бути створені всі умови для професійного та культурного розвитку персоналу, адже суспільство покладає великі надії на реформування цієї системи, на забезпечення правопорядку в органах і установах, виправлення та ресоціалізації засуджених.

У цьому контексті слід зауважити, що особистість обирає діяльність, яка є прийнятною для неї та визначає її подальший життєвий розвиток, але й формується особистість саме під час діяльності. Під час професійної діяльності кожен фахівець має виділяти власні мотиви діяльності, її цілі, яких спеціаліст прагне досягти при допомозі послідовних дій, визначення, підготовка та реалізація цих дій.

Найважливіша вимога до пенітенціарного працівника – це професійно-психологічна орієнтованість особистості, психологічна стійкість до стресів, розвиненні вольові та комунікативні якості, розвинені пізнавальні якості, здатність чинити психологічний вплив на своїх підопічних-засуджених, професійна інтуїція, здатність до напруженої, розумової роботи тощо. Зазначені якості не даються від народження. Їх формування та розвиток є складним і тривалим процесом, який є обов'язковою умовою професійного становлення працівника кримінально виконавчої системи. Відсутність або слабкий розвиток професійно важливих якостей перешкоджають виконанню працівником професійних завдань, призводять до помилок у діяльності, дезадаптації та, як наслідок, до професійної деформації

особистості. Діяльність працівника пенітенціарної служби пов'язується з впливом різних стресогенних факторів, що впливають на когнітивну, комунікативну й емоційну сфери. Робота в місцях позбавлення волі вимагає мобілізації всіх ресурсів організму для адекватного аналізу ситуації, що склалася, і швидкого вирішення завдань, що раптово виникають.

Загальна та спеціальна підготовка працівника кримінально виконавчої служби передбачає наявність вищої (переважно юридичної, педагогічної або психологічної) освіти, проходження курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Отже, запропонована професіограма дає можливість визначити індивідуально-психологічні характеристики співробітника пенітенціарної служби щодо успішного виконання професійної діяльності, а саме: впевненість у собі та власних силах, прагнення до професійного та кар'єрного зростання (аналітичні здібності, спроможність до синтезу ключової інформації та моделювання подальшої професійної діяльності), організаторські та комунікативні здібності, уважність та емоційно-вольову стабільність.

## **2.2. Навички soft skills, як основа гармонійного поєднання приватного життя та службової діяльності (balance-work-life)**

Під час розгляду спеціальних характеріологічних та психологічних особливостей працівників пенітенціарної служби, що дозволяють успішно виконувати обов'язки, дотримуватися балансу між професійною діяльністю і приватним життям і, як бажаний результат, гармонійно поєднувати ці надважливі сфери в житті кожної людини, ми підходимо до питання розгляду поняття софт скілс (гнучкі навички) – особистісних характеристик, завдяки яким людина може успішно взаємодіяти в команді під час розв'язання будь яких робочих питань.

Рекомендаціями Всесвітнього економічного форуму визначено наступні гнучкі навички, які бажано розвивати: аналітичне мислення; активне навчання; розв'язання складних проблем; критичне мислення та аналіз; оригінальність та



ініціативність; лідерство та соціальний вплив; моніторинг та контроль; витривалість, стресостійкість та гнучкість; логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей, всі вони абсолютно логічно вкладаються в психограму для професії пенітенціарного службовця.

Поняття *soft skills* виникли у військовій справі наприкінці 50-х років минулого сторіччя. У 1959 році психологи армії США почали розробляти науково обґрунтований підхід до підготовки військовослужбовців. Дослідники виявили важливість не тільки професійних (сталих) навичок, але й універсальних компетенцій (гнучких навичок), що не входять у планомірне навчання. Після того, як терміни прижилися у військовій науці і психології, вони перейшли до сфери бізнесу. Дослідження соцмережі LinkedIn показало, що 57% роботодавців цінують гнучкі навички навіть більше, ніж професійні. У 2016 році на Всквітньому Економічному Форумі в Давосі в звіті «The Future of Jobs» був названий перелік соціальних навичок, які будуть найбільш затребувані на ринку праці в найближчі 20-30 років [20].

Аналізу гнучких навичок присвячені напрацювання вітчизняних вчених, таких як К. Коваль, Г. Мешко, Н. Побірченко, Н. Радченко, В. Рибалка, М. Тименко, та іноземних: Г. Абделла, А. Відад, М. Мансо-Васкес та інших [11, 28, 42, 50]. Дослідження критичного мислення та його розвитку відображені у напрацюваннях С. Максименко, С. Терно та ін [49, 69]. Вивченням креативності та ініціативності займалися С. Литвиненко, С. Медніч, Е. Торранс та ін [36]. Сутність лідерства відображена у працях Л. Бернарда, Х. Герта, С. Килоурна та ін [8, 63, 76]. Особливостям командної роботи свої напрацювання присвятили Г. Гемюден, К. Кляйн, О. Сорочан та ін [74]. Комунікативні якості особистості відображені в роботах Є. Бистрицького, Н. Волкова, Р. Зимовець та ін [14, 23, 28].

Фахівці міждисциплінарного напрямку пропонують розглядати *soft skills* в межах наступних наукових підходів. С. Наход наголошує на важливості гнучких навичок для фахівців професій типу «людина-людина». О. Делія вважає, що такі навички формують особистість фахівця в галузі управлінської діяльності та їх

вплив на професійне становлення [19]. К. Коваль обґрунтовує важливість soft skills для працевлаштування, проходження співбесіди [28].

Отже, soft skills – соціально-психологічні уміння; комплекс неспеціалізованих навичок, що відповідають за успішну участь у робочому процесі (див. Табл. 1.1.) [21]. Вони набуваються з досвідом і залежать від рівня розвитку емоційного інтелекту й особливостей людини. Виділяють п'ять основних гнучких навичок soft skills, яких потребує кожен професіонал.

Таблиця 1.1.

### Трактування розуміння «soft skills» вченими

Вчені, що вивчають поняття	Трактування поняття «soft skills»
Н. Коляда, О. Кравченко	До м'яких навичок відносять: «... креативність, лідерські якості, уміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення, емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація».
К. Коваль	Вважає, що м'які навички важко виміряти, до них відносить «... працелюбність, ініціативність, творчі здібності, здатність до навчання, чесність».
С. Наход	Здійснює розбивку терміну, пояснює окремо, «soft» (гнучкість) – «...відсутність стереотипності, шаблонності, подолання фіксованої функціональності, здатність до змін»; «skills» пояснює, як компетентність фахівця, «... здатність, готовність та можливість особистості діяти у мінливих ситуаціях, спираючись на інтуїцію та власний досвід».
О. Делія	«...соціальні навички особистості, які можна класифікувати на міжособистісні, такі як взаємодія лідерських якостей, організаційні навички та уміння спілкуватися. До них відносять комунікативні та управлінські: вміння встановлювати міжособистісні взаємини, навички переконання, проведення переговорів, ораторське мистецтво та презентаційні навички, здатність ведення дискусій, прийняття рішень, уміння створити ефективні команди з урахуванням культурних відмінностей, можливість вирішення конфліктних ситуацій».

1. Вміння комунікувати. Одна справа знати, що правильно чи розуміти, що робити, але зовсім інше мати можливість чітко донести інформацію до людей.

Розвиток сильних комунікативних навичок, як усних, так і письмових, є важливими для будь-якого працівника, діяльність якого пов'язана з роботою з людьми.

2. Критичне мислення – здатність розмірковувати та ефективно аналізувати інформацію. На робочому місці критичне мислення включає процес збору інформації або проблем і їх обробки найбільш логічним способом для отримання цінності й пошуку рішень.

3. Емоційний інтелект – вміння керувати своїми емоціями, відчувати їх, розуміти, що з тобою відбувається, відстежувати свої реакції та адекватно реагувати в різних ситуаціях. Коли у людини низький емоційний інтелект, вона не може володіти своїми емоціями, під час обговорення якоїсь теми може агресувати.

4. Командна робота – вміння досягати як професійних так і особистісних цілей через сумісну діяльність, яка може покращувати загальний результат.

5. Адаптивність - навичка, що вимагає тренування з боку людей, які приділяють надмірну увагу деталям, губляться при виконанні завдань, які йдуть не по плану, вчить пристосовуватися за необхідності до будь яких обставин.

З одного боку, у визначенні soft skills дослідники акцентують здатність людини до міжособистісних взаємодій і його особистісні характеристики. Наприклад, soft skills – це соціологічний термін, що відноситься до коефіцієнта емоційного інтелекту людини; набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність і оптимізм. З іншого боку, ряд авторів визначають велику роль гнучких навичок у розбудові кар'єри, це особисті якості, таланти або рівень захоплення професійною діяльністю, які відрізняють дану особистість від інших людей зі схожими вміннями і компетентністю [46].

Працівники пенітенціарної служби мають специфіку професії типу «людина-людина», головна відмінність в тому, що особистість фахівця виступає одночасно і предметом, і об'єктом діяльності. Тому що комунікативні навички займають головне місце серед усіх інших та є основою для успішної реалізації професійного завдання. Спеціалісту важливо уміти «читати» засуджених, інтуїтивно відчувати їх, коли відбувається спілкування по-потребі, або напівнеформально, адже

середовище засуджених має безліч особливостей, починаючи з віку, освіти, статейних ознак, рівня соціальної занедбаності. Ще одна гнучка навичка – емоційний інтелект. Тут важливе вміння координувати як особистий емоційний стан, тобто рефлексія, так і розуміти емоції інших людей, тобто емпатія. Так само вміння керувати відповідно до емоцій своєю поведінкою, це саморегуляція, так і скеровувати поведінку інших людей у правильне русло, це соціальна навичка.

Працівнику пенітенціарної служби важливо володіти мовою, її відтінками, вмінням передачі інформації. Під час спілкування із засудженими часто виникають труднощі, непорозуміння, конфліктні ситуації, де потрібно знайти потрібні слова й скерувати поведінку у правильне русло [29].

Фахівці із розвиненими гнучкими навичками здатні швидко орієнтуватися у різних ситуаціях, мають розвинений емоційний інтелект, це сприяє досягненню високих професійних результатів. Увага саме до гнучких навичок в нашій роботі пов'язана з тим, що наявність високої кваліфікації фахівця не завжди підтверджує його здатність ефективно працювати і взаємодіяти з іншими в особливих умовах пенітенціарних установ.

21 жовтня 2020 року на сайті Всесвітнього економічного форуму було опубліковано статтю «10 найкращих навичок завтрашнього дня – і скільки часу потрібно, щоб їх засвоїти». Тут наведено звітні дані, згідно яких до 2025 року 50% всіх співробітників потребуватимуть перекваліфікації.

Отже, оволодіння гнучкими навичками персоналом пенітенціарної служби передбачає опанування навичок ефективного спілкування, організації командної роботи, необхідності навчання та особистісного розвитку протягом усього життя, адже універсальні навички та вміння важливі для успішної професійної діяльності та дають змогу більш продуктивно і компетентно реалізувати себе в сучасному світі.

### 2.3. Організація дослідження та характеристика груп досліджуваних

З метою організації дослідження було отримано дозвіл на проведення опитування, тестування, знайомства з результатами матеріалів особових справ співробітників виправної колонії м. Кам'янське Дніпропетровської області. В установі відбувають покарання жінки, що засуджені до позбавлення волі за вчинення кримінальних злочинів на певний строк. Кількість засуджених складає триста осіб. Співробітників всього 189,5 посад, згідно штату. Фактично працює 173,5 (один вільнонайманий працівник на пів ставки). З них офіцерів – 49, молодшого атестованого складу – 85, вільнонайманий персонал – 44,5 осіб. Приймати участь в дослідженнях погодились 30 осіб з числа атестованого складу. Спілкування, проведення тестування, знайомство з документами проходило на базі колонії під час проведення практики в період з січня по лютий 2023 року.

Оскільки нас цікавить питання, чи впливають на баланс між працею і приватним життям, а ще в більшому ступені, чи може бути цей баланс сприйнятним як гармонійне поєднання цих двох надважливих сторін життя людини, психологічні умови, що притаманні будь якій людині, нами опрацьовано базу наявних методик, завдяки яким планувалося встановити взаємозв'язок або його відсутність між особистісними психологічними даними, процесами задоволеністю роботою та особистим життям і, як результат, можливість гармонійного поєднання роботи і приватного життя у працівників виправної колонії, на базі якої проходила практика.

Характеристика особового складу установи. Як стало відомо з бесід із керівником по роботі з персоналом, середній вік атестованих працівників установи складає 35 років, за освітнім рівнем 70% особового складу мають повну вищу освіту, п'ятеро осіб по дві вищі освіти. 15% мають закінчений бакалаврат, 15% мають середню або спеціальну середню освіту. За статтю 65% співробітників жінки, 35% - чоловіки. За строком служби середній строк перебування на службі складає 15 років, найменший строк служби – одинадцять місяців, найбільший – 27 років. Вивчення кадрових питань дало змогу побачити, що 50% персоналу мали

просування по кар'єрних сходах хоча б на один ступінь. Керівний склад установи, що діє на сьогодні, складається з начальника, шістьох керівників статусу заступників, шістьох осіб рівня начальників відділів. Більшість з них розпочали служити з посад молодших інспекторів, потім стали офіцерами середньої ланки і, на даний час, офіцерами вищої ланки. Так, на час проведення дослідження в установі проходять службу лейтенантів 8, старших лейтенантів 9, капітанів 15, майорів 10, підполковників 6, полковник 1.

Як видно з характеристики складу персоналу, питання професійного росту, а важливіше, самовіддача обраній професії, очевидна. До того цікавим є факт, що 60% персоналу не мають офіційних родинних відносин. Невелика частина з них – 20% не мають і не мали сім'ї (як правило, вік до 30 років), а інші розлучені, самотійно виховують дітей. Необхідно зауважити, що серед співробітників чоловічої статі розлучень дуже мало, лише три випадки. Серед жінок розлучення спостерігається у багатьох випадках, і, що найцікавіше, вони надалі обирають кар'єру і більше не виходять заміж офіційно.

Під час ознайомлення з управлінською діяльністю установи, опитано працівників кадрового апарату щодо загального стану справ серед персоналу. Оскільки вимогою для прийняття на службу є медичний висновок щодо стану здоров'я та обов'язковий висновок психологічної комісії при медичному закладі для відбору працівників, нами, за погодженням, отримано для аналізу результати психологічного тестування працівників ще в період проходження ними професійного відбору, з метою виявлення психологічних якостей, які офіційно вважаються прийнятними для співробітника кримінально-виконавчої системи. Умовно, всіх досліджуваних поділено на три групи: перша – ті хто працюють без кар'єрного просування п'ять і більше років - надалі група один (Г1); друга – ті, що просунулися по кар'єрних сходах і мають перспективу подальшого зростання – група два (Г2); третя – ті, що мають керівну посаду і, через перед пенсійний вік або з інших причин не мають перспектив подальшого кар'єрного росту – група три (Г3).

Важливо зауважити, що найбільшою за кількістю вийшла перша група, а найменшою третя. Тому, при підведенні підсумку, буде робитися співвідношення

в процентному еквіваленті, задля узагальнення результату. Важливо наголосити, що особливістю роботи в пенітенціарній установі можна вважати той факт, що працівник будь якого рівня може бути прирівняний до менеджерського складу в професіях поза кримінально-виконавчої системи. Штати працівників складені у суворій вертикальній ієрархії, де кожна з посад є в прямому підпорядкуванні і, в той же час, згідно прямих функціональних обов'язків, керує певною кількістю осіб. Щонайменше це засуджені особи.

Отже, нами проведено вивчення загального огляду кадрової політики пенітенціарної системи на підставі вивчення окремо взятої установи, проаналізовано загальну характеристику персоналу, стан справ, що можна визначити при зовнішньому вивченні кадрового потенціалу колонії.

### **Висновки за другим розділом**

Розглянута теоретична модель професіограми – це крок до приведення у відповідність вимог професійної діяльності працівника пенітенціарної служби та наявності певних сформованих психологічних властивостей, процесів та утворень (знань, умінь, навичок, компетенцій), які дозволить у подальшому проаналізувати психологічну готовність таких співробітників до діяльності, виявити їх відповідність вимогам професії, проаналізувати можливість дотримання ними балансу між життям та роботою та гармонійно поєднувати професійне та приватне.

Підсумовуючи все сказане вище, можна припустити, що умовами для досягнення гармонійного поєднання службової діяльності та приватного життя серед працівників пенітенціарної сфери є саме психологічні умови, як визначені сталими психофізіологічними якостями особистості, так і наявністю гнучких навичок, що успішно розвиваються, коригуються як ззовні, так і особистісним прагненням фахівця досягти не лише задоволення від поєднання професійної діяльності й приватного життя, а й досягнення психологічного здоров'я осіб, які виконуть соціально-значущі завдання суспільства.

Нами встановлено ряд психологічних особливостей, які є основними для людей, що обрали професію пенітенціарного службовця. Ці всі три категорії протестовано за трьома напрямками – стан задоволеності життям, стан задоволеності роботою, наявність лідерських якостей, які спонукають людину для просування по кар'єрних сходах. Крім того, розуміючи, що, при наявності деяких вроджених психологічних якостей, сучасна управлінська психологія визнає існування так званих гнучких якостей, які, при наявності базових, можуть розвиватися в собі самою людиною, що допоможе в подальшому ефективно працювати в системі «людина-людина», якою є виправна колонія. Тобто, нами проведено методика по вивченню стану розвинутості гнучких якостей, з метою перевірки припущення, що вони допомагають в досягненні гармонійного поєднання роботи і приватного життя.





## РОЗДІЛ 3

### РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО АНАЛІЗУ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ЧИСЛА МОЛОДШОГО НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ТА ОФІЦЕРІВ КАМ'ЯНСЬКОЇ ВИПРАВНОЇ КОЛОНІЇ № 34

#### 3.1. Вивчення показників задоволеності життям та задоволеності роботою працівниками пенітенціарної служби

З метою вивчення стану задоволеності життям та роботою працівниками пенітенціарної служби, нами обрано методики: «Шкала задоволеністю життям» Е. Дінера та методику «Інтегральна задоволеність працею» Н. Фетискіна [41].

Методика Е. Дінера, адаптована Є. Осіним «Шкала задоволеністю життям», проведена з метою вивчення рівня задоволеності життям службовців внутрішньої служби під час виконання специфічних задач пенітенціарної системи.

«Шкала задоволеністю життям» Е. Дінер, адаптація Є. Осіна та Д. Леонтєва є коротким скринінговим самоопитувальником, що дозволяє дослідити рівень суб'єктивної задоволеності життям респондентами. Шкала суб'єктивного щастя вимірює емоційне переживання особистістю власного життя як цілісного процесу, що відображає загальний рівень психологічного благополуччя.

Методика swls (the satisfaction with life scale) diener, e., emmons, r. A., larsen, r. J., & griffin, s. (1985). Шкала задоволеності життям. Бланк цієї методики знаходиться у додатку А. Нижче наведено п'ять висловлювань, з якими Ви можете погодитися або не погодитися. Використовуючи 7- бальну шкалу, оцініть кожне висловлювання відповідним, на вашу думку, балом. Будь ласка, будьте відверті й правдиві у своїх відповідях. 7-бальна шкала: 1 – повністю не погоджуюся; 2 – не погоджуюся; 3 – майже не погоджуюся; 4 – важко визначитися (і згоден, і не згоден одночасно); 5 – майже погоджуюся; 6 – погоджуюся; 7 – повністю погоджуюся. Інтерпретація та обробка результатів. Підсумовуються бали. 31 - 35 балів: повністю задоволений життям; 26 - 30 балів: задоволений життям; 21 - 25 балів: майже задоволений життям; 20 балів: нейтральний, не визначився; 15 - 19 балів: майже

незадоволений життям; 10 - 14 балів: незадоволений життям; 5 – 9 балів: вкрай незадоволений життям.

У тестуванні прийняло участь 30 осіб. З них: лише 1 особа повністю задоволена життям; 4 особи життям задоволені; 14 осіб майже задоволені своїм життям; 8 осіб майже незадоволені життям; 2 особи життям не задоволені; 1 особа не визначилася.

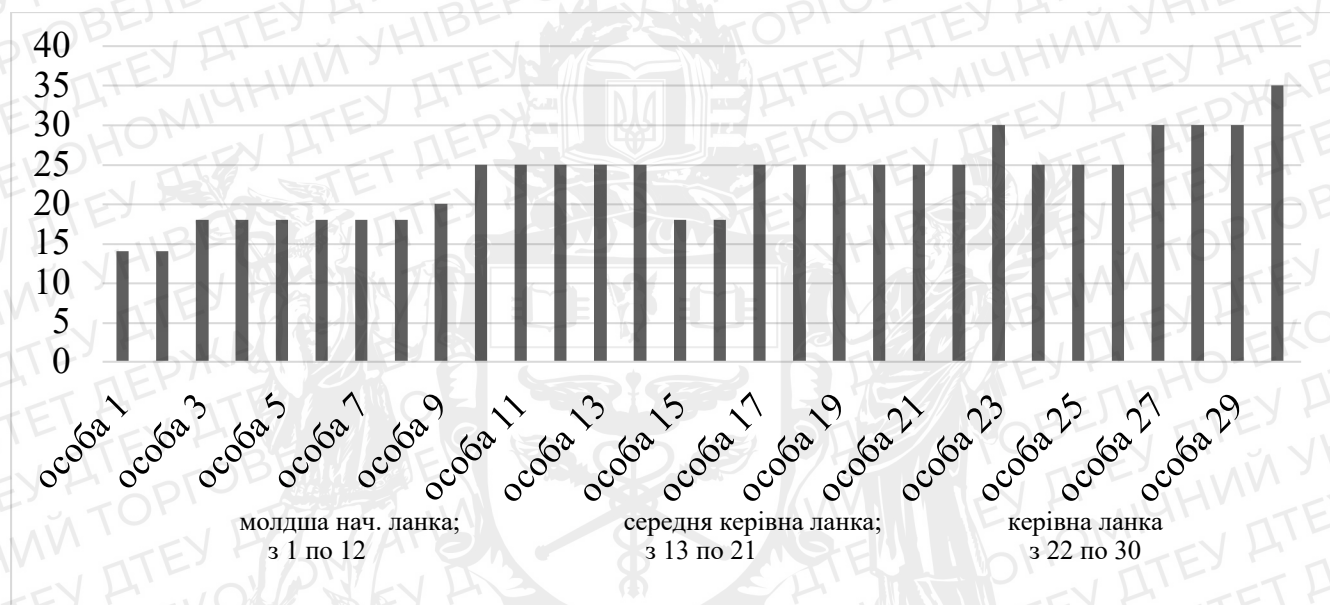


Рис. 3.1. Шала задоволеності життям

Варто відмітити, що більшість опитаних все ж таки задоволені своїм життям. З тридцяти опитаних співробітників лише десять незадоволені своїм життям, більшість з них перебувають на посадах нижчої ланки керівництва. Їх менеджментське спілкування стосується лише засуджених осіб, в той час як серед співробітників установи вони займають першу сходинку ієрархічної вертикалі. Тут важливо зауважити умови несення служби: добові чергування доба через три доби, а в умовах воєнного стану і некомплекту, частіше доба через дві доби. Заробітна плата молодшого інспектора, враховуючи надбавки за стаж роботи, коливається від семи до одинадцяти тис грн.

Наступна методика, яка застосовувалася до персоналу установи, мала на меті дослідити інший бік життя людини, що є предметом зацікавленості даної роботи, а саме - ставлення до виконуваної соціально-значущої роботи.

Взято методика «Інтегральна задоволеність працею» Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов [64]. В ході проведення тестування планується дослідити у працівників їх інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага результатів роботи високому заробітку, задоволеність працею, професійна відповідальність. Загальна задоволеність.

Призначення тесту: Інтегративним показником, що відображає добробут/неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами зі співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін.

Методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові. Інструкція до тесту. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно вірне для вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер твердження та літеру, що позначає обрану вами відповідь. Бланк до методики «Інтегральна задоволеність працею» знаходиться у додатку Б.

Ключ до тесту. Складові задоволеності працею: Інтерес до роботи; Задоволеність досягненнями в роботі; Задоволеність взаєминами зі співробітниками; Задоволеність взаєминами з керівництвом; Рівень домагань у професійній діяльності; Перевага виконуваної роботи високому заробітку; Задоволеність умовами праці; Професійна відповідальність; Загальна задоволеність працею. Дешифратор до ключа: для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею та її складовими, необхідно відповіді перевести в бали за допомогою такої таблиці, яка знаходиться в додатку Д.

Судження про загальну і парціальну задоволеність працею заробітна плата проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

- Середній рівень заробітної плати визначається в 45-55% -вому діапазоні від загальної суми балів.

- Низький рівень заробітної плати характеризується діапазоном 1- 44%.
- Високий - вище 56%.

Результати тестування показали, що дев'ятнадцять опитаних чоловік мають вищий рівень задоволення роботою, лише один опитаний дав результат задоволення роботою «низький рівень» і десять опитаних мають середній рівень задоволеності працею. Це є цікавим показником, адже виходить, що частина опитаних, отримуючи задоволення від трудової діяльності, не отримують задоволення від життя в цілому, тобто не дотримуються балансу. Проведення даного опитування та ознайомлення з його результатами дозволяє зробити припущення, що в установі більшою мірою працюють люди, для яких робоча сфера є пріоритетною.

Отримання позитивних емоцій від професійної діяльності без загального відчуття задоволеності життям в цілому говорить про те, що співробітниками пенітенціарної служби не дотримується в повній мірі баланс між роботою і життям, що може стати причиною професійного вигорання та професійної деформації особистості. Такий стан справ повинен бути цікавим кадровій службі установи, адже може вплинути на загальний стан досягнення поставлених перед колективом цілей.

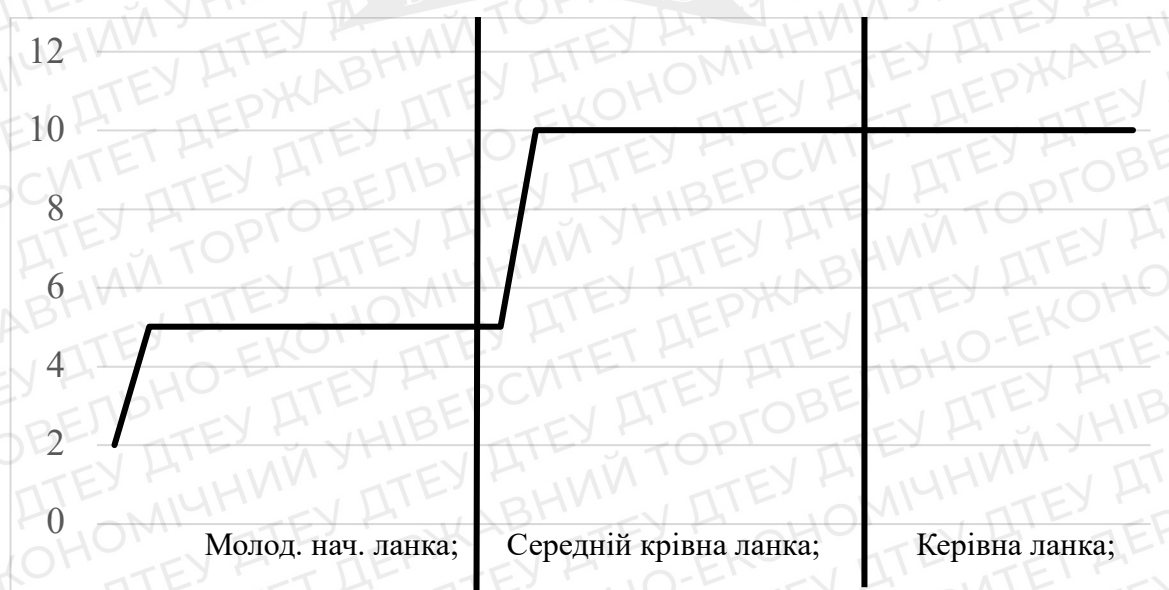


Рис. 3.2. Шкала задоволеності праці

### **3.2. Вивчення особистісних і ділових якостей лідерського потенціалу, стилів керівництва у співробітників Кам'янської виправної колонії**

Оскільки нами висунуто припущення, що гармонійне поєднання праці та приватного життя працівників пенітенціарної служби залежить від певних психологічних умов, в тому числі від наявних незмінних особливостей характеру, нами, методом психологічного зовнішнього спостереження досліджено характерологічні властивості працівників, які впливають на його взаємодію у професійному середовищі.

Інструментарій. Висновки індивідуальних психологічних тестувань учасників даного обстеження, що зберігаються в їх особових справах, та отримані від них під час професійного психофізіологічного відбору кандидата на службу. Психофізіологічною лабораторією при військово-лікарському закладі, з метою вивчення претендентів на посаду (на той час), використовувались: Методика багатофакторного дослідження особистості, діагностика Баса і Дарки, діагностика стресостійкості в адаптації Холмс і Раге, тест на конфліктність К. Томаса, М. Люшер, А. Шульте. Метою є встановлення наявності особистісних і ділових якостей співробітника, наявність у нього певного класу психологічних якостей, вираженість яких дозволяє судити про перспективне або потенційне лідерство, стилів керівництва, психологічну сумісність або несумісність у діяльності мікро- і макрогруп. Саме ці якості, на нашу думку, є психологічною умовою для гармонійного поєднання службової діяльності та приватного життя у працівників пенітенціарної служби.

Поєднання особистісних якостей та вмінь управлінської діяльності, що виявляється через стиль спілкування, через поведінку і вчинки у конкретних ситуаціях. Психограма працівника виправної колонії, у відповідності до змісту його професійної діяльності, включає в себе перелік відповідних якостей, а саме: діагностичних (критичне мислення); прогностичних (уява і здатність передбачати тенденції розвитку); проектувальні (стратегічне мислення та логічна пам'ять);

координаційно-регулюючі (вміння пояснювати, комунікабельність, перцептивні здібності, наполегливість, витриманість, спостережливість); мотиваційні (емпатія, уміння стимулювати інших); емоційно-вольові (цілеспрямованість, самоконтроль, витримка, наполегливість, впевненість в досягненні мети, високий емоційний тонус); оцінні (рішучість, ініціативність, адекватна самооцінка, глибина, гнучкість, критичність, реалістичний рівень домагань, рефлексія); когнітивні (професійна компетентність, самоосвіта, самовдосконалення); мовні (зрозумілість, виразність мови, володіння мовою ділових паперів); моральні (гуманістична спрямованість, схильність до лідерства, дисциплінованість, принциповість, уміння брати на себе відповідальність, почуття власної гідності та повага до гідності інших); фізіологічні (висока працездатність, сильний тип нервової системи, нервова стійкість); фізичні (добрий стан здоров'я, фізичний розвиток).

Таким чином, можемо виділити якості, які є спільними в результатах психологічного вивчення опитуваних осіб. Усім їм притаманна психологічна стійкість – всі вони більшою мірою здатні витримувати специфічні (стресові) психологічні впливи професійної діяльності зі збереженням високої ефективності її виконання. Результати психологічного дослідження напруженості умов діяльності пенітенціарних працівників дозволяє встановити наступні групи дії стрес-чинників:

1. Робота із засудженими (часті конфлікти, можливі суїциди та погрози його скоїти, шантаж, погрози).
2. Функціональне забезпечення роботи: висока завантаженість, брак часу, низьке матеріальне забезпечення, ненормований робочий день, важкий графік роботи, відсутність соціальної захищеності, нове пенсійне забезпечення, що погіршує стан співробітника.
3. Організаційне забезпечення: високі вимоги від керівництва, часте застосування дисциплінарної практики, непорозуміння в колективі, незабезпеченість умов роботи (брак форменого одягу), складні умови праці. 3. Специфічність умов праці: постійні перевірки керівними органами, громадськістю, виклики по тривозі.

4. Критична оцінка власної роботи: розуміння власних помилок в роботі, втома. Враховуючи таку кількість стресових чинників професійно-психологічна стійкість включає в себе нервово-психічну витривалість, що визначається нейродинамічними властивостями нервової системи, можливість корекції є дуже незначною, та психологічна стійкість, що визначається ступенем сформованості структури особистості, її компонентами є ціннісно-смісловий, рефлексивний, когнітивний, мотиваційний, емоційний. Так, вивчення матеріалів психологічного обстеження, що зберігаються в особових справах співробітників, доводить, що всім притаманна саме нервово-психічна витривалість.

Важливою якістю для співробітника пенітенціарної системи є психологічна готовність до дій в екстремальних ситуаціях. Їм можливо навчатися протягом служби, але в більшому ступені, ця якість є особливістю нервової системи людини (сила, рухливість нервових процесів), когнітивних процесів (пам'ять, увага, мислення, інтелект), психоемоційна стійкість, схильність до виправданого ризику, мотивація на досягнення успіху, а не на уникнення невдач. Уміння саморегуляції психічних станів забезпечує контрольовану поведінку, стабільний психоемоційний стан, профілактику конфліктів. До важливих якостей співробітників пенітенціарної системи також віднесено увагу, уміння швидко її розподіляти, виявляти головне та другорядне.

З точки зору А. Мілтса неможливо пізнати і зрозуміти людину, якщо приділяти увагу тільки її розвитку і підйому й не враховувати наявності і причини її падіння та неузгодженості [62]. На шляху до гармонійного розвитку саме протиріччя є рушійними силами. Е. Єгорова виділяє три типи протиріч: 1. Між новими потребами і неможливістю їх задоволення «хочу – не можу»; 2. Між вимогами і очікуваннями середовища і наявним рівнем розвитку особистості «повинен – не можу»; 3. Між реальними можливостями особистості і умовами соціуму, що не дають їм реалізуватися «можу – не можна». Саме тому в обов'язковому порядку вивчається наявність перешкод саморозвитку людини, це «егоїзм», «ригідність», «внутрішня неузгодженість особистості».

Лідерство в системі виправних закладів являється однією з обов'язкових вимог до працівників. Першочерговим завданням лідерства є не вміння керувати іншими, а вмінням пізнати себе, навчитися управляти собою. Деякі з працівників зорієнтовані на міжособистісні стосунки. Такі люди уважні до інтересів усіх членів колективу, готовий дослухатися до цих інтересів. Таким співробітникам властива гнучкість в спілкуванні, але, в разі негативних ситуацій, що можуть виникати в роботі, невдачі сприймає як особисті, що може призвести до дезінтеграції.

Деяким працівникам притаманний тип лідерства, при якому вони охоче проявляють винахідливість у сфері інтелектуальної творчості, здатні ефективно використовувати ресурси, але їх дратують деталі, рутина і встановлений порядок речей. Такі люди неуважні до почуттів оточуючих, легко втрачають зацікавленість до тривалої діяльності. Деякі працівники потребують стабільності, порядку та відповідності традиціям. Вони надійні партнери, виконують доручене в строк і вимагають того ж від оточуючих, не ризиковані і з недовірою ставляться до будь-яких реформ. Є співробітники, що незамінні в ситуаціях, де потрібно реагувати миттєво, для них важливим є принцип «тут і зараз», вони позбавлені сентиментальності, практичні і розсудливі, орієнтуються лише на критерій доцільності, рутинна повсякдення діяльність дається їм важко.

Важливо зауважити, що особи, у яких слабо розвинутий лідерський компонент, не зможуть достатньо довго і якісно виконувати завдання пенітенціарної служби, адже швидко будуть піддані впливу стресових факторів і не будуть здатні професійно розвиватися.

Як вже зазначалося, система пенітенціарної установи є строго вертикально субординованою системою підлеглості. Найнижча ланка працівника установи має ознаки керівного впливу на засуджених, тому важливо зазначити, що кожен із працюючих в колонії може бути вивчений з позиції притаманного йому стилю керівництва, адже спосіб реалізації поставлених задач і відповідає цьому поняттю.

Нажаль, більшій частині опитуваних притаманний директивний стиль керівництва, такі співробітники керуються розумінням, що управляти людьми правильніше через погрози і покарання. Такий стиль більше розповсюджений серед



молодших інспекторів. Можливо, це пояснюється їх безпосереднім та регулярним спілкуванням із засудженими, і це спілкування за своїми функціональними обов'язками має наглядові функції. Також серед опитуваних представлений колегіальний стиль. Таким співробітниками притаманна важливість кінцевого результату, а проміжні цілі розподіляються серед усіх членів команди. Є серед опитуваних людина, якій притаманний стиль керівництва, при якому не проявляється принциповість, вона схильна довіряти своїм підлеглим виконувати робочі завдання навіть без власної участі в процесі. Робота підлеглих майже ніколи не контролюється.

Отже, вивчення матеріалів особових справ працівників та наявних в них психологічних тестувань дозволили впевнитися, що в установі тривалий час (від п'яти до двадцяти років) працюють люди в певним набором психологічних якостей, здатні виконувати керівні функції та володіють розвинутими лідерськими навичками. Це дозволяє їм отримувати певне задоволення від виконуваної роботи та запобігати професійному вигоранню.

### **3.3 Вивчення наявності soft skill у працівників Кам'янської виправної колонії**

Ознайомившись з питанням поділу в сучасній психології управління навичок, притаманних людям, які на сучасному етапі умовно поділяють на «постійні» (ті що не змінюються і залежать від закладених природою) та «гнучкі» (ті, що можуть бути напрацьовані людиною під час саморозвитку або під час професійного навчання). Саме гнучкі навички допомагають особистості покращувати свої життєві та професійні навички, отримувати задоволення від роботи.

Як перевірити soft skills працівника? Найбільш поширений спосіб перевірки гнучких (або м'яких) навичок - в процесі обговорення проблеми. Однак традиційні інтерв'ю можуть бути дуже неефективними - настільки, що автори дослідження Harvard Business Review пропонують провести швидкі тести для оцінки soft skills.

Завдяки такому підходу можливо відразу визначити розвиненість гнучких навичок у працівника.

Щоб допомогти з'ясувати, чи володіє конкретний співробітник необхідними для роботи м'якими навичками, беремо список зі 100 питань для оцінки soft skills, розбитий за темами: - навички комунікації; - робота в команді; - управлінські навички; - адаптованість; - вирішення проблем; - тайм-менеджмент; - креативність; - міжособистісне спілкування; - робоча етика; - навички роботи з клієнтом (засудженими та їх родичами).

Отримані відповіді достатньо цікаві й доводять, що гнучкі навички в роботі пенітенціарного службовця носять одночасно й ознаки професійних навичок.

Комунікативні навички дозволяють працівникам доносити до засуджених вимоги, що є обов'язковими до виконання, навіть якщо засудженим не хочеться підкорятися. Чітко, коротко і зрозуміло доносити свої вимоги, є важливою навичкою, в той же час спілкування із засудженими може виходити за рамки інструкцій і вимог, адже несе в собі функцію перевиховання, взаємопорозуміння й виправлення.

Виправна колонія представляє собою команду, яка займається виконанням задач і функцій, що майже не пов'язані одна з іншою (харчування, лікування, навчання, дозвілля, організація праці), в той же час мають на меті досягнення одного єдиного результату – сталого функціонування установи по забезпеченню задач, що поставлені перед нею суспільством.

Управлінські навички є розвинутими, як вже зазначалося, через необхідність організації правослухняної поведінки з боку засуджених, для організації чіткого функціонування всієї системи життєдіяльності установи через повну взаємодію між структурними підрозділами.

*Адаптованість* – гнучка навичка, що дозволяє співробітнику пенітенціарної системи, в незалежності від наявних стресофакторів, досягати поставленої мети, отримувати задоволення від роботи.

*Вирішення проблем* – особливості роботи в пенітенціарній установі мають під собою розуміння того, що проблемні питання виникають в роботі майже постійно.

Від вирішення питань забезпечення побутових проблем, до міжособистісних конфліктів, які не можуть не виникати в середовищі спільного проживання великої кількості людей з різними характерами і, як правило, низьким соціальним розвитком.

*Тайм-менеджмент* – враховуючи велику кількість органів, які регулярно і прискіпливо перевіряють діяльність установи, велика кількість робочого часу приділяється виконанню контролів вищих інстанцій, написанню відповідей, наданню пояснень, збору документів. Все це проводиться в режимі негайного виконання, тому така розвинена навичка значно полегшує організацію робочого процесу.

*Креативність* – при всій структурованості роботи в установі, зовнішній регламентованості інструкціями, наказами та законами, вимоги, що ставляться суспільством до пенітенціарної системи, не дозволяють організувати життєдіяльність колонії без врахування креативності й творчого підходу до вирішення завдань. Інколи завдання, що ставляться перед співробітниками, не враховують деталей, особливостей та традицій даного колективу. В таких випадках креативність допомагає виконувати задачі найякіснішим способом.

*Міжособистісне спілкування* – в установах пенітенціарної системи вимагає так само специфічних підходів. Гідність та самоповага працівників повинні одночасно поєднуватися із гідним ставленням до засуджених, людяністю та повагою до них, як членів суспільства. Засуджені повинні виконувати законні вимоги працівників не лише через суворі вимоги та визначені правила, а тому, що вимоги до них є розумними, адекватними і чітко роз'ясненими.

*Робоча етика* – навичка, є не лише бажаною для співробітника пенітенціарної служби, а й обов'язковою, відповідно до вимог, що висуває суспільство до діяльності працівників цієї специфічної сфери діяльності.

Навички роботи із засудженими – потребують найдовшого тренування, так як включають в себе настільки специфічні вимоги, що оволодіти ними можливо лише через певний досвід, щоб не дозволити засудженим маніпулювати собою, в той же час бути для них авторитетом, але при цьому не перетнути межу авторитарності.

Як показало дослідження, працівники Кам'янської колонії мають розвинені гнучкі навички, легко орієнтуються в ситуації, можуть робити правильні висновки, легко комунікують. Завдяки розмовам з керівництвом та співробітниками виправної колонії, ми дійшли висновку, що кожен з працівників кожні три роки проходить курси підвищення кваліфікації на базі профільних навчальних закладів, де, крім професійних навичок, активно розвиваються й гнучкі навички. Крім того, в установі у відділі по роботі з персоналом є старший інспектор, що має психологічну освіту, який проводить відповідну роботу, та інспектор з професійної підготовки.

Отже, як ми побачили, питанню навчання та розвитку психологічних та професійних якостей приділяється достатня увага у Виправній колонії № 34 м. Кам'янське.

### **3.4. Методичні рекомендації щодо роботи над вдосконаленням психологічних навичок, як умови гармонійного поєднання службових завдань та приватного життя працівниками Кам'янської виправної колонії**

Отже, беручи до уваги той факт, що відчуття гармонії – питання суб'єктивне, то виявляється важливим, в межах професіографічного вивчення особливостей роботи пенітенціарного персоналу, визначивши психологічні характеристики, що важливі для працівників місць позбавлення волі, запропонувати певні методичні рекомендації дотримання балансу між роботою та приватним життям для працівників пенітенціарної служби України.

Оскільки, згідно розподілу обов'язків, зацікавленими в якісному виконанні обов'язків та відчутті задоволеністю працею з боку персоналу є три категорії працівників виправної колонії: керівництво, кадровий апарат та психолог по роботі з персоналом, - можливо запропонувати певні заходи по роботі в напрямку, що є предметом нашого дослідження, кожній з цих категорій окремо.

Заходи для керівного складу: тримати на контролі мотивування особистісного сприйняття підлеглими виконуваних обов'язків як значущих для

суспільства та колективу, адже робота, що має значення для інших (важлива для суспільства) і змістовна для самого себе, сприяє поліпшенню здоров'я та добробуту. Для цього підводити підсумки роботи, відзначати досягнення як окремих співробітників, так і колективу в цілому. Не нехтувати заохоченнями та відзнаками. Для того, щоб робота сприймалася значущою, важливо приділяти увагу справедливим оцінкам та підтриманню доброзичливих стосунків в колективі. Бажано надавати підлеглим відчуття залученості кожного співробітника до виконання загальних цілей і викликів колективу в цілому. Використовувати з підлеглими техніку «визнання»: позитивне оцінювання результатів, особисте визнання, преміювання, схвалення, відмічання зусиль кожної особистості та колективу; та «залученості» працівників: надавати можливість участі в прийнятті та ухваленні рішень, генеруванні ідей та нових перспектив.

Кадровому апарату установи пропонується: працювати в напрямку створення умов для організації психічно здорового робочого місця для працівників виправної установи. Так, американською психологічною асоціацією виділено п'ять елементів психічно здорового робочого місця, які пропонується надати в якості розвитку для організації праці в установі: - ознайомлення співробітників з поняттям дотримання балансу між життям і роботою, використання програм підтримки сімей працівників, оптимізація робочого часу: надання вихідних, повних відпусток, обов'язкове надання відгулів за над нормоване використання працівника в робочому процесі; - зростання та розвиток працівників (підвищення кваліфікації, професійне навчання, розширення світогляду); здоров'я та безпека: стимулювання здорового способу життя, регулярні медичні огляди, підтримка в стресових ситуаціях; важливо проводити колективні заходи в поза робочий час: спільне відвідування театру, корпоративні заходи, святкування певних дат у неформальній обстановці, загально колективні виїзди на природу тощо. Запровадити в колективі систему широкого визнання роботи співробітників і тренінгів вдячності один одному.

Психологу по роботі з персоналом:

1. Вживати заходів для вивчення морально-психологічного клімату в колективі, наприклад, за допомогою експрес діагностики, розробленої О. Михалюк

і А. Шалито, яка дозволяє виявити емоційні, поведінкові та когнітивні компоненти відносин в колективі [26]. За допомогою соціометрії, що розроблена Дж. Морено для діагностики міжособистісних та між групових відносин з метою їх зміни, покращення або вдосконалення [15].

2. Вживати заходів щодо розвитку самоусвідомлення працівників, навчання відповідальному лідерству, вживати заходів щодо проведення тренінгів, що знизять вплив стресових факторів, не допустять виникнення професійного вигорання. Ці заходи вплинуть на процес отримання задоволення від роботи. Проводити в життя колективу спеціалізованих програм в галузі психічного здоров'я, а саме: проводити тренінги з підвищення психологічної та емоційної стійкості, навчання навичкам керування важкими ситуаціями.

Ф. Карделл писав: «Життя без нашого управління подібне кораблю без штурвалу чи блуканню у величезному лісі без компасу і карти», тому головним завданням психологу є навчити співробітників керувати ситуаціями, що виникають в роботі або приватному житті. Так, можливо запропонувати виконувати з персоналом наступні вправи. «Театр абсурду» - мета: оволодіння прийомами психологічного захисту. Учасникам пропонується проблема, завданням є довести її до абсурду (асоціація з висловом «зробити з мухи слона»). Тренінг «Секрет Джованні», запропонований для демонстрації ефективності кооперації, модливність побачити та оцінити роль лідера в команді. Вправа «Рефрейлінг» має на меті надати допомогу в умінні бачити ситуацію під іншим кутом, розвинути емпатичні здібності лідера. Вправа «Особистий багаж», її мета навчити складати психологічний портрет людини, оволодіння активним стилем спілкування». Вправа «Друкарська машинка» дозволить розвинути поняття важливості кожного у вирішенні спільної групової задачі.

Будь які тренінгові програми завжди передбачають декілька складових: схема тренінгу; мета тренінгу його завдання; очікувані найближчі результати; віддалені результати.

Антеценденти допомагають пояснити причину виникнення проблеми, яку потрібно відпрацювати. Завдання повинні відображати конкретні результати, яких

планується досягти, оформити їх бажано в позитивних термінах. Наприклад, «Підвищити рівень стресостійкості персоналу». Завдання мають бути реалістичними, водночас не дуже простими.

Чітка класифікація цілей тренінгу, як форми роботи, що базується на принципах навчання, розроблена Д. Ванделоллом ще у 1997 році. А. Елліот, К. Баррон, Т. Траш пізніше розробили модель цільових орієнтацій у тренінговій роботі, де наголосили, що ціль досягнення і ціль уникнення дуже важливі для саморегуляції [9]. Ціль підтвердження базується на саморегуляції, що базується на бажанні отримати позитивні результати, які відрізнятимуть учасника тренінга від тих, хто не був на ньому присутній. А ціль уникнення базується на униканні негативних наслідків, зниженні тривоги, використанні когнітивних ресурсів задля уникнення ймовірних невдач. Згідно із нормативною теорією цілей Ц. Двека та Е. Леггетта всі цілі поділяються на два основні види – покращення майстерності та покращення самопрезентації [1].

Крім того, важливо працювати з вправами, що дозволяють фізично працювати с проблемами, що виникають під впливом стресових факторів роботи. Цікаво, що засновник теорії стресу Ганс Сельє зазначав, що «керований стрес додає смак життю. Насолодитися ним можна, якщо виробити механізм дії». Чарльз Лікон зауважив: «Якщо у вашому житті немає стресів, перевірте, чи є у вас пульс». Тому доречним було б запропонувати, як варіант, наступні вправи з подолання фізичних і психологічних наслідків стресу. Вправа «Коридор» дозволить вивчити схильність до стресових станів, «Продихай стрес» - навчить керувати диханням, «Висока енергія» - дозволить формувати уміння відновлювати власні резерви, «Ліс» - дозволить навчитися розслаблятися, відновлювати сили.

Тренінги можуть бути розроблені безпосередньо кадровим персоналом з відповідною освітою на основі соціально-психологічних тренінгів, започаткованих ще М. Форвергом, метою яких є покращення комунікативних навичок учасників, або навчально-тренінгових груп, що базуються на Т-групах К. Левіна та спрямовані на систематичне набуття знань, умінь та навичок [10].

Отже, ми запропонували керівництву та психологам пенітенціарної установи психологічні тренінгові програми, де прописали чіткі завдання для працівників установи, щоб розвинути у них самоусвідомлення, навчити відповідальному лідерству. Також запропонували вживати різні заходи, що знизять вплив стресових факторів та не допустять виникненню професійного вигорання.

### **Висновки за третім розділом**

Результатом вивчення стану справ в окремо взятій пенітенціарній установі щодо дотримання її співробітниками балансу між працею і приватним життям встановлено, що в цілому ставлення працівників до своєї служби та приватного життя не виходить за межі задовільного, але й не відповідає стану гармонічного поєднання. Особистісні психологічні якості опитуваних доводять їх відповідність обраній професії, показник розвиненості гнучких якостей дозволяє припустити, що в напрямку покращення задоволеності роботою, отримання від неї відчуття особистісної значущості та корисності, керівництвом колонії проводяться певні заходи. Крім того, в ході опитування стало відомо, що серед офіцерського складу установи проводиться робота по наданню важливості позаробочого часу та приватного життя. Як результат, показники задоволеності життям та роботою з боку офіцерського складу є вищими. І все ж таки варто зауважити, що у будь якої здорової людини розуміння гармонійності і життя є суб'єктивним і не може бути розрахованим, визначеним, вивченим чи скоректованим ззовні.



## ВИСНОВКИ

Отже, вивчення даного питання дало нам змогу упевнитися в тому, що питання визначення психологічних умов, що сприяють гармонійному поєднанню роботи та приватного життя людини, є сферою зацікавленості психології в міжгалузевій сфері та потребує подальшого вивчення.

Особливості наукових підходів довели, що здоров'я та психологічне здоров'я людини залежить в тому числі й від самосприйняття особистості, вони залежать від організації світогляду та мають загальну назву – здоровий спосіб життя, який контролюється, розвивається, змінюється безпосередньо самою людиною.

Аналіз означеної проблеми в практичному розумінні дозволяє дійти висновку, що гнучкі навички є обов'язковим компонентом професійних навичок в робочому процесі людини.

Результати емпіричного дослідження дали змогу упевнитися, що суб'єктивне самосприйняття, ведення здорового способу життя для підтримання свого загального фізичного та психічного стану в межах норми, робота над розвитком комунікативних здібностей, - ці складові напряму впливають на відчуття людиною гармонії в житті. До того ж для працівників державних установ, що працюють в системі «людина-людина», індивідуальні психологічні особливості можуть бути умовами гармонійного поєднання робочого процесу й приватного життя і, як результат, давати можливість якісніше виконувати покладені на них державою функції. Оскільки дослідженням доведено, що поняття гармонійного поєднання праці та приватного життя носить суб'єктивний характер і не може бути скоректованим ззовні, то можливо припустити, що саме психологічні умови, які закладені в кожній окремій особистості, сприяють отриманню людиною певного балансу. Розглянувши питання балансування між роботою і приватним життям, що активно вивчається науковцями різних галузевих структур, можна припустити, що дане питання може не тільки вивчатися, як визначений факт, а й змінюватися завдяки зовнішнім впливам. А саме, можуть бути використані методики самовдосконалення, самосприйняття, тренінги подолання стресових ситуацій,

розвитку комунікативних та інших навичок, що сучасні психологи відносять до таких, які тренуються і вдосконалюються. Проведені емпіричні дослідження дозволяють стверджувати, що наявність у працівників цих добре розвинутих якостей, дозволяє стверджувати, що задоволеність роботою може бути практично досягнутою, а ось для гармонійного сприйняття свого життя, в розумінні поєднання роботи та приватного, потрібні лише суб'єктивні відчуття. Крім того, висновки, зроблені під час вивчення даного питання в окремо взятій пенітенціарній установі, доводять, що для потенційної можливості саме гармонійного сприйняття поєднання двох важливих сфер існування психологічно здорової людини необхідні певні психологічні передумови, на основі яких випрацьовується методика роботи, що безпосередньо дозволяє отримувати бажані результати для здорового існування особистості.

Шляхом вивчення кадрової політики установи встановлено, що в останні роки, коли працівників пенітенціарної служби позбавили пільг та пенсійного стажу, а заробітна плата є невідповідною силі фізичного та психологічного навантаження, на службу, через кадровий голод, набирають осіб, які не мають певного набору психологічних умінь і якостей, що дозволяли б справлятися з викликами професії під час проходження служби в пенітенціарній структурі. Як результат, такі особистості або звільняються через короткий час, або мають психологічні проблеми у вигляді нервових зривів та депресій, що не дозволяють якісно виконувати поставлені задачі й сприяють міжособистісним проблемам в колективі.

Відаючи життєву енергію, особистість повинна отримати щось натомість. Гармонійне життя – виконання справ, які подобаються. Конкуренції між справами бути не повинно. Головне зрозуміти, що приносить позитивний заряд емоцій. Зрозуміло, що обидві сфери (робоча та особистісна) потребують постійної концентрації уваги, вони забирають багато часу, уваги та енергії.

Питання взаємозв'язку кар'єри та особистого життя з погляду відсутності конфлікту між ними є перспективним напрямом психології і є продовженням аналізу проблеми конфлікту між роботою і сім'єю. Пошук балансу між роботою

то особистим життям, як окрема соціальна структура, включає в себе три компоненти такого балансу: баланс часу, баланс залученості та баланс задоволеності, - і потребує подальшого більш глибокого вивчення.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Актуальні проблеми розвитку організаційної психології в Україні: тези. / ред.: С. Максименка, Л. Карамушки. Київ : Кам'янець-Под.: Кам'янець-Под. нац. ун-т ім. Звана Огієнка, 2015. 367 с.
2. *Інтернет ресурс.* *Режим доступу.* <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/25834/1/psihologiazdorovia.pdf>. (Дата звернення 14.04.2023).
3. Андрос М. Психічне здоров'я особистості: психологічне консультування керівників шкіл. Київ : Освіта і упр., 1998. 64 с.
4. Ануфієв М. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей). Київ : КІВС, 2003. 80 с.
5. Ассаджолі Р. Психосинтез. Київ, 1997. 320 с.
6. Барко В. Практичний посібник. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Київ : Київ. нац. ун-т внутрішніх справ ДП «Друк. МВС», 2007. 100 с.
7. Барко В. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: практичний посібник. Київ : Київ. нац. ун-т внутр. справ ДП «Друк. МВС», 2007. 100 с.
8. *Інтернет ресурс.* *Режим доступу.* [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4\\_5\\_2010/23.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf). (Дата звернення 22.04.2023).
- 9.
10. Борисенко А. Філософія здоров'я. Суми : ППД «Унів. кн.», 2005. 144 с.
11. *Інтернет ресурс.* *Режим доступу.* <http://psychologis.com.ua/-1-228.htm>.
12. Віддад А. Розвиток гнучких навичок фахівців в умовах змін ринку праці. Ужгород, 2021. 57 с.
13. Войтенко О. Психологічні наслідки бойового стресу у військовослужбовців. Київ : УДК 159.9 :159.96, 2017. 6 с.

14. Волинець Н. Операціоналізація поняття «психічне благополуччя працюючої особистості (працівника)». Харків, 2017. 234 с.
15. Вплив характеристик самоактуалізації та копінг-поведінки на стійкість педагогів до професійних стресорів та емоційного вигорання / Е. Войтенко та ін. *Міжнародний журнал організаційного лідерства*. 2021. № 13.
16. Галець О. Науково-методичні основи зміцнення психологічного здоров'я особистості. *Nie scientific heritage* / пер. з Нім. О. Галець. Будапешт, 2016. 231 с.
17. Гуменна А., Воропай О. Баланс кар'єри та особистого життя. 5-те вид. 2020. 123 с.
18. Гупаловська В. Питання самореалізації особистості у теоріях А. Маслоу і К. Роджерса. *Вісник Львівського університету ім. Івана Франка. Серія філософські науки*. 2001. Вип. 3. С. 474-483.
19. Деля О. Особливості керівника як чинник ефективного управління. Харків, 2012. 127 с.
20. *Интернет ресурс. Режим доступу.*  
<http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/6033/1/Reviakina.pdf>. (Дата звернення 21.04.2023).
21. Длугунович Н. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ – фахівців. 6-те вид. Хмельницький : Вісн. Хмельн. нац. ун-ту, 2014. 223 с.
22. Дроздова Ю. Концептуальні підходи до визначення "soft skills" у сучасних освітніх і професійних моделях. Soft skills - невід'ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у ХХІ столітті: збірник тез доповідей міжвузівського науково-методичного семінару. Київ : КНТЕУ, 2020. 88 с.
23. Дука О. А. Реалізація сучасних вимог до пенітенціарного персоналу у відомчих навчальних закладах Державної пенітенціарної служби України. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2014. № 1 (спецвип.). С. 56–59.

24. Дука О. Вимоги до персоналу державної кримінально-виконавчої служби України і професійний та матеріально-етичний аспект. Київ. 213 с.
25. Завгородня О., Курганська Л. Психологічне здоров'я людини: теоретичні аспекти та прикладні аспекти: монографія. Київ : ДП «Інформаційно-аналіт. агенство», 2008. 254 с.
26. Заюхов І. Вплив тривалості робочого часу на здоров'я зайнятого населення України. приазовський економічний вісник. 6(11), 2018. 68 с.
27. Зірка О. О. Вплив мотивації на задоволеність працею : thesis. 2015. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/15725>.
28. Ключко Л. Теоретико-методологічні аналізи феномену задоволеності якістю життя як умови розвитку професійної я-концепції особистост. 3, 2018. 234 с.
29. Коваль К. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. 2-ге вид. Вісн. Вінн. політехн. ін-ту, 2015. 156 с.
30. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft skills» в умовах закладу вищої освіти. актуальні питання гуманітарних наук. 3-тє вид. 2020. 213 с.
31. Корольов Д. Позитивні емоційно-оціночне ставлення до життя як умова прояву здібностей індивіда. Київ : Вісн. Київ. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка., 2000. 178 с.
32. *Інтернет ресурс. Режим доступу.*  
<https://lib.iitta.gov.ua/166178/1/Н.П.16.pdf>. (Дата звернення 05.06.2023).
33. Корольчук М. С., Крайнюк В. Теорія і практика професійного психологічного відбору. Київ : Ніка-Центр, 2012. 536 с.
34. Крайнюк В. Психологія стресостійкості особистості. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
35. Крупський О. Роль організаційної культури в досягненні балансу «життя-робота» (на прикладу туристичних підприємств України). URL: <https://www.researchgate.net/publication/298017940>.
36. Крушельницька Я. Фізіологія і психологія праці. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.

37. *Интернет ресурс.* *Режим доступу.*  
<http://eprints.zu.edu.ua/12635/1/акмеологія%202.pdf>. (Дата звернення 10.04.2023).
38. Максименко С. Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. 2-ге вид. Київ, 2013. 345 с.
39. Мангетті А. Призначення особистості: символи призначення. Київ, 1998.
40. Мангетті А. Самореалізація особистості як соціальна проблема. Житомир : ЖІТІ, 1997. 214 с.
41. Мей Р. Індивідуація як мотиваційна сила особистості / ред. О. Столяренко. Київ, 2011. 75 с.
42. Методика "Інтегральна задоволеність працею". *evnuir.vnu.edu.ua*.
43. *Интернет ресурс.* *Режим доступу.*  
[https://www.google.com/url?Sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj0y-n9xaD\\_AhVOxIsKHSQRBu8QFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fvisnyk-ped.uzhnu.edu.ua%2Farticle%2Fview%2F234982%2F233476&usg=AOvVaw3QqxeCgHJ8eNwSlnoFTFfb](https://www.google.com/url?Sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj0y-n9xaD_AhVOxIsKHSQRBu8QFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fvisnyk-ped.uzhnu.edu.ua%2Farticle%2Fview%2F234982%2F233476&usg=AOvVaw3QqxeCgHJ8eNwSlnoFTFfb). (Дата звернення 13.04.2023).
44. Миронець С. М. «Міждициплінарні проблеми формування психічного здоров'я особистості». *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я* : Матеріали VI Всеукр. наук. практич. конф., м. Київ, 18 листоп. 2021 р. Київ, 2021. С. 83.
45. Миронець С. Організаційно-методичні засади психофізіологічного забезпечення фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в екстремальних умовах // *Актуальні проблеми психології*. Київ : Міленіум, 2003. 321 с.
46. Моляко В. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень. Житомир : Рута, 2006. 320 с.
47. Наход С. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Київ : Наук. часопис Нац. пед. ун-ту ім. М.П. Драгоман., 2018. 214 с.
48. Парсон Т. Про структуру соціальної дії. Київ, 2000. 200 с.

49. Перлз Ф. Досліди психології самопізнання: практикум з гештальттерапії. Київ, 1998. 240 с.
50. Підприємство: психологічні, організаційні та економічні аспекти / С. Максименко та ін. Київ : КНТЕУ, 2012. 720 с.
51. *Интернет ресурс. Режим доступу.*  
[https://lib.iitta.gov.ua/733000/1/Піддячий%20В.М.\\_Стаття.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/733000/1/Піддячий%20В.М._Стаття.pdf). (Дата звернення 17.04.2023).
52. Помиткін Е. Психологія духовного розвитку особистості: монографія. Київ : Наш час, 2005. 280 с.
53. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань. Наказ Держ. департаменту України з питань виконання покарань від 25.12.2003 №275. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1277-03/print>.
54. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій професіограми основних спеціальностей). / М. Ануфрієв та ін. Київ : МВС України; КВС, 2003. 80 с.
55. Психологічний словник / ред.: Б. Мерещакова, В. Зінченко. Київ, 2010. 221 с.
56. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій теоретичні та прикладні аспекти. Київ : Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2020. 636 с.
57. Психологія здоров'я людини / ред. І. Коціна. Луцьк : «Вежа». Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
58. *Интернет ресурс. Режим доступу.*  
[http://psychologis.com.ua/terapiya\\_vilgelma\\_rayha.htm](http://psychologis.com.ua/terapiya_vilgelma_rayha.htm). (Дата звернення 09.04.2023).
59. Ребер А. Великий тлумачний психологічний словник. Київ, 2003. 543 с.
60. Розвиток стресостійкості спеціалістів у процесі професійної діяльності / С. Миронець та ін. *Людський фактор, управління бізнесом і суспільство*. 2022. С. 196–204.



61. Саприкіна М., Каба Д. Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників. Київ : ТОВ «Фарб. лист», 2010. 30 с.
62. Сидоренко Ж. Соціально-психологічні передумови постановки життєвих завдань стосовно психологічного здоров'я. *Соціальна психологія*. 2010. Т. 2, № 2. С. 85–93.
63. Скрипаченко Т. Психологічний аналіз феномену задоволеності життям. Зб. наук. пр. «Проблеми сучас. психології», 2016. 45 с.
64. Степанов О. Психологічна енциклопедія. Київ : «Академвидав», 2006. 424 с.
65. *Интернет ресурс. Режим доступу.* <https://vseosvita.ua/library/embed/000oj1-2646.doc.html>. (Дата звернення 28.04.2023).
66. Титаренко Т. Життєві домагання особистості (колективна монографія). Київ : «Пед. думка», 2007. 87 с.
67. Ткаміч М. Баланс «робота-життя персоналу». обґрунтування емпіричних показників. проблеми сучасної психології. 2017. 102 с.
68. Толкунова І. Феномен впевненості як детермінанта діяльності. Київ, 2006. 55 с.
69. Хмільська А., Полукаров О. Вплив особистісно-соціальних факторів на результати трудової діяльності. матеріали двадцять другої всеукраїнської науково-методичної конференції. проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки. Київ. 324 с.
70. Шапар Б. Психологічний тлумачний словник. Харків : Прапор, 2004. 640 с.
71. Шевченко А. Економічна психологія. георетичні аспекти дослідження психологічного здоров'я особистості. Київ, 2018. 123 с.
72. Шевченко А. Теоритичні аспекти дослідження психологічного здоров'я особистості. Київ : 1, 2018. 45 с.
73. Шостром Е. Людина-маніпулятор. Внутрішня подорож від маніпуляції до актуалізації. Київ, 2002. 240 с.
74. Ящицина Ю. Сучасні підходи до проблеми психічного здоров'я особистості : навч. посіб. / ред. С. Максименка. 26-те вид. Київ : Плавник, 2005. 36 с.
75. *Интернет ресурс. Режим доступу.* [https://lib.iitta.gov.ua/721625/1/Zhyvkov\\_Lukomska.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/721625/1/Zhyvkov_Lukomska.pdf). (Дата звернення 01.04.2023).

76. *Интернет ресурс. Режим доступу.*

[https://lib.iitta.gov.ua/722854/1/Bulletin\\_9\\_38\\_Social\\_and\\_behavioral\\_sciences\\_Ihor\\_Proshukalo\\_UA.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/722854/1/Bulletin_9_38_Social_and_behavioral_sciences_Ihor_Proshukalo_UA.pdf). (Дата звернення 20.04.2023).

77. *Интернет ресурс. Режим доступу.* <https://narkosumy.lic.org.ua/statti/psychichne-zdorov-ya-osobystosti-yak-predmet-psyhologichnogo-doslidzhennya/>. (Дата звернення 01.04.2023).



## ДОДАТКИ

Додаток А

## МЕТОДИКА SWLS (THE SATISFACTION WITH LIFE SCALE)

Методика задоволеності життям.

№	Твердження	Ваша відповідь
1.	Майже в усьому моє життя відповідає моєму ідеалу	
2.	Умови мого життя чудові	
3.	Я задоволений своїм життям	
4.	Я досяг майже всього того, чого хотів від життя	
5.	Якби була змога прожити своє життя ще раз, я б майже нічого в цьому не змінив	

## Методика «Інтегральна задоволеність працею»

(Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов).

### Тестовий матеріал

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:
  - а. так;
  - б. частково;
  - в. ні.
2. За останні роки я домігся успіхів у своїй професії:
  - а. так;
  - б. частково;
  - в. ні.
3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:
  - а. так;
  - б. не з усіма;
  - в. ні.
4. Задоволення, що отримую від роботи, важливіше, ніж високий зарібок:
  - а. так;
  - б. не завжди;
  - в. ні.
5. Службове становище, яке я займаю, не відповідає моїм здібностям:
  - а. так;
  - б. частково;
  - в. ні.
6. У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось нове:
  - а. так;
  - б. час від часу;
  - в. ні.
7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:
  - а. так;
  - б. не впевнений;
  - в. ні.
8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:
  - а. так;
  - б. щось середнє;
  - в. ні.
9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на мене роботу:
  - а. так;
  - б. інколи буває;
  - в. ні.

10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:

- а. так;
- б. рідко;
- в. ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:

- а. так;
- б. інколи;
- в. ні.

12. Процес роботи приносить мені задоволення:

- а. так;
- б. час від часу;
- в. ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

- а. так;
- б. не зовсім;
- в. ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з колегами по роботі:

- а. так;
- б. іноді;
- в. ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

- а. так;
- б. іноді;
- в. ні.

16. Навіть якщо б мені запропонували більш високий зарібок, я б не змінив місце роботи:

- а. так;
- б. можливо;
- в. ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

- а. так;
- б. іноді;
- в. ні.

18. У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:

- а. так;
- б. не зовсім;
- в. ні.

Бланк методики визначення характерологічних особливостей особистості.

Текст тверджень:

1. Здатний(на) заряджати енергією інших людей.
2. Користуюся довірою з боку колег.
3. Сприяю просуванню своїх друзів (колег).
4. Підтримую дух співробітництва.
5. У випадку необхідності здатний(на) підготувати собі заступника.
6. Здатний(на) до просування в сфері керування людьми.
7. Визначаюся великою працездатністю.
8. Умію тримати слово.
9. Завжди відповідаю за свої рішення.
10. Здатний(на) діяти з деяким ризиком, не очікуючи вказівок.
11. Деспотичний(на).
12. Начальницько-владний(на).
13. Справляю враження значущості.
14. Здатний на прояви зарозумілості.
15. Здатний підпорядковувати, не зважаючи на думки інших.
16. Дуже люблю привертати до себе увагу.
17. Ощадливий(ва). Турбуюся тільки про себе.
18. Ревнивий(ва) до успіхів інших.
19. Егоїстично-практичний(на), діловитий.
20. Себелюбивий(на), егоїстичний(на).
21. Невблаганний(на).
22. Надто суворий(на), різкий(на).
23. В основному критичний(на) до інших.
24. Нетерпимий(на) до помилок інших.
25. В'їдливий(ва), насмішкуватий(та).
26. Надто непоступливий(ва).
27. Образливий(ва), надмірно принциповий(ва).
28. Мстивий(ва).
29. Не терплю, щоб мною командували.
30. Дію з примхами й свавільно.
31. Проявляю надмірну готовність для підпорядкування.
32. Боязкий(ка).
33. Сором'язливий(ва).
34. Часто ніяковію.
35. Схильний(на) устидатися.
36. Залежний(на), несамостійний(на).
37. Схильний(на) до сліпого наслідування.
38. Нав'язливий(ва).
39. Надаю право іншим замість себе приймати рішення.
40. Люблю допомагати іншим.

41. Надмірно поблажливий(ва).
42. Невимогливий(ва).
43. Часто поступаюся суспільній думці.
44. Не суворий(а).
45. Занадто рахуюся з думкою інших.
46. Здатний(на) поступитися своїми інтересами заради інших.
47. Занадто поблажливий(ва).
48. Схильний(на) вибачати все.
49. Псую людей надмірною добротою.
50. Переповнений(на) надмірним співчуттям.
51. Я вільний(на) від будь яких забобонів.
52. Ідейно переконаний(на).
53. Здебільшого чесний(на) і правдивий(ва).
54. Порядний(на) у всіх відношеннях.
55. Притримуюся твердих принципів.
56. Правильно оцінюю інших.
57. Я сприяю просуванню своїх друзів, колег.
58. Умію контролювати роботу інших.
59. Здатний(на) переконати у правильності своїх рішень.
60. Свідомо і надійно виконую свою роботу.
61. Власний(на).
62. Чекаю захоплення і планування від кожного.
63. Люблю відповідальність.
64. Справляю враження значущості.
65. Маю талант організатора.
66. Відповідальний(на), сумлінний(на).
67. Обов'язковий(ва), виконавчий(ча) неодмінно і точно.
68. Прагну проявляти особисту ініціативу.
69. Здатний(на) бути вимогливим(ою) і критичним(ою) до самого себе.
70. Вимогливий(ва), критичний(на) до себе.
71. Беззастережний(на), не допускаю відхилень.
72. Дратівливий(ва).
73. Бездушний(на), байдужий(а).
74. Різкий(а), грубуватий(а).
75. Здатний(на) бути суворим.
76. Протидію будь якому впливу.
77. Недовірливий(ва), підозрілий(а).
78. На мене легко справити враження.
79. Часто розчаровуюся.
80. Схильний(на) думати, що мене притискають.
81. Лагідний(на).
82. Тихий(а).
83. Змиренний(на).
84. Незлобливий(а).
85. Покірливий(а).

86. Люблю поплакатися.
87. Шукаю опіки сильних осіб.
88. Охоче приймаю поради.
89. Шукаю схвалення.
90. М'який(а), мінливий(а).
91. Завжди люб'язний(а).
92. Комунікативний(на), поступливий(ва).
93. Здатний(на) до співробітництва, взаємодопомоги.
94. Чутливий(ва), уважний(на).
95. Делікатний(на).
96. Люблю турбуватися про інших.
97. Безкорисливий(ва), щедрий(а).
98. Стараюся втішити кожного.
99. Привабливий для всіх.
100. Турбуюся про інших на шкоду собі.
101. Маю високий культурний рівень.
102. Маю широкий світогляд.
103. Суспільно активний.
104. Прагну до самовдосконалення.
105. Здатний(на) мобілізувати й спрямувати спільні зусилля людей для досягнення загальної мети.
106. Підвищую свою професійну кваліфікацію.
107. Здатний(на) у більшості випадків прийняти правильне рішення.
108. Дисциплінований(на).
109. Здатний(на) сприйняти нове.
110. Хотів(ла) би, щоб мій син або дочка працювали під керівництвом такої людини як я.
111. Люблю бути на чолі.
112. Прагну успіху.
113. Прагну розпоряджатися іншими.
114. Люблю давати поради.
115. Умію розпоряджатися, віддавати накази.
116. Маю почуття гідності.
117. Люблю змагання.
118. Прагну до популярності.
119. Незалежний(на), сподіваюся на себе.
120. Упевнений(на) у собі, наполегливий(ва).
121. Схильний(на) до зухвалих відповідей.
122. Суворий(а) але справедливий(ва).
123. Умію наполягати на своєму.
124. Відкритий(та) та прямолінійний(на).
125. Категоричний(на), владний(а).
126. Вдаюся до завзятості.
127. Наполегливий в усьому.
128. Впертий(та).



129. Прагну добитися свого, іноді всупереч необхідності.
130. Просякнутий(та) духом протиріччя.
131. Критичний(на) до себе.
132. Схильний(на) до самозвинувачень.
133. Схильний(на) погоджуватися.
134. Поступливий(ва).
135. М'якотілий(ла).
136. Схильний(на) поважати авторитети.
137. Майже ніколи і нікому не заперечую.
138. Схильний(на) очікувати вказівок.
139. Люблю, щоб мною опікувалися.
140. Покірливий(ва).
141. Проявляю почуття міри і такту у взаємовідносинах.
142. Вмію приваблювати до себе.
143. Гнучкий(ка), умію пристосовуватися до обставин.
144. Здатний(на) у тактовній формі зажадати виконання завдання.
145. Простий(а) та природний(на) у поведженні.
146. Добрий(а), надихаю впевненістю.
147. Чутливий(ва) до прохання про допомогу.
148. До всіх проявляю симпатію.
149. Терплячий(ча) до недоліків інших.
150. Ніжний(на) і м'якосердний(на).
151. Бувають думки, коли не хотів(ла) би, щоб про них знали інші.
152. Не було випадку, щоб порушив(ла) обіцянку.
153. Бувало, що запізнювався(лася) на побачення або роботу.
154. За все життя не зробив(ла) жодного поганого вчинку.
155. Іноді сміюся над безсоромними жартами.
156. Завжди висловлююся в дусі загальноприйнятого, навіть якщо знаю, що сказане ніколи не буде розкрито.
157. Буває. Що передаю чутки.
158. Повністю вільний від будь яких забобонів.
159. Буває, що говорю про речі, в яких не зовсім тямлю.
160. Завжди в усьому згодний з рішенням керівника.

## ТОП-100 ПИТАНЬ ДЛЯ ОЦІНКИ SOFT SKILLS, РОЗБИТИЙ ЗА ТЕМАМИ

### Навички комунікації

- а. Поясніть явище гравітації 6-річній дитині.
  - б. Поясніть своїй 80-річній бабусі, чим ви заробляєте на життя.
  - в. Використайте до 5 речень, щоб продати людині ваш продукт.
- Ваш колега публічно применшує ваші досягнення в роботі. Як ви відреагуєте?
  - Ви віддаєте перевагу письмовому або усному спілкуванню?
  - Що важливіше для вас і чому: бути хорошим слухачем або хорошим комунікатором?

### Робота в команді

- Що ви оберете і чому: роботу в команді або роботу поодиночі?
- Наскільки важливі для вас командні заходи?
- Скажіть мені, як би ви подолали ситуацію, коли команда погано працює, тому що її члени не ладнають між собою.
- Всі ваші товариші по команді згодні з тим, як підходити до завдання, але ви не згодні. Як ви реагуєте?
- Що для вас означає командний дух і як били його будували?
- Як би ви поводитися з товаришем по команді, який не виконує свою частину роботи?

### Менеджмент

- Ви знаєте, що ваш менеджер на 100% неправий у чомусь. Що ви зробите?
- Члени вашої команди звільняються один за одним. Що ви зробите?
- Як ви ставитеся до делегування обов'язків в команді?
- Що ви очікуєте від менеджера?
- Ваша компанія переживає фінансові труднощі, і вам доводиться скорочувати витрати на зарплату. Кого б ви звільнили?

### Гнучкість/адаптованість

- З якою найважчою зміною ви зіткнулися в своїй кар'єрі?
- Вам подобаються сюрпризи?
- Як ви міняєте свій розклад, якщо відбувається щось незаплановане?
- Наведіть мені приклад, коли вам доводилося мати справу із запитом на звільнення за власним бажанням без відпрацювання.
- Вам подобається рутинна робота?

### Вирішення проблем

- Наведіть приклад, коли ви успішно вирішили проблему.

2. Наведіть приклад, коли вам доводилося проявляти творчий підхід або нестандартність у вирішенні проблеми.
3. Наведіть приклад, коли вам довелося аналізувати інформацію, щоб успішно вирішити проблему.
4. Наведіть приклад, коли ви визначили проблему і вирішили її на ранніх етапах.
5. Наведіть приклад, коли вам довелося вирішувати проблему в умовах кризи.

### **Тайм-менеджмент:**

1. Чи є у вас навички багатозадачності?
2. Яка фраза краще описує вас: «зроблено краще, ніж ідеально» або «все повинно виглядати ідеально»?
3. Як ви розставляєте пріоритети в своїй роботі, якщо у вас є кілька непередбачуваних дедлайнів?
4. Розкажіть про час, коли ви боролися за дотримання термінів виконання завдань. Що ви зробили?
5. Ваш менеджер призначає вам велике завдання прямо перед кінцем дня. Як би ви відповіли?

### **Креативність**

1. Якби ваше життя було книгою, як би вона називалася?
2. Як би ви оживили зустрічі, щоб підвищити креативність?
3. Наведіть приклад того, як бізнес повинен бути креативним, щоб бути успішним.
4. Яким чином ви заохочуєте свою команду бути більш креативною і інноваційною?

### **Навички міжособистісного спілкування**

1. Що ви вважаєте основними складовими побудови хороших відносин з колегами?
  2. Як ви справляєтеся з ситуаціями, коли між вами і колегою існує напруженість?
  3. Опишіть, як би ви передавали комусь складну або специфічну інформацію?
- Розкажіть про випадок, коли ви побудували хороші відносини з кимось, ким ви не до душі.

### **Робоча етика**

1. Ви схильні працювати понаднормово?
2. Яка найбільш важлива етика на робочому місці?
3. Наведіть мені приклад, коли ви стикалися з етичною дилемою на роботі.
4. Що б ви зробили, якби виявили, що менеджер порушує правила компанії?
5. Ви виконали свою роботу раніше, ніж очікували. Ви дозволяєте собі вільний день або збираєтеся попросити більше завдань?

### **Навички роботи з клієнтами**

1. Наведіть приклад того, як ви впоралися з незадоволеним клієнтом.
2. Які кроки ви робите, щоб завоювати довіру клієнта? Наведіть приклад, коли ви зробили все можливе, щоб забезпечити хороший сервіс для клієнта.
3. Якби ви вчинили з клієнтом, який, на вашу думку, почав прискіпуватись?

### Дешифратор до ключа:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	а	б	в		а	б	в
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0