

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО, ФІНАНСОВОГО ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРАВА

УДК 34.02

DOI 10.32755/sjlaw.2020.02.050

Ребкало М. М.,

кандидат наук з державного управління, доцент кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
0000-0002-9633-5811;

Шумна Л. П.,

доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
0000-0002-7708-296X;

Олійник В. С.,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
0000-0001-5546-9613

ФОРМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Стаття присвячена формам організації процесу підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби. Проаналізовано переваги та недоліки як зовнішньої, так і внутрішньої форм підвищення кваліфікації. Сформульовано висновки стосовно позитивності наслідків поєднання у чинному процесі підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу зовнішньої та внутрішньої форм.

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба України; пенітенціарний персонал; система підвищення кваліфікації персоналу; зовнішні форми підвищення кваліфікації; внутрішні форми підвищення кваліфікації; переваги та недоліки підвищення кваліфікації персоналу.

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються у сфері виконання покарань, роблять актуальним завдання зі створення умов для безперервного розвитку здібностей кожного співробіт-

ника і тому висувають нові вимоги до чинної системи професійної підготовки, складовою частиною якої є підвищення кваліфікації. Такий підхід істотно сприяє розвитку професіоналізму персоналу, інтеграція якого у процес проходження служби і, як показує практика, суттєво підвищує ефективність виконання службових обов'язків. Йому не випадково, що протягом останнього десятиріччя проблеми організації та вдосконалення процесу підвищення кваліфікації постійно знаходяться у полі зору науковців та практичних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Учені, які здійснюють наукову розробку системи підвищення кваліфікації державних службовців мілітаризованого та цивільного призначення, досліджують усі сторони цієї діяльності. Так, на думку Т. Кагановської, система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців повинна розглядатися як єдина, цілісна підсистема в системі кадрового забезпечення державного управління, від стану і рівня якої залежить ефективність і раціональність державного управління [1, с. 149].

Бутко М. одним з елементів удосконалення кадрового потенціалу в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування вбачає в тому, щоб навчити вказану категорію осіб ефективно використовувати свої особистісні професійні резерви для задоволення потреби кожного в перепідготовці та підвищенні кваліфікації, а також створити систему етапного підвищення кваліфікації, максимально враховувати нові завдання у сфері державної служби [2, с. 43].

Чайка Л. вказує на необхідність цільового підходу під час роботи з різними категоріями державних службовців, залучення до викладання на курсах підвищення кваліфікації керівних кадрів регіональних органів, забезпечення інформаційної спрямованості змісту навчання, впровадження в цей процес різноманітних форм та ін. [3, с. 70].

Кісіль З. вважає, що професійна підготовка персоналу органів внутрішніх справ є нормативно врегульований, організований, безперервний і цілеспрямований процес опанування спеціальними знаннями, вміннями й навичками, необхідними для успішного виконання покладених на осіб рядового та началь-

ницького складу оперативно-службових завдань, функцій та обов'язків, а також реалізації наданих їм прав [4, с. 204].

Дука О., аналізуючи проблеми юридичної освіти персоналу кримінально-виконавчої служби, стверджує, що головним завданням цього процесу є здійснення переходу до особистісно-орієнтованого навчання, спрямованого на оволодіння сучасною системою знань, умінь та навичок, способів творчої діяльності, ціннісних орієнтирів, необхідних для виконання поставлених державою завдань виправлення і ресоціалізації засуджених, підготовка їх до адаптації в умовах соціального життя після звільнення [5, с. 83].

Отже, викладені вище погляди стосовно змісту та особливостей системи підвищення кваліфікації та її значення для вдосконалення професіоналізму державних службовців, які проходять службу в різних державних органах, заслуговують на увагу. Але служба в органах виконання покарань є особливим видом державної служби, якій притаманні специфічні завдання, і тому деталізація деяких аспектів підвищення професіоналізму персоналу в умовах приведення останнього до міжнародних пенітенціарних стандартів набуває певної актуальності.

Метою статті є дослідження переваг та недоліків, чинних у сфері виконання покарань форм підвищення кваліфікації, як необхідної складової вдосконалення професійного рівня пенітенціарного персоналу.

Виклад основного матеріалу. Професійна підготовка фахівців орієнтована на особистісний розвиток і творчу самореалізацію кожного громадянина України, формування поколінь, які навчаються впродовж життя, розвивають цінності громадянського суспільства, сприяють консолідації української нації та її інтеграції в європейський та світовий простір [6, с. 12]. Упродовж цього професійна підготовка персоналу, який працює у сфері виконання покарань, має забезпечити отримання та вдосконалення останнім професійних знань, спеціальних умінь і навичок, необхідних для успішного виконання службових обов'язків. Такий підхід спонукав свого часу керівництво Державної кримінально-виконавчої служби України виступити з ініціативою нормативного затвердження механізму навчання та

підвищення кваліфікації персоналу. Так, у ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» зазначено, що підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України проводяться відповідно до законодавства про освіту. З цією метою Державна кримінально-виконавча служба України може створювати відповідні навчальні заклади, а також організувати підготовку фахівців в інших навчальних закладах на договірній основі [7].

У Положенні про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, яке затверджене наказом Міністерства юстиції України (далі – Положення), визначено зміст підвищення кваліфікації як процес набуття особами рядового і начальницького складу додаткових знань та навичок щодо виконання завдань та обов'язків у межах спеціальності. Відповідно до зазначеного Положення підвищення кваліфікації проходять особи рядового і начальницького складу, які мають професійно-технічну або вищу освіту. Підвищення кваліфікації проводиться у вищих навчальних закладах кримінально-виконавчої служби, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, підпорядкованих іншим центральним органам виконавчої влади, місцевим органам влади, не рідше ніж один раз у п'ять років [8].

Отже, чинна система підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу побудована на основі вимог кримінально-виконавчого законодавства та регламентована за своїм змістом.

Викладена у Положенні структура підвищення кваліфікації персоналу дозволяє зробити висновок про те, що цей освітянський процес реалізується у двох формах:

– по-перше, в навчальних закладах центральних органів виконавчої влади та місцевих органів виконавчої влади (зовнішня форма);

– по-друге, в навчальних закладах Державної кримінально-виконавчої служби (внутрішня форма).

Зовнішня форма підвищення кваліфікації працівників здійснюється в закладах центральних органах виконавчої влади, а

також у спеціалізованих інститутах (центрах) підвищення кваліфікації, що функціонують у регіонах. Так, тільки у м. Чернігові діє Інститут післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського. У складі цього закладу створено факультет підвищення кваліфікації та обласний центр практичної психології й соціальної роботи. Факультет підвищення кваліфікації забезпечує й реалізує освітні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників з метою збагачення їх професійних знань, подолання розриву між раніше отриманою ними фаховою підготовкою й новими вимогами до освіти держави й конкретного регіону. Пріоритетними напрямками Обласного центру практичної психології та соціальної роботи визначено: підвищення ефективності управління психологічною службою, покращення методичного забезпечення діяльності працівників психологічної служби, підготовка і підвищення кваліфікації працівників психологічної служби й інше. Ще одним суб'єктом у сфері підвищення кваліфікації є Чернігівський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ і організацій. До його компетенції входить надання послуг з післядипломної освіти державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування, працівникам підприємств, установ, організацій науково-методичної, інформаційної і консультаційної допомоги. В зазначених вище закладах мають можливість підвищувати кваліфікацію викладацький склад Академії Державної пенітенціарної служби, соціальні педагоги і психологи установ виконання покарань та пробації та деякі категорії державних службовців, які працюють в установах та закладах кримінально-виконавчої служби.

Системи підвищення кваліфікації в регіональних інститутах (центрах) реалізується через різні моделі. Є моделі, які забезпечують єдність змісту освітнього процесу та адекватних йому навчальних технологій. В інших моделях пропонується введення варіативного підходу, де розробляється певна сторона професії, яка потребує вдосконалення. Цінність останньої моделі полягає в тому, що вона забезпечує розвиток професійної компетентності з урахуванням наявного рівня індивідуальної підго-

товки особи. Тому варіативний підхід дає можливість застосування ступеневої системи безперервного підвищення кваліфікації, яка позитивно впливає на результати навчання. Інститути (центри) підвищення кваліфікації використовують також модель, яка побудована на основі діагностики. Сутність останньої полягає в тому, що в навчанні слухачів самоаналізу, узагальнення передового досвіду використовується спеціальне діагностування з подальшим моніторингом набутих знань. Практика показує, що ця модель ефективна в умовах постійно мінливих навчальних планів, програм, навчальної літератури.

Удосконалюються й форми організації процесу підвищення кваліфікації. Крім консультативної допомоги, отримання методичних рекомендацій, проведення різних видів занять (лекцій, семінарів, практичних занять), використовуються й такі, як: аналіз конкретних практичних ситуацій, участь у дискусіях і ділових іграх, розроблення проекту вдосконалення особистої професійної майстерності та ін. Крім того, активно застосовуються діагностика вихідного рівня підготовленості працівників, експертні оцінки, розроблення методик визначення ефективності занять та ін.

Зовнішня форма підвищення кваліфікації передбачає організацію навчального процесу на базі телекомунікаційних та інформаційних технологій, засобів Internet (дистанційне навчання). Дистанційні форми навчання мають над очними формами певні переваги, наприклад економічного, комерційного, ергономічного, інформаційного та комунікаційного характеру. Основна ідея такого навчання полягає в тому, щоб на основі активної пізнавальної та творчої діяльності слухачів сприяти розвитку комунікативних якостей, а також здатності до саморефлексії.

Отже, навчання пенітенціарного персоналу в регіональних інститутах і центрах підвищення кваліфікації, які перебувають у підпорядкуванні центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, дає можливість не тільки вдосконалити свій рівень знань, але й опанувати позитивним досвідом, який напрацьовано в різних сферах професійної діяльності.

Викладене вище дозволяє сформулювати такі переваги зовнішньої форми навчання:

- гарантована можливість підвищити кваліфікацію персоналу з більшості професій, які застосовуються у кримінально-виконавчій діяльності;

- процес навчання побудований на основі апробованих практикою програм та навчальних планів;

- спроможність отримання консультативної, методичної та організаційної допомоги за обраним напрямом підвищення кваліфікації;

- можливість отримання навичок у реалізації інформаційних технологій, які застосовуються в різних професійних сферах.

Але, на нашу думку, зовнішній формі підвищення професіоналізму притаманні певні недоліки. Серед них слід виділити:

- особливості професійної діяльності персоналу органів, установ та закладів виконання покарань та пробації не завжди можуть бути враховані в повному обсязі;

- регіональні інститути і центри, як правило, орієнтовані на роботу з працівниками не мілітаризованих професій, що зменшує бажання осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби отримати в них необхідні освітянські послуги;

- застосування рецептурного підходу в реалізації навчального процесу, при якому слухачі забезпечуються готовими сценаріями навчальних заходів або алгоритмами аналізу професійної діяльності.

Таким чином, наслідком вищевказаних недоліків стає той факт, що така система не завжди повно забезпечує потребу з удосконалення рівня знань та умінь, які необхідні для службової діяльності в органах установ та закладах виконання покарань.

Внутрішні форми підвищення професіоналізму співробітників – це форми роботи, які здійснюються безпосередньо в навчальних закладах Державної кримінально-виконавчої служби України. Останнім часом вони набувають усе більшого значення, оскільки можуть значною мірою задовольнити потреби кримінально-виконавчої служби із вдосконалення кадрового складу. Упродовж цього головним завданням підвищення кваліфікації є розвиток професіоналізму персоналу, формування

здатності до визначення власних професійних можливостей, зміна ставлення до службової діяльності.

Форми організації навчально-методичної роботи на курсах підвищення кваліфікації змінюються й оновлюються залежно від багатьох факторів, таких як:

- стану реалізації державної політики у сфері виконання покарання;
- рівня професійної культури персоналу;
- морально-психологічного клімату в колективах персоналу Державної кримінально-виконавчої служби;
- конкретної ситуації, яка виникає під час виконання службових завдань та ін.

Головним елементом чинної системи підвищення кваліфікації в органах, установах та закладах виконання покарань є спонукання кожного слухача до усвідомлення власних потреб у зростанні своєї професійної компетентності та прагнення до вдосконалення професійної ерудиції.

Загалом у Державній кримінально-виконавчій службі України склалася стала структура органів, які забезпечують професійну підготовку осіб рядового та начальницького складу. Умовно їх можна поділити на такі дві групи:

- перша – це органи які здійснюють управління професійною підготовкою персоналу;
- друга – органи, що безпосередньо забезпечують професійну підготовку рядового та начальницького складу.

До першої групи слід віднести структурні підрозділи Міністерства юстиції, які здійснюють управління персоналом Державної кримінально-виконавчої служби. Такі підрозділи забезпечують визначення стратегії розвитку професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу, здійснюють контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань професійної підготовки, організують інспектування процесу організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу на регіональному рівні [8].

Кадрові підрозділи регіональних органів управління Державної кримінально-виконавчої служби теж вирішують певні завдання щодо управління процесом підвищення кваліфікації.

Серед них слід виділити: визначення потреб у професійній підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації осіб рядового і начальницького складу підрозділів, які знаходяться в їх підпорядкуванні; здійснення контролю щодо визначення рівня організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу; прогноз обсягів та ведення обліку професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу за видами її проведення та ін. [8].

До другої групи суб'єктів, що здійснюють підвищення кваліфікації, належать навчальні заклади Державної кримінально-виконавчої служби України.

Так у складі Академії Державної пенітенціарної служби утворено факультет підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України. Зазначений структурний підрозділ Академії здійснює навчальну, методичну, наукову, організаційну та виховну роботу зі слухачами, що прибули для підвищення своєї кваліфікації з установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України. Освітнянський процес на цьому факультеті здійснюється із врахуванням прогресивних методів, новітніх методик, сучасних інформаційних та інноваційних технологій навчання і спрямований на формування у слухачів готовності до активної службової діяльності, відповідальності за поручену справу, патріотизму та гуманізму.

Наступним суб'єктом освітнянської діяльності серед працівників, які проходять підвищення кваліфікації, є Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Сьогодні цей навчальний заклад здійснює як первинну професійну підготовку персоналу, так і забезпечує підвищення кваліфікації персоналу установ виконання покарань та працівників пробації.

Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України на теперішній час забезпечує навчання та підвищення кваліфікації за 24 категоріями професій, які використовуються в органах, установах та закладах Державної кримінально-виконавчої служби України.

Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України забезпечує первинну професійну підготовку мо-

лодших інспекторів-кінологів відділів режиму і охорони слідчих ізоляторів та відділів охорони установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України.

Викладене вище дає можливість звернути увагу на переваги підвищення професіоналізму персоналу, які реалізуються в навчальних закладах кримінально-виконавчої служби. Головними з них є:

- розширення та вдосконалення професійних знань, формування вмій і навичок у реалізації кримінально-виконавчих процесів здійснюється під керівництвом фахівців, які мають досвід практичного застосування кримінально-виконавчого законодавства;

- вдосконалення індивідуальної професійної майстерності забезпечується на основі новаторських пенітенціарних досягнень і спрямоване на виявлення, узагальнення та впровадження передового професійного досвіду;

- стимулювання прагнення кожного до підвищення свого професійного та культурного рівня та службової активності;

- вдосконалення методів і стилю взаємодії з громадськими та волонтерськими організаціями.

Така форма підвищення професійної майстерності має і такі недоліки:

- підвищенню кваліфікації підлягають, як правило, професії юридичного спрямування;

- частіше всього персонал проходить підвищення кваліфікації з відривом від виконання своїх службових обов'язків, тобто не повною мірою використовується дистанційне навчання;

- для підвищення кваліфікації залучаються особи рядового та начальницького складу, а цивільний персонал поки що недостатньо охоплюється цим процесом.

Отже, внутрішня форма підвищення кваліфікації, яка реалізується навчальними закладами Державної кримінально-виконавчої служби України, сприяє ефективному вирішенню завдання розвитку професіоналізму осіб рядового та начальницького складу, але має й певні недоліки, подолання яких має

стати одним із завдань у процесі створення ефективної системи підвищення кваліфікації.

Висновки. Дослідження системи підвищення кваліфікації персоналу дозволяє констатувати наступне:

– по-перше, використання та дієвий процес підвищення кваліфікації зовнішньої та внутрішньої форм дає можливість удосконалити професійні знання та навички на основі сучасних наукових досягнень та передового досвіду їх застосування, що широко впроваджуються як у сфері виконання покарань, так і в інших галузях професійної діяльності суспільства;

– по-друге, згадані форми підвищення кваліфікації дозволяють удосконалити професійний рівень представників більшості професій, які є у сфері виконання покарань;

– по-третє, поєднання зовнішньої та внутрішньої форм істотно розширяє можливості впровадження в навчальний процес ефективних методик викладання, які реалізуються в навчальних закладах сфери виконання покарань та інших регіональних суб'єктах, що здійснюють підвищення кваліфікації.

Наведені у статті висновки не є безумовними, оскільки процес підвищення кваліфікації під дією як внутрішньосистемних, так і зовнішніх факторів буде підлягати певним змінам і тому вимагатиме постійного наукового розроблення та вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Кагановська Т. Є. Неперервна професійна освіта кадрів як один з етапів проходження державної служби в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2013. № 6–1, том 1. С. 149–152.

2. Бутко М. П. Регіональні аспекти формування сучасного кадрового потенціалу в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування. *Євроатлантикінформ*. 2005. № 5. С. 42–43.

3. Чайка Л. В. Проблеми підвищення кваліфікації міських голів. *Вісник Національної академії державного управління*. 2010. № 3. С. 70–77.

4. Кісіль З. Р. Стратегія реформування проходження державної служби в ОВС України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 1. С. 201–210.

5. Дука О. А. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспекти. *Юридична психологія та педагогіка*. 2014. Вип. 1 (14). С. 79–91.

6. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. Вип. 1. С. 9–22.

7. Закон України про Державну кримінально-виконавчу службу України. *Офіційний вісник України*. 2005. № 29. Ст. 1697.

8. Про затвердження Положення про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 08.09.2015 р. № 1675/5. *Офіційний вісник України*. 2015. № 76. Ст. 2546.

Rebkalo M., Shumna L., Oliinyk V.

FORMS OF PERSONNEL ADVANCED DEVELOPMENT OF CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Improving the professional skills of penitentiary personnel is a multifaceted process of obtaining additional knowledge to perform tasks and responsibilities within their professional activities. The article analyzes the main forms of personnel advanced training. The first is carried out in educational institutions of central executive bodies, local executive bodies (external form), and the second – in educational institutions of the State Penitentiary Service of Ukraine (internal form).

When clarifying the content of the external form, attention is paid to the model of its implementation. The first model is a holistic system of advanced training, which ensures the unity of the educational process and adequate educational technologies. The second is a variational model, which means working on a certain side of the profession that needs to be improved. The third model – involves using special diagnostics with subsequent monitoring of acquired knowledge. The article details the advantages and disadvantages of the external form of advanced training.

The internal form of advanced training provides the participation of educational institutions of the State Penitentiary Service in this process. The structure of bodies that provide advanced training within the State Penitentiary Service is revealed. Among its advantages is the possibility of involving experienced specialists of the penitentiary service in the training process, introduction of effective innovative technologies and motivation of service activity. The disadvantages of this form of education are also analyzed.

The article states the combination of external and internal forms helps to increase the level of professional knowledge and skills based on best practices used in various spheres of professional activity of society and allows to maximize the professions in bodies and penitentiary institutions.

Key words: *State Criminal and Executive Service of Ukraine; penitentiary personnel; personnel advanced training system; external forms of advanced*

training; internal forms of advanced training; advantages and disadvantages of personnel advanced training.

References

1. Kahanovska, T. E. (2013), “Life long professional education as one of the stages of civil service in Ukraine”, *Scientific Bulletin of the International Humanities University, series: Jurisprudence*, № 6–1, Vol 1, pp. 149–152.

2. Butko, M. P. (2005), “Regional aspects of formation of modern personnel potential in executive bodies and local self-government”, *Euro-Atlanticinform*, № 5, pp. 42–43.

3. Chaika, J. V. (2010), “Problems of professional development of mayors”, *Bulletin of the National Academy of Public Administration*, № 3, pp. 70–77.

4. Kisil, Z. R. (2015), “Strategy for reforming the civil service in the police of Ukraine”, *Scientific Bulletin of Lviv State University of Internal Affairs*, №1, pp. 201–210.

5. Duka, O. A. (2014), “Requirements for the personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine: professional and moral and ethical aspects”, *Legal Psychology and Pedagogy*, Vol. 1 (14), pp.79–91.

6. Nichkalo, N. G. (2001), “Life long professional education as a philosophical and pedagogical category”, *Life long professional education: theory and practice*, Vol. 1, pp. 9–22.

7. Ukraine (2005), *On the State Penitentiary Service of Ukraine: Law of Ukraine*, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.

8. Ukraine (2015), *On the Statement of the Situation on the Organization of Advanced Training of Persons of Ordinary and Chief Structure of the State Criminal and Executive Service of Ukraine: Order*, Ministry of Justice of Ukraine, Kyiv.