

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ ПРАЦІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Ятчук М. С. Психологічний профіль працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. У статті розкрито проблему психологічного профілю працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. Побудовано психологічний профіль працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. Проведено аналіз окремих факторів психологічного профілю працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. Виявлено, що психологічний профіль працівника Державної кримінально-виконавчої служби України представлений: відкритістю до взаємодії та комунікації; ригідністю і конкретністю мислення; емоційною стійкістю; дисциплінованістю, відповідальністю, дотриманням моральних норм, сумлінним виконанням професійних обов'язків; рішучістю, сміливістю, схильністю до ризику; лідерськими якостями та високим рівнем розвитку самоконтролю; завищеною оцінкою власних можливостей, умінь та здібностей. Відзначено, що врахування особливостей психологічного профілю працівника Державної кримінально-виконавчої служби України сприятиме здійсненню професійного психологічного відбору та психологічного забезпечення службової діяльності працівників органів та установ виконання покарань.

Ключові слова: психологічний профіль, самооцінка, професійна діяльність, психологічна компетентність, оптимізація розвитку психологічної компетентності.

Ятчук М. С. Психологический профиль работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. В статье раскрыто проблему психологического профиля работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Построено психологический профиль работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Проведен анализ отдельных факторов психологического профиля работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Вывявлено, что психологический профиль работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины представлен: открытостью к взаимодействию и коммуникации; ригидностью и конкретностью мышления; эмоциональной устойчивостью; дисциплинированностью, ответственностью, соблюдением моральных норм, добросовестным выполнением профессиональных обязанностей; решительностью, смелостью, склонностью к риску; лидерскими качествами и высоким уровнем развития самоконтроля; завышенной оценкой собственных возможностей, умений и способностей. Отмечено, что учет особенностей психологического профиля работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины будет способствовать осуществлению профессионального психологического отбора и психологического обеспечения служебной деятельности работников органов и учреждений исполнения наказаний.

Ключевые слова: психологический профиль, самооценка, профессиональная деятельность, психологическая компетентность, оптимизация развития психологической компетентности.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Різні люди обирають різні професії. Кожна особистість характеризується певними рисами характеру, типом темпераменту, здібностями, цінностями, уподобаннями, мотивами, переконаннями тощо. Вроджені та набуті особливості особистості впливають на вибір майбутньої професії. Проте варто пам'ятати, що й специфіка професійної діяльності впливає на працівників. Отже, психологічний профіль працівників різних сфер діяльності буде істотно відрізнятися.

Діяльність працівників органів та установ виконання покарань пов'язана з впливом низки негативних чинників, що позначається на їх особистості, поведінці, професійній діяльності. Як відомо, в органах та установах виконання покарань нерідко спостерігається плінність кадрів, загалом задовільний соціально-психологічний клімат у колективі працівників, ознаки емоційного вигорання та професійної деформації працівників.

Доцільно побудувати психологічний профіль працівника Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України. А його врахування допоможе під час здійснення професійного психологічного відбору та психологічного супроводження службової діяльності працівників органів та установ виконання покарань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових праць свідчить, що різні аспекти психології працівників ДКВС України, їх професійно-психологічної підготовки, психологічного супроводження професійної діяльності досліджувати А.Є. Левенець [1], О.В. Сахнік [2], М.М. Чичуга [3] та інші. Але проблема побудови психологічного профілю працівника органів та установ виконання покарань залишається не вирішеною й набуває актуальності.

Мета статті – побудувати психологічний профіль працівника ДКВС України.

Виклад основного матеріалу дослідження. У дослідженні взяли участь працівники органів та установ виконання покарань. Психодіагностика працівників ДКВС України здійснювалась за методикою «16 факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттела» (варіант С). За результатами психодіагностики було побудовано психологічний профіль працівника ДКВС України.

Результати дослідження свідчать, що фактор А у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 9. Цей критерій дає можливість зрозуміти на скільки працівники є відкритими до спілкування та взаємодії з іншими особами (колегами по службі, засудженими, тощо). Хоча високі показники можуть свідчити про м'якосердість працівників, безтурботність та можливість стати залежними від інших, що є недопустимим у їх професійній діяльності. Низькі показники також перешкоджають успішній професійній діяльності. Це підозрілість, скритність, замкнутість.

Працівники ДКВС України повинні уміти встановлювати контакт з іншими людьми, викликати довіру, проте контролювати власну поведінку й досягати поставлену мету.

Фактор В у працівників ДКВС України має середній бал 3. Цей критерій показує рівень розвитку інтелекту працівників органів та установ виконання покарань. Низький рівень розвитку інтелекту перешкоджає успішній професійній діяльності. Такий працівник характеризується конкретністю та ригідністю мислення, не може вирішувати абстрактні задачі. Саме тому під час здійснення професійного психологічного відбору кандидатів на службу до ДКВС України особи з низьким рівнем інтелекту відсіюються. А низькі показники інтелекту у осіб, які вже проходять службу в ДКВС України можуть свідчити про низький рівень мотивації, небажання виконувати тестові завдання, що може бути пов'язано з втомою працівника, негативним психоемоційним станом, низьким рівнем мотивації тощо.

Фактор С у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 8. Цей критерій вказує на рівень вираженості емоційної стійкості

у працівників. Як відомо, працівники ДКВС України працюють в особливих умовах, а саме в умовах підвищеного стресу, фізичного та психічного навантаження, конфліктного середовища, агресивного ставлення з боку засуджених, загрози для здоров'я та життя тощо. Усе це потребує високого рівня розвитку емоційної стійкості. Низькі показники призводять до розгубленості працівника у складних ситуація професійної діяльності, неможливості адекватно діяти тощо.

Фактор Е у працівників ДКВС України має середній бал 6. Цей критерій вказує на вираженість у працівників органів та установ виконання покарань здатності до домінування. Проте варто пам'ятати, що високі показники за цим критерієм свідчать про самовпевненість, непоступливість, агресивність, конфліктність працівника, що перешкоджають успішній професійній діяльності. При низьких значеннях домінування у працівників виражена сором'язливість, пасивність, залежність, що є перешкодою на шляху до досягнення поставленої мети.

Фактор F у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 5. Цей критерій показує вираженість розсудливості у працівників ДКВС України. Низькі показники свідчать про спокій працівників, їх заклопотаність, здатність до самоаналізу, розсудливість, обережність, дещо песимізм у поглядах. Високі показники вказують на неухважність, безтурботність, безпечність, життєрадісність, комунікативність, оптимізм, віру в удачу, емоційність працівників.

Фактор G у працівників ДКВС України має середній бал 8. Цей критерій відображає вираженість нормативності у працівників органів та установ виконання покарань. При низьких показниках працівники характеризуються залежністю від почуттів, незгодою з загальноприйнятими нормами поведінки, непостійністю, безпринциповістю та безвідповідальністю, ігноруванням професійних обов'язків, девіантною поведінкою.

Усе це свідчить про те, що працівників органів та установ виконання покарань, які мають виражену схильність до порушення встановлених правил, ігнорування виконання професійних обов'язків та схильність до девіантної поведінки, потрібно відносити до групи посиленої психологічної уваги й здійснювати з ними відповідну психодіагностичну, психопрофілактичну та психокорекційну роботу.

При високих значеннях цього критерію у працівників ДКВС України спостерігається сильний характер, дисциплінованість, відповідальність, наполегливість, дотримання моральних норм, сумлінне виконання професійних обов'язків, наполегливість у досягненні цілі.

Фактор H у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 7. Цей критерій свідчить про вираженість сміливості у працівників ДКВС України. Високі показники свідчать про сміливість працівників ДКВС України, схильність до ризику, імпульсивність. Низькі – про нерішучість працівників органів та установ виконання покарань, невпевненість у собі, сором'язливість, підвищену чутливість до небезпеки.

Фактор I у працівників ДКВС України має середній бал 6. Цей критерій вказує на розвиток у працівників органів та установ виконання покарань емоційної чутливості. При високих показниках працівники ДКВС України є метушливими, залежними, емпатійними, добрими, терплячими. Це вказує на те, що працівники при високих показниках є залежними від інших, а це суперечить

вимогам професії, які передбачають те, що працівники повинні бути незалежними у прийнятті рішень, самостійними при виконанні покладених обов'язків.

При низьких показниках у працівників ДКВС України спостерігаються суворість (до цинізму), мужність, постійність, розсудливість, реалістичність суджень та поглядів, уміння брати на себе відповідальність, відсутність турботи про власне фізичне здоров'я.

Отже, за фактором І працівники ДКВС України мають гармонійне поєднання середніх показників, а саме: емпатії, доброти та суворості, м'якосердечності та мужності.

Фактор L у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 5. Цей критерій показує рівень прояву довіри у працівників ДКВС України. При високих показниках за цим фактором працівники характеризуються підозрілістю, заздрістю, внутрішньою напругою, роздратованістю, перекладанням відповідальності за власні дії на інших осіб. При низьких показниках вираженими є довіра, відкритість, прагнення до співпраці у колективі.

Фактор M у працівників ДКВС України має середній бал 5. Цей критерій свідчить про рівень вираженості практичності у працівників органів та установ виконання покарань. При низьких показниках у працівників спостерігається практичність, реалістичність, несхильність до фантазувань та мрій, збіднена уява, невірноваженість. Високі показники свідчать про мрійливість працівників, високий рівень розвитку творчого потенціалу та уяви. Результати дослідження свідчать, що досягнуто гармонію між крайніми проявами практичності та мрійливості, подолано внутрішній дисонанс.

Фактор N у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 6. Цей критерій показує рівень розвитку дипломатичності працівників ДКВС України у стосунках з іншими (співробітниками органів та установ виконання покарань, засудженими, громадянами, злочинцями тощо). Низькі показники свідчать про наївність, простоту, безтактовність у спілкуванні та емоційну нестриманість працівників органів та установ виконання покарань, що є неприпустимим у їх професійній діяльності. Високі показники характеризуються проникливістю, досвідченістю, хитрістю, емоційною врівноваженістю, умінням вести себе тактовно під час спілкування. Працівники ДКВС України повинні вміти грати різні ролі, не виказувати свої емоції, впливати на інших, переконувати їх, а це усе потребує високих показників за фактором N, що й виявлено під час дослідження.

Фактор O у працівників ДКВС України має середній бал 6. Цей критерій показує рівень вираженості спокою або тривожності. Так, працівники органів та установ виконання покарань при низьких показниках характеризуються самовпевненістю, спокоєм, життєрадісністю, самостійністю. При високих показниках у працівників ДКВС України спостерігається невпевненість у собі, метушливість, неспокій, що може проявлятися неадекватною поведінкою в складних ситуаціях, розгубленістю та перешкоджати успішному здійсненню професійних обов'язків.

Фактор Q1 у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 6. Цей критерій відображає вираженість консерватизму та радикалізму в працівників ДКВС України. У працівників з низьким показником за цим фактором спостерігається підозрілість до нових ідей, а перевага надається тим способам роботи, які були перевірені часом. У працівників з високим

показником за цим параметром виявляється схильність до прийняття нового, впровадження його у практику, експериментування.

Результати дослідження свідчать, що, враховуючи особливості професійної діяльності, працівники ДКВС України приймають нові ідеї та погляди, але часом використовувати вже перевірені методи та способи роботи із засудженими тощо.

Фактор Q2 у працівників ДКВС України має середній бал 5. Цей критерій показує вираженість у працівників органів та установ виконання покарань незалежності від групи. Низькі показники свідчать про залежність працівників від інших, відсутність ініціативності, потреба у підтримці інших при прийнятті рішень. Високі показники показують самостійність, ініціативність, незалежність від групи, винахідливість.

Працівники ДКВС України повинні бути незалежними при прийнятті рішень, що й було виявлено під час аналізу результатів дослідження.

Фактор Q3 у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 7, що виходить за межі середніх 5–6 балів. Цей критерій показує рівень розвитку самоконтролю у працівників ДКВС України. Низькі показники спостерігаються у працівників з низьким рівнем самоконтролю, дисциплінованості. Високі показники характерні для працівників з вираженим рівнем самоконтролю (контролює свої емоції та поведінку у професійній діяльності та повсякденному житті), лідерськими якостями. Такі працівники мають чіткий план й намагаються діяти згідно нього та приймають соціальні норми.

Фактор Q4 у працівників ДКВС України має середній бал 5. Цей критерій розкриває его-напруженість особистості працівників органів та установ виконання покарань. Низькі показники відповідають низькому рівню его-напруженості й характеризують працівників як розслаблених, більш апатичних, лінивих та низько мотивованих, що є недопустимим для їх професійної діяльності. Працівники з високим рівнем его-напруженості є активними, енергійними, збудженими та високомотивованими.

Фактор MD у працівників органів та установ виконання покарань має середній бал 7. Цей критерій показує рівень розвитку самооцінки у працівників ДКВС України (адекватна, неадекватна занижена або завищена).

Адекватна самооцінка працівників органів та установ виконання покарань спонукає до відповідних дій у складних ситуаціях професійної діяльності (встановлення контакту із засудженими, спілкування з колегами, поведінка у конфліктній ситуації між співробітниками або засудженими, специфіка поведінки у випадку захоплення засудженими працівника у заручники або при затриманні засудженого, який скоїв втечу). Від адекватності самооцінки працівників залежить адекватність окремих вчинків та поведінки загалом (у професійній діяльності та життєдіяльності).

Неадекватна самооцінка працівників ДКВС України спонукає до відповідних дій та поведінки. Занижена самооцінка працівників призводить до відмови виконувати складну роботу. Працівники органів та установ виконання покарань із заниженою самооцінкою характеризується невпевненістю у собі, недооцінкою власних здібностей та можливостей, певною розгубленістю та нерішучістю.

Завищена самооцінка призводить до завищеної оцінки власних можливостей працівників органів та установ виконання покарань. Працівники із завище-

ною самооцінкою є самовпевненими у собі, при прийнятті рішень покладаються на власний професіоналізм, ігнорують поради досвідчених колег. Наприклад, вони можуть ставитись зверхньо до колег по службі, засуджених тощо.

Отже, завищена та занижена самооцінка працівників органів та установ виконання покарань може призвести до травматизму, загибелі їх самих або інших осіб (співробітників, засуджених та ін.), втечі засуджених, непокори засуджених, бунту засуджених тощо.

Вивчення психологічного профілю працівника ДКВС України дає можливість констатувати, що з 16 факторів 6 виходять за межі середніх 5–6 балів, а також показник MD.

Психологічний профіль показує, що працівники органів та установ виконання покарань: відкриті до взаємодії та комунікації; характеризуються ригідністю та конкретністю мислення; емоційно стійкі; дисципліновані, відповідальні, дотримуються моральних норм, сумлінно виконують професійні обов'язки; рішучі, сміливі, схильні до ризику; мають лідерські якості та високий рівень самоконтролю; високо оцінюють власні можливості, здібності.

При проведенні психологічної роботи з працівниками органів та установ виконання покарань доцільно зосередити увагу на низьких показниках фактора В та високих показниках – MD.

Під час вивчення психологічного профілю працівника ДКВС України виявлено статистично значущий кореляційний зв'язок між такими факторами: MD і F ($r=-0,503$; $p\leq 0,01$) – негативна кореляція самооцінки з неухважністю, безтурботністю; MD і L ($r=0,309$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок самооцінки з підозрілістю, заздрістю, перекладанням відповідальності за власні дії на інших осіб; А і Е ($r=0,419$; $p\leq 0,01$) – позитивний кореляційний зв'язок відкритості до спілкування та здатності до домінування; А і G ($r=0,340$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок відкритості до спілкування та нормативності поведінки; А і М ($r=0,357$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок відкритості до спілкування та мрійливості, розвиненим творчим потенціалом; А і Q2 ($r=-0,450$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок відкритості до спілкування та самостійності, ініціативності (працівники, які є більш відкритими до спілкування є несамотійними при прийнятті рішень, що може бути наслідком їх психологічної некомпетентності); В і Е ($r=-0,312$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок інтелекту та здатності до домінування (при низькому рівні розвитку інтелекту працівник прагне домінувати над іншими); В і G ($r=-0,316$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок інтелекту та нормативності поведінки (працівник з низьким рівнем інтелекту більш дотримується встановлених норм поведінки, ніж з високим); В і Q1 ($r=0,313$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок інтелекту та радикалізму; В і Q2 ($r=0,341$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок інтелекту та винахідливості; С і L ($r=0,323$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок емоційної стійкості та підозрливості, внутрішньої напруги, перекладання відповідальності за власні дії на інших, що може свідчити про внутрішньоособистісний дисонанс працівника; Е і Н ($r=0,428$; $p\leq 0,01$) – позитивний кореляційний зв'язок домінантності та сміливості; Е і М ($r=0,365$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок домінантності та мрійливості; Е і Q1 ($r=-0,330$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок домінантності та радикалізму (працівники, які прагнуть домінувати намагаються діяти консервативним способом, відмовляються від нових ідей, що може бути зумовлено невмінням вирішувати проблеми, їх аналізувати, прогнозувати та свід-

чити про психологічну некомпетентність); E і Q2 ($r=-0,304$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок домінантності та незалежності від групи; E і Q3 ($r=0,356$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок домінантності та лідерських якостей; E і Q4 ($r=-0,694$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок домінантності з активністю, високою мотивацією; F і H ($r=0,388$; $p\leq 0,05$), – позитивний кореляційний зв'язок емоційності, життєрадісності, безтурботності зі сміливістю, схильністю до ризику; F і I ($r=-0,436$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок емоційності, життєрадісності та емпатійності; F і L ($r=-0,341$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок емоційності, життєрадісності з підозрілістю, заздрістю; F і N ($r=-0,327$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок емоційності та врівноваженості, уміння вести себе тактовно при спілкуванні з різними людьми; F і Q3 ($r=0,499$; $p\leq 0,01$) – позитивний кореляційний зв'язок емоційності, життєрадісності та самоконтролю (можливо, при високих показниках емоційності у працівників спрацьовує механізм психологічного захисту, що проявляється у самоконтролі поведінки); G і N ($r=0,397$; $p\leq 0,01$) – позитивний кореляційний зв'язок нормативності поведінки та дипломатичності; H і I ($r=-0,357$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок сміливості, схильності до ризику та залежності, метушливості; I і M ($r=0,335$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок емоційної чутливості та мрійливості; L і N ($r=0,333$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок підозрілості та дипломатичності; L і O ($r=-0,556$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок підозрілості та невпевненості у собі; L і Q1 ($r=0,481$; $p\leq 0,01$) – позитивний кореляційний зв'язок підозрілості та радикалізму; L і Q3 ($r=-0,417$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок підозрілості та самоконтролю; M і N ($r=0,325$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок мрійливості та дипломатичності; N і Q1 ($r=0,313$; $p\leq 0,05$) – позитивний кореляційний зв'язок дипломатичності та радикалізму; N і Q3 ($r=-0,444$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок дипломатичності та самоконтролю; O і Q1 ($r=-0,312$; $p\leq 0,05$) – негативний кореляційний зв'язок невпевненості у собі та радикалізму; Q3 і Q4 ($r=-0,593$; $p\leq 0,01$) – негативний кореляційний зв'язок самоконтролю та активності, мотивованості. Дані свідчать, що у працівників з високим рівнем самоконтролю зниженою є активність та мотивація. На нашу думку, цей взаємозв'язок може вказувати на внутрішньоособистісні конфлікти працівників для вирішення яких доцільно розвивати психологічну компетентність.

Вивчення психологічного профілю працівника ДКВС України дає можливість констатувати, що не всі індивідуально-особистісні особливості відповідають повною мірою вимогам професії. Зокрема, фактор В показує низький рівень інтелекту, фактор MD свідчить про завищену самооцінку. Окремі кореляційні зв'язки у структурі психологічного профілю працівника ДКВС України вказують на внутрішньоособистісні конфлікти.

На нашу думку, невідповідність психологічного профілю працівника ДКВС України психологічному профілю професії зумовлена відсутністю чинника, який би сприяв наближенню психологічного профілю працівника до психологічного профілю професії. Таким чинником може виступати компетентність працівника ДКВС України, а точніше – психологічна компетентність.

З результатів дослідження випливає доцільність розробки та впровадження цілісної програми оптимізації розвитку психологічної компетентності у працівників органів та установ виконання покарань в процесі професійної діяльності, а також на етапі підготовки у вищих навчальних закладах, що належать до сфери управління ДКВС України.

Висновки. 1. Психологічний профіль працівника ДКВС України представлений: відкритістю до взаємодії та комунікації; ригідністю і конкретністю мислення; емоційною стійкістю; дисциплінованістю, відповідальністю, дотриманням моральних норм, сумлінним виконанням професійних обов'язків; рішучістю, сміливістю, схильністю до ризику; лідерськими якостями та високим рівнем розвитку самоконтролю; завищеною оцінкою власних можливостей, умінь та здібностей.

2. Для наближення психологічного профілю працівника ДКВС України до психологічного профілю професії доцільно розробити та впровадити цілісну програму оптимізації розвитку психологічної компетентності.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Актуальними питаннями є вивчення психологічного профілю успішних та неуспішних працівників ДКВС України та вивчення взаємозв'язку критеріїв психологічної компетентності працівників органів і установ виконання покарань з індивідуально-особистісними особливостями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Левенець А. Є.* Типологія професійних деформацій особистості / А. Є. Левенець // Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті зі законом, крізь призму правових реформ : зб. матеріалів V міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 24 листоп., 2017 р.). – К. : Ін-т крим.-викон. служби; ФОП Кандиба Т. П., 2017. – С. 153-156.
2. *Сахнік О. В.* Психологічне супроводження професійної діяльності працівників Державної пенітенціарної служби України як ефективний засіб забезпечення їх особистої безпеки та надійності / О. В. Сахнік // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. – 2015. – № 1 (74). – С. 496-506. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_ppn_2015_1_40.
3. *Чичуга М. М.* Концепт психологічної підготовки психологів відділу по роботі з персоналом органів та установ виконання покарань / М. М. Чичуга // Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті зі законом, крізь призму правових реформ : зб. матеріалів V міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 24 листоп., 2017 р.). – К. : Ін-т крим.-викон. служби; ФОП Кандиба Т. П., 2017. – С. 297-299.

REFERENCES TRANSLITERATED

1. *Levenets A. Ye.* Typolohiia profesiinykh deformatsii osobystosti / A. Ye. Levenets // Aktualni problemy prav liudyny, yaka perebuvaie v konflikti zi zakonom, kriz pryzmu pravovykh reform : zb. materialiv V mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 24 lystop., 2017 r.). – K. : In-t krym.-vykon. sluzhby; FOP Kandyba T. P., 2017. – S. 153-156.
2. *Sakhnik O. V.* Psykholohichne suprovodzhennia profesiinoi diialnosti pratsivnykiv Derzhavnoi penitentsiarnoi sluzhby Ukrainy yak efektyvnyi zasib zabezpechennia yikh osobystoi bezpeky ta nadiinosti / O. V. Sakhnik // Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Ser. : Pedahohichni ta psykholohichni nauky. – 2015. – № 1 (74). – S. 496-506. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_ppn_2015_1_40.
3. *Chychuha M. M.* Kontsept psykholohichnoi pidhotovky psykholohiv viddilu po roboti z personalom orhaniv ta ustanov vykonannia pokaran / M. M. Chychuha // Aktualni problemy prav liudyny, yaka perebuvaie v konflikti zi zakonom, kriz pryzmu pravovykh reform : zb. materialiv V mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 24 lystop., 2017 r.). – K. : In-t krym.-vykon. sluzhby; FOP Kandyba T. P., 2017. – S. 297-299.

Yatchuk M. S. Psychological profile of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine. The article reveals the problem of the psychological profile of the employee

of the State Criminal-Executive Service of Ukraine. The psychological profile of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is proposed. The analysis of separate factors of the psychological profile of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is carried out. It was revealed that the psychological profile of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is presented: openness to interaction and communication; rigidity and specificity of thinking; emotional stability; discipline, responsibility, observance of moral norms, diligent performance of professional duties; determination, courage, predisposition to risk; leadership qualities and a high level of self-control; overheard self-esteem of their own abilities, abilities. It is noted that taking into account the peculiarities of the psychological profile of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine will help in the implementation of professional psychological selection and psychological support of the service activities of the organs and penitentiary institutions. It is proposed to approximate the psychological profile of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine to the psychological profile of the profession to develop and implement a comprehensive program for optimizing the development of psychological competence. Prospects for further exploration in this direction are indicated: study of the psychological profile of successful and unsuccessful employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine; study of the relationship between the criteria of psychological competence of employees of organs and penal institutions with individual psychological properties.

Key words: psychological profile, self-esteem, professional activity, psychological competence, optimization of psychological competence development.

Отримано: 1.06.2018

УДК 159.9

Третяк Тетяна Миколаївна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ПЕРЦЕПТИВНО-МИСЛЕННЄВИХ СТРАТЕГІЙ В ПРОЦЕСІ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ УЧНЯМИ ЕВРИСТИЧНИХ ЗАДАЧ

Третяк Т. М. Особливості проявів перцептивно-мисленнєвих стратегій в процесі розв'язування учнями евристичних задач. Обґрунтовується діагностичний потенціал такого методичного засобу, як розв'язування евристичних задач (на принциповий винахід). Розглядається специфіка його реалізації щодо різних етапів структури процесу розв'язування конструкторської задачі. Формулюються критерії та індикатори ефективності перцептивно-мисленнєвої діяльності особистості. Критерій: рівень адекватності трансформації початкових умов задачі в шукані її умови. Індикатори: рівні відповідності шуканих умов задачі вихідним її умовам. Критерій: рівень системної організації творчого інструментарію особистості. Індикатори: рівні реалізації творчого інструментарію. Критерій: новизна продукту діяльності особистості. Індикатори: рівні новизни – об'єктивна, суб'єктивна. Здійснюється аналіз трансформації образів, виникаючих у процесі конструювання інформаційних систем: детермінації прообразу шуканого розв'язку змістом її умови та наявних актуальних знань, локалізації прообразних асоціативних полів у результаті структурно-функціонального аналізу наявної інформації; стимулювання утворення спектру прообразів, у тому числі найоптимальнішого, що стає провідним образом; трансформується в образ-проект, а далі і в образ-розв'язок. Визначаються особливості проявів перцептивно-мисленнєвих стратегій у процесі розв'язування учнями евристичних задач. Наголошується на необхідності врахування взаємодії двох взаємопов'язаних стратегічних потоків інформації, які взаємофункціонують протягом всього процесу розв'язування зада-