

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЮ СЛУЖБОЮ УСТАНОВИ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ ОБ'ЄКТ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Вінніченко С.С.
Полтава, Україна*

Якісне управління діяльністю соціально-психологічної служби установи виконання покарань є актуальною проблемою у повсякденній життєдіяльності вказаної організації.

Основними завданнями соціально-психологічної служби є:

– організація та проведення профілактично-роз'яснювальної роботи, спрямованої на виховання у засуджених прагнення до законотворчої поведінки та використання передбачених законодавством заохочувальних норм;

– здійснення оцінки ризиків скоєння повторних злочинів;

– реалізація програм диференційованого виховного впливу на засуджених;

– підготовка засуджених до використання ними передбачених законодавством заохочувальних норм;

– профілактика порушень режиму тримання;

– сприяння своєчасному наданню засудженим та ув'язненим кваліфікованої медичної допомоги;

– організація та проведення корисного дозвілля засуджених;

– проведення виховної роботи із засудженими та контроль за своєчасним відшкодуванням ними позовів та судових витрат;

– залучення до навчання та суспільно-корисної праці новоприбулих засуджених;

– організація психологічної роботи з засудженими та ув'язненими.

Основною проблемою в організації соціально-психологічної роботи з засудженими та ув'язненими є обмеження доступу соціальних працівників неурядових організацій, представників релігійних та інших організацій до охороняємої зони виправних установ та до спілкування з засудженими та ув'язненими, а також обмеженість наявності технічних засобів для проведення онлайнзаходів в установах.

Актуальними шляхами вирішення вищевказаних проблем є:

– проведення роботи з неурядовими організаціями щодо забезпечення пенітенціарних установ комп'ютерною технікою з метою достатнього проведення заходів в режимі онлайн;

– розробка та впровадження нових методик в роботу психологів установи;

– розробка та впровадження спільних з представниками релігійних та неурядових організацій програм підготовки до звільнення, релігійного, правового, трудового та фізичного виховання.

Для реалізації вищевказаних ініціатив на рівні міста Полтави було розроблено «Міську цільову програму боротьби зі злочинністю та профілактики правопорушень на 2016-2020 року», в рамках якої запроваджено програму соціального супроводу з використанням онлайн технологій засуджених під час відбування покарання та після звільнення на територію міста Полтави (протягом 2020 року неурядовою організацією охоплено 45 осіб), Північно-Східним міжрегіональним управлінням з питань виконання покарань Міністерства юстиції України було розроблено Методичні рекомендації, якими було затверджено нові методики щодо вивчення засуджених та ув'язнених, крім того на рівні держави було запроваджено проведення оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення в межах соціально-виховної роботи із засудженими в установах виконання покарань.

Впровадження вищевказаних новацій є яскравим прикладом втілення соціально-виховних лайфхаків, розроблених на основі методик А.С. Макаренка, в систему роботи соціально-психологічної служби установи виконання покарань.

Список використаних джерел:

1. Яковець І.С. Методичні рекомендації щодо проведення оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення в межах соціально-виховної роботи із засудженими в установах виконання покарань, 2019. 235 с.
2. Мосійчук Ю.А. ПСМРУМІОУ. Методичні рекомендації для використання персоналом соціально-психологічної служби установ виконання покарань та слідчих ізоляторів. Харків, 2020. 213 с.
3. Калівошко В.М. Політика щодо боротьби з самогубствами та членушкодженнями. Київ, 2018. 34 с.

ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*Вовчанська І.С.
Полтава, Україна*

Ринок ставить організацію у нові відносини з державними органами, з виробничими та іншими партнерами по бізнесу, безпосередньо з працівниками.

Коли встановлюються нові економічні та правові регулятори, змінюються відносини між керівником та підлеглими, між працівниками всередині організації. Через це зростають вимоги до управління людськими ресурсами, де людський чинник стає головним фактором виробництва.

Управління людськими ресурсами включає: управління, роботодавців, робітників, студентів, професіоналів, зацікавлених в ефективному управлінні людськими ресурсам.

Фахівці у сфері людських ресурсів покликані забезпечити методи управління людьми, які б підтримували пріоритети установи й забезпечували