

✓ сприяє вирішенню кросс-лінгвістичних проблем сумісності термінів, а відтак належній організації порівняльних досліджень та аналізу іншомовних текстів. Особливості правової доктрини позначаються на використанні термінології, тому підбір еквівалентних відповідностей для адекватного перекладу термінів можливий тільки після дослідження взаємозв'язків всередині кожної термінологічної системи, а також вивчення міжсистемного їх співвідношення. До прикладу, зарубіжна кримінологія здебільшого не сприймає загальноприйнятого на пострадянському просторі словосполучення «економічна злочинність», натомість використовуючи більш ємне на їх погляд — *white-collar crime* / *білокомірцева злочинність*, яке у свою чергу споріднене із «*occupational crime*» / *злочинність за родом зайнятості*;

✓ використовується для стандартизації законодавчої техніки, усунення неузгодженості в нормативно-правових актах, моніторингу релевантності термінологічного та змістовного навантаження кримінально-правових норм та положень інших нормативно-правових актів профілактичного характеру, проведення кримінологічної експертизи законодавства;

✓ є основою для пошуку латентної інформації/*data mining* та побудови інших кримінологічнозначимих інформаційно-пошукових систем.

Список використаних джерел

1. Зацеркляний М. М., Узлов Д. Ю. Об'єктно-орієнтований тезаурус і словник колокацій для бази знань криміналістичних інформаційних систем // Системи обробки інформації. – 2013. – Випуск 2 (109). – С. 183–186.
2. Каньгин Г. В. Контекстно-ориентированная концептуализация исследовательских понятий // Социологический журнал. – 2007. – № 3. – С. 59–80.

МАРЧУК А. І.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри кримінології та кримінально-виконавчого права,
кандидат юридичних наук, доцент

КОНЦЕПТУАЛЬНІ МОДЕЛІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ

Теоретичні засади побудови моделей персоналу пенітенціарних установ, розробка моделей фахівця, пристосованого до роботи в умовах вітчизняного ринку, вченими висуваються в число першорядних проблем. Окрім того, без вирішення кадрових питань кримінально-виконавчої

системи неможливою уявляється реалізація завдань чинного кримінально-виконавчого законодавства. Як слушно у цьому контексті зазначає С. Річардс: «кримінально-виконавчі установи не можуть обирати своїх засуджених, але вони в змозі обирати свій персонал» [1, с. 245].

Зазначимо, що на початку 90-х років державний Перелік спеціальностей (спеціалізацій) включав виправно-трудова спеціалізацію, що дало можливість відповідного спрямування професійно-освітньої підготовки фахівців. Але з 1997 року в переліку спеціальностей, що забезпечуються системою національної освіти, відсутні такі, що повною мірою відповідають потребам професійної діяльності у сфері виконання покарання [2, с. 183].

Концептуально можна виділити три системи підбору кадрів у світовій управлінській літературі: «американська» (визначення кола функцій — підбір посадовця); «японська» (підбір посадовця — визначення для нього з урахуванням його сильних і слабких сторін кола функцій); «європейська» (визначення кола функцій — підбір під них посадовця, оптимальне використання його на посаді з урахуванням позитивних і негативних його сторін) [3, с. 10].

У діяльності ж органів кримінально-виконавчої системи України, ця діяльність базується на американській системі: 1) визначення системи посадових функцій; 2) оцінка кандидатів на посаду; 3) підбір персоналу.

Але в українській пенітенціарній системі підбору кадрів існують свої особливості, які обумовлені потребами практики. Умовно можна виділити два шляхи підбору пенітенціарного персоналу: 1) брати на роботу «найкращих», 2) вдосконалити процедуру роботи з персоналом [4, с. 263]. Аналіз практики свідчить про те, що втримати на роботі у непрестижній зараз пенітенціарній системі «найкращих» доволі складно, так як протягом 1–2 років вони залишають систему. Слід вказати, що значною залишається плінність персоналу, який перебуває на посадах психологів та начальників відділень соціально-психологічної служби.

Виходячи з вищезазначеного вважаємо, що у сучасних умовах саме другий шлях буде більш ефективним. Але яким чином можна вдосконалити процедуру роботи з персоналом?

Зазначимо, що проведене І. С. Яковець дослідження стосовно оцінки ефективності діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України її персоналом показало, що жоден з респондентів не визначив критерієм ефективності число осіб, які протягом звітного періоду підвищили рівень своєї підготовки у різних навчальних закладах [5, С. 135].

У більшості міжнародних документів, наприклад, в Мінімальних стандартних правилах поводження зі в'язнями, зазначається, що після прийняття на роботу і в ході їхньої подальшої діяльності ці працівники повинні підтримувати і підвищувати свою кваліфікацію, проходячи без відриву від роботи курси підготовки, що організовуються у відповідні проміжки часу. Протягом поточного року відбулися зміни у якісному

складі начальників відділень соціально-психологічної служби у системі ДПтС. Так, на 3 % збільшилась кількість осіб, які мають вищу освіту [6]. Серед начальників відділень соціально-психологічної служби, що мають вищу освіту, залишається низькою частка тих, які мають кваліфікацію юриста або педагога — 55 % (+7 % порівняно з минулим роком). Незначна частка педагогів та юристів серед начальників відділень в установах Чернігівської (33,3 %), Чернівецької (33 %), Хмельницької (40,2 %), Донецької (42,6 %) та Полтавської (47,3 %), областей [6].

Відомо, що нормативні акти щодо підбору персоналу пенітенціарних установ перероблені за зразками, зорієнтованими на міліцію, завдання якої суттєво відрізняються від завдань основної частини персоналу пенітенціарних установ. Якщо перед кримінально-виконавчою установою поставлене завдання перш за все здійснювати пенітенціарний процес, досягати пенітенціарних цілей (повертати в суспільство «соціально здорових» людей з усвідомленням та стійкими навичками ведення суспільно безпечного, якщо не корисного життя), то працівники пенітенціарних установ повинні бути схильними та здібними до цього.

Список використаних джерел

1. Stephen C. Richards, Jefferey Ian Ross A convict perspective on the classification of prisoners / Stephen C. Richards, Jefferey Ian Ross // Reaction essay. – number 2. 2003. PP. 245–252.
2. Колб О. Г. Запобігання злочинності у місцях позбавлення волі: Навч. посіб. / Колб О. Г. Лупьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. Уп-ту ім. Лесі Українки, 2005. – 494 с.
3. Смоловик П. Управление процессом подбора персоналом / П. Смоловик // Персонал, 2000. – № 4. – С. 101–105.
4. Ягунов Д. В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування: монографія/ Д. В. Ягунов; Державна пенітенціарна служба України. 4-е вид., переробл. та доповнене. – О.: Фенікс, 2011. – 446 с. ПОВТОР
5. Яковець І. С. Оцінка ефективності діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України персоналом цієї служби / І. С. Яковець // Питання боротьби зі злочинністю. – 2008. – С. 126–138.
6. Огляд результатів соціально-виховної роботи із засудженими в установах Державної кримінально-виконавчої служби України у 2016 році.