

**В.Г. Саєнко**канд. екон. наук,  
м. Донецьк

## РОЗВИТОК ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ЗАСУДЖЕНОГО ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПОСЛУГИ В СЕРЕДОВИЩІ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВИ

**Постановка проблеми і її зв'язок із найважливішими науковими і практичними завданнями.** Одним з головних завдань суспільства є прагнення неухильно збільшувати масу робочої сили в матеріальному виробництві, бо пошуковий фонд споживання в суспільстві виступає засобом збереження людського існування до тих пір, поки потенціал робочої сили дозволяє самовідтворюватися, зберігати за собою функцію способу забезпечення себе і решти населення, яка зайнята у сфері послуг і державного забезпечення життєдіяльності або з якоїсь причини не приймає участі ні у виробництві, ні в управлінні, ні в обслуговуванні. За названим мотивом може розглядатися й спецконтингент і обслуговуючий наглядацький і виховний персонал пенітенціарної системи. Це означає, що повинна бути в державі додаткова споживча сила, що створюється працівниками матеріального виробництва, яка зберігає розвиток сфери послуг і підтримує життєдіяльність непрацездатного або невлаштованого у відповідну сферу населення.

Питаннями дослідження розвитку продуктивних сил у пенітенціарній системі держави займалися Жук Л. А., Жук І. Л., Прусс В. М. та інші науковці [1–3]. Організаційна функція пенітенціарної системи держави забезпечує розвиток її виробничого і економічного середовища за далекоглядною задачею підготовки людини до включення в суспільне виробництво. Вирішення такої задачі має методичні процедури, які на даний період часу досліджені недостатньо.

**Метою статті** є розробка методичного підходу розвитку працездатності людини в умовах середовища пенітенціарної системи держави.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Головним методичним підходом до розвитку людини у пенітенціарній системі держави до того рівня, що дозволяє включитися у виробничий простір державної системи, за методикою дослідження є набуття особистістю професійних знань, навичок і умінь, щоб виконувати визначені операції, рухи і роботи. Оскільки треба прив'язуватися до конкретного виду діяльності, що сприймається економічним середовищем пенітенціарної системи держави, і в залежності від його змісту конструювати метод чи надавати загальні положення і рекомендації, то розглядаються загальні методичні питання. За таким засобом методичним підходом спочатку приймається те відоме фахівцям положення, за яким стверджується наступне: первинно людина здатна виконувати певну роботу по самозабезпеченню визначально на побутовому рівні, а далі вона послідовно розвиває власні фізіологічні професійні здібності, щоб включитися в суспільно корисну працю. Тобто розглядається людина самодостатня, здатна здійснювати певну діяльність, і завдання суспільства чи пенітенціарної системи держави полягає в розширенні її працеготовності засобами, що виокремлюються за критерієм діяльності і праці.

Діяльність людини реалізується за допомогою конкретної праці, яка дослідниками [4] представляється через показники фізичної і розумової працездатності, її продуктивності але для даної розробки найточніше описується по методу працеготовності, який запропонований Леманом [4, с. 12–14]. За фізичним механізмом віддзеркалення такої працеготовності особи розрізняються за чотир-



У професійному середовищі — в першій складовій системі, що вивчається, — знаходять місце і взаємодіють «суб'єкт праці» і «чинники професійного середовища». До встановлення їх сутності і характеристик приступимо у вказаній послідовності. Тобто потрібно говорити або про здібність людини до праці, і тоді виходить набір його фізичних складових, або поставити завдання вибору окремої її якості, яку потрібно пристосовувати відповідно відомим виробничо-технологічним умовам. Перевагою щодо предмету роботи надається другому варіанту розгляду зв'язків, оскільки в ньому можна одночасно представити загальні процеси трудової діяльності, стан працівника і принципи раціональної організації робочих місць і робочих рухів.

Включення в дію індивідуальної здатності людини здійснюється саме в професійному середовищі, в якому ряд специфічних чинників вносить корегування ситуації, звичної для людини. Чим менш підготовлена людина до праці, тим більш істотна дія на його психіку виявляється цими чинниками. За даними досліджень [4–6] та ін. чинники професійного середовища впливають в основному на здоров'я і працездатність людини, на її ставлення до праці, ступінь задоволеності працею, ефективність і якість праці. Фахівці ділять основні чинники професійного середовища, як правило, на чотири групи, в числі яких:

- 1) санітарно-гігієнічні (мікроклімат, освітленість, рівень шуму, механічні коливання, випромінювання та ін.);
- 2) психофізіологічні (фізичне навантаження, нервово-психічна напруга, організація робочого місця та ін.);
- 3) естетичні (художнє оздоблення інтер'єру, виробничих приміщень, пропорційність форм і кольорове оформлення робочого місця і т. п.);
- 4) соціально-психологічні (психологічний клімат колективу).

Положення, що людина може працювати успішно лише при достатньо обмежених відхиленнях значень чинників від прийнятих норм. Тобто, чим більші ці відхилення від норми, тим нижчий показник працездатності людини і результати його праці. Тому вивчення впливу чинників професійного середовища на показники виробничої діяльності необхідно здійснювати з метою створення найбільш комфортних умов, які забезпечують оптимальну динаміку працездатності, добре самопочуття і сприяють збереженню здоров'я працюючих. Оскільки для даного дослідження першорядну важливість мають чинники професійного середовища, що формуються на принципах психофізіологічної спрямованості, то для опису слід залучити матеріали з галузі психології і фізіології праці. Комплексність розгляду досягається на основі того, що людина отримує знання або сукупність уявлень про:

- предмет праці і зміст професійних завдань;
- фізичні компоненти професійного середовища і властивості їх прояву;
- структуру фізичного і нервово-психічного навантаження, що укладається в праці;
- особистісні цінності робочої професії або їх комплекс;
- психічні стани людини, обумовлені процесом праці, і необхідні якості емоційної стійкості та умови адаптації працівника до професійного середовища.

Маючи в своєму розпорядженні знання, людина на рівні суб'єкта праці складає особисте уявлення про індивідуально-психологічні властивості, які необхідні для середовища конкретної діяльності, виробляє ставлення до праці і оцінює відповідність власних якостей професійному середовищу, і навпаки — професійного середовища ціннісним орієнтаціям суб'єкта праці. Тобто його уява починає обґрунтовувати ряд логічних побудов, які дозволяють йому ухвалити рішення, щоб увійти в середовище професійної діяльності.

Перед розглядом даної групи питань треба звернути увагу фахівців на ту обставину, що людина вступає в виробничу діяльність, яка відрізняється часто вельми складними функціями, діями і зв'язками. У простому варіанті її уявлень виникає предмет праці, як система властивостей і взаємин речей, явищ, процесів, якими людина, що працює на певному трудовому посту (робочому місці), повинна в думках або практично оперувати, тобто розпізнавати, враховувати, упорядковувати, перетворювати, зберігати або відшукувати їх. Ці взаємозв'язки належать п'яти основним типам предметів праці, які за класифікацією Є. А. Климова [7] визначають тип професії і які треба тут назвати:

- біономічні спеціальності U предмет праці — природа, живі організми,
- технономічні спеціальності U технічні системи, матеріали, енергія,
- соціономічні спеціальності U люди, групи, колективи,
- сигнономічні спеціальності U знакові системи,
- артономічні спеціальності U художні образи або їх елементи.

Мета праці, а в даному розгляді — результат, якого вимагає або чекає від людини суспільство, визначає професійні завдання. Для гностичних спеціальностей це, власне, і завдання розпізнати, розрізнити, визначити, оцінити, розібратися, перевірити; для перетворювальних — обробити, упорядкувати, організувати, вплинути, обслужити; для проектно-пошукових — винайти, придумати, знайти новий результат, зразок, варіант. У число знарядь праці Є. А. Клімов пропонує включити не тільки оброблювальні інструменти, але і будь-які засоби, що підсилюють здатність людини по розпізнаванню особливості об'єкту праці і дії на нього. Тому до знарядь праці слід відносити не тільки машини і механізми, вимірвальні інструменти і прилади, автомати, апарати і пристосування, але й «функціональні засоби організму», серед яких своє місце займають виразні засоби поведінки, мови, правила вирішення теоретичних і практичних задач і т. п.

Виходячи з проведеного теоретичного аналізу, слід зробити проміжне узагальнення, що, вступаючи в професійне середовище, суб'єкт праці, по суті індивідуально-психологічних властивостей, що вносяться до перетворення, умінь і навиків, що включаються в дію мотивів, знань і трудових установок, є людиною-оператором, яка звертається до резервів власних фізичних і розумових здібностей і на цій основі здійснює діяльність по сприйняттю зовнішньої інформації, зміст якої полягає в очікуванні, прийманні і обробці цільових сигналів. Методичний підхід до аналізу діяльності у формі оператора по прийманню і обробці інформації дозволяє виділити в цій діяльності етап інформаційного пошуку, до

якого відносяться функції по виявленню, пізнанню і декодуванню сигналів, виділенню зі всієї сукупності сигналів значущої інформації, виявленню змін в стані керованих об'єктів або відхилень від нормальних режимів роботи, виділенню найбільш критичних об'єктів і ситуацій і розташуванню їх по ступеню важливості або терміновості в чергу для подальшого обслуговування.

Діяльність в режимі інформаційного пошуку в умовах впливу завершується проявом стресових чинників. В якості таких чинників можуть виступати дефіцит часу пред'явлення інформації, що викликає інформаційне перевантаження, і відволікаючий шум. Необхідні параметри для контролю можуть бути отримані на основі моделювання діяльності по виявленню в інформаційному полі змін, що подаються в різних формах і режимах. Залишаючи поки що без уваги форми сигналів і змін, визначимся з режимами. Можливі такі їх варіанти:

а) базовий. Час пред'явлення інформації не обмежується і задається власне респондентом;

б) функціональний. Респондент працює в режимі, наближеному до технологічного, в примусовому темпі і режимі недостатності часу на осмислення умов, обдування і ухвалення рішення;

в) збиваючий. Респондент працює в умовах, детермінованих сигналами і шумом і відволікаючих його увагу.

Загальним показником оцінки суб'єкта праці виступає зростання або зниження величини інформативного показника. Таким показником на розсуд методики можуть бути вибрані працездатність, швидкість переробки інформації, число помилок, частота серцевих скорочень та ін., або повне припинення у відповідь дій оператора. Остання обставина вимагає реалізації повторного, детальнішого тестування такої його здібності, якою є стійкість організму до зміни умов протікання діяльності.

Ефективність інформаційного пошуку в середовищі суб'єкта праці пов'язується з вдосконаленням його робочого місця. Розрахунок цього показника ведеться відповідно до часу пошуку і вірогідності правильного вирішення задачі. Розподіл часу пошуку може бути описаний якою-небудь теоретичною функцією розподілу. Більшість дослідників, вважаючи, що пошук носить випадковий характер і що в процесі пошуку відсутнє запам'ятовування порядку переглядання ділянок зображення, застосовують для опису експоненціальну функцію, якою є:

$$F(t) = 1 - e^{-\gamma t}, \quad (1)$$

де  $t$  — час пошуку;

$\gamma$  — параметр розподілу, рівний;

$\frac{1}{t}$  (тут  $t$  — середній час пошуку).

Ефективність пошуку залежить від багатьох чинників, наприклад, від освітленості, яскравості, контрастності зображення, загальної кількості фонових об'єктів або окремих ділянок інформаційного поля, схожих з шуканим об'єктом, від стратегії пошуку, стану спостерігача, якості апаратури і т. п. Присутність в інформаційному полі ділянок або об'єктів, схожих з шуканим, є одним з найістотніших чинників, що впливають на ефективність пошуку. Це пов'язано з тим, що в процесі інформаційного пошуку спостерігач послідовно переглядає ділянки зображення і порівнює їх з еталоном, що

зберігається в пам'яті шуканого об'єкту. Залежно від практичної необхідності експериментально доступне вивчення впливу кожного з названих чинників на середній час пошуку і розрахунок чисельного значення параметра  $\gamma$  експоненціального розподілу.

Приведене означає, що в перелік професійно значущих властивостей людини можна включити її схильність до сприйняття зовнішніх подразників і сигналів відомим способом, до їх систематизації, вироблення і ухвалення рішення, до приведення в дію потрібного руху для завершення успішного практичного технологічного завдання. Щоб завершити опис внутрішніх професійно значущих властивостей людини, потрібно описати механізм приведення в дію потрібного руху. Такий механізм фахівцям відомий і полягає він в мобілізації утримання людиною вольового зусилля, яке може бути зміряне, наприклад, по тривалості його утримання. Звернемося до змісту терміну «вольове зусилля».

Вольове зусилля — це свідомо здійснюване зусилля над собою, що є імпульсом до вибору мети, до концентрації уваги на робочому об'єкті, до виконання ухваленого рішення, до початку або зупинки руху і т. п. Вольове зусилля виявляється на будь-якому етапі, реалізації вольової дії, пов'язаної із запуском або зупинкою його, з подоланням труднощів об'єктивного і суб'єктивного характеру, що виникають в процесі трудової діяльності людини. До цього відноситься і подолання несприятливих психічних станів — стомлення, монотонії, напруженості, страху придушення конкуруючих домінант, викликаних сторонніми емоційними чинниками, і т. п.

Вивчення вольового зусилля відноситься до проблеми ефективності і надійності трудової діяльності людини і має практичне значення при діагностиці якостей особистості у ряді таких професій, при виборі яких професійне обстеження і психологічний відбір осіб грають переважуючу роль. Особливо цей процес важливий для діяльності людини в екстремальних умовах, коли виникають перешкоди на шляху досягнення заданої мети. На стадії навчання саме цей процес створення надзвичайних умов, що вносять значні труднощі в здійсненні діяльності суб'єкта, є для тренування необхідним.

Існує безліч методів контролю вольового зусилля, в основу яких покладений єдиний принцип, — принцип вимірювання витривалості людини. По суті методами враховується витривалість м'язової роботи статичного або динамічного характеру, витривалість як реакція на дію зовнішніх подразників і на подолання зростаючого стомлення в розумовій роботі у формі затримки ендогенно обумовленого автоматичного процесу. Зовні це виглядає як затримка дихання.

Загальним недоліком методів виступає те, що витривалість як здатність людини тривало виконувати роботу без зниження її ефективності і якості пов'язана не тільки з вольовим зусиллям, але й з рядом інших чинників. Наприклад, з енергетикою м'язової діяльності, якщо йдеться про випадок, в якому фізична робота переважає. Тому про здатність людини тривало підтримувати вольове зусилля можна говорити в тому випадку, якщо загальний час роботи розділяється на два етапи, а саме: до втоми і після неї, щоб повністю підтримувати задане зусилля. Відчуття втоми — це об'єктивний критерій поділу загального часу витривалості на два компо-

ненти і саме в другому компоненті роботи, на тлі втоми, людина функціонує при іншому режимі регулювання — екстремальному, а зусилля, які вона прикладає, психічно і енергетично значно зростають. Отже, робити висновок про здібність до підтримки вольового зусилля слід не за загальним часом витривалості, а за часом роботи на межі втоми, тобто не за першим, а за другим компонентом витривалості.

Найбільш простим і надійним методом вимірювання вольового зусилля є утримання статичного зусилля певної інтенсивності на динамометрі. Для розрахунку такого зусилля застосовуються спрощені формули:

$$ВУ(в секундах) = T_e - T_y; \quad (2)$$

$$ВУ(\%) = \frac{ВУ(в секундах)}{T_e},$$

де  $T_e$  — загальний час роботи або витривалість, с;  
 $T_y$  — час появи відчуття втоми, с.

Вольові зусилля піддаються регуляції. Наприклад, методом фізіологічної раціоналізації праці можна вплинути і на чинники професійного середовища, і на умови праці суб'єкта. Науці також відомо безліч фізіологічних принципів раціональної організації робочих місць і робочих рухів [8]. У таких розробках, в основному, звертається увага фахівців на наступні три їх групи:

поза тіла під час роботи і вплив пози на рухи;

робочі рухи, механізм їх виконання, об'єм, напрям, координація і оптимізація траєкторії рухів;

взаємовідношення в роботі м'язів, органів чуття і кінцівок.

Проте, сказаного, щоб вважати докази обґрунтованими, недостатньо, бо системним підходом до еволюції органічних форм виявляється, що людина розглядається в гармонії і у взаємодії із зовнішнім середовищем. Зміни умов навколишнього середовища ведуть до закономірної зміни її організму, який на діалектичних основах не тільки пристосовується до нього поступово сам, але і змінює до певної міри його структуру і зміст. Це явище використовується суспільством, оскільки виявляється з найбільшим ефектом у формі праці і людської діяльності, в якій принцип єдності організму і зовнішнього середовища, на якому ґрунтується розвиток і вдосконалення людини, найбільш виражений і зв'язується фахівцями [9, с. 19] «зі спеціальною роботою нервової і м'язової систем, обумовленої характером даної професії», окремої роботи або функції. Унаслідок дії принципу розподілу і кооперації праці цей зв'язок закріплює людину за трудовою операцією, що дозволяє суспільству за рахунок «підвищення її працездатності при особливим чином організованому повторенні одноманітної діяльності» [4, с. 6] отримати з одного боку благо, а з іншого — умови для нерівномірного і негармонійного розвитку самої людини, оскільки «професійна спеціалізація спричиняє значний розвиток одних відділів організму, з функцією яких пов'язана дана спеціальність, і деяке відставання інших» [9, с. 19]. Це означає, що діяльність людини накладає певний відбиток на будову тіла людини.

Розглянуте у загальних рисах представляє людину, зайняту в середовищі праці, але воно не є характерним

для професійної спеціалізації праці. Даний висновок підтримується фахівцями, не дивлячись на ту обставину, що на відповідальній стадії вибору виду діяльності соціалізація особи, як правило, включається досвід, який не дає остаточних переваг. У роботі термін «соціалізація особистості» відображає процес засвоєння і активного відтворення індивідуумом суспільного досвіду, в результаті якого він стає особистістю і набуває необхідних для життя серед людей знань, умінь, навичок і звичок» [10, с. 7]. Цей процес, за своїм змістом багаторазовий процес засвоєння і активного відтворення людиною соціального досвіду, конкретизується в освоєнні сукупності норм, вимог, кодексів і основ людських відносин і соціальної поведінки, що забезпечують продуктивну взаємодію в сферах суспільного життя. Основа соціалізації особистості приводиться в рух по мірі отримання уявлень про три сфери — діяльності, спілкування і само-свідомості. Щоб був ясний їх зміст, слід навести їх в роботі за даними цитованого автора, де під:

«діяльністю» розуміється «динамічна система взаємодії суб'єкта з світом» [10, с. 11], яка за допомогою дії, що складається з певних рухів, виявляється у вигляді гри, навчання, праці, або їх поєднання;

«спілкуванням» сприймається «складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, породжуваний потребами спільної діяльності і обміну, що включає інформацію, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття і розуміння іншої людини» [10, с. 8], яка за допомогою доцільної взаємодії людей, передачі соціального досвіду, трудових навичок, формування і задоволення духовних і матеріальних потреб виявляється через комунікативні, інтерактивні і перцептивні властивості, дії, і взаємозв'язки;

«самопізнанням» мають на увазі «відносно стійку усвідомлену систему уявлень індивіда про самого себе, на основі якої він будує свою взаємодію з іншими людьми і згідно ставиться до себе» [10, с. 8], яка на основі віддзеркалення реальності якогось даного виявляється через когнітивний, емоційний і оцінно-вольовий компонент.

Залежно від того, якому характеру і змісту відповідає пропонована діяльність, людина звертається до різномірних знань, умінь і навичок, щоб пристосувати власний досвід до виявленої однорідності і оцінити власні перспективи. Таке повинно враховуватися на прикінцевому етапі працевлаштування в'язня, що відбув покарання, у конкретний осередок суспільного виробництва і обміну діяльністю [11–12].

**Висновки.** Головним методичним підходом розвитку працездатності є набуття ув'язненими професійних знань, навичок і умінь для виконання визначеної технологією операцій, рухів і роботи в означеному виробничому процесі. Оскільки на казенному підприємстві пенітенціарної системи держави потрібно прив'язуватися до конкретного виду діяльності і в залежності від його змісту конструювати метод розвитку працездатності, то методичний підхід спирається спочатку на те відоме фахівцям становище, коли людина здатна плідно виконувати певну роботу по самозабезпеченню на побутовому рівні, а з урахуванням такої здібності можна розраховувати на те, що така людина є підготовленою до розвитку власних фізіологічних професійних здібностей,

---

для включення в суспільно корисну працю. Тобто у дослідженні розглядається людина самодостатня, що здатна здійснювати певну діяльність, і загальні завдання як суспільства, так і пенітенціарної системи держави зокрема, і полягає в розширенні її працездатності.

#### Література

1. Жук І. Л. Праця засуджених в місцях позбавлення волі : монографія / І. Л. Жук, О. М. Жук, О. М. Неживець. — К. : Кондор, 2009. — 266 с.
2. Прусс В. М. Пенітенціарна система України : монографія / В. М. Прусс, Д. В. Ягунов. — К. : Фенікс, 2006. — 251 с.
3. Жук Л. А. Ресоціалізація засуджених та осіб, звільнених з місць позбавлення волі : монографія / Л. А. Жук, І. Л. Жук, О. М. Неживець. — К. : Кондор, 2009. — 222 с.
4. Косилов С. А. Работоспособность человека и пути повышения / С. А. Косилов, Л. А. Леонова. — М. : Медицина, 1974. — 240 с.
5. Зинченко Т. П. Практикум по инженерной психологии и психологии труда : учеб. пособие / Т. П. Зинченко, Г. В. Суходольский, М. А. Дмитриева и др. — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1983. — 208 с.
6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М. : Политиздат, 1975. — 304 с.
7. Климов Е. А. Путь в профессию. — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. — С. 3–12.
8. Зайцев С. Л. Физиолого-экономические вопросы труда рабочих угольных шахт / С. Л. Зайцев, Г. В. Саенко. — Киев-Донецк : Вища школа, 1980. — 168 с.
9. Лысенков Н. К. Учебник нормальной анатомии человека / Н. К. Лысенков, В. И. Бушкович, М. Т. Привес. — М. : Медгиз, 1958. — 784 с.
10. Батаршев А. В. Психология предпринимательской деятельности. — Таллинн : ЭМОНО-Р, 1994. — 104 с.
11. Папаїка О. О. Розвиток середовища підприємства: господарський механізм стабілізації : монографія / О. О. Папаїка, В. М. Пристюк. — Луганськ : Альма-матер, 2004. — 247 с.
12. Саєнко В. Г. Організаційно-методичні положення життєзабезпечення пенітенціарної системи з порушеними відтворювальними процесами у промисловому регіоні / В. Г. Саєнко. — Донецьк : ДонНУЕТ, 2008. — 120 с.