ІІІ. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 377.4
DOI 10.32755/sjcriminal.2022.02.083

Борисенко Є. В.,
начальник,
Територіально відокремлене відділення
«Хмельницька філія Академії
Державної пенітенціарної служби»,
с. Давидківці, Хмельницька обл., Україна
ORCID: 0000-0001-9414-1952;
Павленко Ю. М.,
кандидат сільськогосподарських наук, доцент,
завідувач кафедри кінології,
Територіально відокремлене відділення
«Хмельницька філія Академії
Державної пенітенціарної служби»,
с. Давидківці, Хмельницька обл., Україна
ORCID: 0000-0002-4128-122X;
Бруневич В. М.,
начальник центру спеціальної підготовки,
Територіально відокремлене відділення
«Хмельницька філія Академії
Державної пенітенціарної служби»,
с. Давидківці, Хмельницька обл., Україна
ORCID: 0000-0003-2005-5685

ВЗАЄМОДІЯ HARD SKILLS ТА SOFT SKILLS У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СЛУХАЧІВ ТВВ «ХМЕЛЬНИЦЬКА ФІЛІЯ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ»

Адаптація Державної кримінально-виконавчої служби України до вимог світової пенітенціарної системи передбачає дотримання принципів законності, справедливості, демократизму, гуманізму за максимально широкого використання міжнародних стандартів. Водночас є дії, які неприпустимі для персоналу ДКВС України: провокації, поспішність в ухваленні рішень, розголошення фактів життя засудженого, бездіяльність і пасивність, байду-

жість. У цьому сенсі набуває особливої актуальності питання взаємодії так званих Hard skills та Soft skills, набутих слухачами за час навчання в закладі освіти. Серед персоналу ДКВС України, що проходять професійну підготовку у ТВВ «Хмельницька філія Академії Державної пенітенціарної служби», прикладом Hard skills є навички, яких слухачі набувають під час проведення практичних занять. Зазначено, що більшість предметів навчальних курсів, крім жорстких навичок, сприяють розвитку і Soft skills.

Ключові слова: *Hard skills, Soft skills, пенітенціарна служба, навички.*

Постановка проблеми. Адаптація Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДВКС) України до вимог світової пенітенціарної системи передбачає дотримання принципів законності, справедливості, демократизму, гуманізму за максимально широкого використання міжнародних стандартів [1; 2; 3].

Водночас згідно з Кодексом професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України є перелік дій, які неприпустимі для персоналу ДКВС України. Серед них: провокаційні дії, поспішність в ухваленні рішень, розголошення фактів життя засудженого, бездіяльність і пасивність, байдужість [4].

У відомчих нормативно-правових актах також зазначено, що «працівники установ зобов'язані постійно зміцнювати правопорядок в установах виконання покарань, проводити цілеспрямовану виховну роботу із засудженими; виявляти та запобігати вчиненню правопорушень з їх боку; вміло поєднувати високу вимогливість з уважним ставленням до кожного засудженого» (п. 28 Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань) [5].

У цьому контексті професійні та морально-етичні аспекти формування особистісних якостей персоналу ДКВС України мають на меті досягнення самостійного прагнення індивідуума «неухильно виконувати закони України, дотримуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту» [6].

У цьому сенсі набуває особливої актуальності питання взаємодії так званих Hard skills та Soft skills, набутих слухачами за час навчання в закладі освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зарубіжні науковці розробляють опитувальники, які сприяють визначенню гнучких компетентностей у осіб певних спеціальностей. Зокрема, спільні дослідження Стенфордського дослідницького інституту

та Фонду Мелона свідчать про те, що успіх осіб управлінського складу рейтингу «Fortune 500» залежить на 75 % від Soft skills і лише на 25 % від Hard skills. Згідно із зазначеними результатами робимо висновок, що вплив гнучких компетенцій на розвиток кар'єри є визначальним [7; 8; 9]. На важливість розвитку Soft skills вказують і топові бізнесмени, такі як засновник Space X Ілон Маск і основоположник компанії Ali Express Джек Ма.

Мета статті – провести аналіз взаємодії Hard skills та Soft skills у процесі підготовки осіб рядового та начальницького складу ДКВС України під час навчання в Територіально відокремленому відділенні (далі – ТВВ) «Хмельницька філія Академії ДПтС».

Виклад основного матеріалу. Залежно від співвідношення Hard skills та Soft skills розрізняють три категорії професій:

1. Професії теоретичного спрямування, де професійні знання та навички важливіші, ніж Soft skills. У цьому випадку Hard skills забезпечують успіх роботи загалом, а здатність до комунікацій не важлива.

2. Професії, що вимагають певного балансу професійних та комунікаційних навичок. У цьому випадку взаємодія з оточенням не менш важлива, ніж професійні компетенції.

3. Професії, де Soft skills посідають провідне місце: продажі, творчість, маркетинг. У цих спеціальностях уміння будувати стосунки, спілкуватися, привертати увагу, говорити, слухати гарантують загальний успіх.

Hard skills або так звані «жорсткі навички» – це знання та вміння, які необхідні для виконання певної роботи чи обіймання визначеної посади. Це професійні компетенції, які є можливість оцінити об'єктивно через те, що їх можна вивчити чи тестувати. Таким чином, для Hard skills характерні такі елементи: наявність документів про освіту, сертифікати про рівень певних знань, перелік знань і умінь, які можна перевірити та оцінити.

Soft skills – це універсальні компетенції, яким не надається належної уваги у професійно-технічній, фаховій передвищій та вищій сучасній українській школі на відміну від загальносвітових тенденцій. Виміряти та оцінити їх досить важко. Вияв Soft skills залежить від психологічних особливостей самої людини: типу її особистості, темпераменту, характеру. Це насамперед

здатність до командної роботи, комунікабельність, ефективність роботи у стресових умовах. М'які (гнучкі) навички – це риси характеру, знання, що ситуативно можуть бути використані у будь-якій роботі. Вони сприяють не стільки фактору становлення особистості як висококласного фахівця, скільки формуванню власної репутації та побудові кар'єри.

Вони формуються упродовж життя під впливом життєвого досвіду і виховання. Яскравим прикладом Soft skills є контроль над своїми емоціями. Одні люди вміють це досконало робити з дитинства через певний стиль виховання у сім'ї, а інших змушують навчитися з часом життєві обставини.

Найбільш необхідними у процесі роботи є такі м'які компетенції, як: відповідальність та дисциплінованість, уміння працювати в команді, лідерство, критичне мислення, креативність. Вони необхідні у всіх сферах діяльності, проте для їхнього розвитку і вияву потрібен час та терпіння.

Важливість Soft skills полягає в тому, що згідно з даними багатьох зарубіжних дослідників, ці компетенції – переваги майбутнього. З часом навіть у теоретичних предметах більш успішним стане той спеціаліст, який розуміється на командній роботі і вміє спілкуватися. Найбільша ймовірність побудови кар'єри та професіонального зростання також притаманна такій особі [10; 11; 12; 13].

Існує декілька основних причин розвитку в робітників навичок Soft skills:

1. *Адаптація працівників у робочому середовищі – запорука успішного розвитку компанії.* У багатьох дослідженнях вказується, що зростання заробітної плати не збільшує задоволення від роботи. Тому науковці радять створювати в колективі атмосферу довіри, лояльності до працівників та забезпечення гнучкого графіку роботи, але зі збереженням чітких вимог до поставлених та виконуваних завдань. Для успішного розвитку компанії необхідно залишити в минулому брак атмосфери співпраці та жорстку ієрархію в колективі.

2. *Світові тенденції щораз більшого використання штучного інтелекту у всіх сферах.* З плином часу попит на технічні навички Hard skills скоротяться і навіть висококваліфіковані працівники потраплять у зону ризику. Такі Soft skills як

креативність, уміння вибудовувати стосунки зі складними особами стануть визначальними.

3. *Гарантоване підвищення цінності та ефективності діяльності компанії.* Крилата фраза «кадри вирішують все» знову набуває все більшої актуальності, оскільки світові тенденції вказують на те, що до 2030 року дефіцит спеціалістів з потрібними Soft skills буде зростати. Конкурентна перевага компанії буде залежати від ефективного пошуку кандидатів і організації розвитку гнучких навичок у працівників (насамперед комунікація, вміння керувати емоціями, емпатія).

На думку авторів статті, професії осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, що проходять підготовку в ТВВ «Хмельницька філія Академії Державної пенітенціарної служби», належать до другого класу і потребують балансу жорстких та м'яких навичок.

У нашому випадку яскравим прикладом Hard skills є навички, яких слухачі набувають під час проведення практичних занять з таких дисциплін, як «Тактико-спеціальна підготовка», «Вогнева підготовка», «Спеціальна фізична підготовка», «Стройова підготовка» та інших. Кожна робоча програма дисципліни містить шкалу оцінювання набутих знань та вмінь, які наприкінці навчання трансформуються в результати навчання у формі комплексного заліку. Для кожного курсу існує перелік предметів, що мають бути вивчені слухачем під час опанування того чи іншого навчального плану визначеної професії. Підтвердженням отримання Hard skills у випадку професійно-технічного навчання є свідоцтво визначеного зразку.

Оцінити здібності Soft skills конкретними показниками важко, але існує дуже висока ймовірність їхнього розвитку у разі цілеспрямованої продуманої організації навчальних занять. У нашому випадку більшість предметів навчальних курсів, крім жорстких компетенцій, сприяють розвитку і м'яких навичок. Зокрема дисципліна «Тактико-спеціальна підготовка». Під час її вивчення моделюється низка службових ситуацій, які можуть виникати під час практичної роботи чи службових обов'язків. Завдання спрямовуються на пошук схованок заборонених предметів або запобігання бунту засуджених та ув'язнених. Слухачі

мають виконати завдання під дією стресових факторів. Після «програвання» такої ситуації викладач за участі слухачів проводить обговорення, аналіз діяльності та дій окремих категорій учасників події. У результаті виробляється модель найкращого вирішення певної проблеми. Під час такого практичного навчання викладач має змогу виявити особливості характеру слухача, його реакцію на певну ситуацію, здатність нестандартно мислити, знаходити оптимальне вирішення та скорегувати небажану модель його поведінки. Також викладач може мотивувати подальші правильні дії особи шляхом заохочення.

Після закінчення навчання в ТВВ «Хмельницька філія Академії ДПтС» отримані знання та навички працівники ДКВС України постійно вдосконалюють в умовах установ виконання покарань шляхом проведення щотижневої службової підготовки.

Висновки. Автономія закладів вищої освіти дозволяє варіювати в межах визначених навчальних програм курсів, тому, на нашу думку, більше насичення практичних занять слухачів завданнями, які мають на меті групове виконання поставленого завдання, забезпечить формування та розвиток гнучких навичок, що в майбутньому знайде позитивне відображення спеціаліста на робочому місці в умовах установ ДКВС.

Список використаних джерел

1. Зінченко С. А. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова практичних змін у Державній пенітенціарній службі України (створення повноцінної системи підготовки кадрів Державної пенітенціарної служби України). URL: http://www.minjust.gov.ua/40797 (дата звернення: 05.11.2022).

2. Дука О. А., Заславська Л. В., Зінченко С. А., Копотун І. М. Порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (на допомогу молодому фахівцю) : навч. посіб. / за заг. ред. О. В. Лісіцкова. Київ, 2013. 213 с.

3. Ягунов Д. В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування : монографія. 4-те вид., переробл. та допов. Одеса : Фенікс, 2011. 446 с.

4. Кодекс професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України від 14.04.2017 р. № 1272/5. URL: http://govua.in.ua/index.php/struktura/istoriya-2?layout=edit&id=898 (дата звернення: 05.11.2022).

5. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань : наказ Міністерства юстиції України від 28.08.2018 р. № 2823/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text (дата звернення: 05.11.2022).

6. Дука О. А. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспекти. *Юридична психологія*. 2015. № 1. С. 120–128.

7. Escola-Gaston A., Gallifa J. How to measure soft skills in the educational context: psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire. *Studies in Educational Evaluation*. Vol. 14, September 2022. URL: https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101155 (дата звернення: 05.11.2022).

8. Perpignan C., Robin V., Girard P. French education system organization from secondary school to university to prepare future engineers to sustainable development and eco-design. *Research into Design for Communities*. 2017. № 2. P. 373–384.

9. Felgueiras M. C., Rocha J. S., Caetano N. Engineering education towards sustainability. *Energy Procedia: 4th International Conference on Energy and Environment*. 2017. P. 414–417. URL: https://doi.org/10.1016/j.egypro.2017.10.266 (дата звернення: 05.11.2022).

10. Perpignan C., Robin V., Eynard B. From ecodesign to dfs in engineering education. *Proceedings of the 20th International Conference on Engineering and Product Design Education*. 2018. P. 622–627.

11. Girin J. L'analyse empirique des situations de gestion: éléments de théorie et de méthode. *Épistémologies et sciences de gestion, Economica*. 1990. P. 141–182.

12. Mulnet D., Majou G., Fortin E., Leroy C. Guide compétences développement durable & responsabilité sociétale. 2016. URL: https://www.iddlab.org/data/sources/users/1215/docs/guide-de-comptences-ddrs092016.pdf (дата звернення: 05.11.2022).

13. Engineering education and the development of competencies for sustainability / Quelhas O. L. G., Lima G. B. A., Ludolf N. V.-E. and others. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 2019. Vol. 20. № 4. P. 614–629. URL: https://doi.org/10.1108/IJSHE-07-2018-0125 (дата звернення: 05.11.2022).

Borysenko Ye.,
Head, Territorially Separated Branch
"Khmelnytskyi branch of the Academy of the State
Penitentiary Service",
Davydkivtsi, Khmelnytskyi region, Ukraine
ORCID: 0000-0001-9414-1952;
Pavlenko Yu.,
Ph.D. in Agriculture, Associate Professor,
Head of the Department of Cynology,
Territorially Separated Branch
"Khmelnytskyi branch of the Academy of the State
Penitentiary Service",
Davydkivtsi, Khmelnytskyi region, Ukraine
ORCID: 0000-0002-4128-122X;
Brunevych V.,
Head of the Center of Special Education,
Territorially Separated Branch
"Khmelnytskyi branch of the Academy of the State
Penitentiary Service",
Davydkivtsi, Khmelnytskyi region, Ukraine
ORCID: 0000-0003-2005-5685

THE INTERACTION OF HARD SKILLS AND SOFT SKILLS IN THE PROCESS OF FORMING THE PROFESSIONAL COMPETENCES OF HIGHER EDUCATION APPLICANTS OF THE TERRITORIALLY SEPARATED DEPARTMENT “KHMELNYTSKYI BRANCH OF THE ACADEMY OF THE STATE PENITENTIARY SERVICE”

The adaptation of the penitentiary service of Ukraine to the requirements of the world penitentiary system involves compliance with the principles of legality, justice, democracy, and humanism with the widest possible use of international standards. At the same time, there are actions that are unacceptable for the staff of the State Criminal Enforcement Service: provocations, haste in making decisions, disclosing the facts of the convict's life, inaction and passivity, indifference. In this sense, the issue of the interaction of the so-called Hard skills and Soft skills, acquired by students during their studies at an educational institution becomes especially relevant. Among the personnel of the State Criminal and Executive Service undergoing training in the territorially Separated Branch "Khmelnitskyi branch of the Academy of the State Penitentiary Service", an example of hard skills is the skills that trainees acquire at the practical classes. It should be noted that, in addition to hard skills, most subjects of training courses contribute to the development of soft skills as well. For example, the discipline "Tactical and Special

Training". During its studying, a number of official situations that may arise during practical work or official duties are simulated. The tasks are aimed at finding hiding places of prohibited items or preventing the rebellion of convicts and prisoners. After "playing" this situation, the teacher, with the participation of the students, conducts a discussion and analysis of the activities and actions of individual categories of event participants. As a result, a model of the best solution to a certain problem is produced. During such practical training, the teacher is able to identify the characteristics of the listener's character, his reaction to a certain situation, the ability to think outside the box and find the optimal way out, and to correct an undesirable model of his behavior. Also, the teacher can motivate further correct actions of the person by means of encouragement.

After graduating from the territorially separated branch of the Khmelnitsky branch of the Academy of the State Penitentiary Service, the employees of the State Penitentiary Service constantly improve the acquired knowledge and skills in the conditions of penal institutions by conducting weekly training. The autonomy of higher education institutions allows for variations within the defined curriculum of courses, therefore, the saturation of practical classes of students with tasks aimed at group performance of the assigned task will ensure the formation and development of flexible skills, which in the future will find a positive reflection of the specialist at the workplace in the conditions of the institutions of the State Penitentiary services.

Key words: *Hard skills, Soft skills, Penitentiary Service.*

References

1. Zinchenko, S. A. *Formation of a full-fledged system of training of penitentiary personnel – the main condition of practical changes in the State Penitentiary Service of Ukraine (creation of a full-fledged system of training of personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine)*, available at: www.minjust.gov.ua/40797 (accessed 05 November 2022).

2. Duka, O. A., Zaslavska, L. V., Zinchenko, S. A. & Kopotun, I. M. (2013), *Procedure and conditions of service in the State Criminal Enforcement Service of Ukraine (to help a young specialist)* : study manual / in general ed. O. V. Lisitskov, Penitentiary Service of Ukraine, Kyiv.

3. Yahunov, D. V. (2011), *Penitentiary system of Ukraine: historical development, modern problems and prospects for reform* : monograph, Phoenix, Odesa.

4. Ukraine (2017), *Code of professional ethics of the staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine* : order of the Ministry of Justice of Ukraine, available at: http://govua.in.ua/index.php/struktura/istoriya-2?layout=edit&id=898 (accessed 05 November 2022).

5. Ukraine (2018), *On the approval of the Rules of Internal Procedure of Penitentiary Institutions* : order of the Ministry of Justice of Ukraine,

available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text (accessed 05 November 2022).

6. Duka, O. A. (2015), "Requirements for the personnel of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine: professional and moral and ethical aspects", *Legal psychology*, № 1, pp. 120–128.

7. Escola-Gaston, A. & Gallifa, J. (2022), "How to measure soft skills in the educational context: psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire", *Studies in Educational Evaluation*, Vol. 14, available at: https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101155 (accessed 05 November 2022).

8. Perpignan, C., Robin, V. & Girard, P. (2017), "French education system organization from secondary school to university to prepare future engineers to sustainable development and eco-design", *Research into Design for Communities*, № 2, pp. 373–384.

9. Felgueiras, M. C., Rocha, J. S. & Caetano, N. (2017), "Engineering education towards sustainability", *Energy Procedia: 4th International Conference on Energy and Environment*, pp. 414–417, available at: https://doi.org/10.1016/j.egypro.2017.10.266 (accessed 05 November 2022).

10. Perpignan, C., Robin, V. & Eynard, B. (2018), "From ecodesign to dfs in engineering education", *Proceedings of the 20th International Conference on Engineering and Product Design Education*, pp. 622–627.

11. Girin, J. (1990), "L'analyse empirique des situations de gestion: éléments de théorie et de méthode", *Épistémologies et sciences de gestion, Economica*, pp. 141–182.

12. Mulnet, D., Majou, G., Fortin, E. & Leroy, C. (2016), *Guide compétences développement durable & responsabilité sociétale*, available at: https://www.iddlab.org/data/sources/users/1215/docs/guide-de-comptences-ddrs092016.pdf (accessed 05 November 2022).

13. Quelhas, O. L. G., Lima, G. B. A., Ludolf, N. V.-E. et.al. (2019), "Engineering education and the development of competencies for sustainability", *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 20, № 4, pp. 614–629, available at: https://doi.org/10.1108/IJSHE-07-2018-0125 (accessed 05 November 2022).