

**Список використаної літератури:**

1. Оціночний звіт по Україні. Інкримінації (ETS 173 і 191, GPC 2) (Тема I). Затверджений GRECO на 52-му Пленарному засіданні (Страсбург, 17-21 жовтня 2011 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.minjust.gov.ua/0/anti\\_corruption\\_grecoeng](http://www.minjust.gov.ua/0/anti_corruption_grecoeng).
2. Андрушко П.П. Реформа українського антикорупційного законодавства у світлі міжнародно-правових зобов'язань України / П.П. Андрушко. – К., 2012.
3. Пояснювальна записка до Кримінальної конвенції про боротьбу з корупцією [Електр. ресурс]. – Режим доступу : [http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article=tid=49138&cat\\_id=46352](http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article=tid=49138&cat_id=46352).

Надійшла до редакції 25.12.2012

**БОГАТИРЬОВ А.І.**, здобувач  
(Національна академія внутрішніх справ)

УДК 343.81

### **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ СЕРЕДНЬОГО РІВНЯ БЕЗПЕКИ ДО ВИКОНАННЯ СВОЇХ СЛУЖБОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ**

Порушено ряд актуальних питань престижу роботи в установах виконання покарань та формування мотивації у їх персоналу до виконання оперативно-службових обов'язків на професіональному рівні

**Ключові слова:** пенітенціарні установи, виконання покарань, мотивація, персонал, середній рівень безпеки, оперативно-службові обов'язки, професійний рівень.

Определен ряд вопросов престижа работы в учреждениях исполнения наказаний и формирования мотивации их персонала к исполнению оперативно-служебных задач на высоком профессиональном уровне.

**Ключевые слова:** пенитенциарные учреждения, исполнение наказания, мотивация, персонал, средний уровень безопасности, оперативно-служебные задачи, профессиональный уровень.

The author examines some problems of job prestige in correctional institutions and of establishment of their staff motivation for performing operational duties on professional level.

**Keywords:** correctional institutions, execution of sentencing, motivation, staff, middle security level, operational tasks, professional level.

Одним із факторів формування сучасної моделі пенітенціарної установи середнього рівня безпеки слід визнати її персонал, завданням якого є забезпечення належного її функціонування, реформування, наближення до європейських і світових стандартів. Важливо усвідомити, що персоналу пенітенціарної установи середнього рівня безпеки доводиться працювати з окремою категорією громадян – засудженими вперше і раніше судимими, рецидивістами, психічно хворими, проблемними до адаптації і схильними до порушення режиму, алкоголіками і наркоманами, тому він має право вимагати до себе особливого ставлення, забезпечення належного рівня захисту прав і свобод людини та громадянина.

На жаль, держава згадує про персонал органів і установ виконання покарань за особливих обставин, в той же час найбільша частина складу Державної пенітенціарної служби України працює саме в пенітенціарних установах середнього рівня безпеки. Необхідно зазначити, що розгляд даного питання має надзвичайно важливе значення у зв'язку з тим, що шляхи його вирішення лежать у двох площинах: кількісній та якісній. Але доводиться визнати, що кількісний і якісний кадровий потенціал пенітенціарних установ середнього рівня безпеки не повною мірою задовольняє сучасним вимогам виконання кримінальних покарань.

Метою статті є реальна потреба привернути увагу державних інституцій, громадськості до питання престижу роботи в пенітенціарних установах виконання покарань та формування мотивації у їх персоналу до виконання оперативно-службових обов'язків на професіональному рівні.

Теоретичним та практичним підґрунтям написання статті стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі права, управління та психології, таких як Д.С. Александров, О.М. Бандурка, І.Г. Богатирьов, М.І. Ібрагімов, С.А. Зінченко, К.В. Злоказов, О.Г. Колб,



З.Р. Кісіль, Л.М. Колодкін, М.С. Корольчук, М.В. Костицький, Р.А. Кузнецов, В.М. Крайнюк, І.В. Максимов, В.О. Меркулова, Н.П. Матюхіна, В.С. Медведєв, В.В. Оксамитний, В.С. Олійников, Г.О. Радов, В.П. Петков, А.Х. Степанюк, О.М. Столяренко, М.О. Супрун, А.С. Сухов, В.М. Трубников, Л.Н. Терновський, Ю.А. Тихомиров, С.В. Царюк, А.Н. Шатохін, І.С. Яковець та ін. Проте єдиного підходу щодо професійної мотивації персоналу пенітенціарних установ середнього рівня безпеки в кримінально-виконавчій науці, пенітенціарній психології та практиці функціонування пенітенціарних установ середнього рівня безпеки поки що не опрацьовано, незважаючи на її наукову та прикладну цінність.

Сьогодні нагальною є потреба у багатоаспектному дослідженні професійної мотивації до виконання оперативно-службових обов'язків персоналу пенітенціарних установ середнього рівня безпеки та механізмів їх регулювання, широкому узагальненні накопиченого правовою, психологічною та іншими науками теоретичного й емпіричного матеріалу, оцінці тенденцій, що мають місце у цій сфері [1, с. 65].

Таким чином, актуальність та важливість написання статті зумовлені необхідністю посилення захисту прав і свобод людини і громадянина, засудженого, вирішення проблем, що накопичились у сфері кадрового забезпечення правоохоронної діяльності, підвищення престижу та загальної ефективності діяльності Державної пенітенціарної служби України взагалі і пенітенціарних установ середнього рівня безпеки зокрема.

Серед актуальних питань, які потребують розв'язання, слід виділити, по-перше, постійний відтік кадрів із пенітенціарних установ через надзвичайно низький престиж професії, адже великої моральної чи матеріальної зацікавленості в роботі із засудженими немає. Закономірно, що пенітенціарна установа середнього рівня безпеки для морально-духовної атмосфери особистості – не найкращий варіант. І для кожного пересічного громадянина зрозумілими є слова працівників установ виконання покарань, що вони, забезпечуючи визначене їм державою завдання ізоляції злочинців, фактично разом із ними відбувають покарання.

Крім цього, персонал пенітенціарних установ середнього рівня безпеки щоденно витримує значні моральні й фізичні навантаження, часто маючи ненормований робочий день, тиждень, без вихідних днів, при подвійних навантаженнях, оскільки доводиться «перекривати» тимчасово незаповнені вакантні посади.

По-друге, значна частина працюючих в пенітенціарних установах середнього рівня безпеки не відповідає високим професійним вимогам, які визначені сучасними міжнародними стандартами щодо утримання засуджених, освіти та високотехнологічного виробництва. Від цього найбільше потерпає сам працівник і, звичайно, засуджені. А відтак гальмується поступ у модернізації Державної пенітенціарної служби України.

Уявляється, що першоосновою вирішення потужного кадрового забезпечення Державної пенітенціарної служби України, її органів і установ виконання покарань є відповідне фінансування, правовий і соціальний захист. На це, зокрема, неодноразово звертає увагу і Голова служби О.В. Лісіцков [5, с. 3-4;], про це йдеться й в Указі Президента «Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України» № 631/2012 від 8.11.2012 [4].

По-третє, низький престиж професії працівника пенітенціарної установи середнього рівня безпеки призводить до того, що людина лише в крайньому випадку влаштовується працювати до установи, часто довго не затримується і за найпершої можливості залишає роботу. В першу чергу це стосується молоді. Не другорядним фактором є також належне забезпечення житлом, санаторно-курортним лікуванням, іншими соціальними гарантіями.

Таким чином, засуджені особи, які відбувають покарання у пенітенціарних установах середнього рівня безпеки, в більшій частині є раніше судимими, скоїли тяжкий злочин, більшою мірою насильницького характеру, а тому постійне спілкування у такому середовищі певним чином впливає на професійну діяльність персоналу цих установ і тягне за собою деструктивні зміни поведінки, які в психологічній науці мають назву професійної деформації [7, с. 151].

Важливою складовою у цьому контексті є розробка комплексних шляхів формування стійкої професійної мотивації, розвитку нових стимулів професійної кар'єри, зацікавленості в добросовісному виконанні службових обов'язків, у першу чергу на рівні кожної окремо взятої установи. Не акцентуючи лише на матеріальних стимулах, від самої людини, яка працює в пе-



нітенціарній установі середнього рівня безпеки, також багато чого залежить від формування в засобах масової інформації думки про престиж даної професії.

Враховуючи те положення, що громадськість і держава покладає на персонал пенітенціарних установ виконання покарань особливі очікування і висуває важливі вимоги – виправлення і ресоціалізації осіб, які вчинили злочин, виникає нагальна потреба у психологічному відборі працівника до роботи в пенітенціарній установі середнього рівня безпеки, з можливим вивченням його соціально та професійно важливих якостей особистості як кандидата на службу.

В цьому контексті слід підтримати позицію вчених-пенітенціаристів, які пропонують: по-перше, внести зміни до штатної чисельності УВП, яка передбачатиме оновлення функціональних обов'язків персоналу з метою удосконалення соціально-психологічної і виховної роботи із засудженими (найперше – збільшення кількості практичних психологів; персоналу відділу нагляду і безпеки зі зміщенням акценту на виховну роботу) [3, с. 2]; по-друге, забезпечити престижну заробітну платню, соціальний захист і гарантії, щоб зацікавити і залучити до роботи потрібну для пенітенціарної установи кількість високоосвічених працівників, морально, фізично і соціально здорових [2, с. 162].

Завжди, в усі часи, робота з персоналом вважалась «візитівкою» будь-якої організації чи відомства. А щодо пенітенціарної установи виконання покарань середнього рівня безпеки – тут вимога єдина: персонал має бути «обличчям» держави та гідно представляти її на всіх рівнях. Саме на цьому постулаті повинна будуватись кадрова політика, завдання якої – готувати і виховувати персонал, а також вирішувати весь комплекс проблемних питань, що супроводжує роботу з ним.

Проведений нами аналіз функціонування пенітенціарних установ виконання покарань середнього рівня безпеки свідчить, що із десяти можливих кандидатів на службу лише сім звертаються до установи з питань оформлення та прийому на службу. І не факт, що всі вони будуть зараховані на службу. При прийомі на службу перевага надається кандидатам, які мають повну вищу освіту гуманітарного профілю, а саме юристам, педагогам, психологам.

Разом з тим, враховуючи специфіку оперативно-службової діяльності пенітенціарних установ середнього рівня безпеки, нами виявлено деякі проблемні питання адаптаційного характеру молодих спеціалістів, які прибувають з вищих навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України та спеціалістів цивільних вузів. На нашу думку, ключовим моментом цих питань є закріплення молодих спеціалістів та їх соціальний захист, а саме: забезпечення житлом, що наразі є найболючішим питанням; надання дітям молодих сімей місць в дитячих садках з пільговою оплатою; надання пільг по оплаті комунальних послуг тощо. Водночас оплата праці протягом перших п'яти років служби для рядового, молодшого та середнього начальницького складу залишається низькою та залежить від стажу за вислугу років, виплата надбавок здійснюється не в повному обсязі через недостатнє фінансування. За наявності великої кількості професійних хвороб сьогодні відсутні лікувальні заклади кримінально-виконавчої системи, а також не достатньо оздоровчо-санаторних закладів тощо.

Проведений нами аналіз закріплення випускників у кримінально-виконавчій службі показав, що тільки 60% із них, на жаль, залишаються працювати в органах і установах виконання покарань. Основними причинами звільнення молодих фахівців зі служби або переходу до інших міністерств (відомств) є:

- професійний відсів, тобто залишають систему ті особи, які не спроможні в силу своїх особистих якостей виконувати покладені на них професійні обов'язки;
- проблема соціального та комунально-побутового забезпечення. Багатьом випускниками (іногороднім) доводиться орендувати житло за власні кошти. Відповідна робота з боку керівництва обласних управлінь, начальників установ щодо закріплення випускників і створення для них необхідних побутових умов не належна;
- недостатня виховна та профорієнтаційна робота з курсантами, студентами випускних курсів з боку курсової ланки, викладацького складу, взагалі керівництва навчальних закладів;
- у навчальних закладах не достатньою мірою навчають курсантів, студентів необхідним практичним навичкам.

Кім того, 90% опитаних нами працівників пенітенціарних установ середнього рівня безпеки вважають роботу із засудженими непрестижною. Ніхто з молоді не мріє про кар'єру пра-



цівника пенітенціарної установи виконання покарань.

Водночас, вивчення зарубіжного досвіду професійної мотивації працівників пенітенціарних установ до роботи із засудженими в Італії, Іспанії, Німеччині, Франції, США показує, що характерною особливістю даної мотивації в цих країнах є те, що вона базується на принципах кар'єрного росту, гарантує зайнятість їх упродовж усього їхнього професійного життя. Головною є впевненість персоналу у завтрашньому дні, що дуже важливо для професійної мотивації. Цього, на жаль, не можна з впевненістю сказати стосовно української пенітенціарної системи.

Інтенсивні зміни, що відбуваються в нашій країні, змушують усіх причетних до професійної підготовки працівників органів і установ виконання покарань по-новому дивитись на якість професіоналізму їх персоналу, підготовку та підвищення кваліфікації в навчальних закладах системи.

Нове законодавство, активні соціальні перетворення, розширення міжнародних зв'язків, що спрямовані на зміцнення демократії, верховенства права, розвиток ринкової економіки, посилення ролі громадськості і громадського контролю за діяльністю державних інституцій вимагають інакше працювати і мислити.

Ще одне важливе питання – це професійна мотивація до роботи із засудженими молодшого начальницького складу пенітенціарних установ виконання покарань середнього рівня безпеки. Уявляється, що позитивна поведінка на службі, ставлення до осіб, позбавлених волі, та до їх родичів мають створювати тільки позитивний образ працівника пенітенціарної установи середнього рівня безпеки в очах суспільства. Саме тому в системі службової підготовки з молодшим начскладом необхідно приділяти посилену увагу питанням безумовного дотримання прав людини, етиці спілкування та поведінки.

Професійна мотивація персоналу пенітенціарних установ середнього рівня безпеки у роботі із засудженими повинна формуватися через систему індивідуального підходу. З цією метою персонал цих установ має володіти системою базових знань з пенітенціарної педагогіки та психології.

Крім цього, специфіка служби в пенітенціарних установах виконання покарань середнього рівня безпеки вимагає не тільки теоретичних знань, але й належної фізичної підготовленості. В умовах динамічного розвитку суспільства, стрімкого поширення нових досягнень у різних сферах діяльності особливого значення набуває рівень інтелектуального та професійного розвитку людського потенціалу, що є актуальним і для персоналу пенітенціарних установ виконання покарань середнього рівня безпеки [6, с. 6].

Як відомо, щорічно в установах виконання покарань виникає така проблема, як некомплект деяких відділів і служб висококваліфікованими кадрами, у першу чергу соціально-виховного, оперативного-профілактичного та інженерного спрямування, а також прорахунки у доборі, розстановці, підвищенні кваліфікації кадрів, їх професійної майстерності.

Для забезпечення оптимальної адаптації молодого працівника як фахівця до умов несення служби в пенітенціарній установі середнього рівня безпеки особливе значення має: допомога в оволодінні професійними знаннями, необхідними практичними навичками для самостійного несення служби; передача життєвого та практичного (службового) досвіду; виховання високої громадської свідомості, відданості народу України, вірності Присязі, високої відповідальності при виконанні службового обов'язку, високих моральних і психологічних якостей; оптимізація процесу адаптації до спеціальних умов несення служби.

Отже, аби бути майстром пенітенціарної справи, потрібно мати вищий рівень професійної майстерності (за визначенням науковців у сфері пенітенціарної науки, професійної компетентності), що дозволить отримати задоволення від виконуваної роботи, краще психологічне, а отже – і фізичне, здоров'я, більшу самовіддачу, рівень життєвої самореалізації при виконанні оперативно-службових обов'язків у роботі із засудженими.

#### Список використаної літератури:

1. Богатирьов І.Г. Особливості підготовки фахівців для пенітенціарної системи України / І.Г. Богатирьов // Вища школа. – 2002. – № 2-3. – С. 65-72.
2. Богатирьова О.І. Кадрове забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції / О.І. Богатирьова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2007. – № 3. – С. 160-162.



3. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2004.
4. Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України : Указ Президента України № 631/2012 від 8.11.2012.
5. Лісіщук О.В. Державна пенітенціарна служба України: сьогодення та перспективи / О.В. Лісіщук // Теоретичні та практичні проблеми удосконалення діяльності кримінально-виконавчої системи України : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (4 травня 2011 р.). – К., 2011. – С. 3-4
6. Львовичкін В.А. Актуальні проблеми реформування кримінально-виконавчої системи України / В.А. Львовичкін // Соціальна політика і соціальна робота. – 2002. – № 1-2. – С. 6-18.
7. Маркова А.К. Психологія професіоналізму / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 150-151.

Надійшла до редакції 25.12.2012

ГЛАДКОВА Є.О., здобувач  
(Харківський національний  
університет внутрішніх справ)

УДК 343.9 (477)

### ОСОБА ЗЛОЧИНЦЯ, ЩО ВЧИНЯЄ НАСИЛЬНИЦЬКІ ЗЛОЧИНИ ПРОТИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Досліджено особу злочинця, що вчиняє насильницькі злочини проти працівників органів внутрішніх справ.

**Ключові слова:** особа злочинця, насильницькі злочини, працівники органів внутрішніх справ.

Исследована личность преступника, совершающего насильственные преступления против сотрудников органов внутренних дел.

**Ключевые слова:** личность преступника, насильственные преступления, сотрудники органов внутренних дел.

This article is devoted to learning individual offender, committing violent crimes against employees of Internal Affairs.

**Keywords:** individual offender, violent crimes, employees of Internal Affairs.

Згідно зі ст. 11 КК України злочин є передбачене цим Кодексом суспільно небезпечно винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом злочину.

Насамперед, злочин є конкретна поведінка особи – діяння (в формі дії або бездіяльності). Визнання злочином саме діяння є принциповим. Це означає, що думки людини, її переконання, її якості не караються. Лише коли антигромадські погляди об'єднуються в конкретну поведінку, ми можемо говорити про злочин. Розглянемо питання, чому та або інша людина вчиняє протиправні дії та в чому полягає причина такої поведінки. Вивчення і пізнання особи злочинця дозволить правильно організувати і здійснити припинення злочинів та запобігання їм.

Успішне попередження та запобігання злочинам можливо лише в тому випадку, якщо значну увагу буде сконцентровано на особистості злочинця, оскільки саме особистість є носієм причин їх вчинення. Тому можна сказати, що ця особистість – це основна і найважливіша ланка всього механізму злочинної поведінки. Ті її особливості, що породжують таку поведінку, повинні бути безпосереднім об'єктом попереджувального впливу. А тому проблема особистості злочинця є головною і водночас найбільш складною проблемою кримінології.

Метою дослідження особистості злочинця, що вчиняє насильницькі злочини проти працівників органів внутрішніх справ, є встановлення основних характеристик осіб, які вчиняють певні злочини, і розробка конкретних заходів, спрямованих на виправлення таких осіб.

Питання особи злочинця розглядається такими вченими, як В.Н. Бурлаков, Н.М. Карпачова, Ю.М. Антонян, О.Б. Сахаров, В.М. Кудрявцев, В.П. Смелянов та ін. Проте поза увагою названих авторів залишилось питання особи злочинця, що вчиняє насильницькі злочини проти працівників органів внутрішніх справ, що, власне, і пояснює актуальність та практичну значимість даного дослідження.

Розпочнемо зі з'ясування поняття «особистість». Традиційно під особистістю розуміють

