

2. Філіппов С. О. Чинники віктимізації потерпілих від транскордонних кримінальних правопорушень (як об'єктів психологічного впливу співробітників правоохоронних органів) [Електронний ресурс] / С. О. Філіппов // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – Вип. 3. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2013_3_38.pdf. – Назва з екрана.

3. Гармаев Ю. П. Мультимедийные межотраслевые средства предупреждения преступности / Ю. П. Гармаев // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. – 2014. – № 3. – С. 71–80.

4. Порадник «Поліція під контролем» Асоціації українських моніторів дотримання прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://policeundercontrol.org/pc/>. – Назва з екрана.

Ліховицький Я. О. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінального права Ужгородського національного університету

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕГРАТИВНОГО ПІДХОДУ ДО АНАЛІЗУ МОТИВІВ ЗЛОЧИННОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО- ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ У СФЕРІ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Одним із малодосліджених аспектів кримінальної активності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України, що не дає змогу повно забезпечити наукове супроводження відповідних запобіжних заходів, постає механізм їх індивідуальної злочинної поведінки. Звісно його основою є мотиваційний комплекс.

На думку Ю. М. Антоняна, під час дослідження мотивації злочинної поведінки потрібно враховувати те, що будь-якому злочину притаманна множинність мотивів, які є наслідком розвитку складових компонентів їх структури, а також самих мотивів [1, с. 111–112]. У цьому контексті варто підтримати раніше сформовану наукову позицію щодо співіснування на засадах взаємодоповнюваності та структурного взаємопроникнення мотивів різного роду. Такий підхід дає

зможу розробити інтегративну класифікацію мотивів індивідуальної злочинної поведінки персоналу ДКВС у сфері службової діяльності, згідно з якою можливо виділити три їх групи: «службістські», загальнокримінальні, змішані.

«Службістські» мотиви є неоднорідними та охоплюють декілька мотиваційних варіацій.

1. *«Ідейні» мотиви* полягають у вчиненні злочину персоналом ДКВС України заради певної «благі мети». Вони формуються у сфері: кримінально-виконавчих відносин; службових (субординаційних) відносин серед персоналу; оперативного управління, розпорядження майном відповідного органу чи установи виконання покарань. Йдеться власне про викривлене, хибне розуміння злочинцем інтересів служби у відповідній її функціональній частині. Саме службова потреба стає стимулом та предметною основою мотиваційного процесу. Особа широко прагне до якомога ефективнішого здійснення своїх службових обов'язків стосовно:

а) забезпечення виконання покарання, що переважно виявляється в неправомірних діях щодо засуджених;

б) управління персоналом ДКВС України у відповідному органі чи установі виконання покарань, завдяки чому має забезпечуватись ефективність служби;

в) оперативного управління майном ДКВС України.

2. *Мотив кар'єрного зростання* є одним із різновидів мотивів самоствердження. Його формування та реалізація пов'язані зі сферою службової діяльності. Йдеться про зміщення ціннісного ядра установок особистості із загальносоціального, суспільно значущого до суто приватного. Перебування на службі в ДКВС України за таких умов практично безальтернативно породжує конфлікт службових та особистих інтересів. Кар'єризм формується тоді, коли вирішення останнього вбачається персоналом ДКВС у підкоренні особистому факторів зовнішнього середовища з-поміж компонентів службових відносин і на шкоду їм. Кар'єрне зростання стає найбільш значущим стимулом, критерієм ефективності та самоціллю службової діяльності, досягнення якої здійснюється навіть злочинним шляхом.

3. *Нігілістичні мотиви* в кримінологічній літературі інколи ототожнюють з легковажно-безвідповідальними. Нігілізм як соціально-психологічне явище та як комплексна характеристика відповідного рівня спрямованості особистості

охоплює не лише і не стільки легковажно-безвідповідальне ставлення персоналу ДКВС України до службових обов'язків, скільки свідоме заперечення цінності тих відносин, заради регулювання яких до механізму правового регулювання залучені елементи спеціального правового статусу цього персоналу. Йдеться передусім про кримінально-виконавчі відносини. Таким чином, нігілістичні мотиви злочинів у сфері службової діяльності, які вчиняють працівники ДКВС України, виражено в прагненні продемонструвати зневажливе ставлення до служби, виразити особисту зневагу до наявних порядків. Зазвичай такі злочини характерні для періодів реформування, що супроводжуються структурними змінами: реорганізаціями, скороченням штату тощо. Особисте несприйняття доцільності такого роду перетворень може продукувати демонстративну злочинну поведінку нігілістичної природи.

До загальнокримінальних мотивів злочинів у сфері службової діяльності, які вчиняють співробітники ДКВС України можна зарахувати корисливі, агресивно-насильницькі, ігрові, самоактуалізації (самоствердження). Загалом мотиви такого роду досить поглиблено вивчені в кримінології, а тому не потребують додаткового пояснення та аргументації.

Змішані мотиви злочинної поведінки персоналу ДКВС України у сфері службової діяльності виявляються як симбіоз «службістських» та загальнокримінальних. Доцільність їх виокремлення обґрунтовано динамічністю мотиваційної сфери та можливістю співіснування декількох мотивів на паритетних засадах у генезі кримінальної активності. Серед змішаних мотивів варто виділити:

– *конформістські*, основою яких є комплекс потреб щодо забезпечення соціальної безпеки та приналежності, зокрема групової інклюзивності в колі співробітників конкретної установи;

– *мотиви адаптації*, що засновані на потребі в гарантуванні безпеки, поєднаній з корисливістю;

– *мотиви домінування*, що поєднують агресивно-насильницькі спонування та прагнення до самоствердження і самоактуалізації.

Результати здійсненого дослідження засвідчили доцільність використання інтегративного підходу під час

аналізу мотивів злочинної поведінки персоналу ДКВС України у сфері службової діяльності.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в поглибленому аналізі чинників генерації вказаних мотивів, впливу їх систематичного стимулювання на особистість працівника ДКВС України. Ці знання можуть бути використані для наукового вдосконалення заходів індивідуальної профілактики злочинної поведінки персоналу ДКВС України у сфері службової діяльності.

Список використаних джерел

1. Антонян Ю. М. Личность преступника. Криминологическое психологическое исследование / Ю. М. Антонян, В. Е. Эминов. – М. : Норма ; Инфра-М, 2010. – 368 с.

Воробей П. А. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри кримінально-правових дисциплін юридично-психологічного факультету Національної академії внутрішніх справ;
Новосад Ю. О. – кандидат юридичних наук, начальник управління нагляду у кримінальному провадженні прокуратури Волинської області

ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ ЗІ ЗМІСТОМ ЗАПОБІЖНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Одним із завдань та водночас головною проблемою, що впливає на ефективність кримінально-виконавчої діяльності в Україні, є запобігання вчиненню злочинів з боку засуджених. Це завдання визначено не лише у кримінально-виконавчому законодавстві України (зокрема, в ч. 1 ст. 1 Кримінально-виконавчого кодексу (КВК) України, а й у законі про кримінальну відповідальність (ч. 1 ст. 1, ч. 2 ст. 50 Кримінального кодексу (КК) України), у Законі України «Про оперативно-розшукову діяльність (ст. 1) [1], а також у підзаконних нормативно-правових актах (Правилах внутрішнього розпорядку установ виконання покарань) тощо)