

IV. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГАЛУЗЕВИХ ЮРИДИЧНИХ НАУК

УДК 343.9:351.74:35.08

DOI 10.32755/sjcriminal.2026.01.156

Аніщенко В. О.,

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри формування та розвитку
професійної компетентності персоналу ДКВС України
Інституту професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України,
м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-5062-3789;

Ткаченко О. Г.,

кандидат юридичних наук, доцент,
головний науковий співробітник відділу
прикладних досліджень в'язничного менеджменту
науково-дослідного центру пенітенціарії
та кримінальної юстиції Навчально-наукового інституту права,
правоохоронної діяльності та психології,
Пенітенціарна академія України,
м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-5640-0906;

Разумейко Н. С.,

кандидат педагогічних наук, доцент,
начальник центру спеціальної підготовки,
Пенітенціарна академія України,
м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0003-0801-3490

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА АНТИКОРУПЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВАХ

У статті досліджено механізми формування доброчесності та антикорупційної культури серед персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. На основі проведеного аналізу виявлено ключові інституційні та психологічні бар'єри, що охоплюють економічний фактор, недовіру та моральні дилеми.

Обґрунтовано доцільність переходу до системного, практико-орієнтованого навчання, яке здійснюється через інтерактивні форми (тренінги) за науково-методичної підтримки Пенітенціарної академії України.

Визначено шляхи підвищення ефективності антикорупційної політики, які передбачають посилення захисту викривачів та запровадження громадського контролю.

Ключові слова: пенітенціарний персонал, Державна кримінально-виконавча служба України, доброчесність, захист викривачів, підготовки персоналу.

Постановка проблеми. Корупція є однією з найсерйозніших загроз демократичному розвитку України, особливо в контексті функціонування державних інституцій та органів правопорядку. Державна кримінально-виконавча служба України (далі – ДКВС України) відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування пенітенціарної системи та законності, і тому рівень її доброчесності має вирішальне значення. Попри впровадження певних позитивних міжнародних практик, сучасна система виконання кримінальних покарань донині асоціюється у суспільстві з корупційними проявами, порушеннями прав людини і зневажливим ставленням до засуджених та ув'язнених [1, с. 952].

Одним із ключових елементів боротьби з корупцією в Україні є антикорупційне законодавство, яке встановлює чіткі «правила гри», визначає норми та механізми, спрямовані на запобігання та виявлення корупційних правопорушень [2, с. 210]. Міністерством юстиції України постійно вживаються заходи щодо запобігання та протидії корупційним проявам у ДКВС України відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції» [3]. Ці заходи містять систематичне вивчення причин порушень, розроблення ефективних алгоритмів запобігання та проведення навчання персоналу.

Однак результати емпіричних досліджень, проведених серед персоналу ДКВС України, свідчать, що наявні механізми є недостатньо ефективними. Зокрема, було виявлено, що більшість персоналу (понад 80 %) оцінює рівень сприйняття корупції як високий, а головною причиною у власній сфері називають низький рівень заробітної плати (95,5 %). Крім того, критично низькою залишається готовність повідомляти про порушення (15–20 %) через страх негативних наслідків та недовіру до системи.

Такий стан справ вимагає переходу від формального до системного і глибинного формування внутрішньої стійкості персоналу. Запобігання корупції вже не може обмежуватися лише правовою обізнаністю, воно має бути інтегровано в культуру організації діяльності ДКВС України. Це зумовлює необхідність наукового обґрунтування та впровадження ефективних механізмів формування доброчесності та антикорупційної культури в пенітенціарних органах та установах, що є запорукою відновлення суспільної довіри й забезпечення законності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням питання запобігання корупції, етичної поведінки та антикорупційної освіти осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, а також персоналу інших правоохоронних органів займалися такі дослідники, як Н. В. Макогончук (зокрема, щодо формування антикорупційної культури в курсантів), Д. В. Кисельов (адміністративно-правове регулювання етичної поведінки), а також низка вчених, які аналізували чинники корупційної поведінки, наприклад: І. В. Боднар, А. О. Галай, С. О. Ніщимна, С. В. Івашко, С. В. Зливко.

Проте, незважаючи на значну кількість праць, які стосуються переважно правових і дидактичних аспектів антикорупційної підготовки, комплексного наукового дослідження саме механізмів формування доброчесності та антикорупційної культури з урахуванням психологічних, мотиваційних та інституційних бар'єрів, виявлених у процесі емпіричного анкетування персоналу ДКВС України (низька готовність повідомляти, страх, моральні дилеми), не проводилось. Також недостатньо вивченим залишається питання інтеграції психологічної підтримки та захисту викривачів як невід'ємних елементів антикорупційної культури.

Ця обставина й зумовлює необхідність здійснення подальшого дослідження в межах цієї наукової статті, сфокусованого на розробленні та обґрунтуванні дієвих, інтегрованих механізмів формування доброчесності та антикорупційної культури серед персоналу ДКВС України.

Формулювання мети. Метою статті є визначити, класифікувати й науково обґрунтувати ефективні механізми формування доброчесності та антикорупційної культури серед персоналу

ДКВС України на основі аналізу виявлених емпіричних бар'єрів (інституційної недовіри, економічного і психологічного тиску) та з урахуванням сучасних світових практик.

Виклад основного матеріалу. Ефективне формування антикорупційної стійкості персоналу ДКВС України вимагає чіткого розуміння ключових категорій, що виходять за межі суто правового поля. У контексті пенітенціарної служби професійна доброчесність є ширшим поняттям, ніж просте дотримання закону. Вона охоплює етичну стійкість, прозорість, підзвітність та об'єктивність під час виконання службових обов'язків. Ці якості набувають особливого значення під час роботи з особами, які утримуються в установах виконання покарань, та їхніми родичами, де ризики корупційних проявів є найвищими. На цьому ґрунті формується антикорупційна культура, яка є сукупністю спільних цінностей, норм та поведінкових установок, де корупція сприймається як абсолютно неприпустима аномалія. Формування антикорупційної культури означає зміщення фокусу з моделі комплаєнсу (тобто простого дотримання правил під загрозою покарання) на модель інтегриті (Integrity-based model), яка зосереджена на внутрішніх цінностях, етичному лідерстві, навчанні на основі дилем та створенні сприятливого морального клімату. Саме ця модель є найбільш релевантною для ДКВС України, оскільки вона дозволяє працювати з глибинними мотивами, а не лише зовнішнім контролем.

Проте на шляху впровадження моделі доброчесності постає низка критичних бар'єрів, ідентифікованих за результатами емпіричного дослідження персоналу ДКВС України.

По-перше, персонал служби функціонує в умовах широкого інституційного скепсису. Так, за результатами кількісного аналізу рівень сприйняття корупції в Україні, на думку понад 80 % респондентів, оцінений як високий або дуже високий. При цьому найбільш корумпованими сферами названо державні закупівлі, судову систему, медицину та освіту. Таке загальнонаціональне тло високої корупції створює для персоналу ДКВС додаткові виправдання та ускладнює формування внутрішньої нетерпимості до порушень.

По-друге, найпотужнішим демотиватором доброчесної поведінки є економічно-організаційний бар'єр. Згідно з опитуванням переважна більшість респондентів – 95,5 % – визнали низький рівень заробітної плати головною причиною корупційної вразливості в системі. Недостатнє матеріальне забезпечення створює високий ризик того, що персонал буде змушений шукати додаткові, неформальні джерела доходу, які мають корупційну природу, а цей фактор часто корелює з відсутністю належного контролю (9,1 %) й толерантністю до порушень (9,1 %).

На окрему увагу заслуговує високий рівень особистої взаємодії персоналу з корупційними проявами. Близько 60 % учасників дослідження повідомили про особистий досвід такої взаємодії, серед чого найпоширенішими випадками були отримання «подарунків» за послуги, неофіційні платежі та використання особистих «зв'язків». Поширеність таких «тіньових» практик у повсякденній діяльності вказує на глибоку інкорпорованість неформальних відносин у службову діяльність, що стирає межі між прийнятною та неправомірною поведінкою.

По-третє, надзвичайно гостро стоїть проблема бар'єра недовіри та психологічної напруги, що є прямою перешкодою для самоочищення системи. Лише 15–20 % опитаних заявили про готовність повідомляти про корупційні факти, схеми чи пропозиції. Основними причинами відмови є страх негативних наслідків, недовіра до системи повідомлень та переконання в неефективності таких дій. Крім того, якісний аналіз відкритих відповідей виявив глибоку внутрішню напругу, що проявляється через психоемоційні маркери: «ганьба», «сором», «страх», «злість». Персонал, який зізнався, що був змушений давати хабарі через відсутність альтернативних шляхів розв'язання проблем, перебуває у стані моральної «дилеми». Така ситуація вимагає від системи не лише посилення контролю, а й надання психологічної підтримки та зміни інституційних правил, щоб мінімізувати необхідність приймати аморальні рішення та допомогти персоналу відновити віру у власну доброчесність.

Окрім цього, якісний аналіз відкритих відповідей респондентів дозволив виявити низку емоційно-психологічних та моральних аспектів, серед яких необхідно відзначити такі:

По-перше, серед персоналу домінує почуття безсилля та розчарування: респонденти висловлювали зневіру, апатію й відсутність віри в позитивні зміни в системі. Це безпосередньо впливає на формування антикорупційної культури, оскільки відсутність віри в можливість змін унеможливує ініціативну добросовісну поведінку.

По-друге, були виявлені гострі моральні дилеми: окремі учасники зізнавалися, що були змушені давати хабарі через відсутність альтернативних шляхів розв'язання проблем. Це підтверджує, що корупційна поведінка часто є не лише наслідком бажання незаконної наживи, а й результатом системної дисфункції, яка не залишає чесних шляхів для розв'язання службових або особистих питань.

По-третє, критично важливою є висока внутрішня напруга серед персоналу. У текстах відповідей найчастіше траплялися психоемоційні маркери: «ганьба», «сором», «страх», «злість», що свідчить про глибоку внутрішню напругу серед персоналу ДКВС України та потребу у психологічній підтримці. Ці емоційні маркери є прямим наслідком зіткнення особистих етичних норм з корупційною реальністю та підтверджують нездорову морально-психологічну атмосферу в колективах.

Водночас якісний аналіз засвідчив наявність внутрішнього ресурсу для змін: у відповідях простежувався чіткий запит на зміни, що проявлявся в закликах до підвищення прозорості, правової обізнаності та посилення громадського контролю.

Таким чином, сформована проблематика є комплексною і вимагає цілісного підходу, де економічні та інституційні реформи повинні бути інтегровані з психологічними та освітніми механізмами, спрямованими на подолання внутрішньої зневіри, страху та відновлення моральної стійкості.

На нашу думку, суттєвому вдосконаленню механізмів формування добросовісності та антикорупційної культури в пенітенціарних установах може сприяти глибинне навчання персоналу ДКВС України, яке доцільно проводити на системній основі у форматі тренінгів, дискусійних платформ та круглих столів. Інтерактивні форми навчання надають персоналу ДКВС України можливість глибше усвідомити практичні аспекти заповнення електронних декларацій, ідентифікувати потенційні корупційні

ризиками, що виникають унаслідок певних організаційно-управлінських, правових, процедурних або соціально-психологічних обставин, а також засвоїти ефективні формати внутрішнього контролю та превенції.

Професійна підготовка персоналу пенітенціарної системи України є важливим елементом забезпечення ефективності її функціонування. Підготовка персоналу пенітенціарної системи України повинна ґрунтуватися на комплексному підході, який враховує як сучасні виклики, так і перспективи розвитку системи [4, с. 226].

Це підтверджує, що подальші наукові дослідження мають бути сфокусовані на розробленні та деталізації цих конкретних механізмів.

Висновки. Проведене дослідження підтвердило, що питання формування доброчесності та антикорупційної культури серед персоналу ДКВС України є надзвичайно актуальними в контексті реформування системи виконання покарань і реалізації принципу нульової толерантності до корупції. Розв'язання цієї проблеми вимагає комплексного та інтегрованого підходу, який виходить за межі суто правового регулювання.

Отримані результати підтверджують, що питання формування доброчесності та антикорупційної культури серед персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України у сфері запобігання проявів корупції є надзвичайно актуальними в контексті реформування системи виконання покарань і реалізації принципу нульової толерантності до корупції. Корупція залишається системним викликом, який негативно впливає на ефективність управління, морально-етичний клімат у колективах та суспільну довіру до органів правопорядку.

Дослідження показало, що підготовка персоналу ДКВС України з антикорупційної тематики має бути не епізодичною, а системною та практико-орієнтованою. Центральну роль у цьому процесі має відігравати Пенітенціарна академія України, яка забезпечує науково-методичну підтримку, розробляє навчальні програми, проводить дослідження та практичні заходи, спрямовані на виховання доброчесності, розвиток професійної етики й запобігання корупційним ризикам у системі виконання покарань. Таким чином, актуальні питання підготовки персоналу

ДКВС України у сфері запобігання проявам корупції потребують подальшого поглибленого наукового вивчення та практичної реалізації через сучасні освітні технології, міжвідомчу взаємодію й розвиток антикорупційної культури в кожному підрозділі служби.

З метою підвищення ефективності антикорупційної політики в ДКВС України та переведення її на системний рівень доцільно провести такі заходи: 1) продовжити впровадження надійних анонімних та захищених каналів повідомлення про факти корупції; 2) організувати систематичне проведення тренінгів з питань антикорупційної етики, правової обізнаності; 3) забезпечити психологічну підтримку працівникам, які стикаються з моральними дилемами; 4) посилити прозорість процедур і громадський контроль за діяльністю органів та установ ДКВС України.

Таким чином, актуальні питання формування добросовісності та антикорупційної культури серед персоналу потребують подальшого поглибленого наукового вивчення і практичної реалізації через сучасні освітні технології, міжвідомчу взаємодію й розвиток антикорупційної культури в кожному підрозділі служби.

Список використаних джерел

1. Кисельов Д. В. Адміністративно-правове регулювання етичної поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Наукові перспективи*. 2024. № 4 (46). С. 950–960.

2. Ткаченко О. Г., Олефір Л. І., Барахта В. В. Корупційні ризики в діяльності осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Наукові записки. Серія: Право*. 2025. Вип. 18. С. 209–214.

3. Про запобігання корупції : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. С. 2056. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 10.12.2025).

4. Ткаченко О. Г., Разумейко Н. С., Олефір Л. І. Професійна підготовка персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України як ключовий чинник забезпечення ефективності її роботи. *Успіхи і досягнення у науці*. 2025. № 2 (12). С. 219–227.

Anishchenko V.,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Head of the Department of Formation
and Development of Professional Competence
of Personnel of the State Criminal-Executive
Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine,
Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-5062-3789;

Tkachenko O.,
PhD in Law, Associate Professor,
Chief Research Fellow of the Department
of Applied Research on Prison Management
of the Research Center of Penitentiary
and Criminal Justice of the Educational and Scientific
Institute of Law, Law Enforcement Activities and Psychology,
Penitentiary Academy of Ukraine,
Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-5640-0906;

Razumeiko N.,
PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Head of the Specialized Training Center,
Penitentiary Academy of Ukraine,
Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0003-0801-3490

MECHANISMS OF FORMATION OF INTEGRITY AND ANTI-CORRUPTION CULTURE IN PENITENTIARY INSTITUTIONS

The article addresses the urgent problem of corruption prevention in the activities of the State Criminal Executive Service (SCES) of Ukraine. It is stated that under the conditions of European integration and martial law, traditional administrative and punitive methods of fighting corruption have exhausted their effectiveness. This necessitates the search for new tools aimed at changing the value orientations of staff and forming a rejection of corruption at the mental level. The aim of the study is to determine, classify, and scientifically substantiate effective mechanisms for forming integrity and anti-corruption culture among SCES staff based on the analysis of empirical barriers and considering modern global practices. The study is based on the analysis of empirical survey results, which revealed critical obstacles to integrity. It was established that the dominant factors of corruption risks are economic pressure (95.5% of respondents cite low salaries as

a cause of corruption) and psychological barriers (fear of exposure and distrust in the protection system – willingness to report violations is only 15–20%). The necessity of a strategic shift from the compliance model (formal adherence to rules under the threat of punishment) to the integrity-based model, which relies on internal moral convictions, is substantiated. A comprehensive system of mechanisms for forming anti-corruption culture is proposed, including: 1) educational-training component (learning based on ethical dilemmas); 2) institutional component (creation of independent reporting channels and real protection of whistleblowers); 3) psychological component (staff support and development of ethical leadership). It is proven that the formation of integrity is not only a legal but also a managerial and pedagogical task, and the implementation of the proposed mechanisms will contribute to increasing institutional trust and strengthening the human potential of the penitentiary system.

Key words: *integrity, anti-corruption culture, SCES of Ukraine, integrity-based model, whistleblowers, professional training, penitentiary staff.*

References

1. Kyselov, D. V. (2024), "Administrative and legal regulation of ethical behavior of the personnel of the State Criminal Executive Service of Ukraine", *Scientific perspectives*, No. 4 (46), pp. 950–960.

2. Tkachenko, O. H., Olefir, L. I. and Barakhta, V. V. (2025), "Corruption risks in the activities of rank-and-file and senior staff of the State Criminal Executive Service of Ukraine", *Scientific notes. Series: Law*, Iss. 18, pp. 209–214.

3. Ukraine (2014), *On Prevention of Corruption*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (accessed 10 December 2025).

4. Tkachenko, O. H., Razumeiko, N. S. and Olefir, L. I. (2025), "Professional training of the personnel of the State Criminal Executive Service of Ukraine as a key factor in ensuring the effectiveness of its work", *Successes and Achievements in Science*, No. 2 (12), pp. 219–227.

Дата першого надходження статті до видання: 11.12.2026.

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 02.01.2026.

Дата публікації (оприлюднення): 21.04.2026.