

УДК 159.9:343.8

Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы

С.В. ГОРНОСТАЕВ – докторант Академии ФСИН России, кандидат психологических наук, доцент

В статье рассматривается служебная лояльность как отношение к служебному долгу, системе обязательств, связанных со служебным статусом, описываются ключевые проблемы и возможные направления ее целенаправленного формирования у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: служебная лояльность; служебный долг; служебный статус; государственные служащие; сотрудники правоохранительных органов.

The problems of formation of official loyalty of penal staff officers

S.V. GORNOSTAEV – Doctoral student of the Academy of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Psychology, Associate Professor

The article gives an approach to understanding of the phenomenon of official loyalty as characteristics of the person and behaviour of federal employees. There are described the key problems and the possible directions of purposeful formation of official loyalty of penal staff officers. Official loyalty is considered as the attitude to an official duty, as to system of the obligations connected with the official status

Key words: official loyalty; official duty; official status; federal employees; penal staff officers.

Одним из направлений подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы является формирование у них служебной лояльности.

Несмотря на попытки ряда авторов (А.В. Оболонский¹, М.В. Педыч², В.Е. Чиркин³) использовать термин «служебная лояльность» в контексте требований к государственным служащим, теоретическая неразработанность этого понятия долго не позволяла ставить и решать прикладные задачи в сфере государственной службы.

Тем не менее с учетом опыта рассмотрения более широкой проблемы лояльности государственных служащих (В.Е. Гимпельсон, Н.М. Казанцев, В.С. Магун, В.П. Мельников, Г.А. Монусова, В.А. Сологуб, В.В. Черепанов, Al Jarradi Kh., S. Ansari, P. Bowal, A. Breton, T.D. Brierton, C. Campbell, Ch. Chung-Min, G. de Graaf, M.C. de Lemos, D.M. Emerson, M.M. Golden, W. Gould, T.I. Helfeld, L.A. Johnagin, M. Kasi ski, N. Landuyt, S. Maynard-Moody, A.M. Mentzelopoulos, D.P. Moynihan, M. Musheno, Jr. H.W. Perry, T.C. Sherman, M. Szerer, P. Urbanitsch, J. Wa-

terford, S.H. Wellisz, R. Wintrobe и др.) задачи формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы могут быть в перспективе решены.

Под служебной лояльностью нами понимается: 1) характеристика служебного поведения, отражающая фактическое исполнение служащим правовых и моральных обязательств, связанных с его статусом (госслужащий, сотрудник правоохранительных органов, сотрудник ФСИН России, лицо, занимающее конкретную должность), то есть исполнение служебного долга; 2) комплексная личностная характеристика, детерминирующая исполнение этих обязательств, включающая знание и понимание содержания служебного долга и способов его исполнения, а также эмоциональное отношение к служебному долгу в целом и отдельным обязательствам в частности и мотивационно-волевою готовность к их практической реализации.

Одной из причин низкой служебной лояльности является ее неразвитость как личностной характеристики. Речь идет о

недостаточной сформированности или деформации каких-либо личностных компонентов служебной лояльности. Например, служащий может быть слабо осведомлен обо всех своих обязанностях, связанных со служебным статусом (включающим в себя правовой статус государственного служащего, сотрудника правоохранительных органов, сотрудника уголовно-исполнительной системы и должностного лица), иметь о своих служебных обязательствах искаженное представление, не владеть оптимальными и законными методами реализации отдельных обязательств; в связи с негативным жизненным опытом, личностными установками или, например, эмоциональным выгоранием негативно относиться к необходимости исполнения служебного долга в целом или к отдельным обязательствам. Также в структуре мотивации служащего могут доминировать мотивы и ценности, не совместимые с качественным исполнением служебного долга. Или же мотивация недостаточна для того, чтобы в ситуации столкновения с объективными или субъективными препятствиями на пути выполнения служебного долга сотрудник продолжал стремиться к его выполнению за счет подключения волевых усилий.

Как отмечает Н.В. Антонова⁴, лояльное поведение зависит не только от лояльного отношения, но и ситуационных факторов. Даже при достаточно развитой служебной лояльности как личностной характеристике государственного служащего организационно-правовая ситуация, в которой он вынужден действовать, способна снижать проявление лояльности в служебном поведении, приводить к нарушению законности, несправедливым, необоснованным и нецелесообразным служебным действиям, влияющим на эффективность деятельности государственных органов и их авторитет у населения. Необходимость противодействия неблагоприятным ситуационным факторам повышает значимость целенаправленного формирования личностных предпосылок служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Исходя из изложенного выше понимания служебной лояльности, ее формирование у сотрудников уголовно-исполнительной системы включает:

1) усвоение знаний о служебном статусе и правовом положении, а также системе обязательств, которые сотрудник должен принять к исполнению, вступая в должность, иерархическом соотношении и способах

реализации этих обязательств в конкретных ситуациях, соотношении служебных и иных социальных и личных обязательств служащего и их приоритетности в различных ситуациях;

2) осознание необходимости и целесообразности исполнения служебных обязательств, внутреннее согласие с ними, позитивное отношение к исполнению отдельных обязательств и служебного долга в целом;

3) выработку умений и навыков практического исполнения служебного долга, правильно оценивать ситуацию и принимать решение, соответствующее требованиям служебного долга, преодолевать психологическое давление и противодействие, мотивировать себя к исполнению служебного долга, несмотря на возможные риски и текущие неудачи.

Основные сложности в формировании служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы связаны прежде всего с отсутствием в документах, регламентирующих статус и деятельность государственных служащих, системного, четкого и однозначного описания содержания служебного долга, соотношения его отдельных компонентов, форм и условий выполнения в противоречивых ситуациях практической деятельности. Моральные ориентиры зачастую расплывчаты, их выполнение не носит обязательного характера. Поэтому вопрос формирования служебной лояльности – это не просто вопрос изучения основных обязанностей, присущих сотруднику как госслужащему, как сотруднику правоохранительных органов, как сотруднику конкретного ведомства и как лицу, занимающему конкретную должность, но и вопрос о соотношении этих обязанностей между собой, их приоритетности, условиях и формах их реализации и границах индивидуального усмотрения при исполнении. Без наполнения этих вопросов конкретным содержанием формирование системного представления о служебном долге невозможно.

Важно учитывать объективные недостатки в нормативном и организационном регулировании деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, не игнорируя их, а напротив, включая в систему воспитания сотрудников, предлагая реалистичные способы принятия решений в неоднозначных ситуациях практической деятельности.

Задачу формирования представлений о служебном долге осложняет также малоиз-

ученный вопрос соотношения служебных обязанностей с иными, выполняемыми сотрудником в связи с наличием у него других социальных ролей, личных убеждений и социальных установок групп, представителем которых он является (социально-демографических, религиозных и т.д.).

Значительной проблемой при формировании служебной лояльности в ходе профессиональной подготовки является сложность ее диагностики в связи с отсутствием четких критериев оценки, так как служебная лояльность, понимаемая как отношение, включает в себя скрытые для непосредственного наблюдения личностные компоненты, которые не имеют прямой связи со служебным поведением.

Законное и этическое служебное поведение может быть вызвано не знанием обязанностей и позитивным отношением к выполнению служебного долга, а простым подражанием коллегам под угрозой наказания или эмоционального давления. И напротив, служебное поведение, кажущееся незаконным или нецелесообразным, может быть обусловлено глубоким знанием особенностей служебной ситуации и нормативной регламентации ее разрешения, стремлением выполнить служебные обязанности наилучшим образом.

К сложностям формирования служебной лояльности можно отнести и невозможность учета всего разнообразия жизненных ситуаций и полной алгоритмизации служебных решений и действий. Поэтому служебную лояльность нельзя сформировать только в ходе профессиональной подготовки. Можно лишь заложить ее основы и личностные предпосылки, которые могут в какой-то мере реализоваться на практике. В окончательном виде служебная лояльность формируется лишь опытным путем – путем разрешения субъективно неоднозначных ситуаций, многократного получения обратной связи о результате своих действий и формирования на этой основе индивидуальных прагматических суждений, способствующих принятию решений в противоречивых ситуациях служебной деятельности.

Распространенной проблемой на эмпирическом этапе формирования служебной лояльности является несоответствие личного потенциала (аналитические и прогностические способности, эмоционально-волевые характеристики личности) сотрудника уровню сложности задач и ситуаций, с которыми приходится сталкиваться в оперативно-служебной деятельности. Таким образом, успешное формирование служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы требует и учета их индивидуальных особенностей.

Важно понимать, что служебная лояльность на различных уровнях ее развития может быть сформирована на основе различных механизмов. Как следует из теории побочных интересов (side bet) Говарда Бекера⁵, служебную лояльность в поведении на уровне соблюдения внешних требований, коими являются требования закона, можно создать, используя существующие у сотрудника ценности и мотивы, увязывая их с различными ситуациями служебной деятельности. Формирование же служебного поведения, соответствующего не только правовым, но и моральным нормам, исходя из положений теории лояльности Джозайи Ройса⁶, невозможно без наличия у служащих соответствующих базовых личных ценностей, в рамках которых интегрировались бы морально-этические и правовые требования к служебной деятельности.

Различия в механизмах, описанных выше, указывают на возможность поэтапного формирования служебной лояльности, начиная с правомерного (не противоречащего требованиям законодательства) служебного поведения, постепенно переходя к должному (не только правомерному, но и целесообразному, обоснованному, справедливому) служебному поведению.

Однако, по нашему мнению, формирование должного поведения возможно лишь при достижении определенного уровня личностного развития сотрудника, в то время как формирование правомерного служебного поведения является целью, достижимой в отношении практически каждого сотрудника.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Оболюнский А.В. Реформа российской государственной службы: концепция и стратегия // *Общественные науки и современность*. 1998. № 3. С. 5–15.

² См.: Педыч М.В. Корпоративная культура современной бюрократии и служебная лояльность // *Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН*. 2011. № 5 (43). С. 234–240.

⁵ См.: Obolonskij A.V. Reforma rossijskoj gosudarstvennoj sluzhby: koncepcija i strategija // *Obshhestvennyye nauki i sovremennost'*. 1998. № 3. S. 5–15.

⁶ См.: Pedych M.V. Korporativnaja kul'tura sovremennoj bjurokratii i sluzhebnaia lojal'nost' // *Izvestija Kabardino-Balkarskogo nauchnogo centra RAN*. 2011. № 5 (43). S. 234–240.

³ См.: Чиркин В.Е. Конституционное право: курс для преподавателей, аспирантов и магистрантов. М., 2013.

⁴ См.: Антонова Н.В. Внутренний имидж организации и лояльность сотрудников // Психология общения и доверия: теория и практика: Сб. материалов междунар. конф. (МГУ, 6–7 ноября 2014 г.) / Под ред. Т.П. Скрипкиной. М., 2014. С. 502–506.

⁵ См.: Becker H.S. Notes on the Concept of Commitment // American Journal of Sociology. 1960. № 66. P. 32–40.

⁶ См.: Royce J. The Philosophy of Loyalty. N.-Y., 1914.

³ Sm.: Chirkin V.E. Konstitucionnoe pravo: kurs dlja prepodavatelej, aspirantov i magistrantov. M., 2013.

⁴ Sm.: Antonova N.V. Vnutrennij imidzh organizacii i lojal'nost' sotrudnikov // Psihologija obshhenija i doverija: teorija i praktika: Sb. materialov mezhdunar. konf. (MGU, 6–7 nojabrja 2014 g.) / Pod red. T.P. Skripkinoj. M., 2014. S. 502–506.

⁵ Sm.: Becker H.S. Notes on the Concept of Commitment // American Journal of Sociology. 1960. № 66. P. 32–40.

⁶ Sm.: Royce J. The Philosophy of Loyalty. N.-Y., 1914.

УДК 343.95:343.8(476)

Психологические особенности правосознания осужденных к пожизненному заключению

В.Г. СТУКАНОВ – докторант Академии МВД Республики Беларусь, кандидат психологических наук, доцент

В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования психологических особенностей правосознания осужденных к пожизненному заключению, отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы МВД Республики Беларусь.

Ключевые слова: правосознание; социально-правовое поведение; дефекты правосознания.

Psychological features of legal consciousness of Prisoners serving life sentences

V.G. STUKANOV – Doctoral student of the Academy of the Ministry of Interior of the Republic of Belarus, Ph.D. in Psychology, Associate Professor

The article deals with the results of empirical research of psychological features of legal consciousness of prisoners serving life sentences, serving a sentence in the institutions of penal system of the Ministry of Interior of the Republic of Belarus.

Key words: legal consciousness; social and legal behavior; defects of justice.

Правосознание – это система психологических свойств личности, реализующаяся в ее когнитивной и чувственно-эмоциональной сфере, детерминирующая субъективное отражение правовой действительности и социально-правовое поведение человека. Важнейшей функцией правосознания выступает детерминация юридически значимого поведения индивида. Основываясь на результатах философских, криминологических и психологических исследований данного феномена, мы выделили следующие базовые структурные компоненты правосознания, существенно влияющие на характеристику социально-правового поведения: отношение к закону, социаль-

но-правовые представления (о законопослушном человеке и преступнике, их образе жизни, отношении к правоохраняемым социальным ценностям, правовая самооценка и т.д.), отношение к правоохранительным органам и их деятельности, социально-правовые ожидания. Мы не включили в данный перечень такой элемент правосознания, как уровень правовой подготовленности, так как исследования А.И. Долговой, А.Р. Ратинова и Г.Х. Ефремовой, А.М. Столяренко, а также зарубежных авторов свидетельствуют о том, что данный уровень существенно не влияет на направленность социально-правового поведения человека¹.