

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
АКАДЕМИЯ ФСИН РОССИИ

С. В. Горностаев, А. И. Ушатиков, Т. В. Кириллова, А. М. Лафуткин

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО–ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Монография



Электронные версии книг на сайте
www.prospekt.org



• ПРОСПЕКТ •

Москва
2017

УДК 159.9
ББК 88.472
П86

Рецензенты:

Корнеева Г. К., кандидат психологических наук (РГУ имени С. А. Есенина);
Федоров А. Ф., кандидат психологических наук, доцент (МОПР УФСИН России по
Владимирской области).

Горностаев С. В., Ушатиков А. И., Кириллова Т. В., Лафуткин А. М.

П86 Психологические проблемы профессиональной пригодности и служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы : монография. — Москва : Проспект : Академия ФСИН России, 2017. — 152 с.

ISBN 978-5-392-22620-7 (Проспект)

ISBN 978-5-7743-0841-5 (Академия ФСИН России)

В монографии рассмотрен феномен лояльности государственных служащих. Обоснована актуальность научного поиска его психологических основ. Проведено целенаправленное психологическое исследование факторов и механизмов служебной лояльности сотрудников УИС с учетом специфики их служебной деятельности.

Монография предназначена для практических работников уголовно-исполнительной системы, слушателей высших академических курсов, факультета повышения квалификации, преподавателей ведомственных вузов ФСИН России, адъюнктов, курсантов, слушателей и студентов.

УДК 159.9
ББК 88.472

Научное издание

**ГОРНОСТАЕВ СТАНИСЛАВ ВИКТОРОВИЧ,
УШАТИКОВ АЛЕКСАНДР ИВАНОВИЧ,
КИРИЛЛОВА ТАТЬЯНА ВАСИЛЬЕВНА и др.**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ
И СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Монография

Подписано в печать 18.10.2017. Формат 60×90 1/16.
Печать цифровая. Печ. л. 9,5. Тираж 500 экз. Заказ №

ООО «Проспект»

111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

Введение

Целью данной монографии является описание факторов эффективности служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, таких как обладание профессионально важными качествами (индивидуально-психологический блок) и особенности служебной лояльности, рассматриваемой в данной монографии с точки зрения наиболее популярного в исследованиях государственных служащих административно-правового подхода, ориентированного прежде всего на социальную значимость проблемы служебной лояльности.

Данная монография явилась результатом развития исследований, результаты которых изложены в ранее изданной монографии «Психологические основы служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы: состояние и направления дальнейших исследований», а также результатов обобщения исследований отдельных профессионально важных качеств различных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Монография структурно состоит из двух частей, каждая из которых посвящена каждому из факторов.

Первая часть монографии, посвященная первому из выбранных для психологического анализа факторов служебной деятельности, профессионально важных качеств, написана с учетом положения о том, что особенности функционирования уголовно-исполнительной системы, стоящие перед ней задачи определяют специфику личностных качеств, которые обеспечивают реализацию целей исполнения наказаний в условиях практической деятельности. Изучение профессиональных качеств сотрудников актуально в аспекте оптимизации деятельности уголовно-исполнительной системы. Высокая штатная численность сотрудников уголовно-исполнительной системы и специфичность деятельности различных категорий сотрудников (см. Концепцию развития уголовно-исполнительной системы до 2020 г. от 14 октября 2010 г.) делает задачу установления профессионально значимых качеств достаточно сложной, однако поэтапное исследование, включающее анализ научных трудов, представленных в предыдущие годы различными авторами, позволяет решить эту проблему.

В первой части раскрываются понятие, значение и пути диагностики профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы. Раскрываются вопросы общих профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также профессионально важных качеств

личности отдельных категорий сотрудников.

Вторая часть монографии знакомит читателей с пониманием служебной лояльности в рамках административно-правового подхода, как следование формальному служебному долгу, представляющему собой систему обязательств, принимаемых вместе со служебным статусом, источниками которых выступают нормативная база служебной деятельности, законные требования руководителя и общественные интересы. Указаны ограничения административно-правового подхода к пониманию служебной лояльности: слабая разработанность понятия, неспособность учесть широту спектра ситуаций служебной деятельности, оперирование моделями, а не реальными процессами. Однако подобное моделирование позволяет выстроить траекторию продвижения сотрудника от его реальных лояльностей, сложившихся в служебной сфере (на изучение которых направлен феноменологический подход к проблемам лояльности), к социально желательным моделям.

Монография представляет читателю лишь один из возможных подходов, не претендуя на универсальность решения проблемы, однако ее материалы могут быть использованы как в исследовательских, так и в практических целях при работе с персоналом государственных структур и, в частности, с сотрудниками уголовно-исполнительной системы России, с руководителями, работниками кадровых служб, психологами, социальными работниками, учеными – сотрудниками уголовно-исполнительной системы, сопровождающими деятельность персонала.

Часть I.

Обладание индивидуальными профессионально важными качествами как фактор эффективности служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

1. Понятие и структура профессионально важных качеств

Одной из ключевых научно-практических проблем работы с кадрами уголовно-исполнительной системы является проблема профессиональной пригодности кандидатов на службу и действующих сотрудников, а также их профессионального потенциала. Очевидным критерием профессиональной пригодности является успешность профессиональной деятельности, то есть эффективность решения профессиональных задач. Однако следует учитывать, что на профессиональную успешность одновременно оказывают влияние как внутренние факторы (личные качества и функциональные состояния сотрудника), так и внешние факторы (условия деятельности, к которым относится стиль руководства, оптимальность распределения нагрузок, значимость вознаграждения, особенности среды профессиональной деятельности и т.д.). Поэтому успешность всегда указывает на обладание сотрудником профессионально важными качествами, в то время как неуспешность не всегда свидетельствует о профессиональной непригодности, а может быть связана именно с внешними условиями.

К компетенции психологии традиционно относятся внутренние условия профессиональной успешности, главным из которых является наличие у специалиста профессионально важных качеств.

Понятие профессионально важных качеств широко вошло в научный и практический обиход. Однако, его содержание не устоялось и трактуется по-разному.

Примером широкой трактовки понятия профессионально важных качеств субъекта деятельности может являться определение В.А. Бодрова: «ПВК – это вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности. Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам

психологического анализа деятельности и составления ее профессиограммы и психограммы» (http://www.vikta.ru/press_56).

В.Л. Марищук понимает профессионально важные качества (ПВК) как отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией (см.: Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств: автореф. дис. ... д-ра психол. наук, Л., 1982).

А.В. Батрашев с соавторами (см.: Батрашев А.В. [и др.] Диагностика профессионально-важных качеств. Питер, 2007. 192 с.) полагают, что профессионально важные качества включают в себя индивидуально-психические и личностные качества субъекта, которые необходимы и достаточны для реализации той или иной продуктивной деятельности. Кроме собственно психических свойств (индивидуально-психологических особенностей) отдельные функции профессионально важных качеств могут выполнять и некоторые внепсихические свойства субъекта — соматические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др. К примеру, физическая сила и выносливость — пример ярко выраженных профессионально важных качеств (ПВК) для многих видов деятельности. Любая деятельность реализуется на базе системы профессионально важных качеств, представляющей собой набор своеобразных симптомокомплексов субъективных свойств, специфических для той или иной профессиональной деятельности. Симптомокомплексы формируются у субъекта в ходе освоения им соответствующей деятельности и содержат в себе специфические подсистемы профессионально важных качеств К, обеспечивающие выполнение каждого очередного этапа профессиональной деятельности.

В итоге А.В. Батрашев с соавторами определяют профессионально важные качества (ПВК) как индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне.

С данным выше определением можно согласиться. Вместе с тем можно заметить, что понятие профессионально важных качеств применяется преимущественно к обобщенной «идеальной» модели специалиста в той или иной сфере, в то время как можно говорить и о профессионально важных качествах конкретного, отдельно взятого человека, занятого в той или иной профессии. То есть можно говорить о качествах профессионально важных для деятельности, к

примеру, начальника отряда, оперуполномоченного, инспектора отдела охраны. А можно говорить о профессионально важных качествах присущих конкретным лицам: начальнику отряда А., оперуполномоченному Б., инспектору В.

На наш взгляд, профессионально важные качества (ПВК) конкретного специалиста – это устойчивые характеристики его личности, проявляющиеся в профессиональной деятельности и обеспечивающие ее эффективность.

Степень профессиональной пригодности во многом определяется насколько профессионально важные качества, входящие в модель идеального специалиста (психограмму) присутствуют у конкретного лица. В идеале реальный специалист должен обладать всеми качествами, включенными в модель специалистов этой категории.

По мнению В.Д. Шадрикова (см.: Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., 1996) профессионально важные качества (ПВК) выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности и является узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

Как отмечает А.К. Маркова, профессионально важные качества являются предпосылкой профессиональной деятельности и, с другой стороны, они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием; человек в ходе труда изменяет и самого себя. (Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996).

Методика исследования профессионально важных качеств предполагает два возможных подхода, каждый из которых использовался в данном исследовании.

1. Теоретический подход предполагает анализ характера и содержания деятельности исследуемой категории профессионалов и теоретическое выделение качеств, которые могли бы обеспечить эффективное выполнение данной деятельности.

Характер и содержание деятельности устанавливаются путем: 1) анализ документов регламентирующих деятельность (законов, приказов, должностных инструкций, положений о рабочих местах, утвержденных норм выработки и т.д.); 2) опроса профессионалов о наиболее важных, сложных и часто решаемых профессиональных задачах; 3) использования метода «фотографии рабочего дня» или анализа отчетов специалистов о работе проделанной за различные временные промежутки (день, месяц, квартал, год); 4) изучения научных источников, описывающих содержание и характер исследуемой деятельности; 5) изучения деятельности представителей сходных профессий и специальностей.

Выделение значимых качеств проводится преимущественно

путем моделирования качеств предположительно необходимых для решения выявленных наиболее важных, сложных и часто решаемых специалистами исследуемой категории задач.

2. Эмпирический подход предполагает изучение, анализ и обобщение качеств, которые реально присущи успешным и не успешным действующим специалистам. Для реализации данного подхода необходимо предварительное выделение групп успешных и неуспешных специалистов. Способы установления степени успешности могут опираться как на экспертные оценки руководителей, так и на анализ объективных показателей (результатов) деятельности (как входящих, так и не входящих в основные пункты рейтинговой оценки деятельности). Для повышения достоверности результатов, данные способы могут сочетаться.

Качества, присущие специалистам, отнесенным к различным группам успешности, определяются при помощи широкого спектра психодиагностических методов, чаще всего из которых применяются тестовые, проективные и опросные методы. Часто, в результате обобщения выявленных у сотрудников личностных характеристик, становится очевидно, что некоторые личные качества присущи в основном успешным, а другие качества – в основном неуспешным сотрудникам. На этом этапе исследования можно сделать предположение, о том, что именно те личные качества, выраженность которых больше всего различается у успешных и неуспешных сотрудников, и являются профессионально значимыми. Как правило, выраженность профессионально важных качеств находится в прямой пропорции с уровнем профессиональной успешности.

Например, в результате проведения исследования, сотрудники были поделены на три группы «успешные», «условно успешные» и «неуспешные». У каждого из сотрудников были диагностированы четыре личных качества «А», «Б», «В» и «Г». В каждой из трех выделенных по степени успешности групп были подсчитаны средние значения по каждому из исследованных качеств.

	Качество А	Качество Б	Качество В	Качество Г
Усп.	3,1	4,7	2,2	1,1
Усл.-усп.	3,3	4,1	2,0	1,5
Не усп.	3,1	3,4	2,3	1,8

Из таблицы видно, что различия между успешными и неуспешным сотрудниками по качествам А и В небольшие, а по качествам Б и Г – гораздо более значительные. Можно предварительно предположить, что качества Б и Г связаны с профессиональной успешностью, то есть являются профессионально

значимыми качествами. Однако данное предположение требует дальнейшей проверки.

Значимость тех или иных качеств для профессиональной деятельности выявляется при помощи процедур математико-статистической обработки данных, как правило, при помощи корреляционного, кластерного и факторного анализа. Эти процедуры позволяют снизить вероятность случайного результата. В результате к профессионально важным относят те качества, связь которых с профессиональной успешностью была подтверждена статистическими процедурами. Практическое значение имеет не только установление перечня профессионально важных качеств, но и уровня их выраженности, необходимого для профессиональной успешности.

Совокупность профессионально важных качеств и оптимальные нормы их выраженности у специалиста называются психogramмой той или иной категории специалистов.

Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы можно условно разделить на две группы:

1) профессионально важные качества необходимые всем сотрудникам в связи с общей спецификой деятельности в уголовно-исполнительной системе;

2) профессионально важные качества, необходимые отдельным категориям специалистов для решения профессиональных задач, предусмотренных задачами, спецификой деятельности отдела, службы, подразделения.

2. Общие профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы

В деятельности уголовно-исполнительной системы сочетаются специфика деятельности всех государственных служащих и социальная функция уголовно-исполнительной системы.

К особенностям деятельности государственных служащих можно отнести высокую регламентированность деятельности, корпоративность, а также жесткую субординацию.

Социальной функцией всех сотрудников уголовно-исполнительной системы является обеспечение реализации наказания в отношении осужденных. Несмотря на то, что некоторые сотрудники напрямую не вовлечены в этот процесс и даже не соприкасаются с осужденными, тем не менее, причастность к уголовно-исполнительной системе накладывает определенный отпечаток на их самосознание и предъявляет к ним ряд морально-нравственных требований, как к лицам, действующим от имени

закона.

Кроме того, к факторам, определяющим в настоящее время специфику деятельности и требования к личности сотрудника выступают низкий престиж службы в уголовно-исполнительной системе, низкая материальная обеспеченность и недостаточная социальная защищенность сотрудников.

Каждый из этих факторов предопределяет необходимость обладания сотрудниками уголовно-исполнительной системы теми или иными профессионально важными качествами.

Например, необходимость соблюдения субординации предполагает наличие у сотрудника эмоциональной устойчивости, гибкости в поведении, высоких адаптивных способностей, склонности к нормативному поведению.

Высокая регламентированность деятельности, а также ее правоприменительный характер предполагают наличие у сотрудников уголовно-исполнительной системы способности к самоконтролю и саморегуляции в деятельности. Соблюдение норм профессиональной деятельности обеспечивается такими чертами характера сотрудника как дисциплинированность и ответственность. Сотрудник уголовно-исполнительной системы должен быть требователен, в то же время требовательность к другим должна сочетаться с требовательностью к себе и быть целесообразной, соответствующей нравственному поведению.

Корпоративный характер деятельности также предполагает обладание достаточным уровнем самоконтроля и коммуникативными способностями.

Как к лицам, представляющим закон и реализующим функцию исправления и ресоциализации, к сотрудникам уголовно-исполнительной системы предъявляются высокие морально-нравственные требования такие как: развитое правосознание, устойчивая ориентация на социально приемлемые ценности и жизненные цели, уважение к людям. Некоторые из морально-нравственных качеств, например, тактичность сотрудника – соблюдение чувства меры в процессе общения с осужденными и коллегами – являются сложными по своему содержанию и обеспечиваются интеллектуальными, эмоционально-волевыми качествами, общей культурой и коммуникативным опытом. Можно отметить, что социальную функцию сотрудников уголовно-исполнительной системы обеспечивает, пожалуй, наибольший массив качеств. Кроме перечисленных выше, к числу профессионально важных можно отнести такие качества как: принципиальность, справедливость, скромность, деловитость, последовательность, выдержанность, доброжелательность, внимательность, общительность, настойчивость и решительность.

При этом настойчивость понимается как проявление упорства при достижении поставленных целей, преодолении внешних и внутренних трудностей, возникающих при их достижении; выдержанность – способность владеть собой, управлять настроениями и чувствами, не поддаваться провокациям со стороны отдельных осужденных; решительность – отсутствие излишней поспешности или медлительности при принятии решения. Особое значение имеет гуманность в отношениях, умение прийти на помощь человеку, поверить в его лучшие качества. Существенную роль в деятельности сотрудника ИК играет умелое сочетание противоположных черт характера, таких, как требовательность и доброжелательность, решительность в осторожность, быстрота реакция и обдуманность действий и др.

В условиях отсутствия достаточного материального и морального стимулирования деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, многочисленных примеров коррупции и пренебрежения интересами сотрудников, мотивация деятельности как профессионально важное качество выходит на передний план. Безусловно, к числу благоприятных для деятельности в уголовно-исполнительной системы мотивов является осознание ее важности, интерес к характеру и содержанию деятельности, семейная преемственность.

Проведенный анализ профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений, позволяет сгруппировать профессионально важные качества, которые являются общими для всех категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Основную группу составляют морально-нравственные качества, обеспечивающие воспитательное воздействие личности сотрудника на правонарушителей и нормативность поведения сотрудника в любых, в том числе в сложных, экстремальных условиях профессиональной деятельности.

К числу профессионально важных качеств данной группы относятся:

- высокий уровень развития правосознания (как общего, так и профессионального);

- доминирование социально значимых мотивов в сфере мотивации профессиональной деятельности (стремление помогать людям отстаивать их права, добиваться справедливости, противостоять преступности, непреклонно защищать законность, стремиться к достижению успеха в работе, в наиболее полной реализации своих возможностей, завоеванию профессионального авторитета и уважения среди коллег и др.);

- честность, принципиальность, гражданское мужество, чувство долга, совесть.

Качества данной группы следует рассматривать в качестве одного из главных факторов профессиональной пригодности работников уголовно-исполнительной системы.

Вторая группа качеств обеспечивает устойчивую и надежную реализацию морально-нравственных качеств, а также знаний, умений и навыков сотрудников в практической деятельности, в том числе и в осложненных условиях. Прежде всего, это базовые эмоционально-волевые качества, такие как достаточный уровень самоконтроля и эмоциональная устойчивость. Также это комплексные деловые качества (дисциплинированность, ответственность, обязательность, аккуратность и т.д.), обеспечиваемые сочетанием ряда базисных психологических качеств. Например, такое важное для сотрудника уголовно-исполнительной системы качество как дисциплинированность обеспечивается: а) знанием нормативной базы, в соответствии с которой сотрудник должен реализовывать свои обязанности и права, б) мотивами активного правоисполнительного поведения в профессиональной деятельности, в) эмоционально-волевыми качествами, которые помогли бы сотруднику, несмотря на риск, проблемы и соблазны, воздержаться от неправомερных действий и активно, правомерным путем реализовывать свои обязанности.

Наконец, третья группа качеств, которая может быть выделена среди профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы – это качества, позволяющие сотруднику приспособиться к жестким и не всегда благоприятным условиям профессиональной деятельности в УИС, избежать негативных последствий для психики и сохранить относительное личное благополучие. К числу таких качеств можно отнести низкий уровень запросов, устойчивую и адекватную самооценку, гибкость в поведении и мышлении, высокие адаптивные способности, склонность к нормативному поведению.

3. Профессионально важные качества отдельных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы

Профессионально важные качества руководителей структурных подразделений уголовно-исполнительной системы

Руководители – ключевая категория сотрудников, от которой в наибольшей степени зависит эффективность деятельности. Поэтому анализу их профессионально важных качеств необходимо уделить особое внимание.

Среди значимых психологических факторов можно выделить те,

которые реально влияют на продуктивность деятельности руководителей уголовно-исполнительной системы: потенциал личности; особенности мотивации деятельности; опыт и профессиональные умения; личностно-деловые профессионально важные качества.

Перечисленные факторы обладают ярко выраженной психологической спецификой, что, безусловно, позволяет говорить о необходимости рассмотрения особой категории – психологической компетентности руководителя в уголовно-исполнительной системе. Профессиональная компетентность представляет собой совокупность знаний, позволяющих квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности. Иными словами, компетентность в первую очередь связана с имеющимися профессиональными знаниями, с профессиональной эрудицией. Применительно к руководителям в уголовно-исполнительной системе профессиональная компетентность определяется уровнем специального образования (в том числе системы повышения квалификации, переподготовки и самообучения). Не останавливаясь на содержательной стороне обучения и самообучения, отметим, что этот процесс во многом зависит от способностей личности, а для руководителей в уголовно-исполнительной системе, деятельность которых непосредственно связана с принятием ответственных решений, и от сложных условий.

Для руководителя учреждения и структурного подразделения важным качеством является умение решать нестандартные проблемы и задачи. Стандартные проблемы, то есть наиболее часто встречающиеся в практической деятельности, обычно решаются на основе отработанных алгоритмов. Но часто возникают нестандартные ситуации, не имеющие готовых алгоритмов решения, нередко предъявляющие взаимоисключающие требования. Найдя нестандартный способ решения, можно не только добиться желаемого результата, но и приобрести авторитет (см.: Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: методическое пособие / под. ред. М.И. Марьина, В.М. Котенева. М.: ГУК МВД России, 2003).

О выраженности определенных качеств можно судить по умению мыслить масштабно (это самооценка, и уровень мышления, и понимание своих должностных обязанностей и перспектив роста). Масштабно мыслящий руководитель – это тот, кто мыслит в соответствии с масштабом своей деятельности и даже чуть шире. Одной из главных психологических трудностей, с которой сталкиваются руководители, перешедшие на «повышение», – это приведение масштаба своего мышления в соответствие с новым рангом. Новая должность, как правило, предъявляет новые требования к деятельности и поведению, существенно

отличающиеся от прежних, что необходимо учитывать.

Общие способности к профессиональной деятельности проявляются и в умении обеспечить самоорганизацию и самоконтроль, прежде всего, в самостоятельном и научно обоснованном решении профессиональных вопросов.

Профессиональные знания осваиваются быстрее, если руководитель имеет не только интеллектуальные способности, но и в процессе своего развития доводит их до уровня развитых интеллектуальных качеств.

Главной задачей деятельности руководителя является принятие ответственных решений, а для этого он должен обладать такими важными интеллектуальными качествами, как системность мышления и интуиция. В психологических исследованиях неоднократно подчеркивалось, что хороший специалист непременно должен обладать практическим умом с такими характеристиками, как быстрота вхождения в задачу, находчивость, способность предвидеть результат принятых решений. Однако практический ум – это еще и способность мыслить системно, то есть рассматривать явления как единое целое, со множеством взаимосвязанных элементов, со всеми функциональными связями, в развитии, а не как нечто застывшее. Отметим, что это качество связано с научным мышлением, основанным на знании системной методологии (то есть с рассмотрением процесса, явления, объекта как единого целого, состоящего из отдельных взаимосвязанных элементов, сгруппированных в подсистемы, при всесторонних, в том числе иерархических, связях между ними). У руководителей, принимающих ответственные решения, системность мышления также проявляется в учете всевозможных последствий, которые возникнут при реализации найденного решения. Кроме того, необходимо «свертывать», то есть упрощать (выделять самое главное, что определяет взаимовлияние) деятельность. Это качество является проявлением системного мышления. Отсутствие системности мышления у руководителей приводит к наиболее серьезным ошибкам в их деятельности.

Для руководителя большое значение имеет мастерство в самонаблюдении, самопознании, являющемся одновременно опосредованным объективным знанием.

В психологическом понимании опыт – это качество личности, сформированное путем обучения и практической деятельности. Однако в данном случае категорию «качество личности» мы рассматриваем более широко: в ее содержание входят имеющиеся профессиональные знания, умения, навыки, характерный стиль деятельности, которые дают большой эффект в деятельности, экономят время, снижают психолого-энергетические затраты. Опыт

позволяет быстро и безошибочно классифицировать ситуации, определять причинно-следственные связи, выбирать оптимальные способы решения. Он, как правило, приобретает со временем, но это случается при условии использования специальных знаний и формирования и развития профессиональных умений и навыков, освоения продуктивных алгоритмов решения профессиональных задач.

Умения – это относительно устойчивые способы выполнения профессиональных задач с высокой эффективностью. Они зависят как от специфики деятельности, так и от способностей и знаний субъекта деятельности. По своей сути это знания, воплощенные в решение конкретных профессиональных задач, а значит, это освоенные модели деятельности, реализуемые на практике. Специальные умения составляют основу важнейших умений руководителя в уголовно-исполнительной системе, они многообразны по своему характеру.

Опыт руководителя зависит от специальных навыков, то есть умений, доведенных до автоматизма и осуществляемых отчасти на неосознанном уровне. Специальный навык формируется тогда, когда в практической деятельности руководителя постоянно встречаются хотя и разнообразные, но достаточно типичные ситуации. Специальные навыки являются очень ценными с точки зрения профессионализма деятельности; они позволяют действовать даже в сложных ситуациях с минимумом ошибок и просчетов, экономя время.

Основные функции руководителя связаны с принятием ответственных решений. Безусловно, на первое место выходят умения принимать решения и реализовывать их. Проблема принятия решений в деятельности руководителя сложна и требует специального рассмотрения. Самые общие требования следующие: своевременность, точность, адресность, смелость, а в случае необходимости не trivialность.

Во многом принятию таких решений способствует специфическая целеориентированная управленческая мотивация. Мотивация достижения цели заставляет личность преодолевать препятствия в ситуации реального решения практических задач и добиваться поставленных перед собой целей, затрачивая на это энергию указанной потребности. Успешное достижение поставленных перед собой целей приводит к формированию высокой адекватной самооценки, которая воспринимается окружающими как уверенность в себе. Переживание успеха, в т.ч. и профессионального, обладает свойством эмоционального подкрепления, стимулирует руководителя к повторению данного переживания и, в конечном счете, определяет трансформацию

мотивации достижения цели в мотивацию стремления к успеху. Мотивация саморазвития обеспечивает самостоятельные и относительно независимые поведение и деятельность руководителей.

В то же время руководители должны обладать специфическими психологическими умениями, которые обуславливают эффективность межличностного взаимодействия. В структуре деятельности руководителя взаимодействие и неизбежно связанные с ним различные формы делового общения занимают центральное место. Основными признаками такого взаимодействия являются: 1) предметность, то есть наличие общей цели, которая обуславливает необходимость сопряжения усилий; 2) эксплицированность – доступность для регистрации или стороннего наблюдения; 3) ситуативность – достаточно жесткая регламентация определенными условиями; 4) рефлексивная многозначность – возможность проявления как осознаваемых, так и неосознаваемых намерений. Взаимодействия руководителей в процессе своей деятельности могут проявляться в виде сотрудничества, кооперации и конкуренции.

В структуре межличностных взаимодействий важную роль играет адекватная оценка партнера по взаимодействию, точное знание его истинных мотивов и целей деятельности, отношений. Именно от этого во многом зависит эффективность взаимодействий, именно это часто позволяет избежать крупных ошибок и промахов в работе. В психологии такие умения обычно связывают с проницательностью. Проницательностью принято называть качество личности, зависящее от умения наблюдать, многое замечать, угадывать, а самое главное – предвидеть. Проницательность проявляется в точном определении черт личности, характера человека, предвосхищении его эмоциональных реакций, возможных форм поведения и отношений. Считается, что проницательность вырабатывается с годами в процессе практической деятельности, связанной с общением и взаимодействием. Однако этот путь весьма тернист и связан с ошибками и просчетами. В то же время процесс приобретения этого ценнейшего личностно-делового качества и связанных с ним умений можно существенно упростить и ускорить, если опираться на психологические закономерности восприятия, понимания и оценивания человека человеком. Для руководителя в уголовно-исполнительной системе проницательность является профессионально важным качеством, так как от его выраженности во многом зависит успех межличностных взаимодействий и делового общения (Поздняков В.М. Проблемы в профессионально-личностном росте руководителей органов внутренних дел и психологическая помощь при их разрешении: научно-практическое пособие / ВНИИ МВД России. М., 2005).

Следующая важная группа профессиональных умений руководителя представляет собой совокупность разнообразных коммуникативных умений.

Коммуникативная сторона деятельности руководителя в уголовно-исполнительной системе заключается в организации получения информации от коллег, подчиненных, осужденных.

Еще один блок психологических умений связан со способностями осуществлять различные виды психологических воздействий. К психологическим воздействиям относятся и описанные выше коммуникативные умения, однако только к ним они не сводятся. В общем случае психологические воздействия делятся на два класса (Г.А. Ковалев): воздействие на сознание и воздействие на подсознание. Воздействие на сознание осуществляется в процессе обучения, с помощью управления мотивационной сферой личности, а также с использованием методов убеждения. Некоторые методы довольно часто применяются на практике – внушение, психологическое заражение и подражание. Кстати, как свидетельствуют проведенные опросы, умение внушать, заражать и вызывать подражание многими руководителями весьма ценятся и считаются профессионально важными, так как они существенно упрощают руководство большими коллективами.

Существуют и другие психологические умения, влияющие на продуктивность деятельности руководителя в уголовно-исполнительной системе, например, связанные с психологической саморегуляцией. Члены коллектива (подчиненные, коллеги) неодинаково воспринимают ситуацию, в которой они оказываются и где по-разному удовлетворяются их потребности и ожидания. Различия могут привести к противоречиям, несогласию между людьми, возникновению конфликтной ситуации. В этом случае руководителю необходимы самообладание и самоконтроль, т.к. согласно своей роли он находится обычно в центре конфликта. Также самообладание и самоконтроль часто необходимы руководителю подразделения уголовно-исполнительной системы при общении с вышестоящим руководством. Самоконтроль способствует предотвращению замутнения разума предрассудками и аффектами, что обеспечивает произвольность выбора и вариативность решений.

Данные психологические умения руководителя входят в структуру социально-психологической, психолого-педагогической и дифференциально-психологической компетентности (по Е.С. Кузьмину и Н.В. Кузьминой).

Когда речь идет о личностно-деловых качествах руководителя правоохранительных органов, к которым также относится и уголовно-исполнительной системе, то обычно называют организованность, дисциплинированность, инициативность,

ответственность, работоспособность (В.И. Лебедев, В.М. Шепель, А.В. Филиппов и др.).

Приведенные выше данные подтверждаются результатами последних исследований. Экспертная оценка профессионально важных качеств руководителя структурного подразделения уголовно-исполнительной системы, проведенная с участием руководителей уголовно-исполнительной системы различных уровней, позволила выделить следующие профессионально важные качества, необходимые для эффективного выполнения руководителями подразделений уголовно-исполнительной системы профессиональных задач:

1) интеллект как способность решать сложные практические проблемы;

2) осознание необходимости своей деятельности и устойчивые мотивы к достижению профессиональных целей, профессиональному успеху;

3) уверенность в себе в сочетании с самокритичностью, адекватная самооценка собственной компетентности и уровня притязаний.

4) психологический такт – наличие чувства меры во взаимоотношениях с подчиненными;

5) энергичность – способность личности заряжать своей энергией организуемых людей;

6) требовательность – способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации и добиваться их выполнения;

7) развитые самообладание и самоконтроль;

8) мотивация к постоянному саморазвитию и любознательность, обеспечивающие гибкость и успешность в изменяющейся среде деятельности;

9) целеустремленность и настойчивость – способность подчинять свои действия целям, которые необходимо достигнуть и продолжать прикладывать усилия для их достижения несмотря на препятствия, риск и неудачи;

10) последовательность в решениях и действиях;

11) решительность – волевое качество человека, благодаря которому он способен принимать своевременные, обоснованные и твердые решения в различных условиях жизни и деятельности, характеризующихся наличием определенных противоречий;

12) ответственность – осознание возможности активного изменения ситуации и цены этого изменения, возможность и способность личности признавать свои ошибки и брать на себя вину в случае неудач и неуспеха;

13) общительность и коммуникативная компетентность –

способность правильно оценивать и понимать людей, влиять на них;

14) нравственная надежность и устойчивость – осознание необходимости жить по моральным канонам, выработанным человеческим опытом;

15) стрессоустойчивость, проявляющаяся в адекватном реагировании руководителя на стрессогенную ситуацию, сохранении оптимального психоэмоционального состояния в изменяющейся ситуации.

Таким образом, деятельность руководителей структурных подразделений уголовно-исполнительной системы требует от них обладания целым набором разноплановых психологически важных качеств, что усложняет и повышает значимость отбора на руководящие должности.

Профессионально важные качества сотрудников отдела специального назначения

Специфика служебной деятельности сотрудников спецподразделений ФСИН России в последнее время предъявляет значительно более высокие требования не только к профессиональной подготовленности сотрудников, но и к их личностным качествам, эмоционально-волевой устойчивости, характеру поведения, особенностям реагирования в экстремальных ситуациях. Так как в условиях резкого обострения оперативной обстановки в учреждениях уголовно-исполнительной системы им приходится сталкиваться с враждебным отношением, неуправляемым поведением, открытым противоборством и проявлением агрессии со стороны осужденных, а иногда нападением и захватом заложников исправительных учреждений в качестве заложников.

Эффективное выполнение служебно-боевой задачи с минимальными потерями – одна из основных задач подразделения. Современная служебно-боевая деятельность сопряжена с большими физическими и психологическими нагрузками, снижающими ее успешность, дестабилизирующими психику сотрудников спецназа, что негативно сказывается на результатах выполнения служебно-боевых задач в целом.

Успешное достижение целей в профессиональной деятельности сотрудника спецназа зависит не только от особенностей и специфики самой деятельности, обученности, но и его характерологических и личностных качеств.

Служебная деятельность в отделах специального назначения ФСИН России имеет ряд особенностей, которые требуют от сотрудников спецподразделений ФСИН России специфических

качеств, умений и навыков. Так как они участвуют в предотвращении и пресечении преступных и иных правонарушений на объектах уголовно-исполнительной системы, в обеспечении правопорядка в учреждениях исполняющих наказания, безопасности содержащихся в них осужденных, персонала и членов семей сотрудников уголовно-исполнительной системы. Также сотрудники отделов специального назначения взаимодействуют с правоохранительными органами в проведении спецмероприятий по обеспечению общественной безопасности.

К сотрудникам спецподразделений ФСИН России предъявляют особые требования, связанные не только с мастерством, но и с целостным подходом к личности специалиста. Оптимальное сочетание и степень выраженности профессионально важных личностных качеств, достаточный уровень профессионально-психологической подготовки представляют собой основу для дальнейшего развития личности профессионала и одну из психологических предпосылок формирования профессионализма.

Как отмечает А.И. Папкин, познавательные, эмоциональные, морально-психологические и коммуникативные качества в совокупности характеризуют психологический потенциал сотрудников спецподразделений по отношению к деятельности в экстремальных ситуациях (см.: Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников ОВД. Тактика и психология безопасной деятельности. М., 1996).

К психологическим качествам сотрудников спецподразделений ФСИН России традиционно относят: высокое чувство профессионального долга, чувство справедливости, принципиальность, честность, смелость, мужество, высокую стрессоустойчивость, установку на соблюдение законности и служебной дисциплины.

А.М. Столяренко дает свою оценку личности сотрудникам уголовно-исполнительной системы, выполняющих служебные задачи в экстремальных условиях: «...Вести себя всегда и везде ответственно, по долгу и совести, быть верным моральным ценностям общества и профессиональной деятельности, постоянно сверять по ним свои отношения и поведение, защищать добро и справедливость, бороться со злом и несправедливостью. Поступать морально в экстремальных ситуациях не просто, но тот, кто морально не справляется с их трудностями, встает на путь трусости, отказа, обмана, лжи, измены, предательства, правонарушений» (Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: учеб. пособие для вузов. М.: Юнити-Дана, 2002. С. 554). И отмечает, что сотрудник должен быть морально и психологически подготовлен и обладать следующими особенностями:

- видеть в экстремальных ситуациях моральные стороны, правильно оценивать их и делать правильный моральный выбор в поведении и регулировании собственных действий;

- следовать требованиям гражданского, профессионального, человеческого долга;

- нацеленность на утверждение в своей деятельности, осуществляемой при любых трудностях и испытаниях, и ее результатах должного, добра и справедливости;

- понимать ценности человека, его достоинства, прав, интересов и жизни как высшей социальной и духовной ценности; готовность в трудных ситуациях прийти на помощь попавшим в беду; забота о сохранении своей жизни и здоровья;

- быть в трудных ситуациях всегда на высоте моральных требований и делать это не ради контроля, не из страха перед наказанием, а по внутренней моральной потребности;

- иметь высокую морально-психологическую устойчивость при действии факторов, подталкивающих к отступлению от моральных норм, которых может быть немало в правоохранительной деятельности;

- уметь сохранять оптимальный, бодрый, здоровый, оптимистический морально-психологический настрой в экстремальных ситуациях, предъявляя высокие требования к себе.

Выполнение служебно-боевых задач порой может носить ожесточенный характер с реальной угрозой для жизни, поэтому нельзя надеяться на то, что сформированные и натренированные в нормальных условиях умения и навыки постепенно приобретут необходимую устойчивость. Кроме того, выполнение сотрудниками спецподразделений ФСИН России других служебно-боевых задач не связанных с боевыми действиями (охрана общественного порядка, сопровождение должностных лиц, проверка паспортного режима на территориях проведения спецопераций) также требует высокой психологической устойчивости, особых психологических качеств личности и способности переносить значительную эмоциональную нагрузку.

Деятельность сотрудников спецподразделений ФСИН России при выполнении служебно-боевых задач в экстремальных условиях существенно осложняется воздействием на них комплекса экстремальных факторов, которые могут вызывать расстройства психической деятельности. Действия по разоружению незаконных вооруженных формирований на территории Северо-Кавказского региона являются самым наглядным примером оперативно-служебной деятельности в условиях максимальной психической нагрузки, и как следствие, высокой вероятности изменения психической деятельности личности.

Как известно в психологии одни психические состояния способствуют успешной деятельности сотрудников в экстремальных ситуациях: это состояние уверенности, устойчивости, другие психические состояния наоборот затрудняют ее выполнение: состояния нерешительности, неуверенности, растерянности, демобилизованности.

Сотрудник спецподразделения – воин, и ему приходится проживать две жизни: по законам мирного и по законам военного времени. Не разделяя мира и войны, оказавшись в экстремальной боевой ситуации человек, сам не осознавая того, проявляет свою личность, стереотипы поведения, сформировавшиеся в условиях мирного времени, что небезопасно для него самого. Для собственной безопасности воину необходима роль и навыки, подходящие для военного времени.

Для сотрудников Отдела Специального Назначения ФСИН России наличие такого качества, как агрессивность, является необходимым условием для успешного выполнения служебно-боевых задач. А уровень агрессивности по мере увеличения срока службы в спецназе сначала возрастает, а затем понижается. Характеристика экстремальных условий деятельности сотрудников спецназа показывает, что проявление конструктивной агрессивности при выполнении служебно-боевых задач является необходимым условием для успешного их выполнения.

Наличия качеств являющиеся необходимыми для профессиональной успешности недостаточно, при отсутствии сопутствующих качеств, на фоне которых возможно успешное профессиональное становление сотрудника. Прежде всего, это мотивация, позволяющие проявиться «профессионально успешным» качествам. К числу мотивов, обеспечивающих успешность спецназовца относятся мотив интереса к содержанию деятельности, мотив осознания ее социальной значимости.

Специфика деятельности сотрудников ОСН требует именно широты адаптационного диапазона, т.к. в экстремальной ситуации, прежде всего, разрушаются привычные стереотипы деятельности.

У подавляющей части спецназовцев наблюдается повышенная физическая и психическая активность, которая, как правило, сочетается с повышенной агрессивностью. Кроме того, у данной категории сотрудников фиксируется и высокий уровень притязаний. В стрессовых обстоятельствах, представляющих угрозу жизни и здоровью, такими людьми могут игнорироваться социально-нравственные нормы и этические требования, а также демонстрироваться высокая склонность к риску. Выборочные исследования говорят также о том, что нередко привычными шаблонами индивидуального поведения сотрудников ОСН в ответ на

нестандартные жизненные ситуации являются агрессивные действия, а дефицит коммуникативных способностей и практических навыков урегулирования конфликтов порождает чрезмерную психоэмоциональную напряженность и «отгороженность» от широкого социального окружения.

Таким образом, к основным профессионально важным качествам сотрудников спецподразделений ФСИН можно отнести:

- устойчивость моральных принципов, установка на соблюдение законности и служебной дисциплины в любых условиях;
- гибкость и адаптивность в поведении;
- быстроту принятия решений;
- эмоциональную устойчивость;
- наблюдательность;
- мотивы профессионального самосовершенствования, осознания значимости деятельности, интереса к ней;
- смелость и решительность;
- конструктивную агрессивность.

Кроме того, для командиров ОСН, необходимы качества, приведенные выше как профессионально важные качества руководителей структурных подразделений уголовно-исполнительной системы.

Профессионально важные качества сотрудников отдела охраны

Охрана учреждений и их объектов представляет собой комплекс мероприятий, проводимый службой охраны, совместно с оперативными, режимными и другими службами учреждений в целях обеспечения изоляции, недопущения побегов и других правонарушений осужденными, содержащимися под стражей лицами, проникновения на объект нарушителей, перемещения вещей, веществ, предметов и продуктов питания, которые осужденным, подозреваемым и обвиняемым в совершении преступлений запрещается иметь при себе, обеспечение сохранности материальных средств учреждения.

Для выполнения служебных задач по охране исправительных учреждений привлекаются следующие силы и средства: личный состав, вооружение, специальные средства, инженерно-технические средства охраны (ИТСО), средства связи, транспортные средства, служебные собаки.

Отдел охраны учреждения состоит из:

- управления (начальник отдела охраны, заместитель начальника отдела охраны, старший инспектор, старший психолог, инспектор);

- группы ИТО, связи и вооружения;
- кинологического отделения (группы) (начальник отделения, старший инструктор кинологической группы, старший инструктор-кинолог, инструктор-кинолог, вожатый караульных собак, ветеринарный фельдшер, приготовитель кормов);
- караулов (начальник караула, младший инспектор 1 категории, младший инспектор 2 категории, младший инспектор, оператор пульта управления техническими средствами охраны).

Таким образом, состав сотрудников отдела охраны очень неоднороден, что и определяет неоднородность требований, предъявляемых к различным категориям сотрудников отдела.

Анализ задач, которые стоят перед сотрудниками отдела охраны, а так же их должностных инструкций показал, что для более эффективного выполнения служебных обязанностей у сотрудников отдела должны быть следующие профессионально важные качества.

1. Управление отдела охраны:

1.1. Начальник отдела охраны:

- объективность;
- принципиальность;
- обязательность;
- знания руководящих документов
- порядочность;
- трудолюбие;
- отзывчивость;
- требовательность;
- внимательность;
- усидчивость;
- умение логически мыслить;
- дисциплинированность;
- умение грамотно ставить задачи;
- ответственность за решения.

1.2. Заместитель начальника отдела охраны должен обладать теми же качествами что и его начальник, особенно во время выполнения его обязанностей. Наиболее важными профессионально важными качествами заместителя являются исполнительность, требовательность к подчиненным.

1.3. Старший инспектор, инспектор отдела охраны. К основным профессионально важным качествам относятся: усидчивость, исполнительность, умение работать с оргтехникой и документами.

1.4. Старший психолог отдела охраны. Профессиональная направленность; Особенности эмоционально-волевой сферы (сниженная тревожность, высоко развитый самоконтроль и эмоциональная устойчивость, целеустремленность, сдержанность, терпеливость); Коммуникативные способности (способность к

эмпатии, владение средствами вербального и невербального общения, социально-психологическая компетентность, гибкость стиля общения, умения слушать и устанавливать контакты); Особенности психических познавательных процессов и интеллектуальные способности (развитая память и мышление, способность и концентрация внимания, аналитические и синтетические способности); Профессиональный блок (профессиональные умения, навыки, опыт, а также профессиональные предпочтения и алгоритмы деятельности)

2. Профессионально важные качества группы ИТО, связи и вооружения. Для сотрудников данной группы в первую очередь необходимы технические способности, педантичность, аккуратность, внимательность, аналитические способности.

3. Кинологическое отделение (группа):

3.1. Начальник кинологической службы. К его основным профессионально важным качествам относятся: организаторские способности, объективность, принципиальность, знания руководящих документов, добропорядочность, трудолюбие, отзывчивость, требовательность, дисциплинированность.

3.2. Сотрудники кинологической службы (за исключением ветеринарного фельдшера и приготовителя кормов, у которых имеется специфика деятельности, выражающаяся в определенной компетенции в области профессии). Из профессионально важных качеств данных сотрудников в первую очередь необходимо выделить любовь к животным, исполнительность, ответственность.

4. Караул:

4.1. Начальник караула. К его основным профессионально важным качествам относятся: ответственность при исполнении должностной и иных инструкций, организаторские способности, знание руководящих документов, решительность, требовательность, смелость, исполнительность.

4.2. Младшие инспектора. К основным профессионально важным качествам следует отнести исполнительность, ответственность, внимательность, физическая подготовленность, высокая стрессоустойчивость.

Профессионально важные качества сотрудников воспитательного отдела

Руководство организацией воспитательной работы в отрядах осуществляет заместитель начальника учреждения по кадрам и воспитательной работе. Организацию контроля за поведением осужденных, выполнением ими требований установленного законом порядка отбывания наказания и соблюдением Правил внутреннего

распорядка ИУ осуществляет заместитель начальника ИУ по безопасности и оперативной работе (заместитель начальника СИЗО или тюрьмы по охране и режиму).

Непосредственно организует работу начальников отрядов начальник отдела по воспитательной работе с осужденными.

Основной «единицей» воспитательного отдела по работе с осужденными является начальник отряда.

На начальнике отряда лежит персональная ответственность за выполнение возложенных на отряд задач. Он осуществляет всю воспитательную и просветительскую работу в отряде, привлекая в этих целях других сотрудников. Начальник отряда изучает личность осужденного, его неформальную роль, его взаимоотношения с другими осужденными, его социальный статус и на основе этой информации планирует индивидуально-воспитательную работу.

Начальник отряда проводит регулярные собрания с осужденными, принимает их по личным вопросам, разъясняет вопросы уголовно-исправительного законодательства, правила внутреннего распорядка, решает проблемы бытового и трудового устройства, выявляет лиц, подлежащих общеобразовательному, правовому и производственному обучению, проводит мероприятия по формированию потребности к труду, участвует в установлении норм выработки, контролирует санитарное состояние помещения отряда и соблюдение правил личной гигиены.

Начальник отряда обеспечивает исполнение законов и законных требований осужденных, анализирует условия и причины нарушений режима содержания, проводит профилактическую работу, разрешает конфликты, поддерживает связь с шефами.

Таким образом, главной стороной воспитательной деятельности начальника отряда ИУ является социальная, отражающая его роль как проводника правовых и нравственных идей. Прививая осужденным принятое в обществе мировоззрение, а также ряд других важных качеств (гуманность, честность и т. д.), ему важно твердо верить в конечный успех своей работы.

Непосредственно через начальника отряда осуществляется общение осужденных с внешним миром: переписка с родственниками, организация свиданий, запросы в различные инстанции, регистрация актов гражданского состояния, различные выплаты через бухгалтерию и т.д. Для выполнения этих задач начальник отряда контактирует со всеми службами исправительного учреждения.

Кроме того, начальник отряда проводит работу по предупреждению нарушений режима содержания и профилактике преступлений, осуществляет осмотры, досмотры осужденных, изъятие запрещенных для хранения и использования предметов,

проводит служебное расследование и т.д. Изучает психологические особенности каждого члена отряда, выявляет лидеров, контролирует процессы формирования групп с отрицательной направленностью. Использует полученные сведения в проведении профилактических и воспитательных мероприятий, вовлекает осужденных в социально полезную деятельность, ведет с ними беседы, применяет на практике средства и методы психологической коррекции поведения, проводит работу по подготовке к жизни на свободе.

Поскольку начальник отряда постоянно работает с людьми и часто решает производственные, а также воспитательные задачи, ему необходимо быть хорошим организатором.

Талант воспитателя в организационной деятельности проявляется, прежде всего, в создании коллектива осужденных, в руководстве этим коллективом и производственными процессами.

Для решения сложных организаторских задач воспитателю необходимо обладать определенным авторитетом в глазах осужденных. Этот авторитет зависит, во-первых, от творческого подхода к решению воспитательных задач, во-вторых, высокоразвитого чувства ответственности, как за свои действия, так и за действия осужденных; в-третьих, высокого уровня общей культуры.

Чтобы успешно выполнять свои функциональные обязанности, начальник отряда должен изучать и понимать психологические особенности осужденных, выявлять среди них лидеров, контролировать процессы образования неформальных групп с отрицательной направленностью, знать способы их разобщения, вовлекать осужденных в просоциальную деятельность, вести с ними беседу, диалог и дискуссию, применять на практике средства и методы психологической коррекции поведения, проводить работу по подготовке осужденных к жизни на свободе.

Проанализировав деятельность сотрудников воспитательного отдела, необходимо выделить следующие профессионально важные качества, способствующие эффективному выполнению профессиональных задач: организаторские способности, объективность, принципиальность, знания руководящих документов, добропорядочность, трудолюбие, отзывчивость, требовательность, внимательность, усидчивость, дисциплинированность, умение грамотно ставить задачи, умение довести информацию до разных категорий осужденных, компетентность коммуникативная компетентность (умение активно слушать, тактичность, умение понятно говорить).

Профессионально важные качества сотрудников психологической службы

Психологическая служба – это централизованно управляемая система структурных подразделений (отделов, отделений, психологических лабораторий) и должностей специалистов-психологов, осуществляющих целенаправленную работу по психологическому обеспечению деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

Цель психологической службы – обеспечить максимально полное использование достижений психологической науки и практики для повышения эффективности процесса исполнения уголовных наказаний. Деятельность сотрудников данной службы позволяет оказать психологическую помощь нуждающимся, осуществлять психологическую коррекцию и развитие личности. В этой связи можно утверждать, что психологическая служба выполняет особую миссию – повышение профессиональной культуры исполнения наказаний, интеллектуализацию и гуманизацию уголовно-исполнительной системы.

Поскольку исполняют наказание сотрудники, а отбывают его осужденные, то объектом изучения и воздействия психологов являются как первые, так и вторые. Следовательно, психологическая служба уголовно-исполнительной системы имеет два направления деятельности: психологическое обеспечение работы с персоналом и психологическое обеспечение работы с осужденными.

Изучив структуру психологической службы уголовно-исполнительной системы, можно разделить всех ее сотрудников на три большие группы.

Первая группа, сотрудники, которые выполняют организационные, управленческие, контролирующие функции. К ним относятся сотрудники отделов психологической службы Управления кадров ФСИН и Управления воспитательной, социальной и психологической работы, сотрудники управлений территориальных органов уголовно-исполнительной системы, а так же руководители структурных подразделений в части управления своими подчиненными и организации функционирования своего структурного подразделения.

Вторая группа – это психологи межрегиональных психологических лабораторий, а так же другие психологи, которые занимаются в основном научно-исследовательской, просветительской деятельностью.

Третья группа – практические психологи. Прерогатива данной группы – выполнение диагностической, консультативной и

психокоррекционной функций.

Профессионально важные качества сотрудников первой группы схожи с профессионально важными качествами руководителей, обозначенными выше.

Рассматривая профессионально важные качества второй группы сотрудников психологической службы, следует подчеркнуть, что специфика их деятельность требует от них таких качеств, как усидчивость, исполнительность, аналитические и синтетические способности, умение организовать профессиональную деятельность, гибкий стиль общения в связи с необходимостью установления многочисленных контактов с сотрудниками различных психологических лабораторий.

Наибольший интерес представляют сотрудники психологической службы, выделенные нами в третью группу. Для практических психологов, имеющих специфическую деятельность, связанную в первую очередь с общением с другими людьми, и оказания им психологической помощи, существенное значение имеют следующие профессионально важные качества.

1. Профессиональная направленность включающая следующие интерес к содержанию деятельности, мотивацию профессиональной деятельности, профессиональное чувство долга, и систему ценностей способствующих профессиональной деятельности (чувство долга, гуманитарные ценности).

2. Особенности эмоционально-волевой сферы:

- сниженная тревожность;
- высоко развитый самоконтроль и эмоциональная устойчивость;
- целеустремленность;
- сдержанность;
- терпеливость;

3. Коммуникативные способности:

- способность к эмпатии;
- владение средствами вербального и невербального общения;
- социально-психологическая компетентность;
- гибкость стиля общения;
- умения слушать и устанавливать контакты;

4. Особенности психических познавательных процессов и интеллектуальные способности:

- развитая память и мышление;
- способность и концентрация внимания;
- аналитические и синтетические способности.

5. Профессиональный блок – развитые профессиональные умения, навыки, опыт, а также профессиональные предпочтения и алгоритмы деятельности.

Профессионально важные качества сотрудников оперативной службы уголовно-исполнительной системы

Деятельность оперуполномоченного характеризуется следующими основными чертами: обладание властными полномочиями, ненормированный рабочий день и аритмичность деятельности, общение с наиболее криминально зараженным контингентом, необходимость установления контакта с любой категорией лиц, необходимость соблюдения требований конспирации и режима секретности, необходимость организовывать собственную деятельность и деятельность конфиденциально содействующих лиц, ответственность за результаты их работы и личную безопасность, постоянное активное противодействие работе оперуполномоченных, профессиональный риск.

Эти особенности деятельности и выполняемые функции определяют профессионально важные качества оперуполномоченных уголовно-исполнительной системы:

- особенности психических познавательных процессов (развитие памяти, внимания и мышления, в том числе и рефлексивного мышления);

- мотивация профессиональной деятельности (ценности законности и социальной справедливости; профессиональные мотивы самореализации и саморазвития, мотивы осознания значимости деятельности, интерес к содержанию деятельности, профессиональный долг и престиж);

- особенности нервной системы (быстрота реагирования, способность к переключению, сила нервной системы и т.д.);

- черты характера (эмоциональная устойчивость, сдержанность, целеустремленность, активность, склонность к риску, решительность, внимательность и бдительность, дисциплинированность, ответственность);

- комплексные деловые способности: коммуникативная компетентность (в том числе умение к распознаванию и классификации лиц, с которыми оперуполномоченный сотрудник вступает в профессиональное взаимодействие, навык сбора и интерпретации информации в ходе общения, умение выбирать и использовать средства воздействовать в ходе профессионального общения); навыки анализа и обобщения информации, умение планировать и организовывать деятельность, умение принимать решения; актерские навыки; навыки саморегуляции психических состояний;

В приведенном выше обзоре содержатся профессионально важные качества лишь отдельных категорий сотрудников, имеющих большую численность в структуре личного состава уголовно-исполнительной системы. Для представителей других, не

упомянутых в данной работе служб уголовно-исполнительной системы также можно выделить ряд профессионально важных качеств, обеспечивающих эффективность деятельности, но для этого необходимы отдельные исследования в масштабах ФСИН. Некоторые подобные современные исследования были проведены и с ними можно ознакомиться в отдельных посвященных данной проблеме источниках (см., напр.: Розанова О.В. Профессиональный отбор сотрудников для выполнения задач по конвоированию спецконтингента: методические рекомендации. М: НИИ ФСИН России. М, 2007).

4. Диагностика и развитие профессионально важных качеств сотрудников УИС

В настоящее время в прикладных психологических науках разработано большое количество методов диагностики личностных качеств, в том числе тех, которые отнесены нами к числу профессионально важных. Однако не все они могут быть успешно использованы в уголовно-исполнительной системе в силу ряда ограничений. Важным ограничением является то, что не каждый метод способен преодолеть эффект социальной желательности, то есть желание диагностируемого соответствовать ожиданиям диагноста, стремление скрыть свои социально не одобряемые качества и показать несуществующие положительные качества. Данная проблема весьма актуальна в уголовно-исполнительной системе, потому что в последнее время многие решения, влияющие на служебное положение сотрудника (его перемещение по службе и другие принимаемые в его отношении кадровые решения) базируются на результатах психодиагностики. В этой ситуации желание сотрудников исказить представление о себе в лучшую сторону является вполне естественным. Более того, даже в идеальной для диагностики ситуации, когда диагностируемый мотивирован получить максимально точный и достоверный результат, когда диагностируемый не пытается намеренно обмануть диагноста в отношении своих истинных качеств, необходимы методы, которые способны отсеять истину от заблуждений и ошибок диагностируемых, минимизировать влияние на результат ситуации обследования.

Кроме того, методы, применяемые для диагностики личностных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системе должны быть законными и этичными.

С учетом данных положений, авторы могут рекомендовать для диагностики профессионально важных качеств сотрудников

уголовно-исполнительной системе следующие методики.

Биографический метод – предполагает исследование показательных фактов из жизни обследуемого лица, свидетельствующих о наличии тех или иных личностных качеств. Предметом исследования могут служить противоправные или противоправные действия, моральные или аморальные поступки, указывающие на морально-нравственные качества сотрудника или кандидата. Чаще всего биографический метод реализуется путем анализа документов обследуемого (трудовая книжка, личное дело, письменные характеристики), путем наведения справок по месту жительства или предыдущей работы, а также путем интервью. Так как многие сотрудники и кандидаты в ходе интервью склонны к сокрытию неблагоприятных и измышлению благоприятных фактов своей биографии, большое значение приобретает аудиовизуальная психодиагностика реакций опрашиваемого на задаваемые вопросы, которая может рассматриваться как самостоятельный вспомогательный метод в рамках биографического метода. Аудиовизуальная психодиагностика – это отслеживание, анализ и интерпретация мимических, пантомимических, речевых и иных неосознаваемых реакций опрашиваемого, сопровождающих его ответы. На основе данных реакций можно составить представление являются ли ответы кандидата правдивыми или ложными. Отдельные признаки, всплеска эмоций чрезмерного волнения при ответе на тот или иной вопрос (изменение цвета кожи, появление тремора, принятие опрашиваемым «закрытой» позы, дрожь в голосе, сокращение или увеличение паузы между вопросом и ответом и др.) не должны интерпретироваться отдельно, а лишь в комплексе, в контексте ситуации общения и с учетом общей динамики изменения эмоционального состояния опрашиваемого. К примеру, реакция на вопрос совершал ли опрашиваемый ранее то или иное преступление может проявиться не потому, что опрашиваемый их совершал, а потому, что ему приходилось быть свидетелем подобного преступления и оно оставило в его сознании мощный эмоциональный след. Опрашиваемый может проявить признаки напряженности просто потому, что ему захотелось в туалет. То есть на реакции опрашиваемого, помимо вопроса может повлиять множество других факторов. Поэтому каждый вопрос, вызвавший «сомнительную» реакцию должен быть обсужден с кандидатом более подробно.

Для того чтобы усилить проявления скрываемой опрашиваемым реакции, а также проверить его эмоционально-волевые качества, вместо обычного интервью может быть использована его модификация, имеющая название «провокационное интервью».

Провокационное интервью – один из самых спорных инструментов психодиагностики, применение которого требует от

интервьюера особого профессионализма. Провокационное интервью – это собеседование с использованием приемов, которые выбивают кандидата из колеи и снижают вероятность предоставления социально желательных ответов (см.: Агашкова А. Стресс-интервью. <http://result.by/pages/stress-intervyu.aspx>).

1. В основе самого распространенного вида провокационного интервью, «стресс-интервью», – повышение эмоционального фона беседы за счет создания стрессовых для опрашиваемого ситуаций, а также за счет нарушения предполагаемых сценариев общения, к которым опрашиваемый мог быть заранее подготовлен. В ходе стресс-интервью может быть использован широкий арсенал методов: задержка проведения интервью на полчаса и больше, постоянные помехи, «бомбардирование» вопросами в быстром темпе или с двух сторон; изучение интервьюером в процессе собеседования посторонних документов или его периодические ответы на поступающие телефонные звонки; проведение интервью очень тихим голосом, вынуждающим кандидата постоянно переспрашивать; бестактные фразы типа «И Вы действительно считаете, что справлялись с работой?», «Простите, но я все прослушал. Расскажите все сначала!», «Вы говорите чушь, наверное, плохо подготовились»). Данным инструментом обычно пользуются для отбора на работы, требующие от сотрудника повышенной стрессоустойчивости, умения контролировать свое поведение в сложной психологической обстановке и взаимодействовать с агрессивно настроенными людьми, что не редкость в работе сотрудника уголовно-исполнительной системы. Кроме этого, при помощи данного вида стресс-интервью можно проверять самооценку и способность человека говорить о том, что его не устраивает.

2. Подходом, лежащим в основе другого типа провокационного интервью, противоположным стресс-интервью, является снижение сознательного контроля опрашиваемого за своими реакциями, путем создания для интервьюируемого ситуации максимального психологического комфорта. Располагающая комфортная обстановка, повышенная вежливость и обходительность с интервьюируемым, проявляемый интерес к его личности и проблемам, а также либеральный стиль общения в сочетании с известными в психологии «приемами подстройки» внушают интервьюируемому доверие к лицу, проводящему интервью, снижают опасения и в итоге – контроль за своими высказываниями и реакциями. Важно только, чтобы интервьюер «находясь в контакте» с опрашиваемым мог отслеживать и анализировать его реакции. Часто в рамках использования данного вида интервью используются беседы о вещах, никак не связанных с предметом общения

(например, о семье, увлечениях, детстве и т.д.). Это помогает установить психологический контакт. Кроме того, о прошлых событиях своей жизни человек говорит через призму своих нынешних убеждений и установок, а между поведением в бытовой жизни и работе можно провести параллель.

В большинстве случаев, после завершения процедуры использования провокационного интервью, целесообразно раскрыть для опрашиваемого смысл происходящего и извиниться за дискомфорт.

Для того, чтобы более четко выявлять эмоциональное сопровождение ответов в ходе интервью, при наличии технических возможностей, может использоваться метод полиграфных проверок (психофизиологический опрос). Метод реализует тот же принцип, что и метод аудиовизуальной психодиагностики, с той лишь разницей, что эмоциональные реакции на задаваемые вопросы фиксируются не путем непосредственного наблюдения опрашиваемого за опрашиваемым, а аппаратно. Аппаратура регистрирует изменения ряда физиологических показателей связанных с эмоциями (характеристики дыхания, потоотделения, сердцебиения, тремор и др.) при ответе опрашиваемых на различные вопросы, что дает опрашиваемому возможность оценить силу эмоционального реагирования на те или иные вопросы или иные предъявляемые стимулы. Важно отметить, что также как и методы аудиовизуальной психодиагностики, психофизиологический опрос позволяет установить прогностически ценные события из прошлого обследуемого или намерения, реализуемые им в настоящий момент, но не способен непосредственно прогнозировать его поступки в будущем. Поэтому формулировки вопросов типа: «Что бы вы сделали если...?» или «Смогли бы вы...?» при использовании данных методов считаются некорректными.

Сочетание методов аудиовизуальной психодиагностики и полиграфных проверок, как правило, повышает достоверность полученных результатов.

Следующую группу методов исследования составляют тесты:

Тесты в основном используются для диагностики способностей и свойств характера. Тесты весьма многообразны как по форме, так и по содержанию. Подбирая тест для исследования того или иного профессионально важного качества необходимо руководствоваться следующими требованиями.

1) Тест должен быть защищен от сознательных искажений информации со стороны тестируемого.

В этом плане тесты на способности более прогностичны. В большинстве случаев, тестируемые стремятся достичь максимального результата по причинам соревновательности, либо

поддержания самооценки, а также по причинам возникновения интереса к содержанию задания, стремления к познанию предела собственных способностей. Это в большинстве случаев предотвращает искажение результатов в сторону занижения. С другой стороны, тесты на способности носят характер пробы, эксперимента. В отличие от характерологических тестов испытуемому предлагается не оценить свои возможности выполнить задание, а доказать свои способности непосредственно путем деятельности (например, решения той или иной познавательной задачи). Поэтому тесты на способности в значительной мере защищены и от завышения результатов.

Личностные тесты носят более субъективный характер, что оставляет тестируемому возможность дать недостоверный ответ. Поэтому предпочтение желательно отдавать тестам, защищенным от проявлений социальной желательности, путем включения в опросник так называемой шкалы лжи или коррекции. Также в некоторой степени защищены тесты с повторяющимися вопросами и иными формами логического контроля достоверности.

2) Тест должен быть по возможности кратким, если конечно, длительность нагрузки не является частью теста (например, в случае если целью является проверка работоспособности и устойчивости нервной системы). Кроме того, проще мотивировать сотрудника выполнить менее объемный тест. Небольшие тесты позволяют тестируемым сохранять интерес к работе до конца теста. Поэтому авторы рекомендуют отдавать предпочтение экспресс-методикам.

3) Тест должен быть специально разработан либо адаптирован к параметрам группы, к которой принадлежат тестируемые (по возрасту, культурному и интеллектуальному уровню, этническим особенностям и т.д.). В практическом плане это обозначает, что рекомендуются методики либо разработанные специально для уголовно-исполнительной системы, либо успешно прошедшие испытание на сотрудниках уголовно-исполнительной системы. Как правило, это методики, рекомендованные в ведомственных нормативных актах, или содержащиеся в экспертных системах, изготовленных по заказу уголовно-исполнительной системы (Psychometric Expert).

Более надежными без адаптации считаются так называемые транскультурные тесты. В качестве примера можно привести тест Равена, выявляющий базовые интеллектуальные способности к анализу и синтезу не зависимо от уровня образования и культурных особенностей тестируемого.

Проективные методики ориентированы на исследование представлений, ценностей, мотивов и типичных образцов поведения.

Проективные методики предполагают использование

неоднозначных, неопределенных, слабоструктурированных стимулов, с которыми работает обследуемый. Процедура проективной методики может предполагать различные способы работы со стимульным материалом: например, структурирование, придание им смысла; истолкование какого-либо события, ситуации; рисование и иные виды творчества на свободную или заданную тему; выбор из стимулов и др. Это дает возможность многообразия способов интерпретации или развития стимулов, в которых отражается внутренний мир испытуемого. Стимулы воспринимаются и перерабатываются испытуемым через призму их индивидуального значения для него, что дает возможность исследователю догадаться о внутреннем мире испытуемого по манипуляциям, совершаемым с внешними объектами.

Проективные методы могут быть в какой-то степени стандартизированы, но за лицом, проводящим исследование, сохраняется право на личное мнение и интерпретацию результатов. Поэтому эффективность работы с проективными методиками сильно зависит от опыта исследователя и требует высокой квалификации. Известными проективными методиками, которые могут с успехом использоваться в диагностике профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы, являются методика незаконченных предложений, ТЮФ, ТАТ, проективное интервью и другие. Проективные методики достаточно сильно защищены от сознательных искажений, так как в большинстве случаев, испытуемые не догадываются о направленности методики. Кроме того, проективные методики могут дать богатую деталями информацию о необходимых профессионально важных качествах.

Анализ продуктов деятельности как метод исследования профессионально важных качеств применяется, когда достижение определенных результатов в деятельности невозможно без обладания теми или иными качествами. Таким образом, по качеству выполнения деятельности можно судить о наличии тех или иных профессионально важных качеств. Анализ могут быть подвергнуты как продукты материальной, так и интеллектуальной (например, управленческие решения) деятельности.

Наблюдение как метод представляет собой целенаправленное непосредственное восприятие интересующих характеристик объекта, проявляемых в процессе деятельности. Преимуществом наблюдения является естественность условий, в которых осуществляется сбор информации. Также исследователь имеет возможность наблюдать конкретные поступки, в которых проявляются значимые личностные качества, что позволяет создать более яркое и конкретное представление о профессионально важных качествах сотрудника и их проявлении в деятельности. Проводить

систематическое наблюдение за сотрудниками, в целях изучения их профессионально важных качеств, довольно сложно. Вместе с тем наблюдение оправдывает себя как дополнительный метод. Наблюдая действия сотрудника хотя бы время от времени, в момент, когда сотрудник не догадывается о наблюдении можно собрать важную информацию о профессионально важных качествах.

Наблюдение проще осуществить людям, с которыми сотрудник постоянно находится рядом, к которым он привык, которые имеют возможность наблюдать сотрудника в различных ситуациях. Поэтому продуктивным способом изучения профессионально важных качеств сотрудника является Экспертная оценка – метод, сущность которого составляет обобщение результатов наблюдений и мнений о сотруднике нескольких, соприкасающихся с ним лиц. К экспертной оценке не желательно привлекать лиц, имеющих значимые эмоциональные отношения с сотрудником, способные повлиять на объективность оценки. Необходимо четко сформулировать вопрос к экспертам, подробно разъяснить содержание качеств, которые им предлагается оценить, убедиться, что все эксперты понимают оцениваемые качества правильно и единообразно. Несмотря на кажущуюся банальность данного правила, его нарушение может привести к различным казусам. Например, оценивая «дисциплинированность» сотрудника эксперты могут выставить противоположные оценки, если одни из них понимают дисциплину как соответствие действий нормам, а другие как соответствие действий сотрудника приказам, и при этом в подразделении приказы часто противоречат регламентирующим деятельность нормам. При обобщении экспертных оценок, как правило, учитывается однородность оценок данных экспертами. Чем более сходны мнения различных независимых экспертов, тем более точной считается оценка. Иногда в процедурах обобщения полярные мнения не учитываются.

Эксперимент или проверочное задание как метод установления тех или иных профессионально важных качеств сотрудников, предполагает искусственное создание ситуации, провоцирующие обследуемого проявить в поведении те или иные интересующие качества. Например, чтобы проверить решительность и общительность кандидата на службу, в ходе беседы интервьюер может заявить, что у него закончилась ручка, которой он фиксирует данные и попросить кандидата пойти в соседний кабинет, чтобы попросить ручку. Данные процедуры могут усложняться. Например, при содействии осужденных или иных лиц можно проверить благонадежность кандидата, попросив его (возможно за вознаграждение) сделать его что-либо незначительное, но не вполне законное действие (например, пронос письма или сигарет) или

халатно выполнять свои обязанности. Экспериментальный метод, похож по содержанию на тюремную «прописку», хорошо знаком опытным практическим работникам уголовно-исполнительной системы.

При оценке профессионально важных качеств руководителей и иных категорий сотрудников, чья деятельность связана с принятием решений, могут быть использованы методы ролевых и деловых игр, кейсов. Метод деловых игр заключается в моделировании и отыгрывании испытуемыми различных ситуаций и проблем, приближенных к их реальной деятельности, в ходе чего испытуемые проявляют свои профессионально важные качества.

Практической значимостью обладает задача не только диагностики но и развития профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Профессионально важные качества могут стихийно развиваться в течение жизни под влиянием деятельности, а могут целенаправленно формироваться путем упражнения. Для целенаправленного развития профессионально важных качеств сотруднику уголовно-исполнительной системы, прежде всего, необходимо изучить особенности своей личности и сравнить свои характеристики с моделью специалиста (психограммой). Данная процедура выявит дефицит отдельных профессионально важных качеств и, соответственно, основные направления их развития. В любом случае, пытается ли сотрудник развивать свои профессионально важные качества самостоятельно или при помощи специалистов-психологов, в основе развития профессионально важных качеств всегда будет лежать мотивация профессионального самосовершенствования.

Для развития профессионально важных качеств могут использоваться как индивидуальные, так и групповые формы работы.

Например, упомянутые выше деловые игры и кейсы могут быть использованы не только для диагностики, но и для развития умения оценивать обстановку, принимать решения, взаимодействовать в командной работе.

Важное место в развитии профессионально важных качеств занимают групповые тренинги. Тренинги, направленные на профессионально-личностный рост можно условно разделить на три группы:

- 1) технологические тренинги (тренинги формирования профессиональных умений и навыков), в которых развитие профессионально важных качеств является побочным продуктом формирования умений и навыков. Данные тренинги проводятся строго по плану, не допускают импровизаций. Профессионально

важные качества, которые развиваются в ходе таких тренингов, весьма предсказуемы;

2) тренинги решения профессиональных задач. В данном формате тренингов тренер ориентируется на достижение конечной цели – выработку у участников умения решать ту или иную профессиональную задачу. Тренер создает условия, чтобы каждый участник искал и находил свой, оптимальный путь решения отработываемой задачи, находил свой стиль. Таким образом, участники могут выбрать индивидуальную траекторию развития в процессе достижения конечной цели. Задействованные и соответственно развивающиеся в процессе таких тренингов профессионально важные качества у членов группы могут различаться;

3) тренинги профессионально-личностного роста. Подобные тренинги не привязаны к решению каких-либо конкретных задач. Их цель – создание максимально благоприятных условий для самопознания и саморазвития членов группы в тренинговой среде. При этом направление развития отдельных участников не предсказуемо и не контролируется тренером. Каждый участник тренинга черпает из развивающей среды то, что ему необходимо и доступно. Таким образом, в ходе тренинга участники могут получить самые разные результаты, развить самые разные профессионально важные качества.

Что касается индивидуальных форм развития профессионально важных качеств, то они еще более разнообразны.

Для развития некоторых профессионально важных качеств могут быть использованы элементы непрофессиональной деятельности (например, хобби), сходной с профессиональной по характеру и содержанию.

Для формирования сложных профессионально важных качеств могут отдельно упражняться базовые психические качества, которые составляют их основу.

Ряд профессионально важных качеств (прежде всего, эмоционально-волевых и мотивационных) могут быть сформированы в результате психокоррекционных мероприятий.

Набирающим популярность способом индивидуальной работы над профессионально важными качествами является коучинг. Эта форма развития профессионально важных качеств, практикуемая руководителями, которая заключается во внешней помощи при организации, осуществлении и контроле индивидуальной работы руководителя над развитием своих профессионально важных качеств. Коучинг предполагает оценку сформированных профессионально важных качеств, постановку перспективных задач по их развитию, формирование плана работы над профессионально

важными качествами и контроль его выполнения, которые осуществляет специалист (чаще всего подготовленный психолог).

В некоторых случаях (например, при конструировании мотивов профессиональной деятельности) эффективной будет психоконсультационная работа.

Комплексное использование указанных методов может значительно ускорить развитие профессионально важных качеств.

Заключение к части I

В рассмотрена одна из ключевых проблем работы с кадрами уголовно-исполнительной системы. Успешность профессиональной деятельности, то есть эффективность решения профессиональных задач, зависит от внешних и внутренних факторов. К внутренним факторам относятся профессионально важные качества.

Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы можно условно разделить на две группы:

1) профессионально важные качества, необходимые всем сотрудникам в связи с общей спецификой деятельности в уголовно-исполнительной системе;

2) профессионально важные качества, необходимые отдельным категориям специалистов для решения профессиональных задач, предусмотренных должностной инструкцией.

Качества, присущие специалистам, отнесенным к различным группам успешности, определяются при помощи широкого спектра психодиагностических методов, чаще всего из которых применяются тестовые, проективные и опросные методы. Как правило, выраженность профессионально важных качеств значимо влияет на уровень профессиональной успешности.

В связи с этим руководители учреждений, сотрудники отделов кадров, руководители структурных подразделений, зная о составе профессионально важных качеств специалистов отдельных категорий, могут провести соответствующие мероприятия, совместно с психологом, направленные на профориентацию, профессиональный психологический отбор, с целью укомплектования должностей наиболее подходящих по своим личным особенностям кандидатами. С действующими сотрудниками психолог учреждения может провести мероприятия, направленные на развитие профессионально важных качеств, необходимых для эффективного выполнения поставленных профессиональных задач.

Список литературы

1. Батрашев А.В. Диагностика профессионально важных качеств. Питер, 2007.
2. Генералов В.С., Королев Г.И., Фефелов В.А. Модель специалиста ИТУ: учебное пособие. Рязань, 1980.
3. Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2020 г. от 14 октября 2010 г.
4. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Л., 1982.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Опыт изучения мотивационной готовности к службе в УИС: методические материалы. М: НИИ ФСИН России, 2008.
7. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников ОВД. Тактика и психология безопасной деятельности. М., 1996.
8. Поздняков В.М. Проблемы в профессионально-личностном росте руководителей органов внутренних дел и психологическая помощь при их разрешении: научно-практическое пособие / ВНИИ МВД России. М., 2005.
9. Пономарева Е.А. Социально-психологическая характеристика деятельности и модель личности начальника отряда ИТК. М.: Академия МВД, 1981.
10. Приказ Минюста России № 120-дсп от 10 сентября 1998 г. «О совершенствовании нормативного урегулирования деятельности и организационно-штабной структуры отрядов специального назначения».
11. Психодиагностика в УИС / М.Г. Дебольский. М: НИИ ФСИН России, 2008.
12. Психологическое обеспечение деятельности ОСН. Раздел 1: Психологический отбор в ОСН УИС Минюста России / под общ. ред. В.У. Ялунина. М.: НИИ УИС Минюста России, 2002.
13. Психологическое обеспечение деятельности УИС Министерства юстиции РФ / под общ. ред. Ю.И. Калинина. М.: НИИ УИС Минюста России, 2004.
14. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: методическое пособие / под ред. М.И. Марьина, В.М. Котенева. М.: ГУК МВД России, 2003.
15. Раков А.М. Психология профессиональной пригодности к службе в уголовно-исполнительной системе России: дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2008.
16. Розанова О.В. Профессиональный отбор сотрудников для выполнения задач по конвоированию спецконтингента:

- методические рекомендации. М: НИИ ФСИН России. М, 2007.
17. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: учеб. пособие для вузов. М.: Юнити-Дана, 2002.
 18. Характеристика личности руководителя органа, учреждения УИС (социально-психологический портрет) / под. общ. ред. О.Г. Ковалева. М.: НИИ ФСИН России, 2004.
 19. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., 1996.
 20. http://www.vikta.ru/press_56.

Часть II.

Служебная лояльность как фактор эффективности служебной деятельности сотрудников уголовно- исполнительной системы

1. Исследования лояльности государственных служащих в структуре исследования проблем лояльности персонала

Проблема лояльности так же стара, как и социальные отношения людей, однако первые научные исследования проблем лояльности можно датировать лишь началом XX века.

Первой известной попыткой систематической разработки проблемы лояльности можно признать фундаментальный философский труд Джозайи Ройса «Философия лояльности» (см.: Royce J. *The Philosophy of Loyalty*. New York, 1908), систематизировавший ряд важнейших идей относительно сущности, закономерностей и факторов формирования и развития лояльности, которые впоследствии были развиты во многих отраслях науки и практики.

В XXI в. термин «лояльность» чаще всего используется в контексте политической и государственной жизни, а также для описания поведения потребителей и персонала организаций.

Лояльность персонала является объектом всесторонних научных исследований. Ряд диссертаций, посвященных лояльности персонала, были защищены в рамках экономических наук (А. С. Асютин, Е. А. Бондаренко, Б. А. Тушишвили), социологических наук (О. В. Андрущенко, М. Б. Перфильева) и психологических наук (С. С. Баранская, В. И. Доминяк, Ю. В. Крымова, Г. С. Солдаткина, Е. А. Ставропольцева, Г. А. Стародубцева).

Большое количество отечественных авторов (Я. И. Алферова, Е. В. Доценко, Г. В. Егоров, В. В. Ермолаев, Е. А. Заруцкая, А. И. Калашников, А. В. Ковров, М. Б. Курбатова, М. А. Лячин, М. И. Магура, В. В. Морозов, Т. В. Позднякова, Л. Г. Почебут, Е. Серединова, Н. В. Серкова, Е. В. Сидоренко, А. В. Соловейчик, К. И. Сонин, А. П. Федюнина, К. В. Харский, И. Г. Чумарин и др.) посвятили проблеме лояльности персонала свои теоретические и прикладные работы междисциплинарного характера, содержащие преимущественно психологические аспекты явления.

Традиционно востребованной проблема лояльности персонала остается в зарубежной организационной психологии и экономических науках. Многие зарубежные авторы (N. Ahmad, N. J.

Allen, H. Angle, C. Antón, N. Aranya, S. Aryee, J. Barling, J. S. Basson, T. S. Bateman, K. Beck, H. S. Becker, T. E. Becker, R. S. Billings, B. S. Billingsley, J. W. Bishop, S. M. Burroughs, Y. W. Chay, M. Coetzee, L. H. Cross, W. David, N. De Cuyper, G. De Graaf, H. De Witte, G. Devos, K. M. Dirani, A. Döckel, G. Dressler, S. M. Elias, D. M. Eveleth, C. Fullagar, N. L. Gilbert, C. K. Goman, H. Guetzkow, M. Hajdin, L. Herscovitch, A. O. Hirschman, H. Hulpia, D. Jacobson, S. A. Jović, R. M. Kanter, S. Keller, M. Konvitz, K. P. Kuchinke, J. Ladd, J. B. Lal, J. M. Levine, S. Maynard-Moody, J. P. Meyer, J. Mihajlović, J. Mladenović, R. T. Mowday, G. Notelaers, N. O. Oranye, J. Perry, L. W. Porter, O. Radulović, R. A. Roe, Y. Rosseel, Č. Sargić, D. Schreuder, K. D. Scott, O. N. Solinger, E. S. Srinivas, R. M. Steers, S. Strasser, J. A. Thompson, L. Topolnytsky, W. Van Olffen, V. M. Veličković, A. Višnjić, B. Wade, A. Westin, Y. Wiener, C. Wilson, B. Zdaniuk и др.) исследовали различные аспекты лояльности персонала.

Теория организационной лояльности и в настоящее время продолжает динамично развиваться. Так, Омар Солингер, Вуди Ван Олфен и Роберт Ро (см.: O. N. Solinger; W. Van Olffen; R. A. Roe) [19], основываясь на результатах анализа эмпирических исследований и модели «отношение – поведение» Элис Игли и Шелли Чейкен (см.: Eagly A., Chaiken S. Attitude-behavior Model) [13, 14] выступили с критикой доминировавшей последнее десятилетие трехкомпонентной модели лояльности Мейера и Аллен (J. P. Meyer, N. J. Allen) [18], чем придали исследованиям проблемы лояльности персонала в рамках организационной психологии новый импульс.

Обобщая современное состояние проблемы организационной лояльности, Т. В. Позднякова [7, с. 183] выделяет три основных подхода.

1. Подход «Лояльность как отношение» трактует лояльное поведение сотрудника с помощью таких категорий, как «любовь к организации», «приверженность», «самоотверженность», «уважение», и дает ответ на ключевой вопрос: «Как лояльный сотрудник относится к организации?»

2. Подход «Лояльность как поведение» акцентирует внимание на проявлении отношения к организации, выраженном в поведенческих категориях: как работник общается с коллегами и руководством, насколько он готов проявлять инициативу, брать на себя ответственность и обязанности, то есть как отношение к организации проявляется в поведении сотрудника в текущем периоде.

3. Подход «Лояльность как намерения» дает оценку проявлению отношения к организации в долгосрочной перспективе – насколько работник заинтересован в долгосрочном трудоустройстве, закреплен в данной организации, «держится» за свое рабочее место, то есть

каковы его намерения относительно данной организации.

Иначе говоря, современные исследователи, разрабатывающие проблемы организационной лояльности, понимают под этим термином позитивное отношение к организации, следование сотрудников интересам организации и сохранение своего членства в ней.

Исходя из большого количества публикаций по проблеме, в том числе выполненных за последние несколько лет, можно заключить, что тематика лояльности персонала организации была и остается одной из актуальных и востребованных в психологической науке.

Анализ проблематики исследований показывает, что не все категории персонала с точки зрения изучения их лояльности охвачены равномерно.

В результате анализа содержания работ, размещенных на интернет-ресурсах Российской государственной библиотеки [<http://rsl.ru/>], Электронной научной библиотеки «КиберЛенинка» [<http://cyberleninka.ru/>] и обнаруженных при помощи Сервиса поиска электронных научных источников BASE (Bielfeld Academic Search Engine) [<http://www.base-search.net/>], было установлено, что более половины исследований по проблеме лояльности выполнены в отношении персонала коммерческих организаций. Это положение может объясняться тем, что повышение лояльности персонала коммерческих организаций является одним из рычагов повышения безопасности и минимизации рисков [2, 11, 22], а также эффективности их функционирования [1, 25], поэтому руководители коммерческих организаций нередко организационно и финансово способствуют проведению прикладных исследований лояльности персонала на их предприятиях, чем стимулируют развитие знаний в области организационной лояльности персонала коммерческих организаций.

Работы, которые исследуют проблемы лояльности персонала, занятого во всех оставшихся типах общественно полезного труда в совокупности, соответственно составляют менее половины. Немногочисленность работ, посвященных лояльности государственных служащих, является одной из причин сравнительной неразвитости методологии и направлений исследований в этой области, что, в свою очередь, подталкивает авторов к механическому заимствованию методологии и способов постановки проблем из трудов по организационной лояльности сотрудников коммерческих организаций. Однако в связи со значительными различиями в назначении и деятельности коммерческих и государственных структур встает вопрос о правомерности подобной экстраполяции и существовании альтернативных подходов.

2. Обзор исследований лояльности государственных служащих

Анализ литературы по проблеме лояльности государственных служащих показывает, что ряд авторов (И. Рьянди и Э. Байонг [43], Х. А. Хайджази [38], Д. Мойниан и Н. Лендьют [42], Х. Аль Джариди [30], Меткалф и Дик [17], В. В. Ермолаев [3] и др.) все же исследуют лояльность государственных служащих в контексте традиционного понимания организационной лояльности, то есть их привязанности к месту работы, ориентации на пользу организации и т. п. Однако большинство ученых оценивают лояльность государственных служащих как специфический объект исследования, требующий особенной постановки проблем и методологии их решений.

Первым разработчиком проблемы лояльности государственных служащих, полагаясь на данные М. Касински [40], можно признать М. Шерера (М. Szezer), впервые подвергнувшего анализу проблему служебной лояльности чиновников в работе «Чиновническое дело в условиях демократии» (Варшава, 1924). Выход в свет данной работы, на наш взгляд, может расцениваться как момент выделения служебной лояльности государственных служащих в особый объект исследования.

В большинстве работ, затрагивающих проблемы лояльности государственных служащих, подход к исследованию формируют такие особенности служебной лояльности, как ее специфические объекты и их множественность.

В качестве иллюстрации исследований отдельных объектов лояльности государственных служащих можно привести работы американских ученых, которые с начала 40-х годов активно изучали проблему политической лояльности служащих. Как основной объект лояльности государственных служащих в данном случае рассматривался действующий политический строй и правительство.

В работе Д. Эмерсона и Т. Хелфилда «Лояльность среди государственных служащих» [15], посвященной политической лояльности государственных служащих, эта проблема анализируется на примере «охоты на ведьм» в США в период политического противостояния сверхдержав и кадровых зачисток «политически нелояльных государственных служащих». В заключение работы изложен важный тезис о том, что политическая нелояльность служащих произрастает из нежелания политиков решать обострившиеся проблемы общества и решение проблемы лояльности заключается именно в решении общественных проблем, а не в кадровых отборах и чистках [15, с. 143]. Авторы предостерегают от волюнтаризма вышестоящих руководителей при определении

лояльности государственных служащих без надежных доказательств и судебных процедур. Ученые приводят также доводы против актуализации, оценки и учета такого вопроса, как политическая лояльность служащих в кадровой политике государственной службы, в принципе, особенно если это заключается в уничтожении привычки служащих к самостоятельности и критичности мышления, в культивировании слепой покорности и несамостоятельности. Данная мысль иллюстрируется цитатой известного британского философа, экономиста и политика Джона Стюарта Милля (John Stuart Mill) «Государство, которое не дает своим людям расти, пусть даже для того чтобы они были послушным инструментом в его руках для достижения пользы, в итоге поймет, что с маленькими людьми нельзя решать большие задачи» [15, с. 143].

Л. Джонеиджин (L. A. Johnagin) в своей магистерской диссертации [39] также рассматривает именно политическую лояльность служащих США в период политических репрессий в контексте методологии, процедур и результатов ее обеспечения.

Марисса Голден [35] в своей статье описала лояльность чиновников к политикам, выбрав как критерий их реагирование на проводимую политику, реализацию ее в служебной деятельности.

Значительный вклад в современное понимание государства как объекта лояльности служащих внес Станислав Веллиш, показавший важный механизм персонализации и конкретизации государства в сознании высокостатусных государственных служащих. Как один из механизмов формирования лояльности государственных служащих к правящим политикам, со ссылкой на Уильяма Нисканена (William A. Niskanen), С. Веллиш [44] рассматривает монополизм «покупателей» служебной деятельности государственных ведомств. Как правило, это группы политиков, заинтересованных в определенном режиме функционирования службы и в определенном направлении ее развития, курирующих и спонсирующих ее, использующих ведомство как рычаг своего влияния и пытающихся получить прибыль с разницы между ресурсами, необходимыми для функционирования ведомства, и теми объемами, которые фактически выделены на его функционирование. Именно такие группы политиков, достаточно далекие от интересов избирателей и общества в целом, фактически и олицетворяют собой государство для государственных ведомств в лице их руководителей. Именно политические спонсоры, а не конечные потребители услуг, по мнению С. Веллиша, оказывают основное влияние на деятельность государственных ведомств. В отличие от любых экономически свободных организаций, где спрос уравнивается с предложением, в ситуациях двухсторонних монополий нет и не может быть какого-либо справедливого равновесия между интересами спонсора и

ведомства, хотя ведомство и имеет некоторые пути влияния на спонсора. Основные преимущества спонсора в этой торговле – его полномочия заменить руководство ведомства, козырь же ведомств состоит в том, что ведомство обладает более точной информацией о реальных затратах на обеспечение деятельности службы, чем спонсор, и эта информация может способствовать целям спонсора захватить часть излишка ведомства способами, которые служат интересам группы спонсора, а не интересам более широкой группы законодателей и избирателей. Тут же Веллиш дает и более простое объяснение патронажа политиков над ведомствами, которое заключается в том, что политики ищут средства удержать власть, и патронаж – одно из таких средств. Эта цель обеспечения поддержки является основным критерием назначений в ведомствах. Исходя из этого положения мы можем прийти к выводу о том, что назначения руководителей ведомств производятся по такому принципу, что первым и возможно единственным объектом лояльности таких назначенцев является политик-спонсор. Этот механизм может быть экстраполирован и на руководителей низших уровней.

С. Веллиш подводит читателей к идее, что снижение эффективности деятельности ведомств и рост затрат на их содержание – цена поддержки правящих политиков государственными ведомствами, руководимыми людьми, назначенными по критерию лояльности, а не компетентности или ориентации на общественное благо. При этом С. Веллиш в своих рассуждениях не считает неэффективность стабильной чертой государственных служб, соглашаясь с Альбертом Бретоном и Роландом Винтробом (A. Breton, R. Wintrobe), приписывающим государственным бюрократам «выборочное поведение» [32], под которым подразумевается «возможность подчиненных быть иногда эффективными, а иногда неэффективными в достижении целей своих начальников».

С. Веллиш использует в работе термины «лояльное» и «нелояльное» поведение, чтобы обозначить усилия сотрудника, направленные на выполнение задач, поставленных организацией, и усилия, преследующие собственные цели. С. Веллиш рассматривает как фактор лояльного и нелояльного поведения сотрудников их состояния, полагая, что в некоем состоянии «А» сотрудники ведут себя лояльно, а в некоем состоянии «В» – нелояльно. Вероятность нелояльных действий служащего определяется такими объективными факторами, как разница между вознаграждением за нелояльное и лояльное поведение, величина наказания и вероятность быть наказанным. С. Веллиш отмечает, что, когда сотрудник действует нелояльно, он фактически не выполняет работу для организации, которая его наняла. Начальник, нанимая

служащего, не может прогнозировать его состояния. Выявив нелояльность, начальник может применить наказание вплоть до увольнения, но нелояльный сотрудник не может быть заменен немедленно, и его нелояльность будет продолжаться некоторое время. Деятельность нелояльных служащих и их подчиненных будет потеряна для организации на это время. Таким образом, возможность нелояльного поведения служащих, по мнению С. Веллиша, снижает преимущества иерархических организаций. Он полагает, что проявление нелояльности «в плохих состояниях» может профилировать условия контракта, в которых ущерб от раскрытия нелояльного поведения значительно превосходил бы выгоду от него. Тут же автор оговаривается, что максимальное социально допустимое наказание может не быть достаточно серьезным, чтобы удержать нелояльность. В этом случае может быть создан рычаг лишения дополнительных привилегий и статусов.

С. Веллиш заключает свою работу выводом о том, что отсутствие простой метрики успеха в государственных организациях мешает оценивать работу и увеличивает вероятность фаворитизма. Как основной вывод он позиционирует то, что лояльность в иерархических организациях, таких как государственные ведомства, в понимании направления усилий сотрудников на решение поставленных задач играет главную роль.

Можно отметить, что в работе С. Веллиша заметно перемещение по нескольким уровням или объектам лояльности служащих: от государства в целом до конкретного вышестоящего начальника служащего.

Исследования лояльности государственных служащих государству и политической элите характерны не только для американских, но и для ученых различных государств. Например, Гулд, Шерман и Ансари [36] описывают процессы формирования лояльного отношения к новому правительству государственного аппарата в постколониальный период в Индии и Пакистане, А. Е. Мкртчян в своей статье «Морально-этические проблемы госслужбы Армении» затрагивает проблемы низкой политической лояльности служащих Армении, отмечая в аннотации, что только около 7 % респондентов упоминают лояльность по отношению к государственной власти в ряду положительных доминантных характеристик поведения госслужащего [23].

Еще одним направлением исследований лояльности государственных служащих является рассмотрение в качестве объекта лояльности их непосредственных начальников.

Данная проблематика часто встречается в работах отечественных авторов. Возможно, это связано с традициями в отношениях между отечественными служащими и их

руководителями. Как отмечает А. Л. Темницкий [28], отношения лояльной зависимости между работником и его начальством (от непосредственного до отдаленных, вплоть до государства в целом) были неотъемлемым элементом советской системы хозяйствования и позволяли работникам получать возможности удовлетворения лимитированных жизнеобеспечивающих потребностей в обмен на заданную трудовую активность.

Несмотря на смену социально-экономической формации государства, лояльность по отношению к руководителю по-прежнему рассматривается как одна из фундаментальных служебных традиций и критериев оценки российских служащих.

В первую очередь лояльность по отношению к руководству рассматривается отечественными авторами как критерий попадания кандидата на государственную службу и занятия служащими ключевых постов. Г. А. Монусова [24] отмечает, что для лиц, принимающих решение по отбору кадров, наиболее важны личностные, а не профессиональные качества поступающих на государственные должности. Одним из наиболее востребованных качеств является лояльность. К приведенному выше мнению присоединяются В. Е. Гимпельсон и В. С. Магун [20], отмечая, что процедуры «входа» работника в государственные и муниципальные администрации чаще всего неэффективны с точки зрения отбора претендентов по «заслугам» и в большей степени приспособлены к заполнению вакансий лояльными начальству работниками.

Согласно данным Т. В. Лашковой [4], лояльность является фактором, учитываемым не только в найме, но и в продвижении по службе. По мнению В. А. Сологуба [27], многое в карьере молодых служащих зависит от позиции и воли руководства, а достаточно высокий ранг принадлежности к «команде» как критерию продвижения по службе подтверждает мнение исследователей о существовании в административных структурах «управленческих команд», а значит, и о наличии внутрикорпоративных интересов. При этом благородный флер принадлежности к команде единомышленников снимается другими критериями, входящими в группу социального капитала, отражающими служение конкретным лицам, а не государству и обществу.

Вместе с тем В. А. Сологуб приводит результаты факторного анализа двух основных факторов продвижения по службе – компетентности (меритократического продвижения) и лояльности к руководству и выводы авторов исследования о том, что «критерий компетентности опережает критерий лояльности». По их мнению, это «свидетельствует о том, что система продвижения служит интересам дела и организована в соответствии с веберовскими критериями рациональности» [29]. При этом делается весьма существенная

оговорка, что действие системы продвижения вступает в силу после окончания действия системы найма, основанной на попадании в аппарат лиц с определенным минимумом лояльности. Возможно, наличие подобного фильтра на лояльность при входе на государственную службу и позволяет руководству меньше контролировать лояльность сотрудников в процессе отбора, происходящего внутри организации.

Еще одним объектом лояльности государственных служащих, часто фигурирующим в работах по проблемам служебной лояльности, являются общество и его интересы.

Как отмечал С. И. Музьяков, «в мирских делах высшей ценностью служебной деятельности всегда будет общество (отечество)... Собственно говоря, понятие служения вытекает из общего представления о традиционной (домашней) цивилизации, где предполагается наличие нескольких социально-профессиональных групп, выполняющих специализированные функции. Каждая из этих функций имеет смысл только по отношению к целому – обществу, обеспечивая его существование, а каждая из групп служит обществу в самом прямом и точном смысле этого слова» [6, с. 37], и государственные служащие – та профессиональная группа, служение обществу у которой предполагается изначально.

Джек Уотерфорд (Jack Waterford) в своей статье «Лояльность против общественного интереса» (Loyalty versus the public interest) [46] анализирует этику поведения государственного служащего в ситуации конфликта лояльности работодателю (министру) и общественных интересов в субъективном понимании государственного служащего (public servant). В результате анализа он приходит к выводу о том, что, исчерпав все возможности реализации общественных интересов в рамках лояльности к вышестоящим руководителям, являющимся нанимателями служащего, исходя из этики служебной деятельности служащий должен руководствоваться непосредственно общественными интересами, если с точки зрения служащего они очевидно и грубо нарушаются. Уотерфорд полагает, что отличительной чертой государственной (общественной) службы является то, что основной источник обязанности государственных (общественных) служащих – не трудовые отношения. Общественный интерес и благосостояние намного больше, чем то, что требует сегодняшний министр или правительство, или то, о чем говорит должностной регламент. Подобную этику, по мнению Уотерфорда, требуют закон, обычай и система издержек и противовесов. Автор отмечает, что практически не встречается ситуаций, когда общественный интерес с точки зрения этики проигрывал бы лояльности по отношению к конкретному министру. Рассматривая проблему, автор анализирует

право служащего действовать по собственному усмотрению и в результате анализа не отказывает служащему в таком праве в ситуациях того требующих с точки зрения соблюдения общественных интересов.

Как можно заметить, Уотерфорд рассматривает общественный интерес как объект лояльности служащих в соотношении с другим объектом лояльности. Подобным образом большинство исследователей, рассматривающих специфические объекты лояльности государственных служащих, вольно или невольно сталкиваются с проблемой множественной лояльности.

Например, Боуэл, Бриертон и Кемпбелл [31] также поднимали проблему множественности объектов лояльности служащих, их приоритетности и условий ее изменения на примере возможности разглашения общественно значимой служебной информации. В монографии на данном примере анализируются грани допустимого в проявлении нелояльности к ведомству при проявлении лояльности к общественным интересам. Автор анализирует прослеживающуюся в судебной практике Канады позицию, что единственным легитимным основанием проявления нелояльности к работодателю (ведомству, службе) является высокий уровень общественной опасности в случае неразглашения информации. Тем не менее действия по разглашению информации в целях предотвращения существенного вреда исходя из материалов судебной практики допустимы только после приложения усилий служащим по предотвращению вреда в рамках лояльности (доклад вышестоящим руководителям).

Работы по проблеме множественности лояльности государственных служащих затрагивают явления не только конкуренции конкретных объектов лояльности, но и множественной лояльности как специфического феномена, характерного для деятельности госслужащих.

Например, Петер Урбанич [45] исследовал проблемы двойственной лояльности государственных служащих в историческом аспекте на примере двойной (национальной и имперской) лояльности высокостатусных гражданских служащих Австро-Венгерской империи конца XIX – начала XX века. Х. Пэрри [37] анализировал проблемы множественной лояльности и конфликта интересов в деятельности государственных поверенных США, рассматривая в первую очередь противоречия лояльности назначающим на должность политикам и закону. Пэрри рассматривает важную дилемму, исходя из которой даже высшие политики должны подчиняться закону, что определяет для служащих верховенство закона, а не вышестоящих чинов и политиков, вместе с тем частное усмотрение политиков и руководителей по различным ситуациям является законным и обязательным для исполнения

подчиненными. При этом Пэрри обсуждает идею, что закон – это всего лишь теоретический конструкт, разрабатываемый и исполняемый властью придерживающимися, поэтому ему нельзя служить, а верховенство закона – всего лишь миф. Однако это миф широко разделяемый, причем в какой-то мере и высшими политиками, в связи с чем закон приобретает возможность выступать как реальный объект лояльности. Пэрри отмечает, что подобные проблемы рассматривались в рамках изучения принятия решений судьями, и в результате этих научных дискуссий лишь немногие ученые считают, что судьи находят правильные ответы в законе.

Анализ приведенных выше и подобных работ достаточно четко указывает на множественность и неоднородность объектов лояльности государственных служащих как ключевые факторы, определяющие специфику служебной лояльности.

Работы, посвященные отдельным объектам лояльности государственных служащих и проблемам множественной лояльности, в значительной мере способствуют формированию целостной картины служебной лояльности, но наиболее ценными представляются работы, в которых различные объекты лояльности государственных служащих рассматриваются одновременно и структурно, формируя представление о целостной системе отношений служебной лояльности.

Автор одной из таких работ Гьялт де Граф [34] в своей статье «Лояльности высокопоставленных государственных служащих», названием подчеркивающей проблему множественности объектов служебной лояльности госслужащих, рассматривает лояльность в контексте изменения облика современного государственного служащего, который в отличие от служащих прошлых лет, покорно выполнявших приказы политиков, выводится общественным мнением на более активную позицию. По мнению автора, общество ожидает от современных государственных служащих качественных услуг, стратегичности в принятии решений, заботы о репутации службы и т. д. Таким образом, по мнению автора, они «служат нескольким господам», а не только политикам. В связи с этим автор задается вопросом: «Всегда ли интересы этих «господ» совпадают или же они вступают в противоречия?» Де Граф пытается ответить на вопрос: «К кому же по-настоящему лояльны государственные служащие?» В ходе исследований автор приходит к выводу о том, что лояльность служащих проявляется ко всем ее потенциальным объектам: коллегам, общественному благу, моральным установкам, закону, организации-работодателю, клиентам их организаций и выборным должностным лицам. Автор рассматривает варианты субъективной трактовки понятия лояльности государственными служащими и выделяет четыре типа служащих в соответствии с

критерием их лояльности: 1) профессионалы, действующие по закону; 2) нейтральные слуги общества; 3) персонально ориентированные; 4) открытые и принципиально независимые. На основании этой классификации автор описывает модели поведения и принятия решений представителями этих типов.

Михаил Касински [40] пытается не только рассмотреть круг потенциальных объектов лояльности государственного служащего, но и упорядочить их в рамках иерархической системы, рассмотреть проблемы, возникающие в такой системе, и проанализировать возможные решения. В начале работы автор декларирует лояльность как неотъемлемый атрибут государственной службы, так как чиновник является всегда слугой независимо от ранга занимаемой должности, но обращает внимание на то, что круг объектов лояльности служащих может отличаться в зависимости от государственного устройства. Касински исходно обозначает такие объекты лояльности служащих в демократическом государстве, как общество, закон и старшие начальники. По его мнению, ключевой объект лояльности служащего в демократическом государстве – общество. Государство же является производным общества, продуктом разделения труда, обслуживающим интересы общества. Именно общество – первичный создатель правил, преобразующихся потом в нормы правопорядка. Лояльность служащего к обществу в связи с этим должна проявляться через уважение к законам, принятым людьми, делегированными для этой функции обществом. Таким образом, общество, государство и закон должны, с точки зрения Касински, выступать для государственных служащих демократических государств как триединый объект лояльности. Проявление лояльности ко второму крупному объекту – старшим начальникам – должно реализовываться, по мнению Касински, в виде исполнения возложенных обязанностей предписываемыми руководителями способами, которые не должны противоречить нормам права. Таким образом, первому объекту лояльности (общество – государство – закон) Касински отдает приоритет по сравнению со вторым (прямые начальники), тем самым придавая структуре объектов лояльности служащих элементы иерархии. Вместе с тем Касински обозначает как этическую проблему объективные ограничения выстроенной им системы лояльности служащих другими их обязанностями, например семейными, а также их религиозными и моральными убеждениями. Автор также пытается проанализировать этические и правовые основания действий служащих в ситуациях конфликта интересов, вызванных объективными отклонениями от идеальных моделей функционирования демократического государства, например, в ситуациях противоречий между указаниями начальников и законами

или этическими принципами.

Работа М. Касински наглядно демонстрирует, что системное изучение проблемы множественной лояльности государственных служащих закономерно приводит исследователей к рассмотрению проблем этического выбора в ситуациях неоднозначности и конфликта интересов различных объектов лояльности, в которые нередко попадают государственные служащие.

Работы, описывающие проблемы выбора и принятия решения служащими в ситуациях конфликта интересов объектов лояльности, наиболее психологичны, интересны с точки зрения внутренних причин, условий и механизмов индивидуального формирования системы отношений служебной лояльности и заслуживают более подробного рассмотрения.

Анастасия Мария Менцелополос в своей квалификационной работе магистра гуманитарных наук по специализации «политические науки» [41] поднимает и пытается решить целый пласт проблем лояльности государственных служащих, которые определяются ею как этические проблемы наряду с другими ключевыми этическими проблемами государственной службы. Речь прежде всего идет о лояльности к общественным интересам, представляемым и интерпретируемым демократически избранным правительством и выраженным в законах и Конституции. Такая лояльность, по мнению А. Менцелополос, является одной из первостепенных ценностей государственной службы [41, с. 63]. Автор отмечает при этом, что пока общественный интерес трактуется широко и разнообразно, лояльность чаще понимается в исключительном смысле как чья-то лояльность к «хозяину», персонифицируется. В широком смысле служащие подчиняются общественным интересам, однако их иерархическая структура является единственной четко определенной в их профессиональной жизни, что склоняет их в сторону лояльности к конкретным руководителям. Понятие лояльности и его операционализация в институциональном контексте намного более сложны. Понятие «лояльность» выводит человека на чувство идентичности с определенным объектом, в связи с чем понятие лояльности к деперсонализированным институтам, таким как общество, государство и закон, трудно четко сформулировать и внедрить [41, с. 64], тем более что лояльность – это не естественное следствие самой природы службы обществу, а требование бюрократической иерархии, которая разрушится при отсутствии лояльности. Лояльность, как и другие ценности, отмечает автор, родилась из размышлений высших государственных служащих, чья работа – развивать структуру эффективного управления большим количеством служащих на различных уровнях [41, с. 63]. Автор

выдвигает важную идею о том, что лояльность лучше осуществляется при нисходящем подходе (возможна лояльность между уровнями: общество – государство – конкретный руководитель. – *Примеч. авт.*), «но это понятие требует пересмотра в организациях, где руководители все переворачивают вверх дном» [41, с. 66].

Для удобства применения этических норм в оценке лояльности служебного поведения автор классифицирует действия служащих на те, которые однозначно оцениваются как нелояльные и внутри и снаружи системы государственной службы (например, финансовые злоупотребления), и на те, которые оцениваются как нелояльные вышестоящими руководителями служащего и как лояльные общественностью (например, разоблачение недостатков и нарушений в деятельности государственных органов). Во втором случае, как отмечает А. Менцелополос, лояльность служащих к правительству может снижать его подотчетность обществу.

В работе рассматривается также проблема действий в случае получения законных, но не этических указаний. Получение же определенно незаконного указания не рассматривается как этическое противоречие в связи с обязанностью служащих исполнять именно законные указания. Проблему этического характера, связанную с лояльностью, автор видит в умении служащего разделить действия, которые «точно законны» и которые «законны, но могут быть оценены как неправильные».

В контексте технической стороны соблюдения лояльности по отношению к руководителям автором поднимается проблема взаимоотношений между политиками и служащими. Автор отмечает, что отсутствие уважения уводит служащих от осуществления обратной связи с министрами в сторону «партизанской» политики. Одна из проблем, поднятых в работе, заключается в том, что служащие часто нуждаются в разъяснении решений, которых они не принимали и целесообразности которых не понимают. Однако обращение за разъяснениями, по мнению автора, может быть воспринято старшими начальниками как утрата контроля.

Автор расценивает этику как общественные отношения, указывает на ее востребованность в связи с тенденцией повышения самостоятельности и инициативы государственных служащих в Канаде. Отмечается, что служащим предоставляется право выбора оптимальных механизмов удовлетворения нужд канадцев, базирующееся на компетентности служащих, владении текущей обстановкой, понимании своей роли и ответственности, достаточной поддержке со стороны их организаций. Одним из отправных пунктов этики современного государственного служащего А. Менцелополос считает его подотчетность обществу и ответственность перед ним.

Согласно канадскому Кодексу этики (Value and ethic code for the public service. Nresuary board secretariat of Canada, 2003, p. 9 [41, с. 59]) служащий должен действовать подотчетно обществу и это соответствие не может быть заменено просто действием в соответствии с законом. Тем не менее Кодекс этики служащих, по мнению А. Менцелополос, должен базироваться на ключевых ценностях правительства, исходящих от ожиданий общества, но не напрямую от общесоциальных ценностей, не имеющих отношения к непосредственной деятельности госслужащих. Это поможет сохранить доверие правительству за счет демонстрации внутренней моральной последовательности и стандартов, исходя из которых действия, политика и стандарты могут оцениваться как «хорошие» и «правильные» (41, с. 122). Фактически автор ратует за приоритеты ведомственной этики, базирующейся на ожиданиях общественности. Она полагает, что оптимальные границы лояльности служащих задаются необходимостью в их самостоятельности и воздержании от критики в адрес работодателей.

Автором отмечается, что этика не является универсальным средством достижения лояльности, так как государственная служба отражает отношения, ценности, сильные и слабые стороны неоднородного общества и, как и разнообразное общество, не всегда послушна законам и правилам. Бюрократическая машина, состоящая из служащих, наделенных полномочиями, всегда будет включать в себя часть недобросовестных служащих, однако норма самостоятельного принятия решений в ходе работы способна в целом послужить эффективной работе добросовестного ядра служащих [41, с. 62]. В связи с этим эффективная система норм могла бы регулировать поведение служащих, но чаще всего в случае нарушений определяется, кто виноват, но не доходит до вопроса, что пошло не так. Автор указывает на распространенную ошибку поиска нелояльных лиц при игнорировании поиска системных ошибок, приводящих к нелояльности служащих [41, с. 123].

Методом исследования применения положений этики государственных служащих и реализации ими основных ценностей в своей деятельности автор считает метод анализа практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях.

При помощи сходного метода анализа историй Стивен Мейнард-Муди и Майкл Машено [16] осуществили одно из самых значительных эмпирических исследований рядовых государственных служащих в США, работающих с клиентами лицом к лицу, в котором доказали, что во многом они принимают свои решения на службе исходя из собственных ценностей и убеждений, но при этом учитывают и политические аспекты своих решений, существующие правила и надзор за их деятельностью. Авторы показали, что

представления рядовых служащих о людях, в отношении которых они осуществляют свои служебные функции, все время приходят в противоречия с политикой и правилами, поэтому рядовые служащие руководствуются не только законом, но и индивидуальными характеристиками подведомственных граждан, представлениями об их моральных качествах и социальной идентичности. Таким образом, в профессиональном поведении рядовых служащих сосуществуют как правовые, так и культурные регуляторы их поведения, что, с одной стороны, осложняет их деятельность, с другой – позволяет глубже понимать ситуацию. Именно это во многом и объясняет служебное поведение рядовых служащих [16, с. 4].

Авторы выражают свое согласие с Майерс и Ворсанджер (Marcia K. Meyers and Susan Vorsanger) в том, что существование одновременно и культурного и правового регуляторов в деятельности служащих очевидно во многих исследованиях, однако редко является их центральной темой. По мнению авторов, это связано с тем, что подобные исследования подорвали бы представления о государстве и государственном управлении. Это представления о том, что в демократическом государстве все процедуры должны быть предсказуемы и построены на законе, в связи с чем подобные случаи всегда должны разрешаться аналогично. При таком подходе отклонения от закона допустимы, только если служащие приспособливают закон к обстоятельствам способом, совместимым с политикой и служебной подчиненностью, а сами случаи оцениваются как случаи контролируемого принятия решений, в которых государственный аппарат должен ограничивать и направлять решения, унифицируя их по мере возможностей. Учитывая данную концепцию, ученые и средства массовой информации сосредотачиваются на беспокоящих личных качествах работников, предпочитающих мнение закону и социальную принадлежность клиента его поведению [16, с. 4]. Одним из деструктивных примеров следования культурным установкам авторы считают результаты исследования этнической и расовой оценки патрульными водителями останавливаемых и обыскиваемых на трассах машин, проведенные Дэвидом Херрисом (David A. Harris). По мнению исследователей, подобные открытия указывают на то, что полная ориентация на моральные представления и социальную идентичность способна разрушать жизни граждан и представление о государственном управлении, к которому мы привыкли. Авторы полагают, что для привлечения внимания к моральным ценностям и социальной идентификации клиентов как основе принятия решений рядовыми служащими необходимо спросить у ученых, представителей СМИ и действующего правительства, что они внесли

в действующую концепцию государственной службы? Нужно также спросить у общества: готово ли оно к некоторой степени временной дезорганизации в государственной службе? Для решения описанной выше проблемы авторы предлагают свою концепцию государственной службы, которую они называют гражданско-служением (citizen-agent) и которая открыто учитывает культурные ориентации служащих, существующие в реальной практике. В отличие от доминирующей концепции, оценивающей действия граждан и служащих с точки зрения закона, альтернативная концепция предполагает оценку служащими действий граждан и коллег также с точки зрения культурных шкал. Авторы отмечают, что не противопоставляют свою концепцию действующей концепции государство-служения (state-agent), но пытаются учесть и упорядочить применение культурных ориентаций служащих в принятии ими решений.

При таком подходе рядовые служащие смогут оказывать некоторым позитивно оцениваемым нуждающимся гражданам жизненно важную помощь на свой страх и риск. Другие же клиенты получат то, что предусмотрено законом, ни больше ни меньше. Пока же эти другие, оцениваемые служащими негативно, отлучены от помощи и социальных бонусов или даже хуже – находятся в положении унижаемых служащими и государственной системой. Авторы ставят задачу показать, что санкционированные или несанкционированные, законные или незаконные, полезные или вредные культурные суждения служащих – неотъемлемая часть современного государственного управления и что в современных условиях способы принятия решения на основе закона или убеждений, поведения или социальной идентификации одинаково действенны в ежедневной работе с людьми. Авторы высказывают ключевую мысль о том, что только в согласии друг с другом политика, законы, ведомственные процедуры и личные мнения служащих способны помочь ориентироваться в том, что является правильным и как нужно поступить [16, с. 9].

В своей работе авторы используют для сбора эмпирического материала метод анализа историй из служебной деятельности. В работе содержится множество рассказов служащих о том, как их убеждения о справедливости и несправедливости помогли им принять решение, как их убеждения вступали в противоречия с официальной или неофициальной политикой их ведомства, или, напротив, как эта политика укрепляла их уверенность в решениях. Авторы обосновывают метод анализа историй их деятельности как глубоко психологичный, снимающий ряд ограничений, свойственных диалогическим формам, таким как интервью, позволяющий увидеть самовосприятие автора истории его позицию, его индивидуальную и

групповую самоидентификацию и отношения. Большое значение при использовании метода рекомендуется придавать авторским интерпретациям описываемого развития событий. Истории тонко и остро показывают нормы и убеждения, управляющие решениями и действиями рассказчиков. В качестве дополнительных методов авторы рекомендуют опросники и полевые наблюдения.

Авторы отмечают, что рядовые служащие связаны длинными цепями иерархических отношений. Работа рядовых служащих пронизана правилами и процедурами, которые, однако, не слишком сильно определяют решения служащих, так как само применение тех или иных правил и процедур часто остается на усмотрение служащего. Работа служащих переполнена, но не связана правилами. Правила многочисленны и противоречивы, поэтому применение правил и процедур требует усмотрения. Авторы отмечают, что усмотрение не может быть устранено, так как тотальный контроль осуществить невозможно, кроме того, в стремлении к идеальной законности, как отмечал Фредериксон (H. George Frederickson) «закон после каждого случая его применения надо бы было пересматривать» [16].

Авторы анализируют длительную научную полемику и смену практических курсов между четким разделением политики и администрирования и их объединением в работе служащих и высказывают мысль, что та или иная политика должна проводиться – и чем слабее и противоречивее политика «наверху», тем большими «политиками» становятся рядовые служащие.

Личное усмотрение часто используется служащими, для того чтобы сделать свою работу легче, безопаснее, благодатнее. Они делают свою работу легче, управляя клиентурой, сосредоточиваясь на более легких клиентах и избегая, отклоняя или уменьшая контакт с неприятными или невозможными случаями. Они цинично ищут быстрый способ решения для долгосрочных проблем и изобретают процедуры, чтобы пропустить клиентов через систему максимально быстро и легко. Служащие обрабатывают клиентов, а не участвуют в них. Работа рядовых служащих (полицейских, социальных работников и т. д.) чаще всего неприятна и опасна, и служащие стараются использовать усмотрение, чтобы ценой ухудшения качества услуг избежать этих условий. Тем не менее рядовые служащие время от времени стараются изо всех сил помогать другим, некоторые из них пришли в профессию, будучи идеалистами. После многих лет перегрузки, сложных клиентов, равнодушной общественности и иногда ужасных условий труда они все еще пытаются сохранить некоторое значение и ценность их работы. Многие используют усмотрение, чтобы выбрать небольшое количество случаев и уделить им максимальное внимание, какое они

хотели бы уделять всем гражданам-клиентам, если бы у них были ресурсы и энергия.

Избирательность служащих чаще всего является следствием расхождения между их юридическими полномочиями и предположением о том, как было бы справедливо и правильно поступить в рассматриваемом случае. Столкновения между культурными и правовыми нормами приводят к тому, что к одним гражданам служащие относятся негативно или механистически, а к другим – с повышенным вниманием и выходом за пределы обязанностей и полномочий. Это также показывает, что служащие видят сложность людей и их обстоятельств и используют закон в качестве инструмента, чтобы служить им с учетом особенностей.

Авторы указывают на различия позиций сотрудников, «служащих государству» и «служащих обществу». «Служащие обществу» определяют себя скорее как судящие людей и действующие в соответствии с суждениями, чем как применяющие нормы к особенностям конкретных ситуаций. Они не ищут в правилах ситуаций, похожих на те, с которыми они столкнулись для следования правилам действий в таких ситуациях, они смотрят на клиента, формируют к нему отношение, а затем обращаются к политике и правилам, чтобы обосновать свое решение.

Авторы указывают, что обычно усмотрение урезается в случае публичных скандалов, вызванных самоуправством, и что в случае кризисов усиление бюрократического контроля и урезание самостоятельности служащих путем сверхрегламентирования их деятельности может быть оправдано. Вместе с тем выражают свое беспокойство наблюдением, что усилия управлять усмотрением рядовых сотрудников просто делают его более скрытым, таким образом ослабляя контроль и снижая ответственность служащих.

Служащие хорошо знают о правилах и политике и четко понимают, когда они отклоняются от них, и иногда идут на допустимый риск, чтобы достигнуть значимых, по их мнению, целей. В различных ситуациях принятия решений служащими учитываются правила и надзорные инстанции как детали ситуации, которую служащий должен разрешить, чтобы обеспечить чем-то курируемое лицо или наказать негодяя.

Нельзя сказать, что правила и политика не проникают в деятельность рядовых служащих. Они оказывают свое влияние на оценку граждан и решение, которого они заслуживают. Более того, во многих ситуациях служащие начинают действовать как ответственные «служащие государству», но впоследствии, столкнувшись с невыносимыми противоречиями между их личным мнением и предписаниями, они начинают «служить гражданам».

Указанные замечания авторов привели нас к мнению, что

механизмом смены актуального объекта лояльности может являться эмоциональное напряжение, вызванное внутриличностным конфликтом, ведущим к «концентрации лояльности» (термин наш. – С. Г.), то есть аффекторному повышению лояльности к одному объекту на фоне одновременного снижения лояльности к другому объектам. Именно такой механизм столкновения между воспринятыми потребностями людей и требованиями и пределами правил может провоцировать снижение лояльности служащих закону.

Служащие описывали Мейнарду-Муди и Машено ситуации, когда они действовали более опасным и неприятным путем, пренебрегая официальным успехом, чтобы откликнуться на нужды людей. Они не закрывали дел, стремясь к большему в системе, где закрытие дел – критерий успеха, но в этом был успех служащего и клиента. Служащие иногда готовы жертвовать официальными показателями, чтобы выполнить свое профессиональное предназначение в их понимании. Это важный и не всегда учитываемый источник отклонения от правил наряду с личным интересом. На наш взгляд, это можно рассматривать как ключевой признак служения обществу в первую очередь (принесение пользы конкретным гражданам без личной выгоды, с риском для себя).

Мейнард-Муди и Машено указывают, что ориентированные на общество служащие рассматривают свою работу скорее как общественные отношения, нежели как формальный долг или обязанности, определенные законом и политикой. В своих рассказах рядовые служащие больше определяют свою работу в понятиях отношений, чем в понятиях правил. В их рассказах присутствует «злой» персонаж – «система», которой они себя противопоставляют, получая моральное удовлетворение. Система воспринимается как нечто, мешающее работе, то, от чего «служащие обществу» пытаются отгородиться и от чьего контроля себя защитить. Они обходят и борются против системы, чтобы помочь достойному и наказать или ограничить недостойное. Рисуя портрет «служащих обществу», авторы отмечают, что те не считают себя идеалистами, впитавшими абстрактные философские понятия справедливости и правоты. Они представляют себя прагматиками, сдерживающими свое стремление делать правильные вещи ясным осознанием того, чем возможно помочь гражданам-клиентам в контексте их ситуаций. Их решения базируются на практических знаниях и суждениях о людях и являются импровизацией, ведущей к непредсказуемому результату. Они гордятся своим прагматизмом, заимствованным у старших коллег, проверенным многими ситуациями, гордятся своей мудростью в отношении людей, считают себя в этом плане выше своих начальников и политиков, однако сохраняют уважение к тем,

кто поднялся из рядовых и сам сохранил уважение к прагматизму рядовых служащих. Они считают, что законодатели и разработчики правил утратили связь с действительностью и решение «по обстановке» эффективнее. Замещая нереалистичные и ненадежные решения представителей системы своими, «служащие обществу» считают, что действуют ответственно. Они берут на себя бремя создания моральных и прагматических суждений, которые изменяют повседневную жизнь граждан, оправдывая свои решения и действия как возможные импровизации в отношении нереалистичных правил, законов и процедур. Служащие берут на себя ответственность в определении моральных ценностей и претворении их в жизнь, решают, кто хороший или плохой человек, кто имеет права и кто лишен гражданских прав, какие общественные действия допустимы или наказуемы. В их рассказах рядовые служащие показывают себя как уполномоченные агенты граждан, которые осуществляют государственную законность и утверждают в статусе гражданина, поскольку они нормируют ресурсы, обеспечивают доступ к программам и применяют санкции. Они считают, что помогают поддержать нормы общества и правопорядок и в меньшей степени – что они внедряют закон в жизнь. Они рассказывают истории, в которых их усилия приводят к изменениям в жизни людей. Они не рассказывают истории об эффективном осуществлении государственной политики, а рассказывают об использовании политики и системы в целях служения людям.

Решение служащего о том, когда соответствовать правилам и процедурам и когда пренебречь ими, когда сотрудничать с властью и когда действовать независимо, является сущностью усмотрения рядовых служащих.

Авторы выделяют четыре способа реагирования служащих в служебных ситуациях:

1) рутинно-бюрократический, достаточный для большинства обычных случаев, так как в большинстве случаев обычное реагирование может считаться хорошим;

2) сверхусилия для пользы достойных людей;

3) прагматически обоснованное реагирование с учетом пользы и вреда для себя и для дела в случае того или иного способа реагирования;

4) наихудшее из возможного реагирования для негодяев.

Эмоциональные состояния рядовых служащих имеют следующие полюса: рутинная – паника, безнадежность – выполнение, благосклонность – отвращение.

Действия служащих, по мнению авторов, определяются настолько же смыслом, насколько и функцией. [16, с. 20]. Их социальные отношения и различные образы в самоотношении

определяют и формируют смысл их деятельности. Человеческие проекции и самоидентификация тесно связаны с их убеждениями и самопрезентацией другим людям. Данное положение Мейнарда-Муди и Машено показывает, что проекции, самоидентификация, самопрезентация и убеждения служащих являются если не механизмами, то, во всяком случае, психологическими факторами формирования и проявления служебной лояльности.

Как служащие государству, так и обществу показывают себя как обладатели власти, которые знают, что лучше для других граждан. Служащие осознают свою принадлежность не только к профессиональной, но и к другим группам одновременно (сексуальной, этнической, гендерной и т. д.), в том числе к «профессиональным группировкам».

Авторы пишут о лояльности служащих по отношению к группе и «круговой поруке», а также своим идентификационным группам внутри профессии, которые порой сильнее формальной структуры, но при этом отмечают, что у служащих есть наиболее существенные профессиональные идентификаторы, которые и закладывают основу отношений с клиентами.

В рассказах рядовых служащих чаще всего выделяются три объекта, с которыми они строят свои отношения: клиенты (люди, с которыми они работают), коллеги, с которыми они себя идентифицируют (как правило, позитивно окрашено), и система (неправильные служащие, их ведомство, другие ведомства, политики и т. д., воспринимаемые негативно). Мы можем интерпретировать положение авторов таким образом, что в сознании служащих, ориентированных на граждан, выделяются следующие объекты лояльности: система, «правильные» сослуживцы и граждане – представители общества. При этом они эмоционально и рационально стараются отмежеваться от первого объекта, осознавая, тем не менее, необходимость сохранения ему некоторого уровня лояльности.

В своей работе Мейнард-Муди и Машено убедительно показали, что схемы реализации лояльности к общественным интересам в реальной практике отличаются от тех, что теоретически предполагаются в демократических государствах (например, в описанных выше моделях М. Касински и А. Менцелополос). Таким путем служащие, которые считают, что они лучше знают, в чем заключается общественный интерес, и что они честнее политиков, ориентированы на его соблюдение, пытаются компенсировать недостатки в реальном функционировании государственных систем, по-своему выстраивая иерархию объектов служебной лояльности и создавая свои механизмы соблюдения этой иерархии.

Работа Мейнарда-Муди и Машено имела широкий резонанс и

стимулировала ряд дискуссий и аналогичных исследований, в которых полученные ими результаты подтвердились. Например, в своей диссертации магистра в области государственного управления «Лояльность бразильских государственных служащих: анализ в области общественной безопасности федеральной области» Марисио Коста де Лемос [33] пытается проанализировать соображения лояльности, которыми руководствуются в своей деятельности бразильские государственные служащие. Используя анализ литературы и методы интервью, автор предпринял попытку изучить восприятие этой проблемы профессионалами. Исследование проводилось на сотрудниках государственной безопасности Федерального округа, таких как эксперты по судебной экспертизе, начальники и рядовые сотрудники полиции, включая тех, которые считаются лучшими в активном личном противодействии преступникам. Базируясь на теоретических положениях Maunard-Moody и Musheno (2003) и De Graaf (2010) о лояльности государственных служащих, автор собрал рассказы, которые иллюстрируют повседневные ситуации, в которых принимаются решения и упражняется проницательность. В первую очередь рассматривались примеры, в которых было необходимо взять на себя ответственность, в частности напряженные и конфликтные ситуации, в которых заметно проявлялись управление ситуацией и принятие ответственности.

Автором была предпринята попытка ответить на вопросы: «Всегда ли строго соблюдаются инструкции или суждения исходят из моральных ценностей, учитывающих другие аспекты и интересы?» В заключение работы проводит сравнение полученных эмпирических результатов с исходными теоретическими положениями.

Подводя итоги анализа научных работ по проблеме лояльности государственных служащих, можно сформулировать ряд общих и специальных выводов.

1. В качестве общетеоретических выводов можно сформулировать следующие.

1. Проблемы лояльности персонала значительно разработаны в рамках организационной психологии в отношении такой категории, как сотрудники коммерческих организаций. Вопросы лояльности государственных служащих исследованы в гораздо меньшей степени.

2. Вопросы лояльности государственных служащих («public servants», «state servants», «civil servants», «governmental employees» и т. д.) поднимались в литературе с 20-х годов XX века. В настоящее время интерес исследователей к теме остается высоким.

3. Лояльность государственных служащих исследовалась как отдельно, так и в совокупности с лояльностью служащих других

категорий, таких как муниципальные служащие, служащие штата, округа, субъекта федерации и т. д.

4. В содержании проанализированных работ можно выделить несколько различных подходов к исследованию лояльности государственных служащих.

А. Ряд авторов рассматривают лояльность государственных служащих, механически экстраполируя на них традиционную методологию организационной лояльности, применяемую к работникам коммерческих организаций. Однако данный подход, на наш взгляд, не вполне обоснован, так как служебная лояльность, являющаяся приоритетной для государственного служащего, в связи с его особым статусом не только неидентична организационной лояльности в ее традиционном понимании, но и может вступать с ней в противоречия.

Б. Некоторые авторы, например Цю Жонгмин [26], одновременно затрагивают классические проблемы организационной лояльности – стремление сохранить рабочее место и специфические проблемы лояльности государственных служащих, такие как лояльность обществу, государству, нации. Подобные подходы кажутся нам продуктивными в случаях, где они продиктованы конкретной решаемой проблемой.

В. Наиболее многочисленная группа авторов рассматривает лояльность государственных служащих как самостоятельный феномен, проистекающий из специфического статуса государственных служащих, и рассматривает государственных служащих с позиции не организационной, а специфически присущей им служебной лояльности. В свою очередь, авторов данного направления можно разделить на тех, кто в своих работах теоретически выстраивает «идеальные» модели служебной лояльности на основе особенностей государственного устройства и действующей нормативной базы, кто исследует служебную лояльность на основе реальной практики служащих, и тех, кто пытается на основе полученных эмпирических данных корректировать теоретические модели для их наиболее успешного внедрения в практическую деятельность государственных служащих. Такой подход представляется нам наиболее перспективным.

5. Авторами, изучающими служебную лояльность государственных служащих как специфический феномен, выделяются следующие потенциальные объекты проявления лояльности в служебной деятельности: государство в целом, закон, действующий политический строй и правительство, политики-спонсоры, организация-работодатель, система, конкретные вышестоящие начальники, общество в целом и его представители,

получающие услуги организации (интересы общества, общественное благо, общесоциальные ценности и моральные установки), «правильные» сослуживцы, сам служащий.

Актуальность тех или иных потенциальных объектов лояльности государственных служащих меняется в зависимости от государственной модели, общественной обстановки, статуса и уровня служащего в служебной иерархии, профессиональной позиции служащего, его интересов и самоидентификации. Перечисленные объекты лояльности могут укрупняться путем объединения и соподчиняться в рамках иерархизированных структур или восприниматься служащими отдельно и относительно независимо.

II. По итогам анализа может быть сформулирован ряд специфических выводов, представляющих собой психологические основы дальнейшего исследования служебной лояльности.

1. В исследованиях проблемы служебной лояльности учеными вскрывается большое количество проблем психологического характера, имеющих важное значение для комплексного решения проблем служебной лояльности государственных служащих. Наиболее острыми из них являются сложность восприятия, осознания и определения способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, а также внутриличностные конфликты, возникающие на основе переживаемых как внутреннее противоречие конфликтов интересов различных объектов лояльности государственных служащих.

2. В числе психологических факторов, оказывающих влияние на формирование, развитие и проявление служебной лояльности государственных служащих, исследователями называются: самовосприятие, самопрезентация, индивидуальная и групповая самоидентификация и отношения, чувство идентичности с определенным объектом, наличие или отсутствие уважения к потенциальным объектам лояльности, эмоциональное отношение к объектам лояльности, принятие на себя служащими служебных и неслужебных обязанностей, религиозные и моральные убеждения, в частности о справедливости и несправедливости, уровень осознания целесообразности тех или иных профессиональных действий, понимание их значения; ответственность как личностная черта и как отношение к конкретному объекту, стремление соответствовать ожиданиям, развитость мотивов аффилиации, ценности, нормы, личные интересы, субъективная потребность в признании значения и ценности работы, понимание своего профессионального предназначения, эмоциональные состояния (скука, паника, безнадежность, стремление), чувства благосклонности и

отвращения, образы в самоотношении, человеческие проекции.

3. Среди психологических механизмов служебной лояльности называются: персонализация и конкретизация государства в сознании высокоstatusных государственных служащих, персонификация государства, закона и общества в сознании рядовых служащих, операционализация установок в отношении объектов лояльности, усмотрение, избирательность, внутриличностный конфликт, ведущий к «концентрации лояльности», импровизация, оперативное создание моральных и прагматических суждений и определение моральных ценностей, установочное реагирование на типичные стимулы.

Следует отметить, что указанные факторы и механизмы выделены авторами, затрагивавшими проблемы служебной лояльности, гипотетически, в качестве побочного продукта их исследований. Специализированных исследований психологических факторов, закономерностей и механизмов служебной лояльности в доступных источниках не выявлено.

4. Методы исследований проблем служебной лояльности госслужащих, в том числе их психологического содержания, достаточно ограничены и сводятся к анализу литературы и нормативной базы, а также таким методам сбора эмпирических данных, как анализ практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях, метод анализа историй из служебной деятельности, опросники и полевые наблюдения.

Данный набор методов может быть расценен как эффективный, но недостаточно полный для проведения системного психологического исследования, в том числе проблем служебной лояльности.

5. Таким образом, существующие работы в области лояльности государственных служащих не могут претендовать на полное и системное раскрытие ее психологической стороны, в то же время могут послужить достаточной основой для проведения комплексного психологического исследования служебной лояльности государственных служащих, которая может быть выделена и изучена как специфический объект.

3. Применимость основ теории служебной лояльности к деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России

С учетом вышеприведенного анализа служебную лояльность можно понимать как систему отношений служащего к объектам, в пользу которых может осуществляться служба в связи со служебным

статусом.

В п. 6 Свода профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника УИС, утвержденного приказом ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240, лояльность предписывалась сотрудникам УИС как один из нравственных принципов, в соответствии с которым должна была осуществляться их служебная деятельность. Однако приводившееся там разъяснение данного принципа не вполне согласуется с содержанием самого понятия «лояльность», употребляемого в обиходе, науке и практике, не раскрывает содержания названного принципа и не отражает специфики его применения в деятельности сотрудника УИС, служба которого имеет как общие черты государственной, в частности правоохранительной службы в России, так и черты, связанные с узкой профессиональной спецификой.

В первую очередь необходимо отметить, что научные работы, специально посвященных служебной лояльности сотрудников УИС, в ходе анализа литературы не встречаются, поэтому применимость полученных ранее теоретических выводов к сотрудникам УИС требует специальной оценки.

Что касается применимости теоретически выделенных объектов служебной лояльности, то их перечень в отношении сотрудников УИС предварительно может быть ограничен содержанием действующих нормативных актов, регламентирующих их деятельность.

Сотрудники УИС приобретают свой служебный статус, заключая контракт и принимая присягу. Наиболее содержательной с точки зрения определения объектов службы и служебной лояльности является присяга, принимаемая сотрудниками УИС. Из ее текста [8] усматривается три объекта лояльности сотрудника УИС. Указание на службу народу и закону дается прямо, указание на службу начальнику – косвенно. Фактически присвоение и продление служебного статуса в виде заключения и перезаключения контракта, осуществляемое конкретным должностным лицом (в соответствии с типовой формой контракта, предусмотренного приказом Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы»), ставит служащего в положение служебной обязанности по отношению не только к государству, но и к этому лицу.

Таким образом, потенциальные объекты службы и служебной лояльности сотрудников УИС не выходят за круг тех, которые нам удалось выделить ранее в ходе теоретического анализа.

Что касается приоритетности тех или объектов служебной

лояльности для сотрудников УИС, то для ее оценки необходимо учитывать отечественные традиции государственной, в том числе правоохранительной, службы.

Один из основных принципов деятельности государственного служащего – принцип служения государству и обществу – имеет в России свою специфику, обусловленную историческими традициями, менталитетом, политическими, культурными, социально-экономическими и иными факторами. Понятие «служба» уходит своими корнями в старину, в эпоху формирования Московского централизованного государства, то есть в тот период в истории нашей страны, когда государственная служба понималась как «государева служба», как служение государю.

Непубличность, придание государственной службе характера служения первому лицу государства, но не самому государству и тем более не обществу были и пока еще остаются одной из существенных особенностей нашей государственной службы [12].

В такой системе государственной службы «служилые люди» не могли иметь другого статуса, кроме статуса «государевых слуг». Этот статус характеризовался полной зависимостью от государя, службой «по приказу», то есть по распоряжению начальства, что означало беспрекословное принятие поручения (приказа), готовность взять на себя обязанности по той или иной должности в указанной отрасли государственного управления и в указанном месте страны: отсутствием строго определенной управленческой специализации ввиду вхождения гражданской, военной и других видов служб в единую «государеву службу» [5, с. 49]. Все это порождало нестабильность служебного положения, приводило к резкой смене уровня и профиля службы, увеличивало возможность оказаться в немилости у государя или непосредственного начальника со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Вопрос служения государству и обществу был поставлен в России с большим опозданием от стран Западной Европы. Даже в советский период, когда формировался культ служения партии и государству, служение обществу нередко только декларировалось.

В постсоветский период в ст. 3 Конституции РФ было закреплено положение о том, что единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ. Это обязывает государство и его представителей служить обществу, как это декларируется и в странах Запада, однако традиции такого служения в России малозначительны. В большей степени присутствует постсоветская традиция служения прежде всего государству. Это прослеживается в самом термине «государственный служащий», то есть служащий государству. Кроме того, именно государство, а не общество нанимает гражданина на государственную службу.

Государственная служба по своему определению предназначена в первую очередь для обеспечения исполнения задач и функций государства. Таким образом, можно констатировать традиционную приоритетность государства как объекта лояльности над обществом.

На практике первоочередным объектом служебной лояльности государственных служащих является даже не государство. Как отмечает Н. М. Казанцев [21], по действующему законодательству государственные служащие находятся в отношениях трудового найма, в которых сторону государства представляет руководитель государственного органа исполнения службы. Этим Россия отличается коренным образом от развитых стран, в которых государственные служащие находятся не в трудовых, а в административно-юрисдикционных, расторгаемых исключительно административным судом, отношениях, обеспечивающих госслужащим публично-правовой статус, доставляющий им фактически пожизненное и независимое от усмотрения начальства правовое положение, конечно, в случае если их правоприменительная деятельность будет носить законный характер. Здесь коренятся и социально-психологические особенности госслужащих развитых стран, служащих государству по закону, даже подчас противодействуя возглавляющему государственный орган политику, если тот будет допускать или требовать правонарушающих деяний от госслужащих его ведомства.

Наемные российские госслужащие находятся в фактическом (хотя и не юридическом) положении личной зависимости от своих руководителей, обладающих усмотрительными полномочиями в отношении периодичности и размера премиальных, которые подчас превосходят размеры должностного оклада, в отношении полномочий на ликвидацию или реорганизацию подразделения, исполняемой должности, присвоения квалификационного разряда или звания, по сути, всех правовых форм, определяющих индивидуальное правовое положение российского государственного служащего.

Службу руководителю конкретного государственного органа, а не государству и обществу следует рассматривать как контрпродуктивный, негосударственный подход [12]. Однако данный подход не только не редок, но и распространен в практике отечественной государственной службы. В государственном органе или его структурном подразделении иногда складываются отношения, когда служебная карьера и благополучие служащего зависят только от его начальника, поэтому работник начинает служить только ему, забывая о государственных интересах. Не секрет, что существуют «теневые принципы» кадровой политики в

государственной службе, например: «командный» принцип формирования персонала; подбор и назначение кадров по признакам родственных, земляческих, дружеских и иных связей; корпоративная закрытость; личная преданность; отсев неугодных; «телефонное право»; продажа «хлебных» должностей. Наряду с этим новый служащий вынужден приспосабливаться к установленным правилам игры в коллективе, которые не всегда соответствуют закону. В случае отказа служащего играть по этим неформальным правилам среда включает механизмы отторжения данного человека. Перед таким давлением у служащего с неустойчивым нравственным стержнем отступают гражданские ценности, замирает голос совести, и он становится «как все». Это серьезная нравственная проблема, ставящая отечественного государственного служащего перед трудным моральным выбором.

Сотрудники правоохранительных органов, несмотря на свой статус хранителей и блюстителей закона, фактически находятся в том же положении, что и другие государственные служащие.

Таким образом, традиции государственной службы в России представляют потенциальные объекты служебной лояльности в следующем порядке: 1) руководитель; 2) государство; 3) общество. В эту систему нормативно предусмотренных объектов лояльности может включаться также такой, не предусмотренный нормативно, но существующий в традициях отдельных государственных учреждений и органов объект служебной лояльности, который может быть условно обозначен как «коллектив», «профессиональное сообщество» или «правильные сослуживцы».

Что касается именно психологических основ исследований служебной лояльности, то они применимы к деятельности сотрудников УИС практически в полном объеме.

С учетом описанного выше круга потенциальных объектов служебной лояльности сотрудников УИС и отсутствия их четкой иерархии внутриличностные конфликты на почве переживания противоречий интересов разных объектов лояльности у сотрудников УИС более чем вероятны. Отсутствие в нормативной базе закрепленных способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, обуславливает объективные сложности в восприятии, осознании и выборе этих способов сотрудниками УИС в конкретных ситуациях служебной деятельности.

Индивидуально-психологические факторы, оказывающие влияние на формирование, развитие и проявление служебной лояльности, на наш взгляд, мало зависят от специфики служебной деятельности. Серьезным исключением, возможно, являются доминирующие эмоциональные состояния, так как деятельность

сотрудников УИС, особенно несущих службу с оружием, соприкасающихся с осужденными, носит экстремальный характер, характер постоянного противоборства, в связи с чем динамика их состояний может отличаться от тех, которые выделены в отношении других категорий служащих. На эмоциональные состояния и, возможно, самовосприятие и самопрезентацию сотрудников УИС, занимающихся «ремеслом окаянным», может повлиять и социальное клеймо «тюремщика», которое, несмотря на очевидную социальную значимость профессии, окрашивает ее в негативные тона, подрывает позитивное самовосприятие сотрудников и создает специфические отношения с таким объектом служебной лояльности, как общество. Подразделения уголовно-исполнительной системы также несколько недооценивались государством по сравнению с другими правоохранительными органами, о чем свидетельствует хотя бы уровень и сроки повышения зарплат сотрудников УИС по сравнению с другими силовыми и правоохранительными структурами, что также отражается на уважении сотрудников к государству.

Теснота взаимодействия отдельных категорий сотрудников УИС с осужденными оказывает влияние на субкультуру коллективов сотрудников, на их мировоззрение и самоидентификацию, психологически сближая их с объектами службы – осужденными и заключенными.

В отношении выделенных выше психологических механизмов служебной лояльности можно предположить, что они являются универсальными и в полной мере присущи и сотрудникам УИС.

Эмпирические методы исследований психологической стороны служебной лояльности сотрудников УИС, такие как анализ практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях, метод анализа историй из служебной деятельности и опрос, вполне применимы в условиях УИС. Возможности же полевых наблюдений ограничены в связи с высокой степенью изолированности пенитенциарных учреждений. В условиях УИС, тем не менее, могут быть применены методы индивидуальной психологической диагностики сотрудников, в связи с высокой загруженностью которых предпочтительнее компактные батареи экспресс-методов.

4. Пилотажное эмпирическое исследование психологических основ служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы

В целях предварительной проверки гипотетических выводов, изложенных в предыдущих частях работы, при помощи ряда методов

были нами пилотажно исследованы особенности служебной лояльности сотрудников УИС.

Первый этап сбора эмпирических данных был осуществлен совместно с Е. А. Улановой при организационном содействии М. Г. Аверкиной (ГУФСИН России по Новосибирской области) и А. П. Таубаевой (УФСИН России по Калининградской области). Впервые диагностическая батарея методик, использованная для исследования, была применена в выпускной квалификационной (дипломной) работе, подготовленной Е. А. Улановой под нашим научным руководством.

Эмпирическую базу исследования составили 100 сотрудников рядового и начальствующего состава различных подразделений ГУФСИН России по Новосибирской области и УФСИН России по Калининградской области, а также ФКУ СИЗО-5 УФСИН России по Республике Татарстан.

Средний возраст и стаж обследуемых в УИС составили 34 года и 9 лет соответственно, из чего можно предположительно заключить о наличии у большинства обследованных какой-либо сформировавшейся профессиональной позиции и стереотипов в принятии решений и служебном поведении, сформированности установок в отношении потенциальных объектов служебной лояльности.

Говоря об уровне образования испытуемых, нужно отметить то, что большую часть из них составили сотрудники, имеющие среднее специальное образование, – 39 % от всего числа испытуемых, а также высшее образование (иное – неспециализированный вуз ФСИН России) – 35 %. Кроме того, по данным исследования, 9 % испытуемых имели на момент проведения исследования незаконченное высшее образование; 8 – среднее, 3 – высшее, вуз ФСИН России и 6 % – иное.

В ходе эмпирического исследования использовались следующие методы сбора информации.

1. Анкетирование. С помощью анкетирования можно, скорее, судить о представлениях испытуемого о себе, которые не всегда соответствуют действительности. Нельзя сбрасывать со счетов и осознанных или неосознаваемых попыток испытуемого дать самый одобряемый, ожидаемый, по его мнению, ответ. Это лишь основные ограничения анкетирования, присущие, впрочем, всем опросным методам. Поскольку опросные методики не имеют, в отличие от тестовых, строгой процедуры подсчета результатов, многое зависит также от умения самого исследователя интерпретировать различные ответы, которые могут встретиться в ходе опроса. Однако анкетирование вполне способно сыграть ориентирующую роль в исследовании и помочь в научной разработке проблемы, по которой

еще не созданы надежные тесты.

В данном исследовании были использованы авторские анкеты «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС» (прил. 22) и «Структура лояльности» (прил. 21).

Анкета «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС» была разработана для исследования ролевой самоидентификации сотрудников, структуры ключевых социальных ролей. Анализ анкеты позволяет понять, с какими социальными ролями сотрудник идентифицирует себя в первую очередь, в каком качестве он воспринимает себя, какие отношения для него приоритетны.

Использование методики базируется на положении о том, что, несмотря на то что человеку присуще большое количество социальных ролей, определяющее влияние на его поведение все же оказывает одна или несколько доминирующих ролей. Человек идентифицирует себя с теми установками, отношениями, представлениями и суждениями, которые соответствуют доминирующей социальной роли. Наша анкета представляет собой таблицу, в левый столбик которой испытуемые вносят все роли, которые, по их мнению, присущи им в жизни. В правом столбике испытуемые распределяют между указанными ими ролями проценты субъективной значимости для них той или иной роли, исходя из ста процентов на все роли, таким образом, более значимые роли имеют наибольший процент. Кроме того, анкета состоит из шести дополнительных пунктов: место работы, возраст, стаж, отдел, должность – все эти характеристики необходимы для статистической обработки данных. Анализ результатов осуществляется как количественно, так и качественно.

Анкета «Структура лояльности» исследует особенности понимания содержания служебного долга сотрудниками УИС. Методика базируется на положении о том, что субъективное осознание служебного долга предполагает определенную степень осознания объектов служебной лояльности. Анкета состоит из шести вопросов: первый – направлен на самооценку четкости представлений сотрудника о служебном долге (А1); второй – предлагает испытуемому оценить силу и характер своих эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг (А2); третий – предполагает самооценку соответствия поведения сотрудника требованиям служебного долга (А3); четвертый – исследует частоту случаев, когда испытуемый в своей служебной деятельности допускал отклонения от требований руководящих документов (А4) (на каждый из вышеприведенных вопросов предоставляется пять вариантов ответа от нуля до четырех, по возрастающей); пятый – носит вспомогательный характер, он

предназначен для отбраковки результатов на основе самоанализа данных ранее ответов, испытуемому предлагается оценить, насколько точно и объективно, на его взгляд, удалось ответить на все вопросы, минимальным баллом при этом является единица, а максимальным – десять (А5); шестой – является своего рода шкалой лжи (А6). Испытуемому предлагается оценить безупречность своего поведения. Если испытуемые, по их мнению, совершали когда-либо действия, которые могли бы поставить под сомнение их безупречность как сотрудника, то им предлагается поставить за этот вопрос единицу, а если таковых действий не было – два. Так как понятие «безупречность поведения» является достаточно расплывчатым, а жизнь постоянно ставит людей во всевозможные неоднозначные ситуации, то любой психически сохранный человек не может с уверенностью сказать, что его поведение все время было безупречным, поэтому честным ответом на вопрос о безупречности поведения не может быть отрицательный ответ, который у психически сохранных, адекватных людей свидетельствует о стремлении скрыть свои неблагоприятные характеристики.

Обсчет вопросов с первого по четвертый производится количественно по шкале. Ответы на 5-й и 6-й вопросы не обчитываются. На основании ответов на эти вопросы принималось решение о включении данных испытуемых в обработку выборки.

Наравне с основными шкалами, которые соответствуют вопросам, имеются дополнительные три шкалы. Первая из них называется «лояльность в представлении сотрудника УИС» и является суммой баллов по трем первым вопросам (А1 – четкость представлений сотрудника о служебном долге + А2 – сила и характер эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг + А3 – соответствие поведения сотрудника требованиям служебного долга). Вторая шкала «лояльность на уровне поведения» основана на сумме баллов, полученных по третьему (А3 – соответствие поведения сотрудника требованиям служебного долга) и четвертому (А4 – допускать ли сотрудник отклонения от требований руководящих документов в своей службе) вопросам. Третья шкала «общая лояльность» – это сумма баллов ответов на четыре первых вопроса (А1 – четкость представлений сотрудника о служебном долге + А2 – сила и характер эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг + А3 – соответствие поведения сотрудника требованиям служебного долга + А4 – допускать ли сотрудник отклонения от требований руководящих документов в своей службе). Тем самым данная анкета исследует все стороны отношений лояльности сотрудника (согласно элементам отношений, по В. Н. Мясищеву).

2. Тестовые методики. Их преимущество заключалось в

стандартизации процедуры и оценки результатов, надежности и валидности данных методов. Тестовые методы были представлены методиками «Индекс жизненного стиля» (прил. 26) и «Уровень субъективного контроля» (прил. 25).

Методика «Индекс жизненного стиля» направлена на изучение имеющихся у каждого человека различного рода механизмов психологических защит, при помощи которых мы можем понять то, как и чем человек объясняет себе и окружающим его людям те или иные взгляды, понятия и поступки.

В контексте исследований служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы нам было прежде всего интересно проанализировать распространенные у сотрудников психологические защиты, проявляющиеся в ситуациях внутриличностных конфликтов, возникающих на основе осознания противоречий интересов объектов лояльности.

Включая данную методику в диагностическую батарею, мы ожидали, что психологические защиты того или иного типа будут коррелировать с предпочитаемыми объектами служебной лояльности, так как служение различным объектам лояльности сотрудника уголовно-исполнительной системы определяется разными источниками. Если для служения закону и начальнику используются, по сути, внешние источники (содержание нормативных документов и указаний начальника соответственно), то служение обществу базируется на индивидуальных взглядах сотрудника на мораль, нравственность, добро, справедливость. Некоторые существующие типы психологических защит ориентированы также на внешнюю среду, другие – обращены к особенностям внутреннего мира человека. Предполагалось, что психологические защиты являются одной из детерминант в предпочтении сотрудниками уголовно-исполнительной системы того или иного объекта служебной лояльности.

Методика разработана в 1979 г. Р. Плутчемом, Г. Келлерманом, Г. Конте (R. Plutchik, H. Kellerman, H. R. Conte), адаптирована в 1995 г. Е. С. Романовой и Л. Р. Гребенниковым. Методика состоит из 97 стимулов, каждый из которых представляет собой утверждение и имеет по два варианта ответа. Обсчет методики производится по 8 шкалам.

1. Отрицание (А) – личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-то внутренний импульс или сторона отрицает самое себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными для окружающих, тем не менее, не принимаются, не признаются самой личностью. При проявлении мотивов, противоречащих основным

установкам личности, или информации, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу, возникает конфликт.

2. Подавление (В) – З. Фрейд считал этот механизм главным способом защиты инфантильного Я, не способного сопротивляться соблазну. Механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, становятся бессознательными. По мнению большинства исследователей, этот механизм лежит в основе действия и других защитных механизмов личности.

3. Регрессия (С) – механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции личность, подвергаясь действию фрустрирующих факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях.

4. Компенсация (D) – попытка найти подходящую замену реальному или воображаемому недостатку, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. При этом заимствованные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и переструктурирования и поэтому не становятся частью самой личности.

5. Проекция (Е) – неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализируются вовне, приписываются другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например агрессивность, нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях.

6. Замещение (F) – действие этого защитного механизма проявляется в разрядке подавленных эмоций (как правило, враждебности, гнева), которые направляются на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства.

7. Рационализация (G) – личность создает логические (псевдоразумные), но благовидные обоснования своего или чужого поведения, действий или переживаний, вызванных причинами, которые она (личность) не может признать из-за угрозы потери самоуважения. При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности

опыта.

8. Реактивные образования (Н) – человек предотвращает выражение неприятных или неприемлемых для него мыслей, чувств или поступков путем преувеличенного развития противоположных стремлений. Иными словами, происходит как бы трансформация внутренних импульсов в субъективно понимаемую их противоположность.

Обработка данных методики проводилась при помощи программы Psychometric Expert. В соответствующий бланк методики вбивались данные с бланков, а затем обсчитывались программой, в соответствии с нормами автора, сырые баллы изымались и помещались в общую матрицу данных для последующего обсчета.

Второй тестовой методикой, использованной в нашем исследовании, являлся опросник «Уровень субъективного контроля», который диагностирует локализацию контроля человека над значимыми событиями, происходящими в жизни. Не являются исключением и события, происходящие в служебной деятельности.

В основе опросника лежит различие двух локусов контроля – интернального и экстернального и соответственно двух типов людей – интерналов и экстерналов.

Интернальный тип – человек считает, что происходящие с ним события зависят прежде всего от его личностных качеств (компетентности, целеустремленности, уровня способностей и т. п.) и являются закономерными следствиями его собственной деятельности и решений.

Экстернальный тип – человек убежден, что его успехи и неудачи зависят прежде всего от внешних обстоятельств – условий окружающей среды, действий других людей, случайности, везения или невезения и т. д.

Посредством использования данной методики предполагалось узнать то, каким образом сотрудник принимает те или иные решения, как он справляется и объясняет себе неудачи и успех в службе, что согласно нашим предположениям напрямую связано со служебной лояльностью. Предполагалось, что сотрудники, имеющие более высокий уровень интернальности, будут в большей степени ориентированы на соблюдение служебной лояльности, что будет установлена связь показателей интернальности с ориентацией сотрудника на такой объект лояльности, как народ, общество. Данное предположение выдвигалось исходя из того, что лояльность к обществу базируется в первую очередь не на внешних критериях, а на индивидуальном суждении сотрудника о справедливости и моральности служебного поведения в тех или иных ситуациях.

Авторами методики, как и авторами ее адаптации, являются Е. Ф. Бажин, А. Э. Эткинд. Они модифицировали «Шкалу локуса контроля»

Дж. Роттера. Опросник имеет два варианта А и Б, которые состоят каждый из 44 утверждений. Вариант А предназначен для исследовательских целей, требует ответа по 6-балльной шкале (-3 – полностью не согласен; -2 – не согласен; -1 – скорее не согласен, чем согласен; +1 – скорее согласен, чем не согласен; +2 – согласен; +3 – полностью согласен). Вариант Б предназначен для психодиагностики, требует ответов по бинарной шкале «согласен – не согласен». Мы в исследовании использовали вариант А, так как данный вариант предполагает более развернутую интерпретацию. Все утверждения в методике распределены на семь шкал.

I_O – общая интернальность. Высокий показатель (сумма баллов = 44) по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и поэтому чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель (сумма баллов = 0) по шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля. Испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действий других людей. Среднее значение составляет 20–22 балла.

I_D – интернальность в сфере достижений. Показатели (от 10 до 36) соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Низкие показатели (от -36 до 1) по шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

I_N – интернальность в сфере неудач. Высокие показатели (от 12 до 36) по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели (от -36 до 4) свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

I_C – интернальность в сфере семейных отношений. Высокие показатели (от 7 до 30) означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни.

Низкие показатели (от -30 до -1) по шкале указывают на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

I_{II} – интернальность в сфере производственных отношений. Высокие показатели (от 16 до 30) по шкале свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкие показатели (от -30 до 7) по шкале указывают на то, что испытуемый склонен придавать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению (невезению).

I_M – интернальность в сфере межличностных отношений. Высокие показатели (от 5 до 12) по шкале свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации межличностных отношений, в складывающихся отношениях со знакомыми и друзьями. Низкие показатели (от -12 до -1) по шкале указывают на то, что испытуемый склонен придавать более важное значение внешним обстоятельствам – своему окружению, собеседникам, везению (невезению).

I_3 – интернальность в сфере здоровья. Высокие показатели (от 5 до 12) свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким показателем (от -12 до 0) по шкале считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Обработка данных методики проводилась при помощи программы «Psychometric Expert», после чего сырые баллы методики в соответствии с нормами ее авторов были помещены в общую матрицу данных для дополнительного обсчета.

3. Проективные методики. В основе действия данных методик лежит механизм проекции. В проективных методиках предполагается использование неопределенных, неоднозначных (слабоструктурированных) стимулов, которые испытуемый должен конструировать, развивать, дополнять, интерпретировать. В соответствии с проективной гипотезой каждое проявление индивидуума несет на себе отпечаток его личности. Личность проявляется тем ярче, чем менее стереотипны ситуации-стимулы, побуждающие ее к активности. Стимулы в проективных методиках приобретают смысл не только в силу их объективного содержания, но и в связи с личностным значением, придаваемым им

исследуемым. Отсюда – характерное для них отсутствие оценки ответов-реакций как «правильных» или «ошибочных», ограничений в выборе.

Проективные методы могут быть стандартизированы в той или иной мере, но в любом случае за лицом, проводящим исследование, сохраняется право на личное мнение в интерпретации результатов любого из них, поэтому данный класс методик в отличие, например, от тестов основан на опыте исследователя и требует соответствующей квалификации.

В силу слабой структурированности стимульного материала испытуемые, работающие с проективными методиками, часто дезориентированы в их истинном диагностическом предназначении.

С учетом указанных особенностей использование в исследовании проективных методик позволило избежать защит, выстраиваемых испытуемым в такой социально значимой сфере, как служебная деятельность, и получить более достоверные и «честные» результаты.

В нашем исследовании применялись модификации двух проективных методик: «Цветовой тест отношений» (прил. 23) и «Незаконченные предложения» (прил. 24) (модификация С. В. Горностаева).

Методика «Цветовой тест отношений»

Методика предполагает последовательное предъявление испытуемому серии слов-стимулов, испытуемый должен выбрать и назвать цвет, который у него ассоциируется с предъявляемым словом-стимулом.

Для выбора цветовых ассоциаций используются восемь классических цветов, которые традиционно применяются в тесте Люшера.

0 – серый: цвет не является ни цветным, ни светлым, ни темным. Он абсолютно не раздражает и не имеет никакой психической тенденции. Серый цвет – это нейтральность как субъекта, так и объекта, как внутри, так и снаружи, это ни напряжение, ни расслабленность. Серый не является территорией, которую можно оживить, а просто границей, граница как ничейная территория, граница как контур, как разделительная черта, как абстрактное деление, чтобы отделить друг от друга противоположности, «серый – это только территория» в качестве абстракции.

1 – синий: цвет представляет собой свободу, покой, удовлетворение. Тот, кто находится в таком уравновешенном гармоничном состоянии, без напряжений, чувствует себя приспособленным, принадлежащим коллективу и находится в

безопасности. Синий цвет представляет собой также привязанность ко всему окружающему: единение, тесную связь, верность.

2 – зеленый: цвет имеет две интерпретации: с одной стороны, он представляет собой постоянство в самосознании, самоутверждении, самообладании, уверенности и самоуверенности, с другой стороны, цвет может рассматриваться как напряжение, сопротивление, терпение.

3 – красный: выражение жизненной силы и возбуждения, стремление добиться влияния, завоевать успех и жадно желать того, что может предоставить интенсивность и полноту жизни, импульс.

4 – желтый: это самая светлая яркая краска, стимулирующая веселость, уравновенность, снятие напряжения, освобождение от тяжести, чего-то угнетающего или парализующего.

5 – фиолетовый: цвет пытается создать единый сплав из противоположностей, то есть из красного цвета как импульсивного покорителя и синего цвета как нежной самоотверженности, и потому фиолетовый цвет является выражением идентификации с чем-либо.

6 – коричневый: это затемненный желто-красный цвет. Импульсивная жизненная сила красного цвета в коричневом затемнена, приглушена, успокоена или «сломлена». Коричневый обладает экспансивно действующим импульсом, которому не хватает активной жизненной силы красного. Жизнь не действует более активно, а воспринимается пассивно. Коричневый цвет представляет собой живое чувственное восприятие. При этом у испытуемого наблюдается повышенная потребность в отдыхе, создаваемом уютом и чувственным умиротворением.

7 – черный: это абсолютная граница, где кончается жизнь, поэтому черный цвет выражает идею «ничего», а это – отрицание по отношению к утверждению, которое достигает своей наивысшей точки в белом как в абсолютной свободе. Черный цвет означает отказ либо своенравный протест.

Интерпретация результатов методики предполагает две основные процедуры: 1) анализ групп слов, на которые был выбран один и тот же цвет; 2) анализ цветов, которые ассоциируются у испытуемого с ключевыми словами-стимулами.

При анализе результатов мы обращали внимание прежде всего на то, какой цвет испытуемый выбрал на 9-й стимул – «служебный долг» и какие еще слова-стимулы испытуемый ассоциировал с тем же цветом.

Например, выбор на стимул «служебный долг» синего цвета с большой вероятностью свидетельствует о гармоничной интеграции убежденности в необходимости выполнения служебного долга в структуру личных мотивов, а попадание этого стимула в одну цветовую группу со стимулами «принуждение», «отвращение»,

«раздражение», «уход», «подавленность» – об остром эмоциональном неприятии необходимости его выполнения.

Еще одной проективной методикой выступила популярная в среде практических психологов методика «Незаконченные предложения», которая помогает преодолеть защитные стереотипы опрашиваемого, которые активизируются при постановке вопросов в традиционной форме. Она относится к методикам дополнения и отчасти к ассоциативным методикам и направлена на диагностику отношения сотрудника к понятию «служебный долг». Стимульный материал состоит из пяти незаконченных предложений.

1. Служебный долг – это...

2. Обычно люди, преданные службе...

3. Выполнение служебного долга сотрудником во многом зависит от...

4. Иногда людям трудно выполнить служебный долг, потому что...

5. Я мог бы лучше выполнять свой служебный долг, если бы...

В данном случае методика была модифицирована под задачу диагностики субъективного понимания сотрудником сути своего служебного долга (вопрос 1), мотивации сотрудников к исполнению служебного долга восприятия факторов исполнения служебного долга (вопросы 3, 4 и 5), самоопределения по отношению к исполнению служебного долга (вопрос 2).

Интерпретация ответов помогла интерпретировать полученные результаты, кроме того, ее результаты использовались при рассмотрении тех или иных понятий в методике «Цветовой тест отношений».

На основании проективных методик были выделены экспериментальные группы по критерию субъективного понимания и отношения к служебному долгу.

Полученные результаты диагностики по вышеуказанным методикам были проанализированы по выраженности средних показателей по шкалам, дисперсии результатов по шкалам, а также подверглись корреляционному и факторному анализу.

После интерпретации результатов в целом по массиву испытуемых вся выборка испытуемых была разделена на четыре группы, критериями разделения были сходства по критерию понимания служебного долга и выбора основного объекта служебной лояльности:

1) в сравнительно немногочисленную группу, обозначенную как группа 1, были включены сотрудники, которые воспринимают как основной объект своей служебной лояльности непосредственно общество, народ, общественные интересы;

2) более многочисленная группа 2 включила в себя сотрудников, которые как основной объект служебной лояльности воспринимают

государство, закон и в целом нормативную базу профессионально-служебной деятельности;

3) самая большая выделенная группа – группа 3, для включенных в нее сотрудников основным объектом служебной лояльности являются их руководители;

4) выявилась также группа сотрудников, имеющих негативистские настроения по отношению ко всем указанным выше объектам служебной лояльности, она обозначена в дальнейшем анализе результатов как группа 4.

Корреляционный и факторный анализ был проведен отдельно также по группам.

Остановимся на результатах по выборке в целом и выделенным группам более подробно.

В первую очередь выборка была проанализирована по средним значениям шкал.

В отношении выборки в целом можно отметить, что средний уровень лояльности в представлении сотрудников превышает средний уровень лояльности на уровне поведения. Это может свидетельствовать о неспособности реализовать свои позитивные установки в реальной деятельности как по причинам личностного плана (например, отсутствие необходимых волевых или интеллектуальных качеств, наличие конкурирующих мотивов), так и в силу объективных ограничений возможностей для реализации.

Эмоциональным фоном выполнения служебного долга чаще всего является безразличие (средний показатель по шкале $A_2 = 2,7$).

Большинство испытуемых, оценивая свое поведение, ответили, что чаще их поведение соответствует служебному долгу, чем противоречит. Вместе с тем в большинстве своем сотрудники оценивают отклонения их служебного поведения от требований руководящих документов как «редкое».

Таким образом, можно констатировать, что если требования служебного долга четко не закреплены в руководящих документах, то выполняются сотрудниками реже.

Показатели улавливающих шкал указывают на то, что большинство сотрудников (77 %) были достаточно честны, чтобы их ответы могли быть приняты во внимание (средние значения составляют соответственно $A_5 = 8,4$; $A_6 = 0,1$).

Результаты анкеты «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС», которая направлена на изучение познавательной (когнитивной) стороны отношений, а именно на особенности ролевой самоидентификации сотрудников, дали ожидаемые результаты. Для большинства испытуемых наиболее значимыми оказались семейные, а не профессиональные роли, хотя большинство сотрудников все же самоидентифицируются со службой в той или иной степени, в том или

ином качестве.

Восприятие себя как родителя является доминирующим. Средний по выборке процент оценки выраженности роли мать (отец) составляет 29,8 %. Затем по убывающей идут роли супруга (21,2 %), сотрудника (18,1 %), сына (дочери) (11,2 %) и завершает группу лидирующих ролей восприятия сотрудника как брата (сестры) (3,3 %).

Среди менее распространенных и выраженных ролей мы можем увидеть такие роли, как друг (подруга) (1,95 %), семьянин без конкретизации роли (1,86 %), спортсмен (1,61 %), служащая (1,26 %), руководитель (0,81 %), гражданин (0,39 %), кинолог (0,19 %) и др. В целом диапазон ролей сотрудника, как правило, небольшой и ведущие роли имеют большие процентные нагрузки. Тем самым можно констатировать не лидирующий, но все-таки достаточно высокий уровень выраженности у обследуемых социальных ролей, связанных со служебной деятельностью.

Еще одной из методик, позволяющих исследовать служебную лояльность сотрудников УИС в рамках эмоциональной и поведенческой сторон, является методика «Индекс жизненного стиля». Анализ полученных данных говорит о том, что основная масса сотрудников (около 70 %) в большинстве случаев, сталкиваясь с какой-либо ситуацией как на службе, так и в обыденной жизни,отреагирует эмоционально и поведенчески одним из трех способов (рис. 1): либо сотрудник отрицает существование проблемы (шкала А = 6,5), либо начнет логически, обоснованно объяснять окружающим его людям и себе в первую очередь причины ее возникновения, при этом не является редкостью попытка снижения ценности недостижимого (шкала G = 6,2), либо предпримет попытку переложить всю ответственность за сложившуюся ситуацию на кого-нибудь другого (шкала E = 5,8).

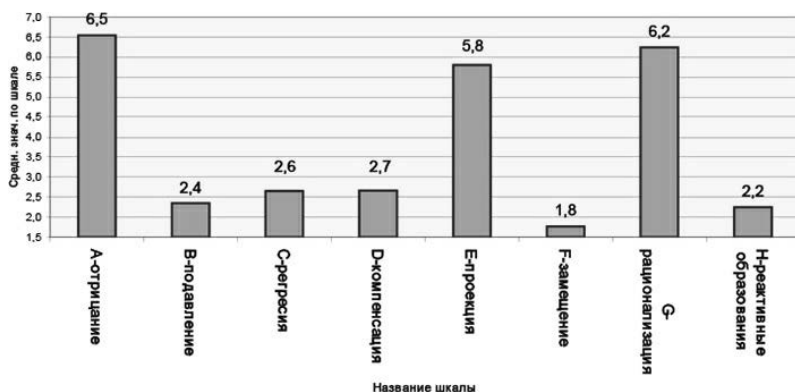


Рис. 1 – Результаты шкал методики «Индекс жизненного стиля»

При доминировании у сотрудника защит «отрицание» и «рационализация» исходя из интерпретации шкал методики как эмоциональные, так и поведенческие реакции будут проявляться либо нейтрально, либо с положительной стороны, чего нельзя сказать о реакциях при преобладании такого вида защиты, как «проекция», эмоции и поведение при которой часто характеризуют соответственно как отрицательные или агрессивное.

Исследования интернальности выборки дали следующие общие результаты. Если средние выборочные значения всех шкал «Уровень субъективного контроля» проранжировать от высоких к низким, то они выстроятся как на диаграмме (рис. 2).

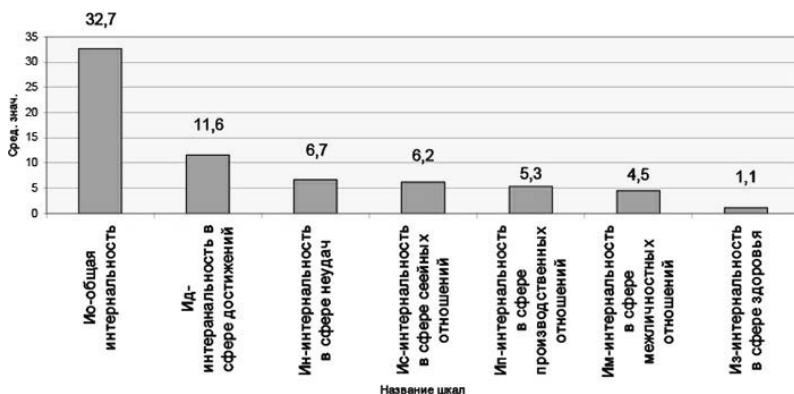


Рис. 2. Результаты шкал методики «Уровень субъективного контроля»

Тем самым можно отметить, что интернальность у сотрудников учреждения в большей степени наблюдается в сфере достижений (Ид – 11,6 – высокой уровень). К сожалению, мы не замечаем таких высоких баллов в других сферах, но стоит отметить, что ни одна из шкал не вышла из коридора средних значений в низкие значения. Можно с уверенностью сказать то, что большинство испытуемых причинами происходящих с ними событий считают свои личностные качества и решения, которые они принимают (Io – общая интернальность – 32,7).

Следующим использованным нами методом обработки полученных результатов, более информативным с точки зрения психологических факторов и механизмов служебной лояльности, являлся корреляционный анализ. Так как наше исследование носило ориентировочный характер и в ходе его мы претендовали на получение лишь ориентировочных результатов, хотели определить круг индивидуально-психологических факторов, которые в ходе

дальнейших исследований на более репрезентативной выборке могли бы проявиться как факторы, влияющие на служебную лояльность, мы даже при достаточно небольшой выборке анализировали связи как на уровне значимости $p \leq 0,05$, так и на уровне значимости $p \leq 0,01$ (прил. 1).

Начнем анализ с наиболее значимых результатов. Один из наиболее интересных результатов, полученных на общем массиве обследованных сотрудников, заключается в том, что эмоциональное отношение к необходимости выполнения служебного долга не оказывает определяющего влияния на фактическое служебное поведение. Возможно, на результаты повлияло большое количество испытуемых не лояльных на уровне эмоций, но лояльных на уровне поведения. Предположительно их негативное отношение к объектам служебной лояльности компенсируется через такие доминирующие у сотрудников психологические защиты, как отрицание психотравмирующей действительности, рационализации (пусть... зато...) и проекции (все так живут). Ряд сотрудников, напротив, не может реализовать свое позитивное отношение к объектам служебной лояльности в силу внешних обстоятельств и, вероятно, для ухода от негативных переживаний пользуется теми же самыми защитами.

Четкость представлений о служебном долге, напротив, ожидаемо оказалась тесно связанной с фактическим служебным поведением.

Как и предполагалось, наличие ярко выраженных конкурирующих ролей в ролевом спектре оказало влияние на степень ориентации сотрудников на служебную деятельность, выполнение служебного долга. Значимая обратная корреляционная связь на уровне значимости $p \leq 0,01$ выявлена между выраженной у испытуемых идентификацией себя как супруга (супруги) и самооценкой уровня служебной лояльности. Данный результат согласуется с результатами теоретического анализа, свидетельствующими о значимости для служебной лояльности Я-образа, ролевой самоидентификации и самопрезентации, что еще раз подтверждает необходимость исследования данного личностного фактора служебной лояльности.

На уровне значимости $p \leq 0,01$ также выявлены корреляционные связи показателей служебной лояльности с психологическими защитами. Тип психологической защиты «отрицание» значимо положительно коррелирует с такими показателями, как соответствие деятельности требованиям служебных документов и общая оценка служебной лояльности. Установленная связь может свидетельствовать о том, что данная психологическая защита способствует стабильности и нормативности служебного поведения, по крайней мере, до определенного уровня силы воздействия

психотравмирующих обстоятельств.

Кроме того, выявлена значимая отрицательная корреляционная связь между психологической защитой «проекция» и шкалой «соответствие поведения служебному долгу», что может свидетельствовать о том, что одним из факторов, препятствующих служебной лояльности, является наличие выраженной психологической защиты по типу проекции, позволяющей сотрудникам снять с себя личную ответственность за невыполнение служебного долга.

Выявленная на уровне значимости $p \leq 0,01$ положительная корреляционная связь между «общей интернальностью» и «общей лояльностью» приводит к мысли о том, что сотрудник с высоким уровнем служебной лояльности должен обладать высоким уровнем интернальности, и наоборот. Кроме того, прослеживается значимая связь между «общей интернальностью» и «лояльностью в представлении сотрудников». Она говорит о том, что если сотрудник имеет какое-либо представление о составляющих служебной лояльности, то, например, причины неисполнения служебного долга он будет искать в себе.

В целом интернальность в отличие от механизма психологической защиты «проекция» будет способствовать принятию сотрудником ответственности за свою деятельность и ее результаты, за соответствие его личности и поведения требованиям служебного долга.

Тесно связанной со служебной лояльностью оказалась такая составляющая общей интернальности, как интернальность в сфере достижений. Данная характеристика продемонстрировала значимую связь как с лояльностью в представлении сотрудника, так и с лояльностью на уровне поведения, что дало тесную связь характеристики с общей лояльностью. На основании данных связей можно предположить, что сотрудники, имеющие высокий уровень служебной лояльности, часто демонстрируют его не из-за благоприятствующих этому условий деятельности, а благодаря обладанию рядом личных качеств, скорее всего, устойчивыми убеждениями, ценностями и установками. Интернальный локус контроля, по нашему мнению, способствует реализации перечисленных выше качеств в служебной деятельности и, как следствие, способствует высокому уровню служебной лояльности сотрудников, несмотря на всевозможные неблагоприятные обстоятельства.

В заключение анализа общих результатов выдержки можно отметить, что в результате проведенного факторного анализа (прил. 6) был выделен всего лишь один фактор, объединяющий низкие значения по шкалам общей лояльности, общей интернальности и

интернальности в сфере достижений. Причем максимальную нагрузку на фактор дает именно шкала общей интернальности, в связи с чем данный фактор можно оценить как экстернальность в сфере служебной деятельности или субъективное неприятие обязательств служебного долга, отказ от стремления к реализации своего служебного предназначения, некий «служебный фатализм».

Выявленные в ходе анализа результатов общей группы закономерности могут указывать на значимость для служебной лояльности таких личностных факторов, выделенных в ходе теоретического анализа, как принятие на себя служащими служебных и неслужебных обязанностей, моральные убеждения, ответственность как личностная черта и как отношение к конкретному объекту, ценности, нормы, личные интересы, понимание своего профессионального предназначения, ролевые самоидентификации. Вместе с тем эмпирическим путем проявили свое влияние на служебную лояльность и доминирующие психологические защиты. Подтвердились взаимосвязи структурных элементов служебной лояльности, в первую очередь когнитивного и поведенческого.

Значимые результаты были также получены при анализе результатов в выделенных подгруппах.

Так как подгруппы по доминирующим объектам лояльности были сформированы на основании результатов методик ЦТО и «Незаконченное предложение», рассмотрим результаты выделенных подгрупп по указанным методикам более подробно.

В первую группу вошли сотрудники, присвоившие девятому стимулу (служебный долг) цвета синий, зеленый, серый или желтый. Стимул «служебный долг» наиболее часто оказывался в одной цветовой группе с такими стимулами, как «я», «преданность», «служба», «верность», «интерес», «удовольствие», «радость», «уверенность». При определении понятия служебного долга в рамках методики «Незаконченные предложения» это понятие ассоциировалось у большинства представителей первой группы с чувством верности, преданности службе. Большинство представителей группы указывали, что выполнение или невыполнение служебного долга зависит прежде всего от самого сотрудника. В определениях служебного долга доминировали ассоциации с честью, служением народу, обществу.

Во второй группе испытуемые ассоциировали с девятым стимулом цвета синий, зеленый, желтый, фиолетовый или серый. В цветовых группах с понятием «служебный долг» чаще оказывались стимулы: «комфорт», «правильность», «быстрота», «надежда», «коллектив», «работа», «коллеги», «желание», «удовлетворение». При этом данные сотрудники определяли служебный долг как

выполнение своих служебных обязанностей и характеризовали людей, преданных службе как всегда следующих закону.

В третью группу вошли сотрудники с зеленым, красным, серым, коричневым, фиолетовым цветами, выбираемыми на девятый стимул, с параллельным выбором такого же цвета в стимулах «схема», «начальник», «перспектива», «карьера», «деньги», «подмога», «напряженность», «важность», «защита». Кроме того, служебный долг для этих сотрудников – это «работа» или «выполнение приказов», а причиной невыполнения долга часто является «отсутствие должной заработной платы».

Четвертая группа выбрала в ассоциации девятому стимулу цвета красный, коричневый, черный, ассоциативно связала «служебный долг» с такими стимулами, как «опасность», «раздражение», «огорчение», «усталость», «подавленность», «злость», «уход», «принуждение», «отвращение». Данные сотрудники затруднялись дополнить предложение «Служебный долг – это...», а о причинах невыполнения служебного долга часто писали «отсутствие всех условий для его выполнения», при этом во время уточняющей индивидуальной беседы не могли четко конкретизировать, о каких именно условиях они говорят.

Приведенные выше результаты применения проективных методик свидетельствуют о существующих различиях в субъективном выборе сотрудниками доминирующих объектов лояльности из круга возможных. Более того, была выделена группа сотрудников, которыми ничто не воспринимается как объект их служебной лояльности, у которых наблюдается выраженное негативное отношение к служебному долгу, его отрицание. В ответах данных лиц прослеживаются признаки эмоционального выгорания, в связи с чем можно предположить, что данные респонденты могли утратить смысл служебной деятельности и отказаться от ранее принятых на себя отношений служебной лояльности в связи с разочарованием и крушением надежд.

Наряду с качественными характеристиками групп были изучены их количественные показатели – выделены средние значения и дисперсии. Самый маленький разброс данных на основании показателей дисперсии оказался у второй группы, тем самым результаты испытуемых, вошедших в нее, можно считать самыми похожими, а группу – наиболее однородной.

Показатели дисперсии в других группах оказались больше, чем во второй, и примерно равны между собой.

Из диаграммы (рис. 3) видно, что в первой группе испытуемые оценивают свое представление о служебном долге как недостаточно четкое (шкала «представление о служебном долге» = 3,3; при дисперсии = 0,6). При этом их служебное поведение в большинстве

случаев, по их мнению, соответствует служебному долгу. В результате корреляционного анализа результатов в группе 1 (прил. 2) выявлена значимая корреляционная связь между «представлением о служебном долге» и «соответствием поведения служебному долгу».

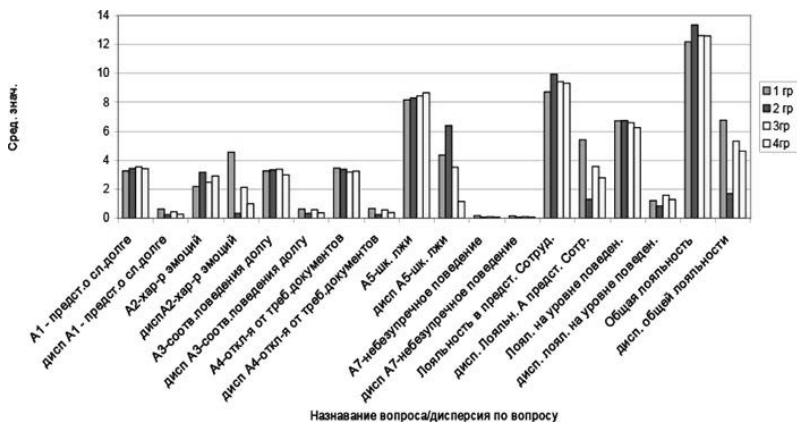


Рис. 3. Данные анкеты «Отношение к служебному долгу»

Служебный долг представителями данной группы эмоционально воспринимается в среднем нейтрально ближе к негативу. Возможно, это связано со специфическим пониманием содержания понятия «служебный долг», профанацией этого понятия или иными внешними или внутренними факторами, обесценивающими данное понятие.

Факторный анализ результатов первой группы (прил. 7) указал на наличие мощного фактора, негативно связанного с показателями как лояльности, так и интернальности, который проявился в отношении общей группы обследуемых и был обозначен нами как служебный фатализм. Специфическим для группы 1 стал фактор, связанный негативно со следованием требованиям документов и позитивно с защитой по типу замещения. Данный фактор был условно назван нами как «индивидуализированная служебная самореализация».

Данные второй группы имеют сравнительно высокие средние показатели по большинству компонентов лояльности. В группе прослеживается тесная связь самооценок испытуемых по поводу соответствия их служебного поведения долгу и соответствия их служебного поведения требованиям документов. В данной группе в отличие от других присутствует тесная корреляционная связь интернальности на четкость представлений о служебном долге (прил. 3). Сотрудники второй группы имеют достаточно четкое

представление о служебном долге, единодушно испытывают сильные положительные эмоции по отношению к необходимости исполнять его (шкала «характер эмоций» = 3,2; дисперсия шкалы = 0,3) и проявляют высокую служебную лояльность на уровне поведения («лояльность на уровне поведения» = 6,7; дисперсия = 0,8).

Факторный анализ во второй группе (прил. 8) выделил тот же фактор служебного фатализма, но с меньшим количеством компонентов. В фактор вошли интернальность в сфере достижения и лояльность в представлении сотрудника.

Третья группа испытуемых согласно полученным результатам имеет достаточное представление о служебном долге, при этом уровень лояльности в поведении ниже, чем у групп 1 или 2 (шкала «лояльность на уровне поведения» = 6,6; дисперсия = 1,5), и это при безразличном реагировании в плане проявления эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг (среднее по шкале «характер эмоций» = 2,5; дисперсия шкалы = 3,4). Тем самым можно предположить то, что у данной группы сотрудников первостепенными являются интересы, не связанные со служебной деятельностью, например семья, хобби, спорт.

Корреляционные связи в третьей группе (прил. 4) немногочисленны, но интересны. Для лояльного служебного поведения представителей данной группы важно наличие у сотрудника защиты по типу отрицания, при этом считают себя более лояльными на уровне поведения те, у кого слабо выражены механизмы защиты по типу замещения. Предположительно это те люди, у которых достаточно бедна неслужебная сфера жизни и мало возможностей для неслужебной самореализации. Результаты факторного анализа (прил. 9) подтверждают это предположение. Ведущий выделенный фактор связывает проявления интернальности с неслужебной сферой.

Говоря о четвертой группе испытуемых, нужно отметить то, что включенные в нее сотрудники наравне с первой группой испытуемых отмечают свое сравнительно слабое представление о служебном долге (шкала «представление о служебном долге» = 3,4; дисперсия = 3,5). Если и проявляют служебную лояльность на уровне поведения (шкала «лояльность на уровне поведения» = 6,3; дисперсия = 1,2), то это чаще распространяется на действия, четко регламентированные нормативными документами. При этом нужно отметить, что у данной группы сотрудников наблюдается преобладание позитивных эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг (среднее значение шкалы «характер эмоций» = 2,9; дисперсия шкалы = 0,9). Возможно, это говорит о подсознательной готовности к его выполнению, например, в каких-то экстренных ситуациях.

Достаточно отличительным для группы признаком, выделенным в

ходе корреляционного анализа (прил. 5), является значимая связь выраженности роли сотрудника с позитивным отношением к выполнению служебного долга.

На диаграмме (рис. 4) отражены доминирующие типы психологических защит по каждой из групп испытуемых.

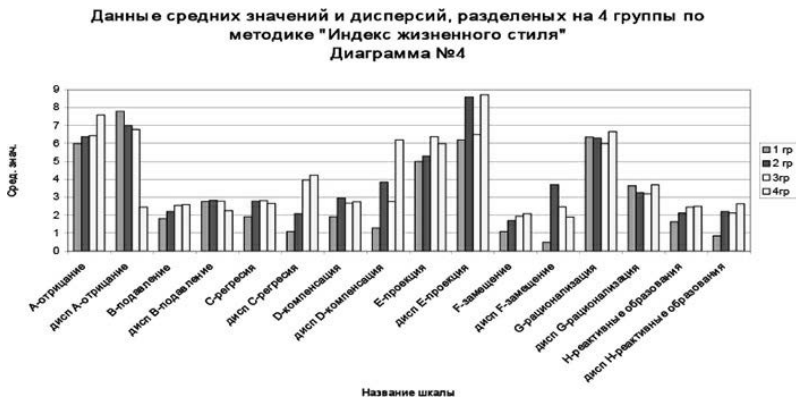


Рис. 4. Данные средних значений и дисперсий, разделенных на четыре группы по методике «Индекс жизненного стиля»

Первая группа характеризуется низким уровнем напряженности психологических защит, особенно примитивных психологических защит. Преобладание в первой группе испытуемых такой психологической защиты, как рационализация, свидетельствует о характерных для представителей данной группы попытках анализа источника возникающего эмоционального дискомфорта, а низкий уровень шкал примитивных защит характеризует данных испытуемых как людей, не убегающих от проблем или отрицающих их существование, а пытающихся объяснить себе их возникновение, тем самым имеющих больше возможностей для формирования рационального подхода к их решению. Это подтверждается средним уровнем общей интернальности, выявленной у группы (шкала «общая интернальность» = 33,7), а также отрицательной корреляцией между шкалами «рационализация» и «проявление небезупречного поведения». Кроме того, у данной группы слабо по сравнению с другими группами выявлен фактор, препятствующий формированию позитивного отношения к служебному долгу, а именно психологическая защита по типу «подавления». Таким образом, представители первой группы склонны принимать существование проблем в служебной деятельности, но нужно отметить то, что не всегда принятая испытуемыми данной группы позиция по отношению к проблеме является объективной.

Сотрудники первой группы, скорее всего, мало учитывают мнение окружения, так как они себе уже все объяснили.

Рассматривая преобладающие психологические защиты сотрудников второй группы, нужно отметить то, что испытуемые характеризуются сравнительно высоким уровнем выраженности защиты по типу компенсации, что они могут сбрасывать напряжение, возникающее не только в служебных, но и в неслужебных ситуациях. Кроме того, у представителей данной группы, так же как и у остальных, выражены механизмы отрицания и рационализации.

Сотрудникам из третьей группы свойственно заменять решения субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях (механизм «регрессия») либо, снимая с себя ответственность, действовать, «как другие» (механизм «проекция»). Преобладание данных видов психологических защит объясняется самым низким среди других групп уровнем общей интернальности, хотя по нормам автора методики УСК он считается средним. Кроме того, данные корреляционного анализа подтверждаются отрицательной зависимостью на уровне при $p \leq 0,05$ между «общей интернальностью» и «регрессией». Преобладание таких защитных механизмов является фактором, снижающим служебную лояльность в данной группе испытуемых.

В четвертой группе отмечаются указывающие на дезадаптивность в служебной деятельности и хронический внутриличностный конфликт высокие показатели по шкалам «отрицание», «подавление», «замещение», «реактивные преобразования». Реакции испытуемых данной группы на возникающие в ходе служебной деятельности противоречия являются нестабильными. В одних служебных ситуациях они пытаются их объяснить и прийти к какому-то решению, не всегда разумному (механизм «рационализации»), а в других – могут отрицать ее наличие, как таковой (механизм «отрицание»), или, не находя разрешения, просто стараются не думать о ней (механизм «подавления»), самое неприятное то, что сотрудник, имеющий в дополнение к вышеперечисленным психологическим защитами такие защиты, как «замещение» и «реактивные преобразования», может совершать неожиданные, иногда бессмысленные действия, которые разряжают внутреннее напряжение, но, к сожалению, не решают проблемы. Учитывая данные особенности в сочетании с высоким уровнем общей интернальности испытуемых четвертой группы (шкала «общая интернальность» = 40,9), критерии формирования группы, можно сказать о том, что данные сотрудники все-таки будут пытаться проявлять служебную лояльность, хотя бы на уровне поведения.

Возможно, наличие внутриличностных конфликтов у испытуемых

четвертой группы связано с отсутствием четко сформированной личной и профессиональной позиции.

Из анализа анкеты «Структура лояльности» (прил. 22) при сравнительном анализе данных различных групп можно отметить некоторые сходства и различия. Так, в эмоциональном компоненте отношений прослеживается тенденция в сторону преобладания позитивных эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг у второй и четвертой групп. Однако степень осознанности этих эмоций выше у второй группы.

Отрицательная или безразличная тенденции в плане проявления эмоций наблюдаются у испытуемых первой и третьей групп. При этом у сотрудников третьей группы она связана с имеющимися у них приоритетами интересов в семье, а не в служебной деятельности, а у испытуемых первой – с неудовлетворенностью признания другими их представлений относительно понимания служебного долга.

Говоря о четкости представлений о служебном долге, можно отметить, что выше она у представителей второй и третьей групп. Тем самым сотрудники групп (вторая и третья), для которых служба представляется как обмен труда на материальные блага, четче (хотя не факт, что адекватнее) представляют, что такое служебный долг, чем сотрудники первой и четвертой групп, во многом видящие ценность службы в ее социальной значимости, но при этом имеющие более расплывчатые представления о конкретных критериях служебного долга, что делает их служебное поведение менее стабильным и предсказуемым.

В завершение анализа по группам можно обратить внимание на особенности ролевой самоидентификации представителей групп согласно результатам анкеты «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС».

Третья группа испытуемых в меньшей степени, чем другие, идентифицирует себя с ролью сотрудника УИС, так как основные роли, выбранные ими, были связаны в основном с семейной сферой (они выбрали роли: супруг, родственник, мать (отец), внук) при сравнительно низкой выраженности ролей, связанных со службой.

Похожие, но немного измененные данные по анкете мы встретили в четвертой группе испытуемых, избравших также роли, в большинстве своем не относящиеся к службе (сестра, сосед, романтик, спортсмен, друг, водитель, коллега, работник), что может свидетельствовать о дезинтеграции испытуемых роли сотрудника и других социальных ролей, а также о трудностях при восприятии ими себя как сотрудника УИС.

В отличие от третьей и четвертой групп испытуемые первой группы сравнительно часто идентифицируют себя со службой в УИС, выделяя такие роли, как «служащая», «сотрудник», которые могут

сочетаться с личной гражданской позицией (роль «гражданин»). Эти выводы подтверждают результаты проективных методик, указывающих, что многие испытуемые данной группы воспринимают свою деятельность в том числе как служение какой-либо цели или задаче, выбранной ими, а не навязанной со стороны.

Среди четырех групп в большей степени воспринимают себя сотрудниками УИС испытуемые второй группы с самой высокой относительной выраженностью ролей, связанных со службой («сотрудник», «кинолог», «юрист», «должностное лицо» и т. д.). Эти данные согласуются с результатами применения проективных методик.

Для уточнения результатов, полученных на первом этапе сбора эмпирических данных, было проведено дополнительное исследование, направленное на детализацию информации о направленности служебной лояльности сотрудников УИС, охватившее 86 сотрудников различных категорий вплоть до руководителей территориальных органов УИС.

Испытуемым различных уровней (руководители территориальных органов УИС, руководители исправительных учреждений и сотрудники учреждений УИС) было предложено оценить степень их ориентации в служебной деятельности на различные потенциальные объекты служебной лояльности, выделенные в ходе теоретического анализа, такие как интересы общества, закон, ведомственные руководящие документы, указания начальников, указания и интересы правящих политиков, интересы коллег-сослуживцев, личные представления о чести и справедливости.

Испытуемым различных категорий были предложены в различной степени детализированные анкеты под названием «Оценка объектов служебной лояльности» (прил. 18–20) и проведен устный опрос о факторах, влияющих на выбор приоритетных объектов служебной лояльности.

Наименее детализированная анкета (прил. 20) была предложена представителям руководства территориальных органов ФСИН России. Семь испытуемых дали ответы на вопросы о степени влияния различных потенциальных объектов служебной лояльности на формирование их индивидуального представления о содержании служебного долга.

Максимально влияющим на содержание представлений о служебном долге фактором данной категорией обследуемых был назван закон. (прил. 17). Примерно в равной средней степени оказывают влияние на содержание представлений о служебном долге данной категории обследуемых их понимание реальных интересов общества, указания начальников, положения ведомственных нормативных актов и интересы коллег-сослуживцев.

Такие факторы, как указания правящих политиков и личное мнение о чести и справедливости, оценены испытуемыми как оказывающие сравнительно слабое влияние на формирование их индивидуального представления о служебном долге.

Второй группе испытуемых – начальникам исправительных учреждений были предложены анкеты (прил. 19), в которых предлагалось указать, насколько каждый из перечисленных семи факторов (и соответствующих потенциальных объектов служебной лояльности) влияет на индивидуальное представление испытуемого о служебном долге сотрудника УИС. Однако оценку предлагалось дать уже дважды. Сначала указать, что определяет идеальное представление испытуемого о служебном долге (диагностировалась когнитивная составляющая служебной лояльности), а затем – чем реально приходится руководствоваться на практике (поведенческая составляющая служебной лояльности).

Как и ожидалось, приоритетность объектов служебной лояльности в идеальном и практическом плане у испытуемых различалась (прил. 13).

Так, если наиболее значимым объектом лояльности в идеале назывался закон, то наиболее значимым объектом служебной лояльности в реальной практике назывался начальник.

По сравнению с идеальным вариантом в практической деятельности больше отмечалось влияние таких объектов лояльности, как начальник, собственные представления испытуемых о чести и справедливости, коллеги и правящие политики. При этом соответственно на практике меньше, чем в идеале, влияют на служебную деятельность, по мнению испытуемых, такие объекты служебной лояльности, как общество, закон и ведомственные нормативные акты, хотя последние все же остаются в группе более значимых объектов лояльности.

В практической деятельности значимость различных объектов служебной лояльности выравнивается, по сравнению с идеалом, где гораздо четче выражены более и менее влиятельные объекты лояльности.

По данным дисперсионного анализа (прил. 13), начальники учреждений, принявшие участие в обследовании, гораздо более единодушны в оценке идеальных объектов служебной лояльности, чем реальных. Максимальный разброс мнений наблюдается по оценке такого фактора, как личное представление о чести и справедливости (как в идеальной, так и в реальной иерархии факторов), единодушие же в большей степени наблюдается в отношении видения главных объектов лояльности: в идеальной модели – это закон, а в реальной – начальник.

Результаты исследования начальников учреждений были

подвергнуты корреляционному (прил. 11) и факторному (прил. 12) анализу.

В ходе корреляционного анализа установлены тесные связи между положением в идеальной иерархии объектов служебной лояльности таких объектов, как начальник и правящие политики, а также начальники и ведомственные руководящие документы (НПА). В иерархии реальных объектов служебной лояльности тесно связанными оказались положение личного понимания чести и справедливости и интересы коллектива.

Из менее выраженных, но статистически значимых связей можно выделить связь между стажем в должности и положением в реальной иерархии объектов служебной лояльности объекта «начальник». Обращает на себя внимание также обратная связь между местами в реальной иерархии личных представлений о чести и справедливости, с одной стороны, и законом и нормативно-правовыми актами – с другой. Объектами, имеющими тенденцию к одинаковому положению как в реальной, так и в идеальной иерархии объектов служебной лояльности, оказались коллектив и начальник.

Факторный анализ позволил объединить в один фактор места в идеальной иерархии таких объектов, как ведомственные документы, начальники, политики, коллектив. Все указанные объекты объединяет, на наш взгляд, то, что данные объекты предъявляют к сотруднику весьма четкие и конкретные служебные требования. Таким образом, можно предположить, что фактором, влияющим на положение в идеальной иерархии объектов служебной лояльности, является уровень его персонализированности и четкости его требований и интересов.

Во второй и третий выделенные факторы попало всего по одному из анализируемых объектов лояльности – личные представления о чести и справедливости (в реальной иерархии) и общественные интересы (в идеальной иерархии).

Третьей группе испытуемых – сотрудникам исправительных учреждений, замещающим должности от младшего инспектора вплоть до заместителя начальника колонии, были предложены анкеты (прил. 18), в которых предлагалось указать, насколько каждый из потенциальных объектов служебной лояльности влияет на индивидуальное представление испытуемого о служебном долге сотрудника УИС. Оценку, так же как и начальникам учреждений, предлагалось дать дважды: сначала указать, что определяет идеальное представление испытуемого о служебном долге (диагностировалась когнитивная составляющая служебной лояльности), а затем – чем реально приходится руководствоваться на практике (поведенческая составляющая служебной лояльности). В дополнение к этому было предложено оценить свое эмоциональное

отношение к каждому из объектов служебной лояльности (общество, закон, инструкция, начальник, политики, коллеги, честь). Таким образом, анкетой для данной категории была охвачена вся структура служебной лояльности (ее когнитивная, эмоциональная и поведенческая составляющие).

В отличие от категории начальников колонии, где фактически все объекты лояльности поменяли свой средний ранг в реальной иерархии по сравнению с идеальной, у испытуемых третьей группы три из семи объектов лояльности сохранили свой ранг в реальной иерархии, по сравнению с идеальной (прил. 16). Свои позиции сохранили ведомственные руководящие документы, указания и интересы правящих политиков и интересы коллег-сослуживцев.

Меньше в реальной иерархии объектов служебной лояльности по сравнению с идеальной, по мнению респондентов третьей группы, учитываются интересы общества, закон, а также личное представление о чести и справедливости. В то же время указания начальника среди факторов, влияющих на служебное поведение, оказались намного более значимыми в реальной модели, чем в идеальной, и выступили основным фактором принятия решений в реальной служебной деятельности.

Что касается эмоциональных оценок тех или иных объектов лояльности, они, видимо, связаны с уровнем идентификации себя испытуемым с тем или иным объектом. Позитивно с точки зрения эмоционального восприятия оцениваются честь (1-й ранг), коллеги (2-й ранг) и общество (3-й ранг), закон (4-й ранг), в зоне среднего (нейтрального) отношения оказались инструкция (5-й ранг) и начальник (6-й ранг), политики же получили средние оценки ближе к негативным (7-й ранг).

Оценивая когнитивную, эмоциональную и поведенческую сторону отношений к отдельным объектам лояльности, можно отметить, что только один объект получил одинаковые ранги по всем трем параметрам – правящие политики (самый низкий рейтинг), максимальный разрыв в оценках по различным параметрам был получен у такого объекта лояльности, как начальник, получившего первый ранг по влиянию на реальное служебное поведение, при этом получившего пятый по влиянию на служебное поведение в идеале и лишь шестой – по параметру эмоционального отношения.

Ряд интересных результатов дал в третьей группе и корреляционный анализ (прил. 14). Например, выявлена тесная связь между положением в идеальной иерархии таких объектов лояльности, как инструкция и начальник, предполагает в идеале тесную связь или, как минимум, отсутствие противоречий между указаниями начальника и ведомственными инструкциями. В реальной же иерархии такой связи выявлено не было. Та же

ситуация прослеживается во взаимосвязях закона и ведомственных инструкций, что, на наш взгляд, явно указывает на нарушение в реальной деятельности идеальной для демократического государственного устройства иерархии объектов служебной лояльности и механизма государственного управления служебной деятельностью.

В идеальной иерархии объектов служебной лояльности выявлена обратная зависимость между уровнем учета в деятельности ведомственных инструкций и собственных представлений сотрудника о чести и справедливости. Данный факт может свидетельствовать о существовании и принципиальном различии в понимании служебной деятельности больше как служения (ориентация на честь и справедливость) или как возмездного труда (ориентация на ведомственную инструкцию). Данные результаты созвучны с результатами, полученными Мейнардом-Муди и Машено, описанными выше. С их моделью «state agent – citizen agent» согласуются также прямые корреляции положения интересов коллектива в идеальной иерархии объектов лояльности с положением в идеальной и реальной иерархии представления о чести и справедливости, а также обратные корреляции с рангом в идеальной иерархии указаний и интересов правящих политиков, являющихся по Мейнард-Муди и Машено олицетворением «системы», с которой борются служащие, которые «служат людям» (citizen agent), и напротив, олицетворением «государства» для «служащих государству» (state agent). В целом по корреляциям в различных комбинациях прослеживается связка «коллектив» – «честь и справедливость», что свидетельствует о социальной и достаточно внешней природе последней.

Обращает на себя внимание тот факт, что не выявлено тесных связей между эмоциональным отношением объекта, пониманием его места в иерархии объектов лояльности и реальным учетом как фактора принятия служебных решений. Это подтверждает результаты, полученные на первом этапе эмпирического исследования о незначительном влиянии эмоционального отношения к объектам служебной лояльности на служебное поведение. Однако и на уровне эмоционального отношения произошло группирование объектов лояльности. Отношение к закону показало тесную корреляционную связь с отношением к ведомственным инструкциям и к начальнику. Положительно коррелировали отношения и к понятиям чести и коллектива.

В третьей подгруппе учитывался также стаж испытуемых в должности. Как показал корреляционный анализ, лица с большим стажем в идеале отдают больший ранг коллективу, а в реальности меньше ориентируются на закон.

Факторный анализ (прил. 15) не выявил факторов более высокого порядка по отношению к изучаемым параметрам.

На втором этапе эмпирического исследования также ставилась цель выявления факторов, влияющих на принятие решений в противоречивых ситуациях служебной деятельности. Среди внешних факторов, чаще всего влияющих на выбор приоритетных объектов служебной лояльности, опрошенными чаще всего назывались: должность и стаж в должности, наличие юридического образования, наличие собственной семьи, максимальный уровень неблагоприятных последствий, возможных при неверных решениях в служебной деятельности (ухудшение условий деятельности, разрушение карьеры, увольнение, лишение свободы, лишение здоровья и жизни), уровень подразделения, где служит испытуемый (центральный аппарат, территориальный орган, учреждение), уровень власти и ответственности в подразделении (постоянное принятие решений в деятельности не предусмотрено, регулярное принятие ситуативных решений, принятие решений и организация деятельности непосредственных подчиненных, принятие решений и организация деятельности подразделения).

Проведенное эмпирическое исследование достигло цели проверки, уточнения и дополнения результатов теоретического анализа по проблеме.

Заключение к части II

Содержание монографии составил теоретический анализ источников по проблемам служебной лояльности и эмпирическое исследование, направленное на проверку и расширение результатов проведенного теоретического исследования.

В результате исследования был сформулирован ряд положений, составляющих психологические основы исследования проблем служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительная система. Данные положения основаны на результатах теоретического анализа научных разработок по проблеме, часть результатов представляет собой выводы об эмпирической проверке полученных ранее теоретических выводов. Некоторые выводы и предположения впервые получены в результате проведенного пилотажного эмпирического исследования проблемы служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

1. Выводы, основанные исключительно на теоретическом анализе. Проблемы лояльности персонала значительно разработаны в рамках организационной психологии в отношении такой категории, как сотрудники коммерческих организаций. Вопросы лояльности

государственных служащих исследованы в гораздо меньшей степени. Вопросы лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы как лиц, осуществляющих государственную правоохранительную службу, в настоящее время в научной литературе не представлены.

Обоснованным представляется рассматривать лояльность государственных служащих как самостоятельный феномен – «служебную лояльность», проистекающую из специфического статуса государственных служащих.

Наиболее продуктивным подходом к изучению проблем служебной лояльности является одновременное рассмотрение нормативно и организационно обусловленных моделей служебной лояльности с учетом реальной практики служебной деятельности.

Потенциальными объектами проявления лояльности в служебной деятельности государственных служащих являются: государство, закон, действующий политический строй и правящие политики, политики-спонсоры, организация-работодатель, система государственных органов, в которых осуществляется служба, конкретные вышестоящие начальники, общество и его представители, получающие услуги организации, позитивно оцениваемые сослуживцы, сам служащий.

Нормативно определенными объектами служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы являются: закон, народ (общество) и начальник.

Актуальность тех или иных потенциальных объектов лояльности государственных служащих меняется в зависимости от государственной модели, общественной обстановки, статуса и уровня служащего в служебной иерархии, профессиональной позиции служащего, его интересов и самоидентификации. Перечисленные выше объекты лояльности могут укрупняться путем объединения и соподчиняться в рамках иерархизированных структур или восприниматься служащими отдельно и относительно независимо.

Наиболее острыми психологическими проблемами служебной лояльности являются сложность восприятия, осознания и определения способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, а также внутриличностные конфликты, возникающие на основе переживаемых как внутреннее противоречие конфликтов интересов различных объектов лояльности государственных служащих. Внутриличностные конфликты на почве переживания противоречий интересов разных объектов лояльности у сотрудников уголовно-исполнительной системы более чем вероятны. Отсутствие в нормативной базе

закрепленных способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, обуславливает объективные сложности в восприятии, осознании и выборе этих способов сотрудниками уголовно-исполнительной системы в конкретных ситуациях служебной деятельности.

На формирование, развитие и проявление служебной лояльности государственных служащих оказывают влияние такие психологические факторы, как: самовосприятие, включающее в себя самоидентификацию и самоотношение, понимание своего предназначения; развитость мотивов аффилиации (потребность в позитивной внешней оценке); личные убеждения и нормы; ответственность как личная черта (интернальность); личные ценности и интересы; эмоциональные состояния; уровень уважения и страха по отношению к отдельным объектам служебной лояльности; индивидуальная оценка целесообразности и значения вмененных в обязанность действий. Факторы, влияние которых на служебную лояльность у сотрудников уголовно-исполнительной системы выше, чем у других категорий служащих, предположительно, самовосприятие и эмоциональные состояния.

Психологическими механизмами служебной лояльности являются: персонализация и конкретизация государства в сознании высококачественных государственных служащих, персонификация государства, закона и общества в сознании рядовых служащих, операционализация установок в отношении объектов лояльности, усмотрение, избирательность, внутриличностный конфликт, ведущий к «концентрации лояльности», импровизация, оперативное создание моральных и прагматических суждений и определение моральных ценностей, установочное реагирование на типичные стимулы.

Что касается выделенных выше психологических механизмов служебной лояльности, то можно предположить, что они являются универсальными и в полной мере присущи и сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

2. Эмпирические исследования позволили прийти к ряду выводов по результатам ранее проведенного теоретического анализа и получить новые факты в отношении служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Лояльность по отношению к различным объектам службы в ее когнитивном, эмоциональном и поведенческом аспектах может значительно отличаться. Компоненты служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы к отдельным объектам (когнитивный, эмоциональный и поведенческий) достаточно независимы друг от друга. Значимые связи выявлены лишь между когнитивным и поведенческим компонентом служебной

лояльности по отношению к отдельным объектам, в то время как между эмоциональным и поведенческим, а также эмоциональным и когнитивным компонентами статистически значимых связей не обнаружено, что указывает, например, на достаточно низкое влияние эмоций по отношению к объекту лояльности на его учет в принятии решений в служебной деятельности. В то же время наличие и четкость представлений о значимости отдельных объектов служебной лояльности влияет на служебное поведение.

Выявлены группы объектов, уровень лояльности к которым взаимосвязан как в когнитивном и эмоциональном, так и в поведенческом плане. Критерием группирования потенциальных объектов служебной лояльности предположительно является степень самоидентификации служащих с теми или иными объектами.

Идеальная иерархия объектов служебной лояльности не соответствует иерархии с точки зрения их влияния на реальную служебную деятельность. Это нарушение иерархии, возможно, является причиной для выстраивания сотрудниками личных иерархий потенциальных объектов служебной лояльности, построенных на личном усмотрении.

Значимыми факторами, влияющими на служебную лояльность сотрудников уголовно-исполнительной системы, являются такие личные качества, как интернальность и предпочитаемые психологические защиты.

Исследования психологических проблем служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы возможны при помощи таких эмпирических методов, как анализ практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях, метод анализа историй из служебной деятельности, опросные, тестовые и проективные методики, а также анализ документов и экспертная оценка.

Теоретические выводы, изложенные в монографии, могут рассматриваться как основа дальнейшей теоретико-практической разработки проблем служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы, совершенствования нормативной базы их деятельности и психологического обеспечения ее эффективности.

В рамках административно-правового подхода обоснован важный для деятельности государственных служащих принцип служебной лояльности и создан ряд, обоснованных, в первую очередь, логикой теории государства и права моделей служебной лояльности. Однако даже прогрессивное системное рассмотрение источников служебного долга не избавляет административно-правовой подход к пониманию служебной лояльности от ряда ограничений и проблем в практическом применении.

Во-первых, следует отметить, что теоретически понятие

лояльности практически не разрабатывалось в рамках административно-правового подхода, положения которого, по выражению А. Ментцелополос «родились из размышлений высших государственных служащих, чья работа – развивать структуру эффективного управления большим количеством служащих на различных уровнях» [41, с. 63]. В связи с чем, термин «лояльность» не имеет в рамках подхода устоявшегося значения и используется исследователями достаточно произвольно, что снижает возможность сопоставления концепций и применения предлагаемых авторами рекомендаций.

Во-вторых, административно-правовой подход, выстраивающий свою логику от общего к частному, не способен охватить и учесть всего многообразия реальных ситуаций и условий служебной деятельности, и, в лучшем случае, может претендовать на создание моделей, распространяемых на определенный и достаточно узкий круг служащих.

И наконец, самым существенным недостатком административно-правового подхода является его деонтологическая сущность, предполагающая, не выходящее за рамки теоретических конструкций, сопоставление реального служебного поведения с идеальными моделями, но не изучение источников и факторов этого поведения, которое и позволят прогнозировать и корректировать служебную деятельность. Рассмотрение служебной лояльности в первую очередь как принципа государственной службы, а не реального феномена, снижает способности административно-правового подхода к решению практических задач государственной службы.

Гораздо в больший потенциал в решении таких задач имеет феноменологический подход, в меньшей степени применявшийся в изучении лояльности государственных служащих, однако имеющий более разработанную теоретико-методологическую базу, созданную, прежде всего, в психологических науках. Если в рамках административно-правового подхода, лояльность служащих, как выражается А. Ментцелополос, «это не естественное следствие самой природы службы обществу, но требование бюрократической иерархии, которая разрушится при отсутствии лояльности» [41, с.63], то с позиций феноменологического подхода, лояльность не является понятием правового поля. Это психоповеденческий феномен. При наличии определенных условий, лояльность возникает, а при их отсутствии не возникает, не смотря на этические или нормативно-правовые оценки и требования.

Согласно результатов проведенного нами анализа наиболее значимых теоретических исследований психологических проблем лояльности, было установлено, что в психологической теории

лояльность, в наиболее общем смысле, понимается как психоповеденческая интегрированность личности в общность, действующую на основе единого системообразующего мотивационного основания. В состав мотивационного основания включаются как ориентирующие (убеждения, мифы, идеалы, ценности и т.д.), так и детализирующие (конкретные нормы, частные обязательства, традиции и т.п.) компоненты.

С точки зрения административно-правового подхода, главным мотивационным регулятором служебной деятельности должен быть интериоризированный в структуры индивидуальной мотивации формальный служебный долг. При этом все средства интериоризации лежат в плоскости субъект-объектного подхода. Однако, если даже формальный служебный долг представлен в мотивации служащих достаточно полно и адекватно, их правоприменительная деятельность, как показали результаты исследований (Meyers & Vorsanger, 2003; Maynard-Moody & Musheno, 2003; De Graaf, 2001), регулируется и другими, представленными там компонентами, зачастую превосходящими по влиянию служебный долг. Эти компоненты мотивации служащих могут быть как сугубо индивидуальными, так и разделяемыми служащим компонентами общегрупповой мотивации (в случае психоповеденческой интегрированности служащего в какую-либо группу в служебной сфере).

С точки зрения феноменологического подхода, именно реальная психоповеденческая интегрированность служащего в различные группы, существующие в служебной сфере, действующие на основе единых мотивационных оснований (группового порядка, групповой субкультуры, общегруппового паттерна) и характеризует его реальную служебную лояльность. Как показали исследования психологии лояльности, для лиц имеющих отношения лояльности в каких-либо группах именно общегрупповые мотивационные основания во многом регулируют индивидуальную активность лояльных членов групп. Что наглядно иллюстрируется, например, данными О.В. Кузнецовой о групповой относительности морально-этических норм сотрудников правоохранительных органов.

Как отмечает Г. Де Граф, лояльности служащих могут лежать не только в пределах формальных структур, но распространяться на неформальные группы коллег или клиентов (De Graaf, 2001).

По мнению Ю. Уэверли, лояльность имеет определенную территорию действия (Weatherly, 1934), но на служебное поведение, как отмечает ряд исследователей (Maynard-Moody & Musheno, 2003; Meyers & Vorsanger, 2003 и др.), могут оказывать влияние и лояльности группам, не относящимся к служебной сфере (семья, землячество, расовые и этнические, политические, досуговые

общности), законы которых напрямую не регламентируют действия в служебных ситуациях, но могут повлиять на принятие решений в них. Однако это влияние, в большинстве случаев, значимо, если у служащих не сформированы лояльности в служебной сфере.

В свете вышеизложенного, основными проблемами служебной лояльности, решаемыми в рамках феноменологического подхода являются: 1) наличие у служащих лояльностей в служебной сфере, и, при наличии нескольких лояльностей, их соотношение, 2) степень интегрированности служащих в эти группы лояльности и, соответственно, степень влияния групповых порядков на служебное поведение, 3) сферы влияния порядков групп лояльности на служебное поведение; 4) содержание групповых порядков и их соотношение с содержанием формального служебного долга; 5) практические проявления влияния служебной лояльности на служебную деятельность; 6) методы диагностики, формирования и коррекции служебной лояльности.

Таким образом, административно-правовой и феноменологический подходы не являются взаимоисключающими. Более того в реальной практике наработки административно-правового подхода могут быть использованы как ориентиры в коррекции профессионального мышления и служебного поведения, начальной точкой движения к которым будет выступать психоповеденческая реальность служащих, которую позволяет диагностировать феноменологический подход.

Список литературы к части II

1. Вершило Ю.М. Оценка влияния лояльности персонала на экономическую эффективность деятельности коммерческого банка: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2009. 24 с.
2. Ветошкина Т. Кадровая безопасность и лояльность персонала / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 1. С. 12–19.
3. Ермолаев В.В. Представления о профессиональной карьере у сотрудников полиции с разным уровнем лояльности к организации / В.В. Ермолаев // Вестник Воронежского института МВД России. 2012. № 4. С. 162–166.
4. Лашкова Т.В. Профессиональная оценка персонала в новом формате / Т.В. Лашкова // Служба кадров и персонал. 2010. № 10. С. 25–29.
5. Мельников В.П. Государственная служба в России: исторический опыт: учеб. пособие / В.П. Мельников. М.: РАГС, 2005. 448 с.

6. Музяков С.И. Служение как социальная модель реализации ценностных оснований воинской деятельности / С.И. Музяков // Армия и общество. 2008. № 2. С. 37–41.
7. Позднякова Т.В. Теоретико-методологические аспекты изучения лояльности персонала организаций / Т.В. Позднякова // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2013. № 4 (16). С. 183–187.
8. Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» (ред. от 25 ноября 2013 г.).
9. Приказ Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы».
10. Свод профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника УИС, утвержденный приказом ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240.
11. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. СПб.: Питер, 2003. 496 с.
12. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник / В.В. Черепанов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити, 2012. 679 с.
13. Eagly A.H. Attitude Structure and Function / A.H. Eagly, S. Chaiken // Handbook of Social Psychology / ed. D.T. Gilbert, S.T. Fisk, G. Lindsey. New York: McGowan-Hill, 1998. P. 269–322.
14. Eagly A.H. The Advantages of an Inclusive Definition of Attitude / A.H. Eagly, S. Chaiken // Social Cognition. 2007. Vol. 25. Special Issue: What is an Attitude? P. 582–602.
15. Emerson D.M. Loyalty among government employees / D.M. Emerson, T.I. Helfeld // The Yale law journal. 1948. Vol. 58. № 1. P. 1–143.
16. Maynard-Moody S. Cops, Teachers, Counselors Stories from the Front Lines of Public Service / S. Maynard-Moody, M. Musheno. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.
17. Metcalfe B. Is the force still with her? Gender and commitment in the police / B. Metcalfe, G. Dick // Women In Management Review. 2002. Vol. 17. № 8. P. 392–403.
18. Meyer J.P. A three-component conceptualization of organizational commitment / J.P. Meyer, N.J. Allen // Human Resource Management Review. 1991. № 1 (1). P. 61–89.
19. Solinger O.N. Beyond the three-component model of organizational commitment / O.N. Solinger, W. Van Olffen, R.A.

- Roe // Journal of Applied Psychology. 2008. № 93 (1). P. 70–83.
20. Гимпельсон В. Е. На службе государства российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников / В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун // Вестник общественного мнения. 2004. № 5. С. 27. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurenciya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali#ixzz38OMsVScy>. (Дата обращения: 22 июля 2014 г.)
 21. Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы: институционно-функциональный анализ. М., 1999 // Национальная энциклопедическая служба. Режим доступа: <http://determiner.ru/dictionary/993/word/psihologija-gosudarstvenoi-sluzhby>. (Дата обращения: 15 июня 2014 г.)
 22. Краткое изложение статьи Цю Жонгмина о лояльности служащих // Сайт университета Чиа Нан. Режим доступа: <http://ir.chna.edu.tw/handle/310902800/21445>. (Дата обращения: 23 июля 2014 г.)
 23. Макеев С.А. Использование процессного подхода для управления проектом формирования лояльности персонала металлургического предприятия / С.А. Макеев, Г.В. Фоменко // Управление проектами и развитие производства. 2010. № 1. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-protssessnogo-podhoda-dlya-upravleniya-proektom-formirovaniya-loyalnosti-personala-metallurgicheskogo-predpriyatiya>. (Дата обращения: 14 июля 2014 г.)
 24. Мкртчян А.Е. Морально-этические проблемы госслужбы Армении / А.Е. Мкртчян // Социологические исследования. 2006. № 11. С. 43–48. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/socis/msg/307684.html>. (Дата обращения: 22 июля 2014 г.)
 25. Монусова Г.А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе / Г.А. Монусова // Общественные науки и современность. 2004. № 3. С. 63. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurenciya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali#ixzz37QfjWb2r>. (Дата обращения: 22 июля 2014 г.)
 26. Сологуб В.А. Статусная конкуренция при несформированной административной морали / В.А. Сологуб // Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. 2012. № 7. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurenciya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali>. (Дата обращения: 14 июля 2014 г.)

27. Темницкий А.Л. Пути становления эффективного работника-партнера / А.Л. Темницкий // JIS. 2011. № 1. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/puti-stanovleniya-effektivnogo-rabotnika-partnera>. (Дата обращения: 14 июля 2014 г.)
28. Чириков Е.П. Российские чиновники: образовательные ориентации и мотивация к получению дополнительного образования / Е.П. Чириков, А.Е. Чирикова // Россия реформирующаяся: ежегодник. 2010. Вып. 9. М.: Новый Хронограф, 2010. С. 185. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurenciya-pri-reformirovannoy-administrativnoy-moralii#ixzz37Qg54HhG>. (Дата обращения: 22 июля 2014 г.)
29. Al Jarradi Kh. An Investigation into the Effectiveness of the Reward System in the Government Sector in the Sultanate of Oman and the Potential for Introducing a Total Reward Strategy / Kh. Al Jarradi. Manchester, UK: The University of Manchester, 2011. Mode of access: <https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:133535>. (Usage date: 23 July 2014.)
30. Bowal P. The Whistleblower Defence to Employment Dismissal / P. Bowal, Th. D. Brierton, C. Campbell. Mode of access: <http://hdl.handle.net/1880/47956> 15/07/2014. (Usage date: 15 July 2014.)
31. Breton A. The Logic of Bureaucratic Conduct / A. Breton, R. Wintrobe. Cambridge: Cambridge University Press, 1982. P. 37 // Cit. by Wellisz S.H. Bureaucracy: Discussion Papers. New York: Department of Economics; Columbia University, 2002. Mode of access: <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594>. (Usage date: 24 July 2014.)
32. Golden M.M. Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Bureaucratic Responses to Presidential Control During the Reagan Administration / M.M. Golden // Journal of Public Admin. Research and Theory. Vol. 2. Issue 1. P. 29–62. Mode of access : <http://jpart.oxfordjournals.org/content/2/1/29.short>. (Usage date: 9 July 2014.)
33. Gould W. The flux of the matter: loyalty, corruption and the everyday state in the post-partition government services of India and Pakistan / W. Gould, T.C. Sherman, S. Ansari // Past and Present. 2013. No. 219 (1). P. 237–279. Mode of access: <http://eprints.lse.ac.uk/32807>. (Usage date: 9 July 2014.)
34. Graaf, de, G. The Loyalties of Top Public Administrators / G. de Graaf // Jnl. of Public Admin. Research and Theory. Vol. 21. Issue 2. P. 285–306. Mode of access: <http://jpart.oxfordjournals.org/content/21/2/285>. (Usage date: 22 July 2014.)

35. Hijazi H.A. Management Ethics Impact on Organizational Loyalty A Case Study of The Senate Employees in Jordan / H.A. Hijazi // European Journal of Business and Management. 2013. Vol. 5. No. 16. P. 80–90. Mode of access: <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/6182>. (Usage date: 22 July 2014.)
36. Johnagin L.A. A Study of the Government's Loyalty and Security Programs / L.A. Johnagin. Denton, Texas, 1953 // UNT Digital Library. Mode of access : <http://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc107837>. (Usage date: 22 July 2014.)
37. Kasiński M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki / M. Kasiński // Annales. Etyka w życiu gospodarczym. 2010. Vol. 13. No. 1. Tryb dostępu: . (Data zgłoszenia: 8.07.2014.)
38. Lemos, de, M.C. A lealdade dos servidores públicos brasileiros: uma análise na área de segurança pública do Distrito Federal: Dissertações, Mestrado em Administração Pública / M.C. de Lemos // Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, 2012. Modo de acesso: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10845>. (Data do pedido: 8.07.2014.)
39. Mentzelopoulos A.M. Federal government public service ethics: managing public expectations / A.M. Mentzelopoulos. Canada: Carleton University, 1990. 159 p. Mode of access: <https://dspace.library.uvic.ca/handle/1828/2361>. (Usage date: 15 July 2014.)
40. Moynihan D.P. Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life Cycle and Loyalty / D.P. Moynihan, N. Landuyt // La Follette School Working Papers / University of Wisconsin. Madison, 2008. Mode of access: <http://minds.wisconsin.edu/handle/1793/36340>. (Usage date: 23 July 2014.)
41. Perry Jr. H.W. United States Attorneys – Whom Shall They Serve? / H.W. Perry Jr. // Law and Contemporary Problems. 1998. Vol. 61. No. 1. P. 129–148. Mode of access: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1074&context=lcp>. (Usage date: 23 July 2014.)
42. Rabota.ua. Режим доступа: http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/2013/01/23/loyalnost_person (Дата обращения: 13 июля 2014 г.)
43. Rajiani I. Loyalty and neglect as responses to dissatisfying job conditions (The role of personality) / I. Rajiani, E. Buyong // Journal of Administrative Science. 2013. No. 10 (1). P. 1–8. Mode of access: <http://eprints.uitm.edu.my/8438>. (Usage date: 22 July 2014.)

44. Urbanitsch P. The high civil service corps in the last period of the multi-ethnic empire between national and imperial loyalties / P. Urbanitsch. Mode of access: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19129/ssoar-hsr-2008-no_2_no_124-urbanitsch-the_high_civil_service_corps.pdf?sequence=1. (Usage date: 15 July 2014.)
45. Waterford J. Loyalty versus the public interest / J. Waterford // Australian policy online. Mode of access: <http://apo.org.au/commentary/leaking-public-interest>. (Usage date: 14 July 2014.)
46. Wellisz S.H. Bureaucracy / S.H. Wellisz // Department of Economics Discussion Papers. New York: Department of Economics; Columbia University, 2002. Mode of access: <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594>. (Usage date: 24 July 2014.)

Приложения

Приложение 1

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик обследованной выборки с показателями служебной лояльности

Ранговые корреляции Спирмена (Таблица общая ста) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$							
Перем.	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
супруг	-0,13280	-0,22208	-0,20949	-0,04128	-0,33243	-0,12144	-0,27835
спорт.	0,00525	0,24706	0,08647	0,12172	0,18349	0,11735	0,18343
Предст. о сл. долге	1,00000	0,11015	0,44856	-0,02831	0,56013	0,23351	0,42137
Хар-р эм.	0,11015	1,00000	0,13175	0,28208	0,77583	0,21619	0,73011
Соотв. повед. долгу	0,44856	0,13175	1,00000	0,34786	0,58461	0,79094	0,58823
Откл-я от треб. док.	-0,02831	0,28208	0,34786	1,00000	0,32867	0,83308	0,64049
Шк. лжи	0,16468	0,35279	0,17578	0,33741	0,38283	0,30401	0,45259
Небезупреч. повед.	-0,12552	-0,21778	-0,23732	-0,33636	-0,23748	-0,34227	-0,30337
Лоял. в предст. сотр	0,56013	0,77583	0,58461	0,32867	1,00000	0,51234	0,92148
лоял. на уровне повед.	0,23351	0,21619	0,79094	0,83308	0,51234	1,00000	0,73293
общая лоял.	0,42137	0,73011	0,58823	0,64049	0,92148	0,73293	1,00000
Отриц.	0,08538	0,20002	0,11006	0,32345	0,19748	0,27345	0,30086
Подавл.	-0,02241	-0,23482	0,06355	0,04233	-0,17100	0,04044	-0,13028
Компенс.	0,21994	0,16875	0,12457	0,15085	0,25529	0,14756	0,25699
Проекц.	-0,18681	-0,17533	-0,31669	-0,08653	-0,25396	-0,22076	-0,22213
Замещ.	-0,03032	-0,20749	-0,14431	-0,27475	-0,16263	-0,25952	-0,22310
Общая инт.	0,20106	0,19570	0,12502	0,14342	0,30150	0,15116	0,29831
Инт. достиж.	0,23998	0,21380	0,17851	0,28497	0,34101	0,30056	0,40365
Инт. здор.	0,19208	0,08286	0,24230	-0,03063	0,22521	0,10457	0,17812

Ранговые корреляции Спирмена (Таблица общая ста) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$							
Перем.	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
супруг	-0,132800	0,222079	-0,209485	-0,041277	0,332432	-0,121437	-0,278345
Предст. о сл. долге	1,000000	0,110155	0,448564	-0,028306	0,560131	0,233511	0,421375
Хар-р эм.	0,110155	1,000000	0,131747	0,282081	0,775826	0,216185	0,730115
Соотв. повед. долгу	0,448564	0,131747	1,000000	0,347859	0,584608	0,790938	0,588232
Откл-я от треб. док.	-0,028306	0,282081	0,347859	1,000000	0,328674	0,833082	0,640495
Шк. лжи	0,164679	0,352789	0,175781	0,337414	0,382834	0,304008	0,452592
Небезупреч. повед.	-0,125524	0,217777	-0,237321	-0,336361	0,237485	-0,342270	-0,303371
Лоял. в предст. сотр	0,560131	0,775826	0,584608	0,328674	1,000000	0,512338	0,921483
лоял. на уровне повед.	0,233511	0,216185	0,790938	0,833082	0,512338	1,000000	0,732929
общая лоял.	0,421375	0,730115	0,588232	0,640495	0,921483	0,732929	1,000000
Отриц.	0,085380	0,200020	0,110065	0,323446	0,197478	0,273449	0,300859
Проекц.	-0,186809	0,175333	-0,316689	-0,086528	0,253960	-0,220762	-0,222133
Общая инт.	0,201061	0,195699	0,125017	0,143420	0,301505	0,151162	0,298312
Инт. достиж.	0,239983	0,213801	0,178509	0,284971	0,341012	0,300557	0,403648

Значимые корреляции выделены светлым.

Приложение 2

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик группы 1 с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных4) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < 0,05000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
возр.	0,237018	0,673987	0,303679	-0,122694	0,726236	0,125951	0,562479
стаж	0,015058	0,658684	-0,143055	-0,338531	0,525967	-0,350278	0,354071
супруг	-0,644452	-0,248829	-0,419643	0,212798	-0,399065	-0,028851	0,342873
семьянин	0,480079	0,613125	0,152753	-0,284019	0,615227	-0,133027	0,478429
Предст. о сл. долге	1,000000	0,022806	0,785714	-0,056344	0,417678	0,412514	0,400963
Хар-р эм.	0,022806	1,000000	0,022806	0,098943	0,850154	0,095123	0,743970
Соотв. повед. долгу	0,785714	0,022806	1,000000	-0,056344	0,417678	0,550019	0,400963
Откл-я от треб. док.	-0,056344	0,098943	-0,056344	1,000000	0,229451	0,795412	0,456523
Лоял. в предст. сотр	0,417678	0,850154	0,417678	0,229451	1,000000	0,430745	0,957443
лоял. на уровне повед.	0,412514	0,095123	0,550019	0,795412	0,430745	1,000000	0,599543
общая лоял.	0,400963	0,743970	0,400963	0,456523	0,957443	0,599543	1,000000
Проект.	-0,716019	0,188129	-0,716019	0,405953	-0,044393	-0,062219	0,028439
Общая инт.	0,588490	0,596566	0,632627	0,191485	0,746615	0,509797	0,729259
Инт. достиж.	0,589832	0,409603	0,523476	0,401292	0,614360	0,624506	0,672354
Инт. неудач	0,569014	0,453012	0,724199	0,122412	0,673640	0,507388	0,657458
Инт. Семья	0,545595	0,400187	0,634069	0,331502	0,591263	0,633968	0,597388
Инт. здор.	0,421637	0,586566	0,534576	-0,106904	0,750033	0,195673	0,700965

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных4) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < 0,01000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
Предст. о сл. долге	1,000000	0,022806	0,785714	-0,056344	0,417678	0,412514	0,400963
Хар-р эм.	0,022806	1,000000	0,022806	0,098943	0,850154	0,095123	0,743970
Соотв. повед. долгу	0,785714	0,022806	1,000000	-0,056344	0,417678	0,550019	0,400963
Откл-я от треб. док.	-0,056344	0,098943	-0,056344	1,000000	0,229451	0,795412	0,456523
Лоял. в предст. сотр	0,417678	0,850154	0,417678	0,229451	1,000000	0,430745	0,957443
лоял. на уровне повед.	0,412514	0,095123	0,550019	0,795412	0,430745	1,000000	0,599543
общая лоял.	0,400963	0,743970	0,400963	0,456523	0,957443	0,599543	1,000000
Общая инт.	0,588490	0,596566	0,632627	0,191485	0,746615	0,509797	0,729259
Инт. здор.	0,421637	0,586566	0,534576	-0,106904	0,750033	0,195673	0,700965

Значимые корреляции выделены светлым.

Приложение 3

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик группы 2 с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных12) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
Предст. о сл. долге	1,000000	0,163430	0,196116	-0,053376	0,679447	0,109632	0,513338
Хар-р эм.	0,163430	1,000000	0,250000	0,127578	0,651447	0,204973	0,558404
Соотв. повед. долгу	0,196116	0,250000	1,000000	0,578352	0,704747	0,894427	0,814339
Откл-я от треб. док.	-0,053376	0,127578	0,578352	1,000000	0,308263	0,874835	0,641158
Лоял. в предст. сотр	0,679447	0,651447	0,704747	0,308263	1,000000	0,583996	0,921827
лоял. на уровне повед.	0,109632	0,204973	0,894427	0,874835	0,583996	1,000000	0,829818
общая лоял.	0,513338	0,558404	0,814339	0,641158	0,921827	0,829818	1,000000
Общая инт.	0,483441	0,056668	0,090669	-0,034702	0,332449	0,077296	0,290134
Инт. достиж.	0,529427	0,261431	0,250065	0,092808	0,523042	0,221123	0,481391
Инт. здор.	0,521833	0,072958	0,274667	-0,023361	0,469694	0,161221	0,389229

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных12) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
Предст. о сл. долге	1,000000	0,163430	0,196116	-0,053376	0,679447	0,109632	0,513338
Хар-р эм.	0,163430	1,000000	0,250000	0,127578	0,651447	0,204973	0,558404
Соотв. повед. долгу	0,196116	0,250000	1,000000	0,578352	0,704747	0,894427	0,814339
Откл-я от треб. док.	-0,053376	0,127578	0,578352	1,000000	0,308263	0,874835	0,641158
Лоял. в предст. сотр	0,679447	0,651447	0,704747	0,308263	1,000000	0,583996	0,921827
лоял. на уровне повед.	0,109632	0,204973	0,894427	0,874835	0,583996	1,000000	0,829818
общая лоял.	0,513338	0,558404	0,814339	0,641158	0,921827	0,829818	1,000000
Инт. достиж.	0,529427	0,261431	0,250065	0,092808	0,523042	0,221123	0,481391
Инт. здор.	0,521833	0,072958	0,274667	-0,023361	0,469694	0,161221	0,389229

Значимые корреляции выделены светлым.

Приложение 4

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик группы 3 с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных1) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
стаж	0,005397	-0,372520	0,034317	0,176539	0,140873	0,388422
сотрудник	0,149435	-0,070817	0,077225	0,405393	0,354640	0,078670
супруг	0,072471	-0,382237	0,008439	0,026638	0,011885	0,284989
спортсмен	0,015483	0,339550	0,093752	0,375118	0,313409	0,336949
брат/сестра	0,125137	-0,308615	0,376362	0,302294	0,016776	0,149140
внук	0,362852	-0,122598	0,156941	0,209316	0,033488	0,184402
А-отрицание	0,009260	0,137615	0,225940	0,507857	0,494076	0,334322
F-замещение	0,220586	-0,259118	0,403203	0,394900	0,492728	0,425129
Инт. в сфере достиж.	0,019135	-0,031987	0,093021	0,391299	0,366566	0,187351

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных1) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
А-отрицание	-0,009260	0,137615	0,225940	0,507857	0,494076	0,334322
F-замещение	-0,220586	0,259118	-0,403203	-0,394900	-0,492728	-0,425129

Значимые корреляции выделены светлым.

Приложение 5

Таблицы значимых корреляционных связей параметров группы 4 с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ГД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
служащая	0,346944	0,575342	0,488194	0,384353	0,448384	0,477567
соотв.повед. долгу	0,461935	0,544258	1,000000	0,776799	0,918454	0,880409
откл-я от треб.док-тов	0,396628	0,422681	0,776799	1,000000	0,954486	0,862862

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ГД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
служащая	0,346944	0,575342	0,488194	0,384353	0,448384	0,477567
соотв.повед. долгу	0,461935	0,544258	1,000000	0,776799	0,918454	0,880409
откл-я от треб.док-тов	0,396628	0,422681	0,776799	1,000000	0,954486	0,862862

Значимые корреляции выделены светлым.

Приложение 6

Факторный анализ результатов в общей группе обследуемых

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	0,199608	0,262256	0,509956
стаж	0,170869	0,113943	0,559238
сотрудник	-0,027473	0,080768	-0,379966
супруг	0,415744	-0,007173	0,122149
мать/отец	0,097510	0,200977	0,129364
сын/дочь	-0,289082	-0,369039	-0,183360
гражданин	0,058297	-0,275106	-0,179014
рыбак	0,038247	0,015874	-0,289258
должн лицо	-0,119076	0,011064	0,402414
работник	-0,114840	0,014320	0,343313
любимый человек	-0,028791	-0,208433	-0,199083
спортсмен	-0,447295	-0,137614	-0,044776
садовод	0,187498	0,213930	0,169446
A1 - предст.о сл.долге	-0,359211	0,332534	0,143117
A2-хар-р эмоций	-0,436878	0,445910	0,104237
A3-соотв.поведения долгу	-0,536057	0,383496	-0,050564
A4-откл-я от треб. документов	-0,468287	0,426117	-0,254156
A5-шк. лжи	-0,342241	0,401896	0,342659
A7-небезупречное поведение	0,308970	-0,271609	0,496575
лоял. в предст. Сотр	-0,673048	0,611503	0,111783
лоял.на уровне повед.	-0,610894	0,492112	-0,184570
общая лоял.	-0,716207	0,650925	0,012144
A-отрицание	-0,357608	0,133639	-0,446265
B-подавление	0,109043	-0,027802	-0,543414
C-регрессия	0,355967	0,511303	-0,058042
D-компенсация	0,001099	0,583980	-0,203893
E-проекция	0,315642	0,017889	-0,416911
G-рационализация	-0,438136	-0,204880	-0,552775
H-реактивные образования	0,118234	0,172217	-0,294621
Ио-общая интернальность	-0,838755	-0,416183	0,121669
Ид-интеранальность в сфере достижений	-0,796491	-0,332225	0,059369
Ин-интернальность в сфере неудач	-0,694927	-0,352943	0,135130
Ис-интернальность в сфере семейных отношений	-0,656035	-0,411411	-0,162581
Ип-интернальность в сфере производственных от	-0,405527	-0,271161	0,354557
Им-интернальность в сфере межличностных отно	-0,479027	-0,398009	0,301024
Из-интернальность в сфере здоровья	-0,344768	-0,288447	0,030645
Общ. дис.	6,518806	4,135159	3,440869
Доля общ	0,135808	0,086149	0,071685

Приложение 7

Факторный анализ результатов в группе 1

Перемен.	Фактор нагрузки (без вращ.) (Таблица Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	-0,49014	0,592285	-0,104061
стаж	-0,42342	0,345500	-0,531384
сотрудник	-0,06980	-0,244630	0,153360
супруг	0,66465	0,459811	0,311193
мать/отец	0,39597	0,666804	0,286417
сын/дочь	-0,42889	-0,715996	0,111505
семьянин	-0,54312	0,180791	-0,510770
A1 - предст.о сл.долге	-0,69265	-0,295411	0,028488
A2-хар-р эмоций	-0,44156	0,590826	-0,086452
A3-соотв.поведения долгу	-0,70618	-0,227042	0,127075
A4-откл-я от треб. документов	-0,07729	0,369888	0,809648
A5-шк. лжи	-0,56671	0,662182	0,070997
A7-небезупречное поведение	0,41743	0,296901	-0,472756
лоял. в предст. Сотр	-0,87774	0,365762	-0,026796
лоял.на уровне повед.	-0,56049	0,113137	0,692195
общая лоял.	-0,80998	0,444022	0,231361
A-отрицание	-0,58637	-0,048602	0,193504
B-подавление	0,37567	-0,850284	0,088353
C-регрессия	0,48881	0,258695	0,516340
D-компенсация	-0,15588	0,608592	0,042920
E-проекция	0,37090	0,582269	0,110021
F-замещение	-0,13831	0,303978	-0,736824
G-рационализация	-0,45606	-0,547040	0,398182
H-реактивные образования	0,11635	0,643112	0,150000
Ио-общая интернальность	-0,92753	-0,117733	-0,002333
Ид-интеранальность в сфере достижений	-0,84937	-0,260831	0,240994
Ин-интернальность в сфере неудач	-0,87839	-0,065725	0,047174
Ис-интернальность в сфере севейных отношений	-0,77363	0,010907	0,426041
Ип-интернальность в сфере производственных отношений	-0,60796	0,211910	0,003921
Им-интернальность в сфере межличностных отношений	-0,50611	-0,303910	-0,475923
Из-интернальность в сфере здоровья	-0,73068	0,113552	-0,409523
Общ. дис.	10,15523	5,769917	3,896603
Доля общ	0,32759	0,186126	0,125697

Приложение 8

Факторный анализ результатов в группе 2

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных1; Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки > ,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возр.	-0,289137	-0,319148	-0,435789
стаж	-0,307857	-0,316527	-0,172325
сотр.	0,176196	0,259171	-0,020573
супруг	-0,079293	-0,475787	-0,404767
мать/ отец	-0,233897	0,215434	-0,046602
сын/ дочь	0,257720	0,192005	0,329996
зять	0,458942	0,028071	-0,181346
кинолог	0,012812	-0,107829	0,178322
служащ	-0,148898	-0,222353	-0,478030
спорт.	-0,347848	0,168419	0,491445
брат/ сестра	0,137490	-0,091138	0,174562
друг/ подруга	-0,010482	-0,185511	-0,224336
Предст. о сл. долге	-0,552780	-0,080628	0,090224
Хар-р эм.	-0,507261	-0,236404	-0,279477
Соотв. повед. долгу	-0,669832	0,406241	-0,274393
Откл-я от треб. док.	-0,431711	0,423189	-0,532833
Шк. лжи	-0,565958	0,109165	-0,182363
Небезупреч. повед.	-0,331438	-0,136446	0,063462
Лоял. в предст. сотр	-0,837140	0,036460	-0,225240
лоял. на уровне повед.	-0,621349	0,466730	-0,452846
общая лоял.	-0,844474	0,189775	-0,384859
Отриц.	-0,206690	0,455479	-0,062128
Подавл.	0,149433	0,711809	-0,089332
Регресс.	0,201261	0,384508	-0,521265
Компенс.	0,016613	0,432745	-0,373834
Проец.	0,370424	0,457249	0,274695
Замещ.	0,137656	0,824903	0,075988
Рацион.	-0,254210	0,801043	0,280565
Реакт. образ.	0,067831	0,525726	0,011645
Общая инт.	-0,673792	-0,040102	0,628448
Инт. достиж.	-0,742774	-0,051270	0,474953
Инт. неудач	-0,318970	-0,186468	0,604091
Инт. Семья	-0,333875	0,445945	0,683945
Инт. произв.	-0,318427	-0,228878	0,264413
Инт. межлич.	-0,556537	-0,510870	0,161253
Инт. здор.	-0,259278	-0,006749	0,350168
Общ дис.	6,166410	4,805113	4,252267
Доля общ	0,171289	0,133475	0,118119

Приложение 9

Факторный анализ результатов в группе 3

Перемен.	Фактор нагрузки (без врач.) (Таблица данных) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	0,459822	0,113395	-0,241932
стаж	0,328628	0,224075	-0,220446
сотрудник	-0,124669	-0,074162	-0,592013
супруг	0,152160	0,099779	-0,142346
мать/отец	0,044528	0,090525	-0,058155
сын/дочь	-0,286047	0,237635	0,271189
зять	0,090882	0,314083	-0,542359
рыбак	-0,046374	-0,057490	0,021788
любимый человек	0,163119	0,401011	0,195619
спортсмен	-0,701893	0,119914	0,165830
родственник	0,360875	-0,350980	-0,030334
брат/сестра	0,039729	0,047832	0,236574
друг/подруга	0,135559	0,281856	0,217547
руководитель	0,208582	-0,291356	0,295161
внук	0,125585	0,286613	-0,582787
садовод	0,208240	-0,289067	0,316101
коллега	0,006309	0,003218	0,151212
тетя/дядя	-0,693372	0,142914	0,271973
другие	-0,032499	-0,209737	0,016433
жизнь	0,080705	-0,283551	0,241874
сосед	0,156272	0,388614	0,222326
A1 - предст.о сл.долге	-0,178161	-0,490711	0,338730
A2-хар-р эмоций	-0,303367	-0,521950	0,071392
A3-соотв.поведения долгу	-0,429377	-0,463342	-0,140977
A4-откл-я от треб. документов	-0,545999	-0,312416	-0,597152
A5-шк. лжи	-0,090474	-0,456562	0,476826
A7-небезупречное поведение	0,256655	0,260328	0,335102
сумма	-0,466139	-0,756022	0,114120
сумма 2	-0,599574	-0,476866	-0,453736
сумма 3	-0,566056	-0,732053	-0,098624
A-отрицание	-0,376447	-0,288247	-0,397192
B-подавление	-0,009100	-0,052462	-0,103747
C-регрессия	0,513355	-0,333142	0,144258
D-компенсация	0,074178	-0,577851	0,025859
E-проекция	0,302552	0,243405	-0,368302
F-замещение	0,341427	0,182546	0,287924
G-рационализация	-0,466151	0,284306	-0,326883
H-реактивные образования	0,131296	0,130502	-0,615226
Ию-общая интернальность	-0,805142	0,420753	0,193299
Ид-интеранальность в сфере д	-0,804373	0,382698	-0,069510
Ии-интернальность в сфере не	-0,559857	0,286263	0,329288
Ис-интернальность в сфере се	-0,715829	0,437607	0,104753
Ип-интернальность в сфере пр	-0,439098	0,299805	0,207150
Им-интернальность в сфере м	-0,571378	0,457229	-0,004342
Из-интернальность в сфере зд	-0,259756	0,198568	0,235778
Общ дис.	6,876083	5,264772	3,969728
Доля общ	0,152802	0,116995	0,088216

Приложение 10

Факторный анализ результатов в группе 4

Перемен.	Фактор нагрузки (без врац.) (Таблица данных) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >.700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	0,463200	-0,025474	0,449733
стаж	0,671034	-0,175712	0,444932
сотрудник	-0,060768	0,539800	0,070097
супруг	0,649234	0,426765	-0,141786
мать/отец	0,549727	-0,376236	-0,094467
сын/дочь	-0,647833	-0,216998	0,308109
зять	0,367752	-0,143942	-0,369373
служащая	0,123245	-0,583620	0,064252
работник	0,062080	-0,220648	-0,621043
любимый человек	-0,247430	0,013371	0,039084
дед/бабушка	0,062080	-0,220648	-0,621043
романтик	0,000319	0,082192	-0,119037
спортсмен	-0,086441	0,087475	0,477016
брат/сестра	-0,720753	-0,249932	0,038817
друг/подруга	-0,140184	0,479165	0,120421
водитель	-0,768452	-0,271224	-0,082363
коллега	-0,131940	0,482833	0,135492
A1 - предст.о сл долге	-0,077301	-0,395361	0,537897
A2-хар-р эмоций	-0,208739	-0,367999	0,113367
A3-соотв.поведения долгу	-0,392824	-0,815555	0,079198
сумма 2	-0,426474	-0,736308	-0,015854
сумма 3	-0,342546	-0,666772	0,186856
A-отрицание	-0,283215	0,685153	-0,199207
B-подавление	0,035822	0,018534	-0,753459
C-регрессия	0,604735	-0,480699	0,161991
D-компенсация	0,254847	-0,041767	0,615301
E-проекция	0,076790	0,673892	0,495207
F-замещение	0,374723	0,287361	0,267424
G-рационализация	-0,578197	0,564750	-0,150880
H-реактивные образования	0,158389	0,463657	0,583342
Ио-общая интернальность	-0,969972	0,131020	0,010845
Ид-интеранальность в сфере достижений	-0,867449	-0,087435	0,197127
Ин-интернальность в сфере неудач	-0,859166	0,194359	-0,201742
Ис-интернальность в сфере сеейных отношени	-0,764254	0,382600	-0,303431
Ип-интернальность в сфере производственных	-0,215195	-0,194482	0,385405
Им-интернальность в сфере межличностных от	-0,652632	0,000447	0,464640
Из-интернальность в сфере здоровья	-0,698330	0,079613	0,271534
Общ дис.	8,682222	5,735670	4,370988
Доля общ	0,234655	0,155018	0,118135

Приложение 11

Корреляционные связи, выявленные по итогам проведения анкетирования «Оценка объектов служебной лояльности» для категории «руководители исправительных учреждений»

Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$													
Перем.	ид народ	ид НПА	ид нач	ид полит	ид колл	ид честь	закон	НПА	нач	полит	колл	честь	стаж
ид народ	1,00	-0,22	-0,17	0,04	0,35	0,48	-0,32	0,24	0,17	0,55	0,04	0,23	0,05
ид закон	-0,51	0,39	0,37	0,12	-0,08	0,09	0,47	-0,05	0,19	-0,28	0,00	-0,05	0,05
ид НПА	-0,22	1,00	0,69	0,61	0,54	0,24	0,30	0,07	0,43	0,13	0,56	0,24	0,02
ид нач	-0,17	0,69	1,00	0,80	0,23	-0,05	0,02	0,27	0,61	0,31	0,32	0,20	-0,20
ид полит	0,04	0,61	0,80	1,00	0,43	-0,16	0,04	0,51	0,44	0,49	0,25	-0,05	-0,15
ид колл	0,35	0,54	0,23	0,43	1,00	0,54	0,17	0,04	0,12	0,45	0,54	0,26	0,26
ид честь	0,48	0,24	-0,05	-0,16	0,54	1,00	0,20	-0,14	0,05	0,14	0,42	0,45	0,27
народ	0,39	-0,06	-0,13	0,03	0,29	0,39	-0,23	-0,20	0,08	-0,13	0,30	0,22	0,14
закон	-0,32	0,30	0,02	0,04	0,17	0,20	1,00	0,39	-0,14	0,03	-0,32	-0,55	0,29
НПА	0,24	0,07	0,27	0,51	0,04	-0,14	0,39	1,00	0,19	0,52	-0,34	-0,57	-0,29
нач	0,17	0,43	0,61	0,44	0,12	0,05	-0,14	0,19	1,00	0,35	0,04	0,00	-0,56
полит	0,55	0,13	0,31	0,49	0,45	0,14	0,03	0,52	0,35	1,00	-0,15	-0,15	-0,06
колл	0,04	0,56	0,32	0,25	0,54	0,42	-0,32	-0,34	0,04	-0,15	1,00	0,76	0,07
честь	0,23	0,24	0,20	-0,05	0,26	0,45	-0,55	-0,57	0,00	-0,15	0,76	1,00	0,21
стаж	0,05	0,02	-0,20	-0,15	0,26	0,27	0,29	-0,29	-0,56	-0,06	0,07	0,21	1,00

Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,0100$						
Перем.	ид НПА	ид нач	ид полит	колл	честь	
ид народ	-0,22	-0,17	0,04	0,04	0,23	
ид закон	0,39	0,37	0,12	0,00	-0,05	
ид НПА	1,00	0,69	0,61	0,56	0,24	
ид нач	0,69	1,00	0,80	0,32	0,20	
ид полит	0,61	0,80	1,00	0,25	-0,05	
ид колл	0,54	0,23	0,43	0,54	0,26	
ид честь	0,24	-0,05	-0,16	0,42	0,45	
народ	-0,06	-0,13	0,03	0,30	0,22	
закон	0,30	0,02	0,04	-0,32	-0,55	
НПА	0,07	0,27	0,51	-0,34	-0,57	
нач	0,43	0,61	0,44	0,04	0,00	
полит	0,13	0,31	0,49	-0,15	-0,15	
колл	0,56	0,32	0,25	1,00	0,76	
честь	0,24	0,20	-0,05	0,76	1,00	
стаж	0,02	-0,20	-0,15	0,07	0,21	

Приложение 12

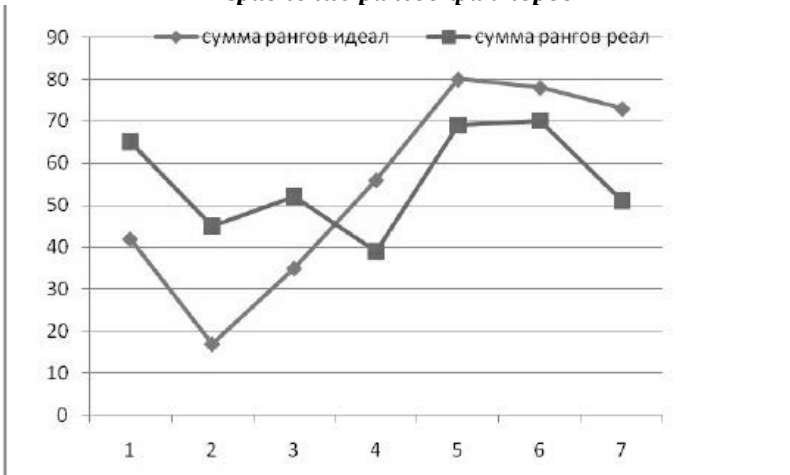
Результаты факторного анализа по итогам проведения анкетирования «Оценка объектов служебной лояльности» для категории «руководители исправительных учреждений»

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных1) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
ид народ	0,222585	0,452157	0,757880
ид закон	0,233086	-0,322654	-0,659553
ид НПА	0,810166	-0,126584	-0,403224
ид нач	0,786263	-0,330756	-0,160748
ид полит	0,874265	-0,211686	0,095510
ид колл	0,920685	0,242288	0,117882
ид честь	0,576565	0,529359	0,023811
народ	0,105588	0,568780	0,186820
закон	0,154571	-0,574218	-0,308980
НПА	0,330862	-0,623044	0,438196
нач	0,583002	-0,452898	0,056878
полит	0,625970	-0,114041	0,556138
колл	0,495814	0,625416	-0,294088
честь	0,270220	0,810952	-0,306715
стаж	0,087657	0,399397	-0,424317
Общ.дис.	4,525653	3,285559	2,216925
Доля общ	0,301710	0,219037	0,147795

Приложение 13

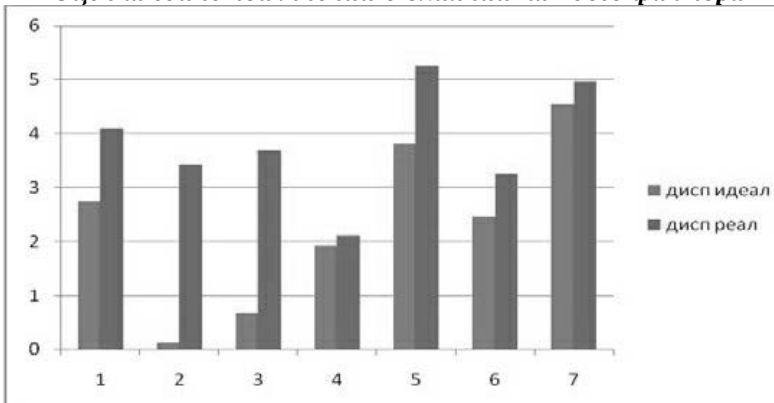
Сравнительная значимость факторов служебного поведения и принятия профессиональных решений в идеале и реально на практике у обследованных руководителей исправительных учреждений

Сравнение рангов факторов



Меньшее значение ранга соответствует большей значимости фактора.

Оценка единства мнений о влиянии каждого фактора



Большая дисперсия соответствует большему разбросу мнений по влиянию фактора.

Условные обозначения шкал (факторов):

- 1) интересы общества;
- 2) закон;

- 3) ведомственные руководящие документы;
- 4) указания начальников;
- 5) указания и интересы правящих политиков;
- 6) интересы коллег-сослуживцев;
- 7) личные представления о чести и справедливости.

Приложение 14

Значимые корреляционные связи, выявленные по итогам проведения анкетирования «Оценка объектов служебной лояльности» сотрудниками практических органов УИС (младшего и среднего начсостава)

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных3) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$													
	стаж	ид закон	ид НПА	ид нач	ид колл	ид честь	закон	полит	колл	честь	закон Эм	НПА Эм	нач Эм	колл Эм
стаж	1,00	-0,24	0,06	0,01	0,46	0,14	-0,49	-0,30	0,33	0,19	0,15	-0,11	0,05	-0,13
ид-закон	-0,24	1,00	0,41	0,20	-0,14	-0,28	0,28	-0,09	-0,05	0,15	-0,13	-0,18	0,12	0,20
ид-НПА	0,06	0,41	1,00	0,64	0,08	-0,42	0,22	-0,17	0,07	-0,07	-0,04	-0,33	0,03	-0,01
ид-нач	0,01	0,20	0,64	1,00	0,28	-0,10	0,06	-0,32	0,11	0,19	-0,12	-0,34	-0,27	-0,16
ид-колл	0,46	-0,14	0,08	0,28	1,00	0,58	-0,11	-0,41	0,71	0,40	0,11	0,02	-0,01	-0,10
ид-честь	0,14	-0,28	-0,42	-0,10	0,58	1,00	-0,03	-0,29	0,43	0,36	-0,04	0,12	-0,15	-0,07
закон	-0,49	0,28	0,22	0,06	-0,11	-0,03	1,00	-0,05	-0,06	-0,26	-0,37	-0,02	0,01	0,28
полит	-0,30	-0,09	-0,17	-0,32	-0,41	-0,29	-0,05	1,00	-0,30	-0,39	0,07	0,17	0,21	0,11
колл	0,33	-0,05	0,07	0,11	0,71	0,43	-0,06	-0,30	1,00	0,23	0,23	0,04	0,13	-0,02
честь	0,19	0,15	-0,07	0,19	0,40	0,36	-0,26	-0,39	0,23	1,00	-0,20	-0,07	-0,08	0,04
закон Эм	0,15	-0,13	-0,04	-0,12	0,11	-0,04	-0,37	0,07	0,23	-0,20	1,00	0,46	0,46	-0,06
НПА Эм	-0,11	-0,18	-0,33	-0,34	0,02	0,12	-0,02	0,17	0,04	-0,07	0,46	1,00	0,25	0,10
нач Эм	0,05	0,12	0,03	-0,27	-0,01	-0,15	0,01	0,21	0,13	-0,08	0,46	0,25	1,00	0,15
колл Эм	-0,13	0,20	-0,01	-0,16	-0,10	-0,07	0,28	0,11	-0,02	0,04	-0,06	0,10	0,15	1,00
честь Эм	-0,21	0,29	-0,06	-0,04	-0,00	0,10	0,26	-0,09	0,01	0,14	-0,13	-0,07	-0,06	0,45

Приложение 15

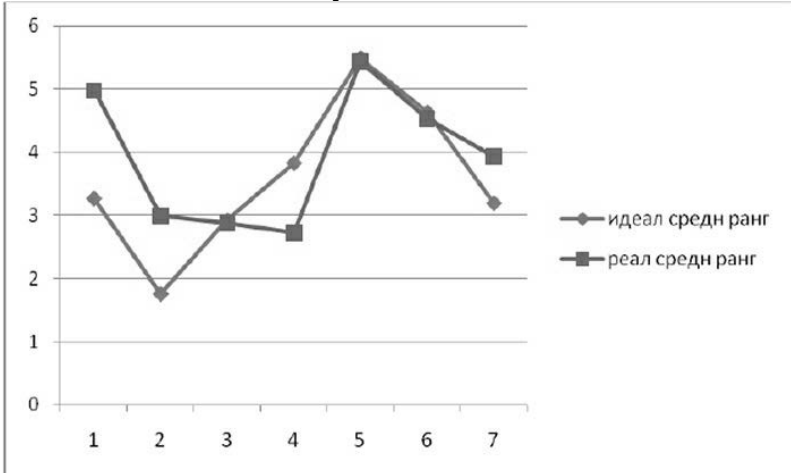
Факторный анализ результатов по итогам проведения анкетирования «Оценка объектов служебной лояльности» сотрудниками практических органов УИС (младшего и среднего начсостава)

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных22) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,650000)				
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
нач.	0,032427	-0,056761	0,301734	-0,570246	0,004023
стаж	0,022168	-0,335128	-0,466712	-0,174089	-0,144325
ид народ	-0,045291	-0,464011	0,354732	0,044174	0,135386
ид закон	-0,089066	0,515937	0,166130	-0,453618	-0,205579
ид НПА	-0,035184	0,689585	-0,392573	-0,345492	0,166601
ид нач	-0,431098	0,487965	-0,420965	-0,104256	0,282542
ид полит	-0,230195	0,157842	0,143282	-0,150902	0,783495
ид колл	-0,603910	-0,395610	-0,478695	-0,279657	0,010389
ид честь	-0,544069	-0,637521	-0,051184	0,021262	-0,178646
народ	-0,683746	-0,064487	0,324750	0,199333	0,009822
закон	-0,187202	0,408544	0,340474	-0,262724	-0,450299
НПА	0,346957	0,169839	-0,198031	-0,330741	-0,497960
нач	0,456734	0,204404	-0,480692	0,035578	0,016011
полит	0,507419	-0,142727	0,414651	0,100569	0,287295
колл	-0,427849	-0,386917	-0,410505	-0,426273	-0,104760
честь	-0,608244	-0,191603	-0,081489	-0,019171	-0,029794
народ Эм	0,438120	-0,081938	-0,030283	0,064011	-0,237285
закон Эм	0,448289	-0,434123	-0,132925	-0,478779	0,361535
НПА Эм	0,368432	-0,559627	0,027157	-0,169862	0,100088
нач Эм	0,414002	-0,266801	0,033247	-0,609509	0,043404
полит Эм	0,258383	-0,246921	-0,100834	0,240257	-0,403301
колл Эм	-0,062657	0,018016	0,628489	-0,426409	-0,020474
честь Эм	-0,367971	-0,005212	0,529554	-0,239278	-0,209557
Общ.дис.	3,460488	2,987866	2,590699	2,136959	1,786294
Доля общ	0,150456	0,129907	0,112639	0,092911	0,077665

Приложение 16

Параметры выбора объектов служебной лояльности младшим и средним начсоставом исправительных учреждений

Значимость различных факторов для служебного поведения и принятия профессиональных решений в идеале и реально на практике

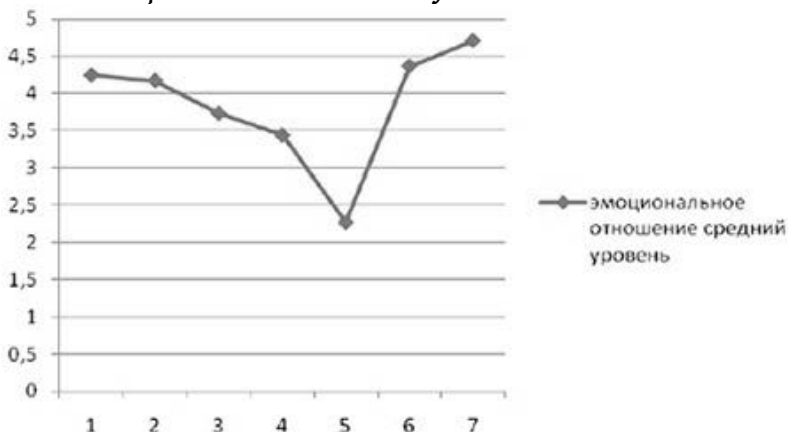


Меньшее значение ранга соответствует большей значимости.

Условные обозначения шкал:

- 1) интересы общества;
- 2) закон;
- 3) ведомственные руководящие документы;
- 4) указания начальников;
- 5) указания и интересы правящих политиков;
- 6) интересы коллег-сослуживцев;
- 7) личные представления о чести и справедливости.

Оценка испытуемыми своего эмоционального отношения к потенциальным объектам служебной лояльности

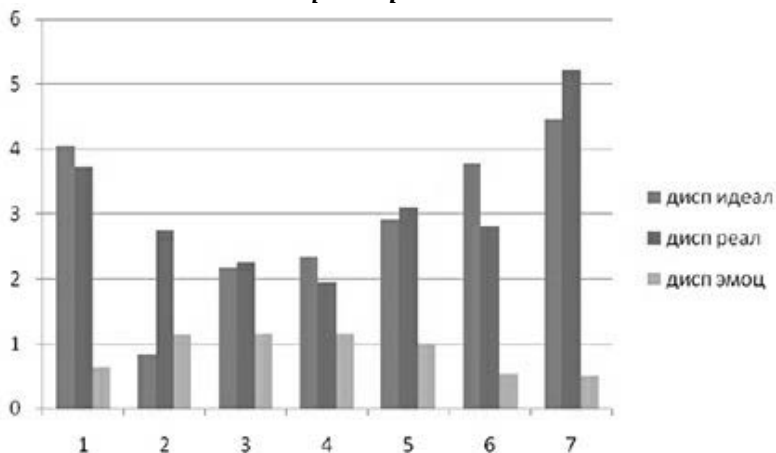


Большее значение соответствует лучшему эмоциональному отношению.

Условные обозначения шкал:

- 1) общество;
- 2) закон;
- 3) инструкция;
- 4) начальник;
- 5) политики;
- 6) коллеги;
- 7) честь.

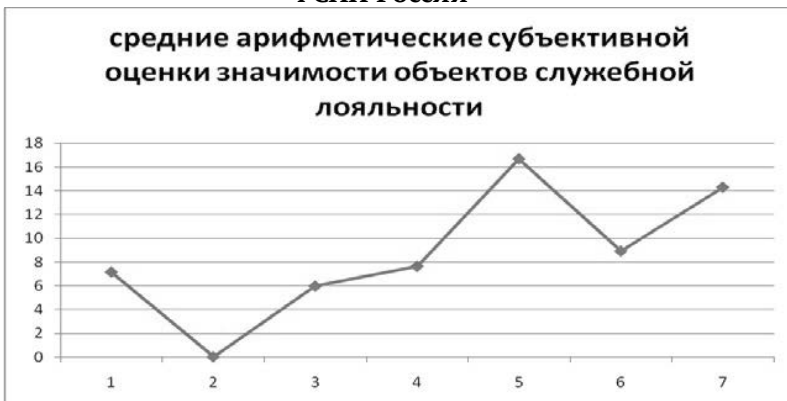
Оценка разброса мнений и отношений по отдельным факторам



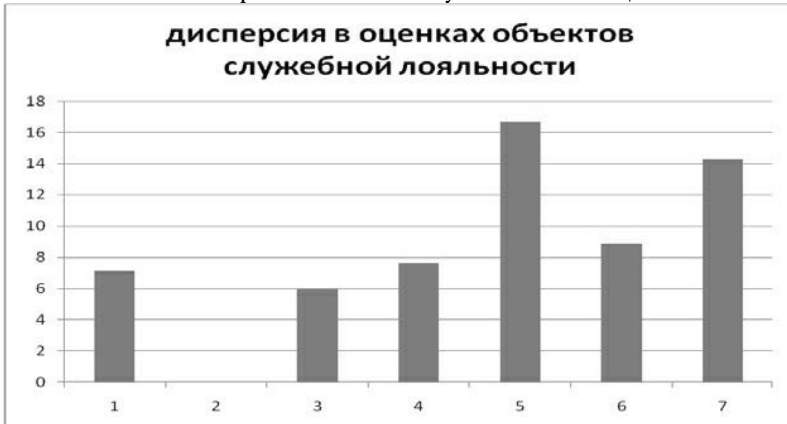
Большая дисперсия соответствует большому разбросу мнений.

Приложение 17

Параметры выбора объектов служебной лояльности обследованными руководителями территориальных органов ФСИН России



Меньшее значение ранга соответствует большей оценке.



Большая дисперсия соответствует большому разбросу мнений.

Условные обозначения шкал:

- 1) интересы общества;
- 2) закон;
- 3) ведомственные руководящие документы;
- 4) указания начальников;
- 5) указания и интересы правящих политиков;
- 6) интересы коллег-сослуживцев;
- 7) личные представления о чести и справедливости.

Приложение 18

Анкета «Оценка объектов служебной лояльности» (для сотрудников учреждений УИС)

Должность _____ стаж _____ в
должности _____

I. В таблице приведены факторы, исходя из которых сотрудники часто формируют свое личное представление о служебном долге. Оцените, насколько каждый из этих факторов влияет на Ваше индивидуальное представление о служебном долге сотрудника УИС.

Напротив фактора, который больше других определяет для Вас содержание служебного долга, поставьте «1», напротив второго по важности источника служебного долга поставьте «2» и т. д. вплоть до наименее важного – «7».

То, что существует на практике, не всегда соответствует идеалу, поэтому произведите оценку дважды. Сначала укажите, что определяет Ваше идеальное представление о служебном долге (заполните левый столбец), а затем – чем реально приходится руководствоваться на практике (заполните правый столбец).

Содержание служебного долга лично для Вас определяется:	Места факторов по их важности	
	В идеале	Реально на практике
Реальными интересами общества		
Конституцией и Законами РФ		
Положениями ведомственных руководящих документов		
Указаниями вышестоящих начальников		
Указаниями правящих политиков		
Интересами коллег-сослуживцев		
Вашими личными представлениями о чести и справедливости		

II. Укажите, какой эмоциональный отклик вызывают у Вас приведенные ниже слова, запишите оценку Ваших эмоций напротив указанных слов (-2, если эмоции определенно отрицательные; -1, если скорее отрицательные; 0 – нейтральные; 1 – скорее положительные; 2 – определенно положительные:

1. общество ___;
2. закон ___;
3. инструкция ___;
4. начальник ___;
5. политики ___;

6. коллеги ___;

7. честь ___.

III. Оцените объективность и правдивость своих ответов. Если Вам удалось ответить достаточно правдиво, чтобы можно было использовать Вашу анкету для получения научных выводов, поставьте 1, если нет, то 0 ____.

Приложение 19

Анкета «Оценка объектов служебной лояльности» (для руководителей учреждений УИС)

I. В таблице приведены факторы, исходя из которых сотрудники часто формируют свое личное представление о служебном долге. Оцените, насколько каждый из этих факторов влияет на Ваше индивидуальное представление о служебном долге сотрудника УИС. Напротив наиболее авторитетного для Вас источника влияния во второй колонке поставьте цифру 1, напротив второго по силе влияния – цифру 2 и т. д. Затем степень влияния каждого источника, оцените в баллах от 0 (никак не влияет) до 15 баллов (максимально влияет). Если в перечне нет какого-то важного фактора, запишите его в нижней строчке и оцените.

Содержание служебного долга лично для Вас определяется:	Место по степени влияния (одинаковые места ставить нельзя)	Выраженность влияния в баллах (от 0 до 15)
Реальными интересами общества		
Конституцией и законами РФ		
Положениями ведомственных руководящих документов		
Указаниями вышестоящих начальников		
Указаниями и интересами правящих политиков		
Интересами коллег-сослуживцев		
Вашими личными представлениями о чести и справедливости		

II. Исходя из Ваших индивидуальных представлений постарайтесь дать определение следующим понятиям:

1) выполнение служебного долга – это _____

2) служебный долг – это _____

Приложение 20

Анкета «Оценка объектов служебной лояльности» (для руководителей территориальных органов УИС)

I. Оцените влияние различных источников на формирование Вашего представления о содержании служебного долга. Степень влияния каждого источника оцените в баллах от 0 (никак не влияет) до 15 баллов (максимально влияет). Если в перечне нет важных источников, запишите их под номерами 8 и 9 и оцените их.

Итак, по Вашему мнению, содержание служебного долга для Вас определяется:

- 1) реальными интересами общества _____;
- 2) положениями законов _____;
- 3) положениями ведомственных руководящих документов _____;
- 4) указаниями вышестоящих начальников _____;
- 5) указаниями и интересами правящих политиков _____;
- 6) интересами коллег-сослуживцев _____;
- 7) личными представлениями сотрудника о чести и справедливости _____;
- 8) _____;
- 9) _____.

II. Исходя из Ваших индивидуальных представлений постарайтесь дать определение следующим понятиям:

1) выполнение служебного долга – это _____

2) служебный долг – это _____

Приложение 21

Анкета «Структура лояльности»

Уважаемый коллега!

Вы принимаете участие в исследовании особенностей понимания содержания служебного долга сотрудниками уголовно-исполнительной системы. Исследование носит строго анонимный характер. Его результаты будут использованы исключительно в обобщенном виде в научных целях для последующего совершенствования процесса психологического обеспечения работы с личным составом УИС.

В целях получения объективной общей картины просим Вас

отнестись к заполнению анкеты предельно внимательно и дать максимально достоверные ответы.

Поставьте вашу оценку сразу за вопросом:

1) оцените четкость ваших представлений о служебном долге сотрудника УИС по шкале от 0 до 4, где 0 соответствует отсутствию или крайней запутанности представлений, 1 – наличию смутных представлений, 2 – пониманию основ служебного долга, 3 – четкому пониманию общего смысла служебного долга сотрудника УИС, 4 – четкому пониманию служебного долга сотрудника УИС и критериев выбора линии поведения в соответствии с ним. Оценка: ____;

2) определите силу и характер своих эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг по шкале от 0 до 4, где преобладание отрицательных эмоций соответствует оценке 0 баллов, наличие как положительных, так и отрицательных эмоций соответствует 1 баллу, безразличие – 2 баллам, преобладание позитивных эмоций, – 3 баллам, а сильные положительные эмоции – 2 балла, менее выраженные положительные или отрицательные эмоции – соответственно +1 и –1 баллам, безразличие соответствует 0 баллов. Оценка: ____;

3) оцените от 0 до 4 соответствие своего поведения требованиям служебного долга по шкале, где 0 обозначает, что Ваше поведение в основном противоречит требованиям служебного долга, 1 – часто противоречит служебному долгу, 2 – ситуативно может быть и противоречащим и соответствующим служебному долгу, 3 – чаще соответствует служебному долгу, чем противоречит, 4 – почти всегда или всегда соответствует. Оценка: ____;

4) оцените от 0 до 4 частоту случаев, когда Вы в своей служебной деятельности допускали отклонения от требований руководящих документов, где 0 обозначает, что Вы в своей служебной деятельности постоянно отклоняетесь от требований руководящих документов, 1 – довольно часто, 2 – иногда, 3 – редко, в ситуациях, которые кажутся Вам безвыходными, 4 – никогда не отклоняетесь. Оценка: ____;

5) оцените по шкале от 1 до 10 баллов, насколько точно и объективно Вам удалось ответить на все вопросы: 1 – минимальный балл за точность и объективность, 10 – максимальный. Оценка: ____;

6) совершали Вы когда-либо действия, которые могли бы поставить под сомнение Вашу безупречность как сотрудника: 1 – да; 2 – нет. Оценка: ____.

Благодарим за участие в исследовании!

Приложение 22

Анкета «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС»

Уважаемый коллега!

Вы принимаете участие в исследовании особенностей самовосприятия сотрудников уголовно-исполнительной системы. Анкетирование носит анонимный характер. Его результаты будут использованы исключительно в обобщенном виде в научных целях для последующего совершенствования процесса психологического обеспечения работы с личным составом УИС.

В целях получения объективной общей картины просим Вас отнестись к заполнению анкеты предельно внимательно и дать максимально достоверные ответы.

Для статистической обработки данных просим как-либо отметить или вписать соответствующие Вам характеристики:

1) Ваше место работы в уголовно исполнительный системе:

Цент- ральный аппарат	Пенитен- циарное учреждение	Образо- вательное учреждение	Террито- риальный орган	Иное (впишите) _____
-----------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	-------------------------

2) Ваш возраст _____;

3) Ваше образование:

После- вузовское	Высшее (вуз УИС)	Высшее (иное)	Неза- кончен. высшее	Среднее спец.	Сред- нее	Иное (впишите) _____
---------------------	---------------------	------------------	----------------------------	------------------	--------------	-------------------------

4) стаж в УИС _____;

5) _____ отдел _____ (служба); _____

6) должность: руководитель (не руководитель)

Инструкция к заполнению анкеты

Каждый человек выполняет в своей жизни множество ролей, например для одних – он отец, для других – начальник, при этом он может быть буддистом, коллекционером и т. д.

Ниже приведена таблица, в которую в левую колонку необходимо заносить название различных ролей, которые Вам присущи, а в правую – их процентное соотношение.

Пример

Бабушка	50 %
Соседка	30 %
Член КППФ	15 %
Садовод	5 %

Постарайтесь охватить все свои социальные роли и максимально

объективно оценить их выраженность в процентах (в сумме по всем ролям должно получиться 100 %).

Роль	Выраженность в процентах

Приложение 23

Модифицированная методика «Цветовой тест отношений»

Инструкция: на каждое названное мной слово или понятие выберите и назовите цвет из этих восьми (*например: 8 цветов из методики Люшера*), который лично у вас ассоциируется с данным понятием, эмоционально подходит для этого слова.

Стимульный материал (слова называются по одному, выбор цвета записывается):

- 1) Я _____;
- 2) комфорт _____;
- 3) преданность _____;
- 4) успех _____;
- 5) правильность _____;
- 6) ожидание _____;
- 7) опасность _____;
- 8) схема _____;
- 9) служебный долг _____;
- 10) скала _____;
- 11) раздражение _____;
- 12) быстрота _____;
- 13) начальник _____;
- 14) огорчение _____;
- 15) перспектива _____;
- 16) усталость _____;
- 17) коллеги _____;
- 18) подавленность _____;
- 19) злость _____;
- 20) уход _____;
- 21) карьера _____;
- 22) надежда _____;
- 23) деньги _____;

- 24) уверенность _____;
- 25) желание _____;
- 26) терпение _____;
- 27) подмога _____;
- 28) служба _____;
- 29) напряженность _____;
- 30) принуждение _____;
- 31) интерес _____;
- 32) коллектив _____;
- 33) важность _____;
- 34) верность _____;
- 35) отвращение _____;
- 36) удовлетворение _____;
- 37) радость _____;
- 38) защита _____;
- 39) работа _____;
- 40) удовольствие _____.

Приложение 24

Модифицированная методика «Незаконченные предложения»

Инструкция: на бланке теста необходимо закончить предложения на Ваше усмотрение.

- 1) Служебный долг – это...
 - 2) Обычно люди, преданные службе...
 - 3) Выполнение служебного долга сотрудником во многом зависит от...
 - 4) Иногда людям трудно выполнить служебный долг, потому что...
 - 5) Я мог бы лучше выполнять свой служебный долг, если бы...
- Благодарим за участие!

Приложение 25

Методика «Уровень субъективного контроля»

Инструкция: внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже и отметьте на бланке ответов:

- 3 – не согласен полностью;
- 2 – не согласен частично;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- +2 – согласен частично;
- +3 – согласен полностью.

Бланк ответов

№ п/п	Утверждение	Оценка					
		+3	+2	+1	-1	-2	-3
1	Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий						
2	Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу						
3	Болезнь – дело случая: если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь						
4	Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим						
5	Осуществление моих желаний часто зависит от везения						
6	Бесполезно прилагать усилия, для того чтобы завоевать симпатию других людей						
7	Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов						
8	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной						
9	Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность						
10	Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий						
11	Когда я строю планы, то в общем верю, что смогу осуществить их						
12	То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий						
13	Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства						

14	Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут							
15	То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими							
16	Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители							
17	Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни							
18	Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства							
19	Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности							
20	В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной							
21	Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств							
22	Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать							
23	Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней							
24	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле							
25	В конце концов за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают							
26	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье							
27	Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого							
28	На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными							

29	То, что со мной случается, – дело моих рук							
30	Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе							
31	Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий							
32	Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего хочу							
33	В неприятностях и неудачах, происходивших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам							
34	Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать							
35	В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой							
36	Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения							
37	Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи							
38	Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим							
39	Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу							
40	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания							
41	В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании							
42	Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя							
43	Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей							

44	Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени и мало зависели от везения или невезения								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Обработка результатов

Обработка результатов проводится в несколько этапов.

1. С помощью ключа подсчитываются «сырые» баллы по каждой шкале.

Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. При этом баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» – с обратным знаком.

Ключ

Шкала	+	-	Σ
И _о	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
И _д	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
И _н	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
И _с	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
И _п	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
И _м	4; 27	6; 38	
И _з	13; 34	3; 23	

2. «Сырые» баллы при необходимости переводятся в стэны.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стены	«Сырые» баллы													
	И _о интервал		И _д интервал		И _н интервал		И _с интервал		И _п интервал		И _м интервал		И _з интервал	
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Приложение 26

Методика «Индекс жизненного стиля»

Инструкция: прочтите следующие утверждения. Эти утверждения описывают чувства, которые человек ОБЫЧНО испытывает, или действия, которые он ОБЫЧНО совершает. Если утверждение Вам не соответствует, поставьте знак «х» в разделе, обозначенном «Нет». Если утверждение Вам соответствует, поставьте знак «х» в разделе «Да» в месте, обозначенном круглыми скобками.

1. Я очень легкий человек и со мной легко ужиться.
2. Когда я хочу чего-нибудь, я никак не могу дождаться, когда это получу.
3. Всегда существовал человек, на которого я хотел бы походить.
4. Люди не считают меня эмоциональным человеком.
5. Я выхожу из себя, когда смотрю фильмы непристойного содержания.
6. Я редко помню свои сны.
7. Меня бесят люди, которые всеми вокруг командуют.
8. Иногда у меня появляется сильное желание пробить стену кулаком.
9. Меня раздражает тот факт, что люди слишком много задаются.
10. В мечтах я всегда в центре внимания.
11. Я человек, который никогда не плачет.
12. Необходимость пользоваться общественным туалетом, заставляет меня совершать над собой усилие.
13. Я всегда готов выслушать обе стороны во время спора.
14. Меня легко вывести из себя.
15. Когда кто-нибудь толкает меня в толпе, я чувствую, что готов толкнуть его в ответ.
16. Многое во мне людей восхищает.
17. Я полагаю, что лучше хорошенько обдумать что-нибудь до конца, чем приходить в ярость.
18. Я много болею.
19. У меня плохая память на лица.
20. Когда меня отвергают, у меня появляются мысли о самоубийстве.
21. Когда я слышу сальности, я очень смущаюсь.
22. Я всегда вижу светлую сторону вещей.
23. Я ненавижу злых людей.
24. Мне трудно избавиться от чего-либо, что принадлежит мне.
25. Я с трудом запоминаю имена.
26. У меня склонность к излишней импульсивности.
27. Люди, которые добиваются своего криком и воплями, вызывают у меня отвращение.

28. Я свободен от предрассудков.
29. Мне крайне необходимо, чтобы люди говорили мне о моей сексуальной привлекательности.
30. Когда я собираюсь в поездку, я планирую каждую деталь заранее.
31. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба разрушила весь мир.
32. Порнография отвратительна.
33. Когда я чем-нибудь расстроен, я много ем.
34. Люди мне никогда не надоедают.
35. Многое из своего детства я не могу вспомнить.
36. Когда я собираюсь в отпуск, я обычно беру с собой работу.
37. В своих фантазиях я совершаю великие поступки.
38. В большинстве своем люди раздражают меня, так как они слишком эгоистичны.
39. Прикосновение к чему-нибудь скользкому вызывает у меня отвращение.
40. Если кто-нибудь надоедает мне, я не говорю это ему, а стремлюсь выразить свое недовольство кому-нибудь другому.
41. Я полагаю, что люди обведут вас вокруг пальца, если вы не будете осторожны.
42. Мне требуется много времени, чтобы разглядеть плохие качества в других людях.
43. Я никогда не волнуюсь, когда читаю или слышу о какой-либо трагедии.
44. В споре я обычно более логичен, чем другой человек.
45. Мне совершенно необходимо слышать комплименты.
46. Беспорядочность отвратительна.
47. Когда я веду машину, у меня иногда появляется сильное желание толкнуть другую машину.
48. Иногда, когда у меня что-нибудь не получается, я злюсь.
49. Когда я вижу кого-нибудь в крови, это меня почти не беспокоит.
50. У меня портится настроение, и я раздражаюсь, когда на меня не обращают внимание.
51. Люди говорят мне, что я всему верю.
52. Я ношу одежду, которая скрывает мои недостатки.
53. Мне очень трудно пользоваться неприличными словами.
54. Мне кажется, я много спорю с людьми.
55. Меня отталкивает от людей то, что они неискренни.
56. Люди говорят мне, что я слишком беспристрастен во всем.
57. Я знаю, что мои моральные стандарты выше, чем у большинства других людей.
58. Когда я не могу справиться с чем-либо, я готов заплакать.

59. Мне кажется, что я не могу выражать свои эмоции.
60. Когда кто-нибудь толкает меня, я прихожу в ярость.
61. То, что мне не нравится, я выбрасываю из головы.
62. Я очень редко испытываю чувства привязанности.
63. Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания.
64. Я многое коллекционирую.
65. Я работаю более упорно, чем большинство людей, для того чтобы добиться результатов в области, которая меня интересует.
66. Звуки детского плача не беспокоят меня.
67. Я бываю так сердит, что мне хочется крушить все вокруг.
68. Я всегда оптимистичен.
69. Я много лгу.
70. Я больше привязан к самому процессу работы, чем к отношениям, которые складываются вокруг нее.
71. В основном люди несносны.
72. Я бы ни за что не пошел на фильм, в котором слишком много сексуальных сцен.
73. Меня раздражает то, что людям нельзя доверять.
74. Я буду делать все, чтобы произвести хорошее впечатление.
75. Я не понимаю некоторых своих поступков.
76. Я через силу смотрю кинокартины, в которых много насилия.
77. Я думаю, что ситуация в мире намного лучше, чем большинство людей думают.
78. Когда у меня неудача, я не могу сдержать плохого настроения.
79. То, как люди одеваются сейчас на пляже – неприлично.
80. Я не позволяю своим эмоциям захватывать меня.
81. Я всегда планирую наихудшее, чтобы не быть застигнутым врасплох.
82. Я живу так хорошо, что многие люди хотели бы оказаться в моем положении.
83. Как-то я был так сердит, что сильно саданул по чему-то и случайно поранил себя.
84. Я испытываю отвращение, когда сталкиваюсь с людьми низкого морального уровня.
85. Я почти ничего не помню о своих первых годах в школе.
86. Когда я расстроен, я невольно поступаю, как ребенок.
87. Я предпочитаю больше говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах.
88. Мне кажется, что я не могу закончить ничего из того, что начал.
89. Когда я слышу о жестокостях, это не трогает меня.
90. В моей семье почти никогда не противоречат друг другу.

91. Я много кричу на людей.
92. Ненавижу людей, которые топчут других, чтобы продвинуться вперед.
93. Когда я расстроен, я часто напиваюсь.
94. Я счастлив, что у меня меньше проблем, чем у большинства людей.
95. Когда что-нибудь расстраивает меня, я сплю более, чем обычно.
96. Я нахожу отвратительным, что большинство людей лгут, для того чтобы добиться успеха.
97. Я говорю много неприличных слов.

Регистрационный бланк к методике ИЖС

Возраст Пол № исп.

Отв.	Нет	Да							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1		()							
2				()					
3					()				
4								()	
5									()
6			()						
7						()			
8							()		
9						()			
10					()				
11			()						
12									()
13								()	
14				()					
15							()		
16		()							
17								()	
18				()					
19			()						
20							()		
21									()
22		()							

23						()			
24					()				
25			()						
26				()					
27						()			
28		()							
29					()				
30								()	
31							()		
32									()
33				()					
34		()							
35			()						
36								()	
37					()				
38						()			
39									()
40							()		
41						()			
Отв.	Нет	Да							
		A	B	C	D	E	F	G	H
42		()							
43			()						
44								()	
45					()				
46									()
47							()		
48				()					
49			()						
50				()					
51		()							
52					()				
53									()
54							()		
55						()			
56								()	

57									()
58				()					
59			()						
60							()		
61		()							
62								()	
63						()			
64					()				
65					()				
66			()						
67							()		
68		()							
69				()					
70								()	
71						()			
72									()
73						()			
74					()				
75			()						
76							()		
77		()							
78				()					
79									()
80								()	
81								()	
82		()							
83							()		
84						()			
Отв.	Нет	Да							
		A	B	C	D	E	F	G	H
85			()						
86				()					
87								()	
88				()					
89			()						
90		()							

91							()		
92						()			
93				()					
94		()							
95				()					
96						()			
97							()		

№ >	Название шкал	Номера утверждений	N
A	Отрицание	1, 16, 22, 28, 34, 42, 51, 61, 68, 77, 82, 90, 94	12
B	Подавление	6, 11, 19, 25, 35, 43, 49, 59, 66, 75, 85, 89	12
C	Регрессия	2, 14, 18, 26, 33, 48, 50, 58, 69, 78, 86, 88, 93, 95	14
D	Компенсация	3, 10, 24, 29, 37, 45, 52, 64, 65, 74	10
E	Проекция	7, 9, 23, 27, 38, 41, 55, 63, 71, 73, 84, 92, 96	13
F	Замещение	8, 15, 20, 31, 40, 47, 54, 60, 67, 76, 83, 91, 97	13
G	Рационализация	4, 13, 17, 30, 36, 44, 56, 62, 70, 80, 81, 87	12
H	Реактивное образование	5, 12, 21, 32, 39, 46, 53, 57, 72, 79,	10

Интерпретация: ключ к тесту соответствует шапке таблицы, то есть шкалам от А до Н,

где А – максимальное количество баллов 13, один балл 7,692 %;

В – максимальное количество баллов 12, один балл 8,333 %;

С – максимальное количество баллов 14, один балл 7,142 %;

Д – максимальное количество баллов 10, один балл 10 %;

Е – максимальное количество баллов 13, один балл 7,692 %;

Ф – максимальное количество баллов 13, один балл 7,692 %;

Г – максимальное количество баллов 12, один балл 8,333 %;

Н – максимальное количество баллов 10, один балл 10 %.

Далее получаемые «сырые» баллы (путем умножения на процент одного балла соответствующей диспозиции) переводятся в проценты, диспозиции сравниваются по выраженности, и строится индивидуальный профиль испытуемого. Для упрощения проценты могут быть переведены в баллы.

Содержание

Введение	3
Часть I. Обладание индивидуальными профессионально важными качествами как фактор эффективности служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы	5
1. Понятие и структура профессионально важных качеств	5
2. Общие профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы	9
3. Профессионально важные качества отдельных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы	12
Профессионально важные качества сотрудников отдела специального назначения	19
Профессионально важные качества сотрудников отдела охраны	23
Профессионально важные качества сотрудников воспитательного отдела	25
Профессионально важные качества сотрудников психологической службы	28
Профессионально важные качества сотрудников оперативной службы уголовно-исполнительной системы	30
4. Диагностика и развитие профессионально важных качеств сотрудников УИС	31
Заключение к части I	40
Список литературы	41
Часть II. Служебная лояльность как фактор эффективности служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы	43
1. Исследования лояльности государственных служащих в структуре исследования проблем лояльности персонала	43
2. Обзор исследований лояльности государственных служащих	46
3. Применимость основ теории служебной лояльности к деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России	68

4. Пилотажное эмпирическое исследование психологических основ служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы	73
Методика «Цветовой тест отношений»	82
Заключение к части II	102
Список литературы к части II	108
Приложения	114
Приложение 1	114
Приложение 2	115
Приложение 3	116
Приложение 4	117
Приложение 5	118
Приложение 6	119
Приложение 7	120
Приложение 8	121
Приложение 9	122
Приложение 10	123
Приложение 11	124
Приложение 12	125
Приложение 13	126
Приложение 14	127
Приложение 15	128
Приложение 16	129
Приложение 17	131
Приложение 18	132
Приложение 19	133
Приложение 20	134
Приложение 21	134
Приложение 22	136
Приложение 23	137
Приложение 24	138
Приложение 25	138
Приложение 26	143