

необходимости и, напротив, лицо, позитивно относящееся к необходимости выполнять служебный долг, не всегда реализует это отношение на практике. Вместе с тем, то же исследование ожидаемо показало наличие значимой прямой корреляционной связи между уровнем знаний служебных обязанностей и их реализацией.

Еще одной сложность формирования служебной лояльности является невозможность учета всего разнообразия и сложности реально складывающихся ситуаций и полной алгоритмизации служебных решений и действий во всех этих ситуациях. Поэтому служебную лояльность невозможно сформировать лишь в ходе профессиональной подготовки. В определенной степени служебная лояльность формируется лишь опытным путем, применения разрешения сложных ситуаций и формирования на этой основе индивидуальных прагматических суждений, способствующих принятию адекватных решений в сложных ситуациях.

В заключение можно обратить внимание на такую проблему формирования служебной лояльности, как несоответствие личного потенциала сотрудника задачам оперативно-служебной деятельности прежде всего в плане аналитических и прогностических способностей, а также и эмоционально-волевых характеристик личности, без которых затруднительно адекватное принятие служебных решений и их реализация. Таким образом, успешное формирование служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов достигается не только целенаправленным ведением подобной работы, но и качественным подбором кадров правоохранительных органов.

УДК 35.08:343.83

С. В. Горностаев

СЛУЖЕБНАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОЕ КАЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Профессионально важные качества конкретного специалиста – это устойчивые характеристики его личности, проявляющиеся в профессиональной деятельности и обеспечивающие ее эффективность.

Одним из ключевых требований к личности сотрудника правоохранительных органов, также как и других лиц, состоящих на государственной службе, является их служебная лояльность.

Слово «лояльность» в современном языке трактуется неоднозначно и имеет большой спектр значений от обозначения поведения до обозначения понимания соотношения с объектом лояльности и эмоций в его адрес. В каждом из этих значений также присутствуют колебания эмоциональной составляющей

от нейтралитета до крайне позитивных характеристик. При этом в неформальной, бытовой сфере это слово чаще употребляется в значении нейтралитета, терпимости и толерантности, подразумевает эмоциональное отношение. В формальной, в том числе профессионально-служебной сфере больший вес в содержании слова «лояльность» приобретает поведенческая сторона, но вместе с тем подразумевается позитивное эмоциональное отношение к объекту лояльности, осознание единства или связи с субъектом лояльности.

Учитывая описанные выше значения, отметим параллель, которую можно провести между содержанием понятий «лояльность» и «отношение». Раскрыл сущность понятия «отношение» в психологии В.Н. Мясищев в качестве системообразующего элемента личности, характеризующего связи личности с различными сторонами действительности, включающего в себя познавательный, эмоциональный и поведенческий компоненты. С учетом такого сходства можно предположить, что лояльность – это отношение.

Для уточнения смысла термина «служебная лояльность» необходимо проанализировать содержание слова «лояльность» именно в контексте служебной деятельности.

Под службой чаще всего понимается деятельность в пользу объекта службы, связанная со специальным социальным статусом субъекта службы или принятием на себя субъектом неких обязательств перед объектом службы. Исходя из этого служебную лояльность можно рассматривать как отражение в сознании и поведении служащего его взаимосвязи с объектами, в пользу которых предполагается служба.

Публично-правовой характер отношений, в которые включается служащий, поступающий на государственную службу, смещают традиционное понимание объекта лояльности, которые чаще всего персонифицируются, т. е. отождествляются с отдельными лицами.

В случае с государственными служащими основным объектом лояльности теоретически выступает закон, о чем свидетельствуют, в частности, тексты присяг, приносимые сотрудниками правоохранительных органов. Проявление лояльности к общественным интересам у госслужащих должно проявляться через соблюдение законов, принятых делегированными обществом представителями. Именно закон в демократических государствах выступает механизмом урегулирования, согласования, систематизации и иерархизации интересов потенциальных объектов лояльности государственных служащих – общества, государства в лице правящих политиков и конкретных руководителей сотрудников правоохранительных органов. Однако закон – это всего лишь теоретический конструкт, деперсонифицированный институт, поэтому ему нельзя служить в классическом понимании этого слова. Служение в данном случае может проявляться в исполнении его положений. В связи с чем центральным элементом служебной лояльности, видимо, является соблюдение положений документов, регламентирующих правовой статус и деятельность служащих. В свою

очередь, ключевым элементом регламентации деятельности служащих являются их обязанности.

Принимая обязательства, сопутствующие служебному статусу, служащий тем самым одновременно заявляет о своих возможностях реализовывать определенное поведение и соглашается с его необходимостью для себя. Тем не менее принятые обязательства не всегда реализуются в реальной деятельности в силу как объективных обстоятельств, так и субъективных индивидуально-психологических причин. Поэтому можно говорить о различной степени служебной лояльности того или иного сотрудником.

Таким образом, можно понимать служебную лояльность как отношение сотрудника к обязанностям, проистекающим из его служебного статуса.

Исходя из структуры понятия «отношение», предложенной В.Н. Мясичевым, сотрудник правоохранительных органов должен соблюдать обязательства, предусмотренные его служебным статусом на основе понимания этих обязанностей и позитивного отношения к ним. Именно такое сочетание внутренних предпосылок и внешних проявлений и может быть расценено как максимальная степень служебной лояльности профессионально-значимого качества сотрудников правоохранительных органов.

При этом важно понимать, что существуют различные варианты проявления служебной лояльности, когда не все компоненты этого комплексного качества развиты равномерно. Основным критерием комплексной оценки служебной лояльности является все же деятельность, однако до конца она не может отождествляться с деятельностью, т. к. проявление психологических предпосылок в значительной мере опосредуется и внешними обстоятельствами. Поэтому для диагностики служебной лояльности как профессионально-важного качества необходим комплекс методик, способный оценить как внутренний (познавательный и эмоциональный), так и внешний (служебное поведение) компоненты.

Отличие текущего уровня служебной лояльности от максимального может возникать не только за счет слабого, однако равномерного развития каждого из перечисленных компонентов, но и из-за дисбаланса развития компонентов. Что формирует необходимость индивидуального подхода к формированию и развитию служебной лояльности у сотрудников правоохранительных органов.