

На правах рукописи



ГОРНОСТАЕВ Станислав Викторович

**СЛУЖЕБНАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ: ИНТЕГРАТИВНАЯ ТЕОРИЯ
И ТЕХНОЛОГИИ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ)**

**Специальность 19.00.06 – Юридическая психология
(психологические науки)**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

доктора психологических наук

Рязань – 2021

Работа выполнена в федеральном казенном образовательном учреждении высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний».

Научный консультант **Поздняков Вячеслав Михайлович,**
доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Базаров Тахир Юсупович,**
доктор психологических наук, профессор;
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова», кафедра социальной психологии факультета психологии, профессор;

Волков Александр Александрович,
доктор психологических наук, профессор;
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», кафедра правовой культуры и защиты прав человека, профессор;

Ульянина Ольга Александровна,
доктор психологических наук, доцент;
Федеральный ресурсный центр психологической службы в системе образования федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия образования», руководитель

Ведущая организация **федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»**

Защита состоится 18 июня 2021 года в 11:00 на заседании диссертационного совета Д 229.003.04 на базе федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (390000, Рязань, ул. Сенная, 1).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» по адресу: 390000, Рязань, ул. Сенная, 1, и на сайте ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» <https://apu.fsin.gov.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Е.Е. Гаврина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования. Лояльность является одной из ключевых составляющих при научном решении многогранной проблемы оптимального функционирования личности в профессиональной группе, актуальна для практики совершенствования работы с персоналом и обеспечения безопасности в организациях, в том числе в системе учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России).

О возросшем в отечественной психологии и смежных науках за последнее время интересе к проблематике лояльности свидетельствует разнообразие посвященных ей публикаций (О. В. Андрющенко, Т. Ю. Базаров, С. С. Баранская, Я. В. Берлизева, О. Н. Бобрус, С. В. Голубков, В. И. Доминяк, Р. А. Долженко, С. В. Ильинский, А. В. Ковров, М. А. Лячин, Е. Р. Миронова, О. Г. Овчинникова, К. Э. Оксинайд, Н. В. Омельченко, М. Б. Перфильева, М. В. Полосухина, Л. Г. Почебут, А. Г. Санина, Н. В. Серкова, Г. А. Стародубцева, Г. С. Солдаткина, К. В. Харский, А. В. Шакурова, Б. А. Ясько и др.), в том числе по юридико-психологической тематике (В. В. Ермолаев, Ю. В. Крымова, Д. В. Сочивко, А. В. Оболонский, М. В. Педыч и др.).

Применение в исследованиях конструкта лояльности, понимаемого как соответствие личностной ориентации и деятельности члена группы сложившейся системе групповых норм, открывает возможности для решения целого спектра вопросов, касающихся личностно-групповых связей, развития и функционирования организаций, регуляции социального поведения людей в различных сферах. В отношении перспективного развития юридической психологии как науки и области психопрактики актуально обоснование интегративного методолого-теоретического подхода к лояльности, ориентирующего на учет закономерностей и механизмов ее проявления при осуществлении законотворческой, правоохранительной, правоприменительной и правоисполнительной деятельности.

Проблема лояльности в системе государственной службы, к которой относится и ФСИН России, особо значима для общества, так как государственные структуры предназначены для удовлетворения его потребностей, а лояльность государственных служащих группам, к которым они причастны в профессионально-служебной сфере, в силу влияния этих групп на своих членов, является важной детерминантой адекватного служебного поведения и выполнения служащими своих функций в госоргане и долга перед обществом.

Проблемы служебной лояльности сотрудников ФСИН России обостряются рядом негативных факторов, отмеченных в Концепции развития уголовно-

исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, а именно: низким престижем службы в уголовно-исполнительной системе России (далее – УИС) среди населения; увеличением криминальной зараженности лиц, содержащихся в исправительных учреждениях; активным противодействием находящихся на свободе криминальных «авторитетов» надлежащему исполнению сотрудниками служебных обязанностей; важностью профилактики фактов коррупции. Лояльность группам, нормы которых согласуются с миссией госорганов в обществе, является одним из важных факторов, помогающих сотрудникам ФСИН России осознавать значимость своей службы и противостоять давлению криминалитета. При этом лояльность, базирующаяся на усвоении личным составом УИС одобряемых обществом смыслов и способов профессионально-служебной деятельности, укрепляет законность, снижает служебные риски и одновременно открывает возможности для позитивной просоциальной самореализации личности и успеху групп и организаций в профдеятельности.

С учетом приведенных моментов, а также факта востребованности со стороны психологической службы ФСИН России методического инструментария для диагностики лояльности и профилактики негативных проявлений среди личного состава нами и была избрана тема настоящего исследования.

Степень разработанности темы исследования. Феномен лояльности был концептуально рассмотрен с психологических позиций преимущественно зарубежными учеными (I. Boszormenyi-Nagy, G. D. H. Cole, J. Connor, G. P. Fletcher, T. W. Fletcher, M. Grodzins, W. James, S. Keller, J. Kleinig, Ch. E. Merriam, T. Parsons, J. Royce, E. A. Singer, G. Spark, U. G. Weatherly, L. C. Wynne и др.), выдвинувшими положения, касающиеся понятия лояльности, ее структуры, детерминирующих факторов, механизмов и функций. Однако современные исследователи, в том числе отечественные (Р. Thornberry, В. И. Доминяк, О. Н. Бобрус, С. С. Баранская и др.), отмечают, что в науке так и не сложилось общепринятого представления о лояльности. Знания о ней представляют собой конгломерат противоречивых концепций и эмпирических данных, не связанных единой теоретико-методологической базой и нередко противоречащих друг другу.

В отсутствие общепринятого понимания в каждой отрасли научного знания, где изучается проблематика лояльности, сформировался свой спектр ее интерпретаций, которые, как правило, привязаны к каким-то ее частным аспектам и проявлениям, размывающим суть феномена. В исследованиях наблюдается и неоправданное применение термина «лояльность» к явлениям, не соответствующим ее ключевым признакам из-за редукционизма, смешения или подмены понятий.

Это препятствует прогрессу в отраслевых исследованиях лояльности, в том числе проводимых в отношении различных категорий служащих.

Психологические вопросы лояльностей государственных и муниципальных служащих в наибольшей степени были рассмотрены такими авторами, как G. De Graaf, M. Kasiński, S. Maynard-Moody, A. M. Mentzelopoulos, M. Musheno, A. Twijnstra, S. H. Wellisz, М. В. Педыч. Вопросы лояльности военнослужащих анализировались в работах P. A. Gade, S. Coleman, W. R. Schumm, N. Sherman, R. B. Tiggler. Лояльность служащих органов полиции изучали R. E. Adams, T. A. Arcury, R. Ewin, M. C. De Lemos, J. Kleinig, P. Van Reenen, W. M. Rohe, В. В. Ермолаев и др. Однако авторы по-разному трактовали суть лояльности, делали акцент преимущественно на раскрытии ее деонтологического либо сугубо феноменологического характера, что затрудняет создание эффективных психотехнологий решения проблемы лояльности.

Анализ публикаций свидетельствует о том, что близкие к проблематике служебной лояльности теории (например, теория организационной лояльности) обычно не учитывают многоаспектности социально-правового статуса государственных служащих, так как рассматривают далеко не все виды групп, действующих в профессионально-служебной среде и выступающих объектами лояльности государственных служащих. Кроме того, в них не учтена специфика групп госслужащих, обусловленная правовой направленностью их деятельности, а также моральных и иных обязательств перед обществом, предполагаемых служебным статусом.

В рамках отечественной пенитенциарной психологии проблема служебной лояльности сотрудников ФСИН России затрагивалась только Ю. В. Крымовой и Д. В. Сочивко, которые изучали лояльность курсантов своему вузу. Близкими к рассматриваемой теме можно признать исследования регуляции служебного поведения групповыми нормами и ценностями (Т. В. Щеголева), организационной культуры сотрудников УИС, выступающей объединяющей основой психоповеденческой интеграции сотрудников (А. В. Чечкова, Е. Е. Гаврина, Р. Н. Киселева), а также зарубежные исследования культуры «членского поведения» сотрудников пенитенциарных учреждений (C. Culliver, R. Sigler, B. McNeely, E. Lambert, N. Hogan, M. Griffin), хотя их авторами и не употреблялся термин «лояльность». Кроме того, в отношении сотрудников пенитенциарных учреждений за рубежом изучались пересекающиеся с лояльностью феномены вовлеченности, удовлетворенности, организационной приверженности, восприятия служебной социальной среды (D. N. Baker, S. Barton, D. M. Britton, D. K. Cheeseman,

B. Garland, M. Griffin, G. J. Guo, J. Hepburn, N. Hogan, M. Jenkins, Sh. Jiang, E. Lambert, T. Kelley, B. Kim, F.M. Law, L.A. Leip, W. McCarty, E. Paoline, J. B. Stinchcomb, K. A. Tucker-Gail, S. G. Vickovic, S. Wambold, R. Zhao).

Однако до настоящего времени системного исследования психологических проблем служебной лояльности сотрудников УИС не проводилось, поэтому наблюдаются противоречия между: 1) необходимостью ориентации в отраслевом исследовании на целостность содержания феномена лояльности и ее недостаточной разработанностью на общенаучном уровне; 2) необходимостью учета специфических особенностей лояльности служащих профессионально-служебным группам и недостаточной изученностью их специфики; 3) потребностью в технологиях влияния на лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам и отсутствием знаний о ее психологической динамике и детерминации.

С учетом недостаточной научной разработанности проблемы служебной лояльности сотрудников ФСИН России, а также отсутствия психологически обоснованных технологий мониторинга и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России востребованы многоплановое и многоуровневое изучение проблемы, а также разработка эффективных психотехнических средств.

Цель исследования – обосновать интегративный методолого-теоретический подход и разработать концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России, которые обеспечат многоплановость исследований ее проявлений, а также создание технологий мониторинга, психокоррекции и оптимизации лояльности у личного состава, способствующих повышению безопасности и эффективности профдеятельности групп, органов и учреждений УИС.

Объект исследования – служебная лояльность сотрудников ФСИН России.

Предмет исследования – теоретические основания конструкта служебной лояльности и методический инструментарий его изучения у сотрудников ФСИН России, позволяющие выявлять у личного состава различных профессионально-служебных групп ее детерминацию и психологические особенности развития, создавать психотехнологии управления персоналом.

Гипотезы исследования:

1. Построение научно обоснованной интегративной теории лояльности в условиях имеющихся теоретических противоречий и фрагментарности в исследованиях данного феномена может быть обеспечено применением историографического, категориально-понятийного и расширенного методолого-теоретического анализа в выявлении его сущности, детерминации, закономерностей и механизмов развития.

2. Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России должна учитывать особенности их статуса и деятельности как государственных служащих, а поэтому, подчиняясь общим психологическим закономерностям и механизмам проявления феномена лояльности человека к группам принадлежности, имеет специфику по детерминации и развитию у различных категорий личного состава, проявляясь в виде психической репрезентации лояльностей контрастным профессионально-служебным и иным группам.

3. В силу закрытости социальной среды органов и учреждений УИС и повышенного контроля безопасности среди личного состава изучение особенностей служебной лояльности у различных категорий сотрудников ФСИН России должно вестись на основе методического инструментария проективного плана, позволяющего избежать социальной желательности и иных субъективных искажений и многопланово раскрыть особенности индивидуальной психической репрезентации лояльностей контрастным профессионально-служебным и иным группам.

4. Лояльностью сотрудников ФСИН России конкретным профессионально-служебным группам можно управлять посредством технологий психологического и организационно-средового влияния на их индивидуально-психическую репрезентацию у личного состава в процессе профессионального становления и солидаризации с ценностями и нормами групп членства.

Для проверки гипотез и достижения указанной цели были поставлены и решены следующие **задачи исследования**:

1. Выявить на основе историографического анализа причины трансформаций в понимании лояльности человека группе принадлежности и современные тенденции в изучении феномена лояльности.

2. Раскрыть основания разработки интегративной теории лояльности.

3. Рассмотреть проблемы релевантности применения интегративной теории лояльности в отраслевых исследованиях.

4. Наметить ориентиры в исследовании специфики лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам.

5. Обосновать концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России и показать практическое ее значение в регуляции поведения разных категорий личного состава.

6. Разработать программу исследования по эмпирической проверке концепции служебной лояльности на сотрудниках ФСИН России и апробировать авторские методики психодиагностики.

7. Изучить детерминирующие факторы и особенности психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России разных должностных категорий профессионально-служебным и иным группам.

8. Дать на основе результатов эмпирического исследования психологическую характеристику служебной лояльности сотрудников различных структурных подразделений в уголовно-исполнительной системе.

9. Обосновать основы создания и применения технологий в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России.

10. Провести эксперимент по апробации технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России.

11. Разработать рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности у сотрудников и внедрить их в уголовно-исполнительную систему.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

– осуществлен историографический анализ с периодизацией этапов в понимании сущности феномена лояльности и классификацией подходов к ее изучению;

– выделены сущностные характеристики и методолого-теоретические основания разработки интегративной теории лояльности, объединяющей психологическую и поведенческую стороны феномена, а также его индивидуальный и социальный аспекты;

– рассмотрены проблемы релевантности применения интегративной теории лояльности в отраслевых исследованиях, в том числе в исследовании служебной лояльности сотрудников ФСИН России;

– обоснована концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России, учитывающая специфику их статуса и деятельности как государственных служащих и профессионального функционала конкретных категорий личного состава в органах и учреждениях ведомства;

– реализован с учетом разработанных авторских методик комплексный подход к психологической диагностике лояльности сотрудников ФСИН России различным профессионально-служебным и иным группам, базирующийся на анализе особенностей репрезентации этих групп в индивидуальном сознании;

– установлены ключевые компоненты индивидуальной психической репрезентации лояльности группе принадлежности, индивидуально-психологические механизмы функционирования лояльности;

– выявлены общие и специфические психологические детерминанты и динамика формирования лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам;

- дана психологическая характеристика служебной лояльности сотрудников различных структурных подразделений в уголовно-исполнительной системе;
- проведена экспериментальная апробация технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России, доказавшая эффективность включения отчужденных лиц в жизнь коллективов учебных групп;
- разработаны рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы, обоснованные в организационно-правовом, содержательно-методическом и процедурно-процессуальном аспектах.

Теоретическая значимость работы. Уточнена сущность феномена лояльности с показом его отличий от смежных и схожих понятий и дано определение, раскрывающее его многоаспектность и одновременно целостность как психоповеденческого феномена. Научная проблема служебной лояльности впервые решена на общенаучном, частнонаучном (отраслевом) и технологическом уровнях. Обращение к положениям субъектно-соучаствующего и деятельностного подходов позволило перейти от комплексного к системному анализу феномена лояльности, интегрировать зарубежные исследования лояльности и отечественные разработки. Обоснованные основания интегративной теории лояльности человека группе его принадлежности не только объединили положения ранее созданных подходов, но и позволили преодолеть имеющиеся противоречия, выступая общей теоретико-методологической базой для дальнейших исследований феномена. Показаны возможности создания и развития на базе интегративной теории лояльности отраслевых концепций и их практического применения.

Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России, раскрывая ее ключевые трансконтекстные характеристики и механизмы по служащим подразделениям с разным профессиональным функционалом и социально-психологическим статусом в органах и учреждениях ведомства, создала основу для соблюдения релевантности выявления особенностей проявления феномена и сопоставления результатов эмпирического исследования, в том числе в аспекте понимания детерминант и психологических механизмов интеграции личного состава в профессионально-служебные группы, а также влияния этих групп на служебное поведение. Теория служебной лояльности сотрудников ФСИН России раскрыла целый пласт факторов субъектной активности, связанной с лояльностью сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам. Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России отразила взаимосвязь психологических особенностей индивидуальной профессиональной деятельности

с нормами и ценностями различных служебных групп и организации в целом. Пенитенциарная психология пополнилась психологическими фактами в отношении мотивации, идентификации и особенностей социальной интеграции в профессионально-служебной сфере отдельных категорий сотрудников ФСИН России.

Практическая значимость исследования. Разработанный комплекс психодиагностических методик и психотехнологий управления лояльностью персонала, внедренный в работу с сотрудниками ФСИН России, позволяет: повысить эффективность отбора на службу и адаптации новых сотрудников в коллективе; улучшить социально-психологический климат и служебное взаимодействие в подразделениях; профилактировать конфликты; создать условия для профессионально-личностного развития и благополучия госслужащих; мотивировать служащих к соблюдению законности в их деятельности и повышению ее эффективности. Технологии мониторинга и оптимизации служебной лояльности позволяют определять наиболее предпочтительные для личного состава профессионально-служебные группы лояльности, выявить конкретных лиц и категории сотрудников, заслуживающих повышенного внимания с точки зрения необходимости оптимизации их служебной лояльности. Разработанные диссертантом рекомендации в результате их внедрения в практику органов и учреждений УИС, а также в воспитательную работу в ведомственных вузах показали свою эффективность в повышении управляемости служебной деятельности сотрудников ФСИН России.

Методический инструментарий и материалы диссертации широко используются в практике деятельности психологов ФСИН России, учебном процессе ведомственных образовательных организаций, в том числе зарубежных стран.

Методология и методы исследования.

Общефилософской методологической основой исследования является диалектико-материалистический подход, предполагающий в качестве источника возникновения проблем общественную практику, выступающую одновременно отправной точкой их познания и практического разрешения.

Основные методологические принципы исследования:

– общенаучные принципы: 1) историзма, то есть изучения объектов познания в динамике их развития с учетом его условий (В. Джамбаттиста, В. Дильтей, И. Г. Фихте и др.); 2) диалектической преемственности, то есть конструктивного применения ранее полученных научных результатов (Г. В. Ф. Гегель, Г. И. Исаенко, Э. А. Баллер и др.); 3) системного подхода, то есть целостного и многоуровневого рассмотрения явлений (А. А. Богданов, Л. Фон Бергаланфи, Г. Саймон, И. В. Блауберг, П. Друкер, Б. Ф. Ломов и др.);

– общепсихологические принципы: 1) вероятностного детерминизма (В. М. Бехтерев, Б. Ф. Ломов и др.); 2) единства сознания и деятельности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев и др.); 3) развития (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, Л. И. Анцыферова, Е. А. Климов, А. В. Петровский и др.);

– отраслевые принципы: 1) законности как правомерности путей получения и применения научно-практических результатов в отношении объектов правового регулирования и субъектов правоприменения (А. Р. Ратинов, А. В. Дулов, Б. Я. Петелин, А. М. Столяренко); 2) социальной значимости как ориентации на получение результатов, имеющих общественное значение (Б. Д. Парыгин); 3) методологические ориентиры юридической психологии, обоснованные А. Р. Ратиновым, А. М. Столяренко, В. М. Поздняковым, Ф. С. Сафуановым, Д. В. Сочивко, А. Н. Суховым.

Основаниями создания интегративной теории лояльности человека группе его принадлежности послужили, в первую очередь, концепции рациональной лояльности Дж. Ройса, естественной лояльности А. Роджерса, множественности лояльностей Дж. Коула и Ю. Уэверли, идентификационные концепции лояльности М. Гродзинса, Т. Флэтчера и Г. Флэтчера и эмотивистские концепции лояльности Р. Эвина и Дж. Коннора, социосистемные концепции лояльности Т. Парсонса, Л. Уинна, И. Босормени-Надя и Дж. Спарк, а также тектология А. Богданова, концепции идентификации З. Фрейда, Э. Толмана, Дж. Тернера, Дж. Таджфела, теории деятельности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев), индивидуального и коллективного субъекта (С. Л. Рубинштейн, А. И. Донцов, А. В. Брушлинский, А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, Р. М. Шамионов, З. И. Рябикина, К. М. Гайдар и др.), культурно-исторические концепции Л. С. Выготского и Э. Боша, концепции референтных групп М. Шерифа, Г. Келли, Р. Мертона, теория социальной организации П. Блау и У. Скотта, концепция социальных полей П. Бурдьё, теория отношений В. Н. Мясищева, теория деятельностного опосредствования межличностных отношений А. В. Петровского и В. В. Шпалинского, концепция персонализации В. А. Петровского, теория социальной перцепции и общения А. А. Бодалева, концепция образно-знаковых систем В. С. Мухиной, социально-психологическая концепция соучастия в деятельности Б. Д. Парыгина, концепция социально-психологического пространства А. Л. Журавлева и А. Б. Купрейченко, концепции включенности А. С. Чернышева, В. В. Клименко, С. Г. Елизарова и А. В. Сидоренкова и концепции внутригрупповых взаимоотношений И. Р. Сушкова и А. В. Кидинова, концепция социализации в со-бытии с Другим Р. М. Шамионова, концепция межличностного согласования О. С. Анисимова.

Методологический переход от интегративной теории лояльности к концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России был обеспечен применением категориального аппарата теоретической психологии (А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский, В. А. Петровский), концептуальными положениями А. В. Петровского, В. А. Петровского и О. С. Анисимова о специфике деятельностного и статусного опосредования межличностной интеграции. Для формирования концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России также опирались на работы, описывающие реальное (М. Голден, Г. Де Граф, С. Мейнард-Муди и М. Машено) и идеальное (А. Мецелополос, С. Веллиш, М. Касински, А. В. Оболонский, М. В. Педыч) содержание психоповеденческих паттернов групп лояльности служащих и механизмы влияния служебной лояльности на служебную деятельность. Вопросы системной связанности и проявлений различных лояльностей в профессионально-служебной деятельности разрабатывались под влиянием трансдискурсной концепции правоохранительной деятельности, изложенной в работах Ю. А. Шаранова, В. М. Статного и В. Н. Устюжанина.

Исследование проводилось в рамках четырех этапов.

На теоретическом этапе (май 2012 г. – июнь 2016 г.) проведен историографический анализ исследований феномена лояльности, разработаны теоретико-методологические основы создания интегративной и частных теорий лояльности, изучены социально-правовые особенности статуса и деятельности государственных служащих, и в частности сотрудников ФСИН России, определен дизайн диссертационного исследования.

На эмпирическом этапе (июль 2016 г. – июнь 2017 г.) разработана и апробирована диагностическая батарея методик, применение которой позволило выявить особенности индивидуальной психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, а также ее детерминирующие факторы и динамику развития, установлена специфичность лояльностей личного состава в различных структурных подразделениях уголовно-исполнительной системы, а также особенности служебной лояльности сотрудников ФСИН России различных категорий.

На экспериментальном этапе (июль – декабрь 2017 г.) на материале, полученном в ходе работы с курсантами Академии ФСИН России, был спланирован и проведен эксперимент, направленный на проверку возможностей психокоррекции лояльностей у профессионально отчужденных лиц своим учебным группам и определение психотехнических средств повышения их субъектной активности в профессиональном становлении.

На обобщающе-внедренческом этапе (октябрь 2017 г. – март 2020 г.) на основе результатов, полученных в диссертационном исследовании, разработаны рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России, в том числе с оценкой их эффективности в деятельности территориальных органов УИС 23 субъектов Российской Федерации.

Выборку основного эмпирического исследования составили 2786 респондентов, представляющих все иерархические уровни и все основные отделы и службы ФСИН России 76 субъектов Российской Федерации.

В эмпирических исследованиях использовались следующие методы:

– организации исследования – выборочный с квотированием генеральной совокупности;

– сбора информации – фокус-группы, авторская модификация методики «Незаконченные предложения», диагностическая беседа, а также компьютеризированные в среде программы Psychometric Expert 9.0.4 методики: Вспомогательный тест допуска к исследованию «Вход»; Анкеты диагностики социально-демографических и профессионально-служебных характеристик участников исследования «Анкета 1» и «Анкета 2»; Адаптированная под цели исследования методика цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина; Анкета «Субъективная оценка интегрированности»; Методика «Свободная сортировка объектов» Р. Гарднера – В. А. Колги; Методика «Диагностика межличностных отношений (Я-реальный)» (Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек) – (ДМО) в адаптации Л. Н. Собчик;

– обработки и анализа информации – графический анализ, корреляционный и кластерный анализ, метод главных компонент, тест хи-квадрат Пирсона, угловое преобразование Фишера, Т-критерий Уилкоксона. Для обработки данных использовались специализированные программы SPSS Statistics 17.0, Statistica 6.0 и Psychometric Expert 9.0.4.

Положения, выносимые на защиту:

1. Основа интегративной теории лояльности человека группе принадлежности базируется на понимании ее как соответствия психоповеденческих характеристик представителя группы сложившейся системе групповых норм, отражающих и закрепляющих групповую идентичность, общегрупповые чувства и отношения, систему мотивационных детерминант и особенностей проявления активности представителей группы.

2. Применение деятельностного и субъектно-соучаствующего методологических подходов позволило разработать концепцию служебной

лояльности сотрудников ФСИН России, специфику которой определяют факторы многослойности формального статуса личного состава как госслужащих и нормативно закрепленные социальные ожидания общества, особенности просоциальной субъектной активности служащего в групповом самоопределении, системе отношений и ведущей деятельности служебно-профессиональных групп.

3. Восприятие сотрудниками ФСИН России сравнительно низкого престижа уголовно-исполнительной системы среди правоохранительных органов, неоднозначного отношения разных социальных слоев населения к работникам пенитенциарных учреждений, влияния атрибутов тюремной субкультуры и постоянный стресс в работе могут вести к снижению их лояльностей к служебно-профессиональным группам и проявлению профессиональных деструкций, в том числе вплоть до профотчуждения.

4. Лояльность сотрудников ФСИН России той или иной профессионально-служебной группе целесообразно диагностировать через ее индивидуальную психическую репрезентацию с помощью методического инструментария проективного плана, позволяющего избежать социальной желательности и иных субъективных искажений.

5. Ключевыми компонентами индивидуальной психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России различным группам принадлежности являются: 1) удовлетворенность пребыванием в группе; 2) воспринятое мотивационное сходство с группой; 3) осознанное принятие членства; 4) осознание включенности в групповые процессы. Условиями, влияющими на эти компоненты, являются соответственно: 1) принятие личности группой; 2) межличностное общение с другими членами группы; 3) наличие очевидных, социально разделяемых оснований обособления группы и критериев принадлежности к ней; 4) сформированность и подкрепление групповых ожиданий в отношении члена группы.

6. Психологическим критерием начала формирования лояльности группе является отражение сотрудником ФСИН России в индивидуальной психической репрезентации взаимодействия с группой в форме общения и сотрудничества, а критерием достижения максимальной лояльности группе – появление в репрезентации чувства психологического благополучия. Наиболее значимыми и универсальными психологическими механизмами функционирования лояльности на индивидуально-психологическом уровне являются: 1) стремление к деятельностно-статусному соответствию; 2) интрапсихическое взаимоиндуцирование когнитивной и эмоциональной групповой самоидентификации; 3) взаимостимулирование личных вкладов в общую деятельность и позитивных откликов группы.

7. Лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам в большей степени, чем внеслужебным, связана с потребностями в уважении и самоутверждении. Лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам связана с принятием официально установленных ценностей государственной службы, прежде всего – законности. У сотрудников ФСИН России с ценностями законности, справедливости и общего блага чаще всего ассоциируется лояльность сообществу профессионалов и дружеским группам, возникшим на основе совместной служебной деятельности. Максимальное количество потенциальных групп служебной лояльности связано с ценностями государственной службы у сотрудников подразделений охраны и специального назначения, минимальное – у сотрудников производственной, оперативной и кадровой служб.

8. Психокоррекцию лояльности сотрудников ФСИН России той или иной служебной группе целесообразно проводить посредством комплексного воздействия, предполагающего учет индивидуальных репрезентаций и привлечение внимания к очевидным критериям групповой принадлежности, вовлечения в дискурс и общее знаково-символическое пространство группы, трансляцию групповых ожиданий, инициирование обратной связи с демонстрацией принятия личности группой.

9. Для мониторинга и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России могут успешно применяться рекомендации, обоснованные диссертантом и прошедшие апробацию на репрезентативной выборке органов и учреждений УИС, так как содержат мероприятия организационно-правового, содержательно-методического и процедурно-процессуального характера.

Степень достоверности результатов. Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивались: многоплановостью и широтой исследования феномена лояльности, соответствием применяемой методологии предмету исследований, научной преемственностью и обоснованностью теоретических позиций автора, применением комплекса исследовательских методов, соответствующего особенностям предмета и задачам исследования; репрезентативностью выборок эмпирического исследования, применением математико-статистического аппарата для обработки полученных данных, масштабной апробацией научных результатов.

Апробация результатов исследования осуществлялась в форме научных публикаций, докладов и обсуждений на научно-практических мероприятиях, а также практического внедрения результатов исследования в деятельность

учреждений и органов УИС. Результаты исследования отражены в 72 публикациях, в том числе 5 монографиях, 22 статьях в изданиях из перечня ВАК, а также 6 статьях, индексируемых в базах Scopus и Web of science. Результаты были представлены на 30 научных конференциях и семинарах, в том числе 20 международных, проходивших как в России («Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова». Москва, МГУ, 12–15 октября 2016 г.; «Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра». Санкт-Петербург, СПбГУ, 25–29 октября 2016 г.; «Коченовские чтения – 2016», Москва, МГППУ, 10–12 ноября 2016 г.; «XVII Международные чтения памяти Л. С. Выготского». Москва, РГГУ, 14–19 ноября 2016 г., «Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности», Москва, ИП РАН, 22–23 ноября 2018 г. и др.), так и за рубежом («Борьба с преступностью: теория и практика» (Беларусь, Могилев, 20 марта 2015 г.); «Актуальные вопросы современной науки» (Казахстан, Актобе, 7 апреля 2017 г.) и др.). Материалы диссертационного исследования были успешно внедрены в практическую деятельность территориальных органов ФСИН России 34 субъектов Российской Федерации и 9 образовательных организаций, в том числе вузов Беларуси, Кыргызстана, Казахстана и Армении.

Соответствие диссертации требованиям паспорта специальности.

Исследование соответствует содержанию научной специальности 19.00.06 – Юридическая психология (психологические науки), так как в диссертации разработана проблема, связанная с психологией отношений в сфере профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Работа соотносится со следующими пунктами перечня областей исследований в рамках специальности 19.00.06 – Юридическая психология (психологические науки): 9. «Психологические механизмы совершенствования взаимоотношений в правоохранительной сфере»; 37. «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительной системы» и 38. «Психологическое обеспечение работы с кадрами в правоохранительных органах».

Структура диссертации. Работа имеет объем 460 страниц и состоит из введения, четырех глав, включающих в себя 14 параграфов, заключения, списка литературы, содержащего 518 источников, и 18 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность проблемы, отражена степень разработанности темы, сформулированы объект, предмет, гипотезы, цель и задачи, изложены методология и методы исследования, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость, сформулированы положения, выносимые на защиту, обоснована достоверность, описана апробация результатов.

Первая глава «Анализ подходов к изучению феномена лояльности: история, современность и перспективы» состоит из 3 параграфов.

В первом параграфе в рамках историографического анализа представлены основные этапы доконцептуального осмысления и первые научные концепции феномена лояльности. Выделены следующие этапы доконцептуального осмысления проблемы лояльности: 1) Античность – феноменологическое описание явления, определение его индивидуальной и социальной роли, попытка описания детерминирующих факторов и механизмов; 2) Средние века – появление термина «лояльность», рассмотрение проблем лояльности в многослойном обществе; 3) этап с периода Нового времени до начала XX века – широкая общественная рефлексия проблем лояльности, рассмотрение лояльности в мультимодальном обществе, подготовка теоретической почвы для научной постановки проблемы. При этом факторами осмысления и научной постановки проблемы лояльности названы усложнение социальной жизни, расширение у людей возможностей выбора как своих социальных идентичностей, так и способов их реализации.

Как точка перехода к специальным научным исследованиям проблемы лояльности рассматривается издание в 1908 г. американским философом Джозаей Ройсом (Josiah Royce) монографии «Философия лояльности». В дальнейшем знания о сущности и механизмах лояльности наряду с философией (Д. Мази, Ф. Тили, Э. Сингер А. Роджерс и др.) развивались в рамках психологии (Э. Таннер, У. Джеймс, Ф. Олпорт и др.), социологии (Г. Миллер, Х. Маурер, Ю. Уэверли и др.), политологии (Дж. Коул, М. Гродзинс, Т. Флетчер и др.), менеджмента (К. Томпсон, Ч. Мерриам и др.). Выявлено, что в рамках социально-гуманитарных наук ученые активно заимствовали, анализировали и развивали теоретические положения друг друга, причем ранние научные исследования лояльности характеризовались ориентацией на дедуктивный способ познания. Концепции выстраивались преимущественно вокруг индивидуально-психологических детерминант и механизмов лояльности. В связи с этим подход, доминировавший в изучении лояльности вплоть до середины XX века, на наш взгляд, можно условно назвать «антропоцентрическим».

В рамках различных прикладных отраслей знаний и на практике шло изучение, причем достаточно автономно от концептуальных исследований лояльности, целого спектра феноменов как психологического, так и поведенческого характера, обозначаемых исследователями термином «лояльность». В связи с этим, по нашему мнению, сформировался разрыв в понимании и применении термина «лояльность» в теоретических и прикладных ее исследованиях.

Во втором параграфе проанализированы современные тенденции в изучении феномена лояльности. Установлено, что в зарубежных исследованиях феномена лояльности стал складываться подход, представители которого (Л. Уинн, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Т. Парсонс и др.) перешли к двухуровневым концепциям лояльности, отражающим не только индивидуально-психологический слой феномена, но и представленность на уровне социальных систем, на индивидуальных законов, воспринимаемых членами группы и управляющих их поведением. Учитывая, что ученые исследовали содержание лояльности человека через особенности социальной системы его принадлежности, их подход был обозначен в работе как «социосистемный». Однако продолжались исследования и в рамках антропоцентрического подхода (А. Хиршман, А. Олденквист, Б. Андерсон, Р. Эвин, Дж. Флетчер, С. Келлер, Дж. Коннор, Дж. Клейниг и др.), представители которого углубляли знания об индивидуально-психологических факторах, механизмах и функциях лояльности.

Анализ прикладных исследований лояльности показал противоречия в понимании сути феномена лояльности, в том числе: между частными отраслевыми теориями (организационной лояльности, потребительской лояльности, политической лояльности и др.) и внутри них; редукционизм лишь «установочного» и «поведенческого» трактования лояльности. Выявлен рост популярности комплексных психоповеденческих исследований лояльности, которая трактовалась в них либо как ожидаемое поведение, являющееся следствием соответствующей установки, либо как аттитюд, предопределяющий соответствующее поведение. При этом зарубежные исследования, чаще оставаясь антропоцентрическими по доминирующим ориентирам, не вышли на уровень системного рассмотрения феномена.

Показано, что исследования проблемы лояльности в отечественной науке начались лишь на рубеже XX–XXI веков, и прежде всего в рамках политологии, экономической науки и организационной психологии. В большинстве из них использовались ранее созданные зарубежные концепции лояльности или была опора на привлечение теории по смежным феноменам. Наиболее оригинальными признаны методолого-теоретические ориентиры в изучении лояльности,

обоснованные Н. В. Серковой (2004) с учетом подходов отечественной психологии.

В завершение параграфа констатируется отсутствие теории, удовлетворяющей назревшую потребность в интеграции разрозненных подходов, концепций и результатов эмпирических исследований в систему, целостно охватывающую психологическую и поведенческую стороны, а также социальный и индивидуальный уровни лояльности. Обоснована необходимость создания теории, интегративной по характеру и общенаучной по статусу.

В третьем параграфе изложены основания разработки интегративной теории лояльности. С учетом результатов критического анализа имевшихся подходов к феномену лояльности и предварительно сформированного понимания сущности феномена лояльности (рисунок 1) для разработки интегративной теории лояльности был проведен расширенный анализ методологических подходов и содержательно близких теорий, созданных как за рубежом, так и в России.

ПОДХОДЫ



Рисунок 1 – Подходы к пониманию феномена лояльности

Научно обоснованные объяснения межличностных механизмов лояльности были найдены прежде всего в положениях отечественных теорий, сформированных на базе культурно-исторического, деятельностного и субъектного подходов.

Максимально ресурсными для формирования системного взгляда на проблему лояльности оказались субъектно-соучаствующий и деятельностный подходы.

Использование деятельностного подхода позволило интегрировать ранее выделенные психологические и поведенческие критерии лояльности, а также ее индивидуальный и социальный уровни. Конструктивным в поиске оснований разработки интегративной теории лояльности стало раскрытие достижений отечественных психологов в рамках исследований: 1) об эмоциональной значимости как факторе проникновения объектов внешней среды в сознание, восприятии и присвоении обладающего личностным значением содержания сознания, демонстрируемого вербально и невербально другими членами группы, переходе обстоятельств жизни одних людей в содержание психики других на основе их значимости, актуализации личных мотивов при столкновении с другими их носителями и значимыми для этих мотивов ситуациями (О. Копельман, А. А. Богданов, А. А. Бодалев, И. А. Зимняя, В. Е. Клочко, А. Ю. Огородников); 2) удовлетворении индивидуальным действием общих потребностей, стимулирующем аналогичные ответные действия (В. М. Бехтерев); 3) актуализации и развитии в сходной внешней активности сходных личностных особенностей (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, Б. Г. Ананьев); 4) осознании общего на контрасте с индивидуальным (В. С. Мухина); 5) зашифровке, хранении и передаче групповых психоповеденческих паттернов в символа-знаковых системах (В. С. Мухина, М. В. Крымчанинова, И. Б. Сушков); 6) согласовании общих целей и задач, реальном и приписываемом контроле группы над личностью (А. В. Петровский, В. В. Шпалинский); 7) значимости оценки и восприятия престижных, общественно значимых, отражающих мировоззрение группы личных качеств других членов группы и приоритетном взаимодействии с членами группы, способными оценить наиболее значимые для человека качества (А. В. Петровский, В. В. Шпалинский); 8) посредничестве ролей во внутригрупповом взаимодействии и сочетании в них общего и индивидуального (Б. Г. Ананьев, А. В. Петровский, В. В. Шпалинский, В. А. Петровский); 9) персонификации отношения к группе в целом в отношениях к каждому из ее членов (А. В. Петровский, В. В. Шпалинский); 10) резонансе личного со встреченным в социуме и цикличности процесса формирования мотивов и управления ими активностью, в ходе которой открываются новые мотивы (Б. Г. Ананьев); 11) стремлении продолжить себя в другом, поиске своих черт, которые можно персонализировать, и групп, в которых это можно сделать (В. А. Петровский); 12) присвоении членами групп групповых результатов (А. В. Кидинов); 13) о роли интернализированной инстанции Другого в присвоении и трансляции норм со-бытия, а также

опосредовании со-бытия его репрезентацией (Р. М. Шамионов); 14) об основных этапах межличностной интеграции (О. С. Анисимов).

В результате сопоставления положений разноплановых подходов и выделения сущностного содержания феномена были обоснованы ключевые составляющие интегративной теории лояльности, включающие в себя:

а) понимание лояльности как соответствия психоповеденческих характеристик представителя группы сложившейся системе групповых норм, отражающих и закрепляющих групповую идентичность, общегрупповые чувства и отношения, систему мотивационных детерминант и особенностей проявления активности представителей группы;

б) основной фактор формирования лояльности – межличностное соответствие в группе, а важнейшие признаки потенциальной группы лояльности – наличие стабильных связей ее членов, системный характер их взаимодействия;

в) комплекс механизмов лояльности (идентификация, интериоризация, актуализация, приписывание контроля, выделение в среде субъективно-значимого, персонализация, присвоение групповых результатов и др.), действие которых раскрыто в концепциях зарубежных и отечественных ученых;

г) разные функции лояльности для человека (обнаружение своего предназначения, самореализация, самосовершенствование, подкрепление идентичности, эмоциональная безопасность и др.), но с приоритетностью создания ею возможностей для достижения удовлетворенности;

д) уровень лояльности оценивается в ракурсе сформированности общегруппового психоповеденческого паттерна лояльности, объединяющего личность и группу и опосредующего причастность к ней.

Выделенные интегративные основания позволили разграничить феномен лояльности от сопряженных и смежных явлений, сформировать ориентиры для рассмотрения ее отраслевой специфики и определения путей исследования.

Вторая глава «Теоретико-методологические основы исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России» содержит четыре параграфа.

В первом параграфе проанализированы востребованность и релевантность применения оснований интегративной теории лояльности в отраслевых исследованиях. Показаны проблемы, возникавшие при изучении лояльности в отношении различных групп и сообществ (национальных, гражданских, религиозных, профессиональных, политических, потребительских сообществ, соседских общностей, расовых и этнических групп, карьерных и управленческих команд, досуговых и дружеских групп, семей и др.). Обозначены направления и

содержание исследований лояльности государственных служащих, актуальных из-за влияния лояльностей в служебной сфере на уровень безопасности и эффективность госслужбы.

Аргументировано, что основными проблемами в прикладных исследованиях лояльности являются: нерелевантное применение понятия «лояльность» со смешением и подменой понятий, характеризующих другие феномены; попытки исследовать лояльность в группах, которые по своим характеристикам не обеспечивают возможности возникновения в них этого феномена. Для обеспечения релевантности прикладных исследований раскрываются признаки лояльности, типичные в отношении групп, обладающих характеристиками коллективного субъекта и имеющих в основе своего функционирования общегрупповой паттерн лояльности, объединяющий группу и личности ее членов на взаимосвязанных уровнях групповой идентичности, отношений и чувств, мотивации, поведенческой активности. Подчеркивается, что термин «лояльность» обозначает групповой феномен и не может использоваться синонимично с терминами, обозначающими феномены индивидуально-психологического уровня (например, «верность», «преданность», «привязанность» и др.). Подробно разбираются отличия лояльности (loyalty) от приверженности (commitment), наиболее часто исследователями смешиваемых. Сделан вывод о том, что адекватное применение в отраслевых исследованиях оснований интегративной теории лояльности ориентирует, с одной стороны, на релевантное понимание сути и признаков лояльности, а с другой – на применение специфического методического инструментария в исследованиях.

Во втором параграфе представлены ориентиры в исследовании специфики лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам. Обосновано, что к специфике формирования лояльностей государственных служащих в профессионально-служебной сфере, в первую очередь, относятся: повышенное влияние на группы госслужащих ожиданий общества; кодификация части этих ожиданий; нормативно-правовая регламентация социальной структуры формальных групп служащих, а также направленности и характера их деятельности; многослойность служебного статуса и доступность большого количества различных групп в служебной сфере; общественная значимость лояльности госслужащих формальным группам принадлежности.

Выявлены сложившиеся подходы к исследованию служебной лояльности – административно-правовой и феноменологической. Показаны причины их низкой продуктивности в решении проблем государственной службы. Обоснован авторский подход, обеспечивающий адаптацию реально сложившихся лояльностей

государственных служащих к запросам общества. Аргументирована необходимость в создании частной теории служебной лояльности сотрудников ФСИН России, обеспечивающей выявление и описание характеристик лояльностей, возникающих у разных категорий личного состава в профессионально-служебной сфере, а при необходимости – и их коррекцию.

В третьем параграфе изложена авторская концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России. В основе концепции лежит понимание служебной лояльности как комплексной социально-психологической характеристики соотношения сотрудника с различными группами, функционирующими в его профессионально-служебной среде, к которым он может примкнуть и которые могут повлиять на его служебную деятельность, оцениваемой путем измерения и последующего сопоставления уровней лояльности каждой из этих групп. Предпосылками создания концепции выступили как общеотраслевые факторы, определяющие специфику лояльности профессионально-служебным группам в любой сфере государственной службы (многоаспектность статуса государственного служащего, нормативно закрепленный социальный заказ на его деятельность, значимость вопросов служебной лояльности для общества и др.), так и специфичные факторы, связанные с особенностями социального положения и деятельности сотрудников ФСИН России (невысокий социально-правовой статус по сравнению с представителями иных правоохранительных служб, неоднозначное отношение общества к работникам пенитенциарных учреждений, повышенное влияние на них тюремной субкультуры и др.).

Специфика развития лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам на основе объединяющей их деятельности раскрывается за счет применения положений деятельностного и субъектно-соучаствующего методологических подходов, реализованных в отечественных социально-психологических концепциях, а также с опорой на взаимосвязь категорий, обоснованную в теоретической психологии А. В. Петровским, М. Г. Ярошевским. Обоснована система критериев оценки уровня сформированности лояльности сотрудника конкретной группе, включающая в себя четыре ее возможных градации: 1) сформированная лояльность (высший уровень); 2) парциальная; 3) нулевая; 4) блокированная лояльность (активное неприятие группы, противопоставление себя ей).

Предложенная авторская концепция служебной лояльности также интегрирует в себе положения концепций служебной лояльности госслужащих из административно-правового и феноменологического подходов, что позволило четче раскрыть следующие особенности служебной лояльности личного состава УИС:

1. Группы лояльности, функционирующие в профессионально-служебной сфере УИС, образуются, прежде всего, в рамках формальных структур на основе реальной ведущей деятельности сотрудников.

2. Возможности доступа к потенциальным группам лояльности, функционирующим в профессионально-служебной сфере, приобретаются вместе со служебным статусом. Формальный статус оказывает влияние на позицию сотрудника и в неофициальных профессионально-служебных группах.

3. Особенности и интенсивность взаимодействия между отдельными членами формальных групп служащих predeterminedены нормативно и гарантируют минимальный уровень включенности лиц, занимающих определенную должностную позицию, в групповые процессы каждой формальной группы.

4. Психоповеденческие паттерны лояльности группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, формируются у сотрудников под влиянием ценностей и символов государственной службы, ожиданий общества, требований правового поля, ограничений модели организационной структуры, оргкультуры.

5. Групповые нормы, содержащиеся в паттернах лояльности групп служащих, сочетают в себе неповторимость, определяемую уникальными условиями функционирования групп и составом их участников, и типичность, связанную с наличием аналогичных групп в других государственных ведомствах, органах и учреждениях, сходством правового поля и условий службы, иерархической соподчиненностью некоторых формальных групп принадлежности.

6. В индивидуальных обязательствах, формирующихся у служащих по отношению к группе лояльности и ее отдельным членам, учитываются формальные служебные нормы.

7. Группа лояльности может усиливать или снижать влияние на поведение служащего формальных служебных норм и ожиданий общества в той мере, в какой служащий лоялен группе.

При комплексном изучении служебной лояльности у сотрудника ФСИН России нужно, во-первых, выявлять группы, функционирующие в профессионально-служебной сфере, в которые сотрудник интегрирован по факту или может интегрироваться, во-вторых, оценивать сформированность его лояльности каждой из этих групп, в-третьих, учитывать соотношение групп лояльности между собой и разграничивать сферы их влияния на профессионально-служебную деятельность. С позиций управления служебной лояльностью также нужно выяснить содержание групповых норм и их соотношение с формальными нормами и ценностями государственной службы. В связи с закрытостью пенитенциарных

учреждений, предопределенностью социального окружения служащего его должностью и ограниченностью числа групп, доступных для него в профессионально-служебной среде, реинтеграция служащих из профессионально-деструктивных в социально-ориентированные группы лояльности является затрудненной. Но избранные методолого-теоретические основы дают возможность управления служебной лояльностью посредством изменения не только ее объекта (группы), но и предмета (ведущей групповой деятельности и обслуживающей ее системы норм).

В четвертом параграфе раскрыто практическое значение концепции служебной лояльности для регуляции активности сотрудников ФСИН России. Аргументируется, что исследование феномена служебной лояльности будет способствовать обеспечению как эффективности и безопасности государственной службы, так и личного благополучия служащих. Раскрываются возможные механизмы влияния служебной лояльности на достижение этих целей. Сделан вывод о том, что внедрение в практику УИС комплекса стандартизированных методик психодиагностики, психотехнологий работы с кадрами, построенных с учетом детерминант, закономерностей и механизмов развития служебной лояльности, требует предварительного опытного апробирования на разных выборках.

Третья глава «Эмпирическое исследование служебной лояльности сотрудников ФСИН России» включает в себя четыре параграфа.

В первом параграфе излагаются организация и методы исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России. Раскрываются организационно-методические сложности исследования и пути их преодоления. На основе понимания лояльности как явления, выходящего за пределы личности и не имеющего однозначных поведенческих маркеров, обосновывается ее исследование через индивидуальную психическую репрезентацию связи личности с группой. Описаны дизайн и выборка исследования, составившая 2786 респондентов. Обоснованы и описаны методики, включенные в диагностическую батарею, ядро которой составили адаптированная автором «Методика цветowych метафор» (МЦМ) и анкета «Субъективная оценка интегрированности», позволяющие фиксировать индивидуальную психическую репрезентацию респондентами конкретной группы и лояльности ей, а также имеющие преимущества и в плане возможностей корректировки стимульного материала в зависимости от изучаемых респондентов и групп их принадлежности. Выбор в качестве базового средства эмпирического исследования проективных методик МЦМ, а на экспериментальном этапе – «Незаконченных предложений», эссе и

фокусированного интервью позволил изучать слабо осознаваемые личностью реалии, преодолевать эффект социальной желательности и субъективизм респондентов.

Во втором параграфе приводятся результаты эмпирического исследования индивидуальной психической репрезентации лояльности различным группам у сотрудников ФСИН России. Выявлено, что в психической репрезентации лояльности, отражающей и одновременно определяющей структуру явления, имеются следующие ключевые элементы: «удовлетворенность пребыванием в группе», «воспринятое мотивационное сходство с группой», «осознанное принятие членства», «осознание включенности в групповые процессы». При этом эмпирически выделенные конструкты «воспринятое мотивационное сходство» и «осознанное принятие членства» в совокупности соответствуют рассмотренной в теоретическом анализе «групповой идентичности» и частично включают в себя элементы таких теоретических конструктов, как «групповые отношения и чувства» и «групповая мотивация», которые также, в части отношения к группе и стремления оставаться в ней, соответствуют эмпирическому конструкту «удовлетворенность пребыванием в группе». А структурный элемент психической репрезентации лояльности «осознание включенности в групповые процессы» отражает личностно-групповое сходство направленности и процессуальных особенностей поведения. Выявленная эмпирическая структура репрезентации лояльности доказала возможность рассмотрения приобщенности личности к социальному самоопределению, системе отношений и ведущей деятельности группы в качестве психологической основы лояльности.

Влияющие на эмпирически выделенные компоненты репрезентации лояльности факторы названы как: 1) принятие личности группой; 2) межличностное общение с другими членами группы; 3) наличие очевидных, социально разделяемых оснований обособления группы и критериев принадлежности к ней; 4) подкрепления групповых ожиданий в отношении члена группы.

Установлено, что наиболее универсальными психологическими механизмами формирования и функционирования лояльности являются: 1) стремление к деятельностно-статусному соответствию (идентификационно-деятельностное единство); 2) взаимоиндуцирование когнитивной и эмоциональной групповой идентификации; 3) взаимостимулирование личных вкладов и позитивных откликов группы (взаимостимулирование вкладов и откликов).

Обобщение изложенных результатов позволило предложить следующую модель лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы группам их принадлежности (рисунок 2):

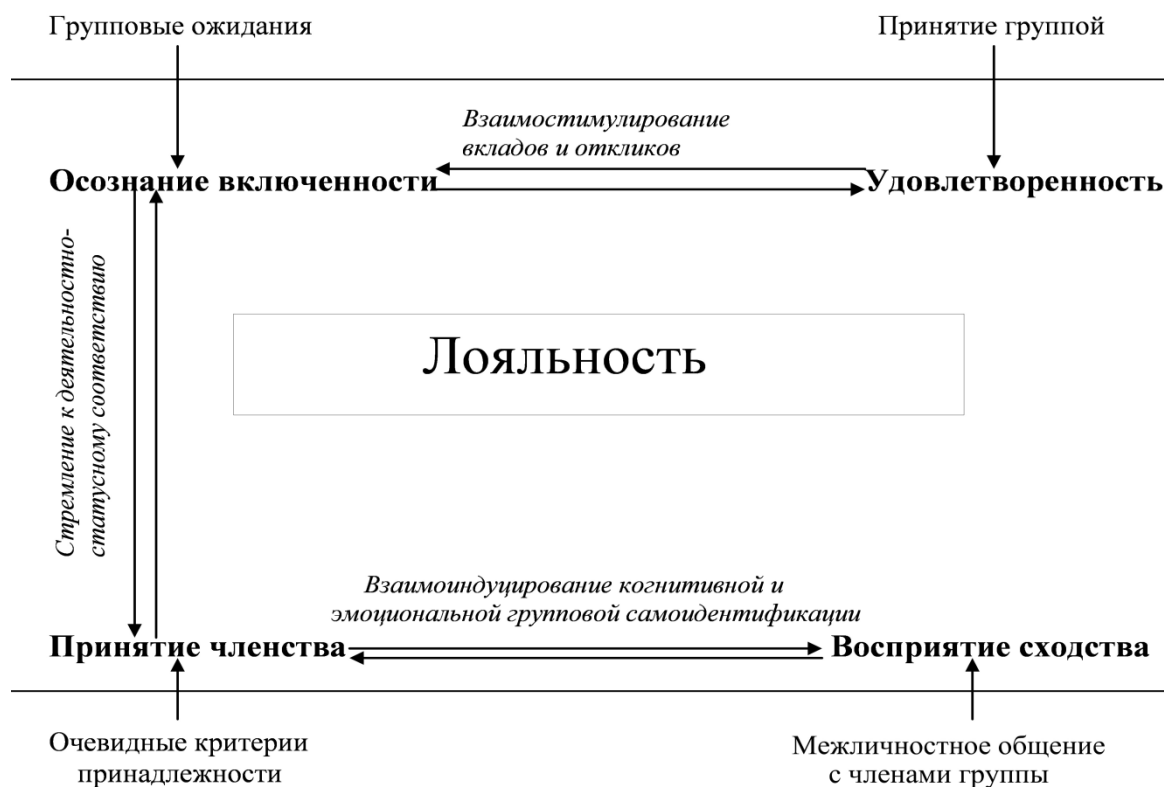


Рисунок 2 – Модель лояльности сотрудников УИС группам их принадлежности

Установлено, что в формировании и поддержании лояльности могут участвовать и частные механизмы, характерные для отдельных типов групп: «поиск общих целей в жестко заданных группах принадлежности», «стремление к значимости», «осознание своей значимости для группы», «взаимное признание», «эмоциональное взаимостимулирование отношений и деятельности». Их включение в процесс формирования и функционирования лояльности зависит от наличия специфических групповых условий: непосредственный контакт каждого члена группы с каждым; понятное для участников группы соотношение их между собой в рамках формальной структуры группы; фактическая включенность в совместные действия; наличие заданных группе извне общих целей; замкнутость групп и уровень формальной регламентированности их внутренних отношений.

У сотрудников УИС эмпирически выявлена независимая от характера групп динамика развития индивидуальной психической репрезентации лояльности. Она проявляется прежде всего в качественном усложнении – появлении в репрезентации новых элементов. На начальном этапе перехода от нулевого к парциальному уровню лояльности в психике форсированно формируется ее репрезентация, сразу включающая в себя множество новообразований, вступающих в системное взаимодействие между собой, но слабо меняющих личность. Первыми в индивидуальной психической репрезентации лояльности группе у сотрудников ФСИН России чаще всего отражаются взаимодействие с группой в форме общения и сотрудничества. На заключительных этапах формирования лояльности

ее репрезентация последовательно присоединяет небольшое количество психических новообразований, заметно влияющих на личность и в комплексе сопоставимых с переживанием благополучия: (эмоции радости и покоя, устойчиво связанные с группой; осознание своих перспектив в ней; ощущение приобретения в группе ранее недоступного; и наконец, веру в готовность партнеров пойти на уступки и собственную готовность к отказу от ряда ранее имевшихся личностных ценностей и целей для достижения других – предлагаемых группой и оцениваемых личностью как более привлекательные).

В третьем параграфе представлены данные исследования детерминации и развития служебной лояльности у сотрудников ФСИН России. Эмпирически подтверждена специфичность лояльностей, формирующихся в профессионально-служебной сфере, приводятся их психологические особенности и влияющие на них факторы. Представлен усредненный эмпирический профиль, отражающий сравнительные данные о проценте сотрудников ФСИН России, имеющих сформированные лояльности группам различных видов (рисунок 3).

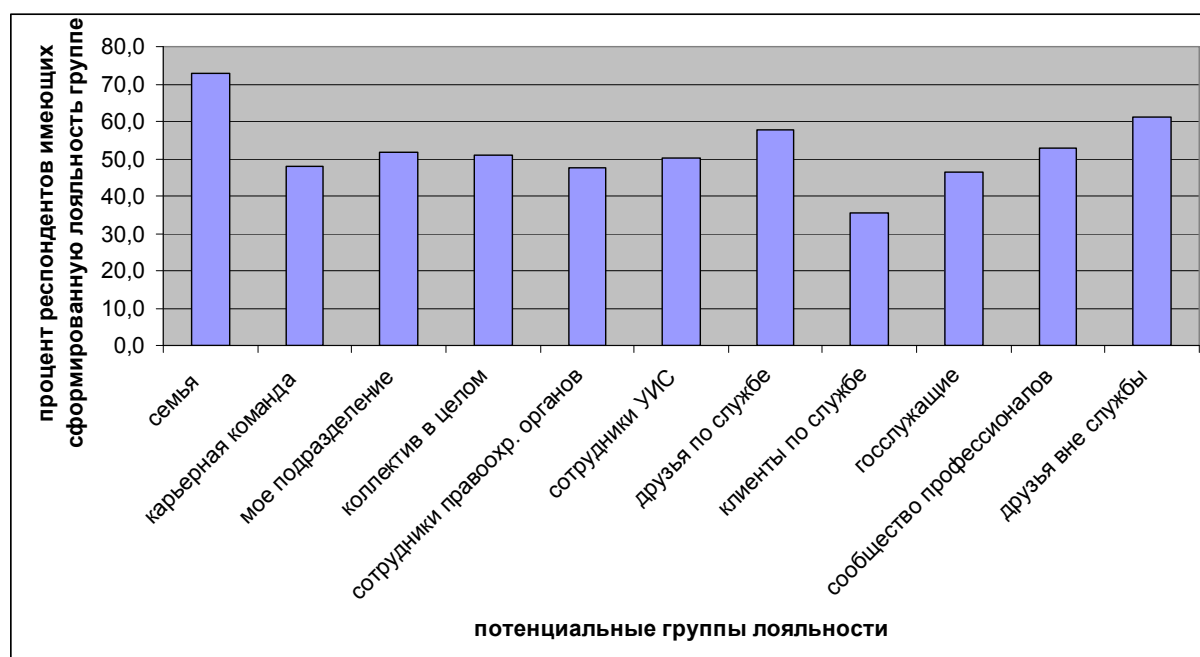


Рисунок 3 – Сравнительные данные о сформированности различных лояльностей у сотрудников ФСИН России

На рисунке 3 видно, что у сотрудников ФСИН России в профессионально-служебной сфере чаще всего встречается сформированная лояльность группе «Друзья по службе». Отмечено, что у сотрудников ФСИН России в психической репрезентации профессионально-служебной среды часто ассоциируются группы одного типа: 1) формальные условные группы (например, госслужащие / сотрудники правоохранительных органов / сотрудники УИС); 2) формальные

контактные группы (коллектив / подразделение); 3) контактные неформальные группы (друзья по службе / сообщество профессионалов / карьерная команда).

Особенностью мотивации лояльности группам, функционирующим в профессионально-служебной среде, является ведущая роль мотивов, связанных с самоощущением и самооценкой, таких как «самоутверждение», «уважение», «самостоятельность» и «самореализация». Наиболее же устойчивой и универсальной в мотивации лояльности профессионально-служебным группам является ее связь с идеалом законности. Самостоятельность выступает в большей степени как инструментальная ценность, обеспечивая реализацию других ценностей и идеалов, лежащих в основе мотивации лояльности служебным группам. В индивидуальных психических репрезентациях лояльности служебным группам сильнее, чем внеслужебным, выделяются осознанность принятия членства в них и включенность в групповые процессы.

Лояльности профессионально-служебным группам лучше формируются и поддерживаются за счет большего количества удовлетворяемых ими потребностей и мотивов у более высокостатусных служащих, а также у служащих, непосредственно взаимодействующих с гражданами и решающих их проблемы.

Лояльности профессионально-служебным группам в большей мере ассоциируются с ценностями государственной службы также у служащих, непосредственно работающих с гражданами, и служащих, деятельность которых имеет четкий вектор направленности решаемых профессионально-служебных задач и не связана с противоречивыми внешними ожиданиями. У сотрудников, чаще сталкивающихся в реальной служебной практике с противоречивыми внешними ожиданиями, группы лояльности меньше ассоциируются с ценностями государственной службы.

В четвертом параграфе дана характеристика служебной лояльности сотрудников различных подразделений УИС. В первую очередь выделены лояльности, чаще других сформированные у представителей каждого подразделения, и группы, которые теснее других ассоциируются у них с ценностями государственной службы. Эмпирически доказано, что в целом лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, особенно таким, как «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов», связана с такими ценностями государственной службы, как «законность», «справедливость» и «общее благо».

Установлено, что в УИС наибольшее количество групп служебной лояльности ассоциируется с ценностями государственной службы у сотрудников подразделений охраны и специального назначения. Категориями, у которых с

ценностями государственной службы связано минимальное количество групп служебной лояльности, являются сотрудники производственной, оперативной и кадровой служб УИС. Представлен анализ причин выявленных различий.

Четвертая глава «Технологии в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России» включает в себя три параграфа.

В первом параграфе обоснован подход к созданию и применению технологий в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, который учитывает: 1) нормативную базу психологической и воспитательной работы с персоналом ФСИН России, с учетом которой может осуществляться управление служебной лояльностью сотрудников; 2) актуализированные запросы и проблемы в существующей практике психологического сопровождения личного состава; 3) возможности применения результатов проведенного эмпирического исследования в создании технологии управления служебной лояльностью; 4) научные наработки предшественников, которые можно использовать в экспресс-диагностике выраженности компонентов служебной лояльности и ее психической репрезентации, а также в управлении формированием и разрушением лояльностей при воздействии на их компоненты.

В результате анализа технологий оценки, поддержания и формирования лояльности в гражданских организациях сделан вывод о невозможности их прямого переноса в практику ФСИН России, причем в силу как концептуальных расхождений, так и наличия специфики УИС, определяющей формирование и развитие лояльностей в данной сфере государственной службы. В связи с этим в основу технологии работы со служебной лояльностью сотрудников ФСИН России положены психотехники и методы, соответствующие авторской концепции служебной лояльности.

Во втором параграфе представлены результаты эксперимента по апробации технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России, которые имеют разную степень профессиональной отчужденности личности. Эксперимент проводился в Академии ФСИН России с курсантами первого и второго курсов с выраженной «блокированной лояльностью» в отношении коллективов своих учебных групп. Участники для экспериментальной и контрольной групп (по 10 человек с каждого курса) были отобраны в три этапа при помощи: 1) экспертной оценки курсовых офицеров; 2) применения психодиагностических методик МЦМ и «Незаконченные предложения»; 3) исследования самооценки отношения испытуемых к учебной группе, чтобы в итоге реализовать попарное распределение в группы для эксперимента. Коррекционная работа организовывалась с учетом данных и при участии психологов отделения психологического обеспечения учебного процесса академии и офицеров учебно-строевых подразделений.

Программа эксперимента включала в себя следующие этапы: 1) были сформированы экспериментальная и контрольная группы; 2) у отобранных в экспериментальную группу на основе углубленного анализа результатов методик МЦМ и «Незаконченные предложения», а также беседы были выявлены наименее развитые компоненты репрезентации лояльности группе и основные личностные ресурсы для работы по формированию лояльности; 3) были индивидуально подобраны и в течение месяца применялись процедуры психологического и организационно-средового воздействия в целях развития наиболее дефицитных компонентов репрезентации лояльности группе в индивидуальной психике; 4) проведена повторная диагностика уровня лояльности сразу по завершении комплекса коррекционных мероприятий, а также еще один диагностический срез и анализ данных объективных изменений в поведении через два месяца после завершения экспериментального воздействия.

Результаты эксперимента свидетельствуют об отсутствии статистически значимой динамики изменений у курсантов из контрольной группы и заметных изменениях – в экспериментальной. Курсанты, подвергавшиеся специальному воздействию по формированию лояльности учебной группе, в беседах и в рамках эссе со свободным изложением своей позиции на вопрос: «Как изменились Ваши отношения с учебной группой за последние три месяца?» – отметили позитивную тенденцию их интеграции с учебной группой. Проверка статистической значимости изменений по методике МЦМ на основе Т-критерия Уилкоксона показала значимость изменений показателей членов экспериментальной группы на уровне $p \leq 0,05$, причем в сравнении как со вторым, так и с третьим замером.

В целом, в эксперименте доказана эффективность работы с эмпирически выделенными компонентами психической репрезентации лояльности избранными психотехническими и воспитательными средствами. Эмпирическая согласованность тестовых и экспертных оценок лояльности испытуемых дополнительно подтвердила валидность выбранных методик диагностики лояльности, использованных на эмпирическом этапе исследования, и возможность их практического применения, в том числе среди обучающихся в ведомственных вузах.

Третий параграф содержит рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности у сотрудников УИС, в которые были включены мероприятия организационно-правового, содержательно-методического и процедурно-процессуального характера, а также сведения об эффективности их внедрения в деятельность практических органов УИС 23 субъектов Российской Федерации.

Результаты апробации подготовленных рекомендаций и использование психологами УИС предложенных психодиагностических методик, введенных в программу Psychometric Expert, позволяют констатировать, что успешность в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России зависит от ее систематического мониторинга, точной диагностики причин, препятствующих интеграции сотрудника в просоциально-ориентированные профессионально-служебные группы, и адекватно подобранных коррекционных мероприятий, осуществляемых как психологом лично, так и иными заинтересованными лицами при методической поддержке психолога. На основании выявленных при внедрении проблем внесены рекомендации по совершенствованию организационно-правового обеспечения управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России.

В **заключении** диссертации изложены общие выводы, рекомендации и перспективы дальнейших исследований.

Проведенное исследование позволило сделать следующие общие выводы:

1. При росте интереса зарубежных и отечественных ученых – представителей разных наук к изучению и управлению лояльностью персонала до настоящего времени нет единого парадигмального подхода. В практическом плане проблема лояльности особо значима в отношении сотрудников системы государственной службы, к которой относится и ФСИН России, так как является важной детерминантой адекватного служебного поведения и выполнения служащими своих функций в госоргане и долга перед обществом.

2. Применение историографического, категориально-понятийного и расширенного методолого-теоретического анализа в исследовании феномена лояльности позволило выявить этапы генеза и факторы становления современной теории лояльности, подходы к исследованию проблем лояльности и существующие между ними противоречия, а также выделить сущностные характеристики феномена лояльности и основания разработки интегративной теории лояльности, объединяющей психологическую и поведенческую его стороны, раскрыть индивидуальный и социальный аспекты. В основу интегративной теории лояльности человека группе принадлежности положено понимание ее как соответствия психоповеденческих характеристик представителя группы сложившейся системе групповых норм, отражающих и закрепляющих, в первую очередь, групповую идентичность, общегрупповые чувства и отношения, систему мотивационных детерминант и особенностей проявления активности представителей группы. Также в качестве ее основ разработаны положения о ее механизмах и факторах, ключевых

признаках, отличающих группы, которым может быть сформирована лояльность, и функциях лояльности для человека и группы.

3. Применение сформулированных оснований интегративной теории лояльности с учетом специфики государственной службы и особенностей положения и деятельности сотрудников ФСИН России позволило преодолеть типичную для прикладных исследований проблему нерелевантности теоретико-методологической базы предмету исследования и разработать теоретически обоснованную и практически применимую концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России. В ней удалось интегрировать сильные стороны феноменологического и административно-правового подходов к служебной лояльности, в комплексе рассматривать лояльности сотрудников различным профессионально-служебным группам, а также заложить перспективы перехода к системной работе по мониторингу и оптимизации психоповеденческой интегрированности сотрудников ФСИН России в профессионально-служебную среду. Возможность этого перехода была обеспечена разработкой методик диагностики уровня и показателей лояльности, причем с предварительным выявлением специфических детерминант и механизмов формирования лояльностей различным профессионально-служебным группам.

4. Для решения задач по диагностике уровня сформированности, детерминации и механизмов лояльности человека конкретной группе был обоснован подход, предполагающий оценку сформированности лояльности группе на основе анализа особенностей ее индивидуальной психической репрезентации. В рамках этого подхода были созданы и апробированы авторские методики диагностики, в том числе способные диагностировать уровень лояльности сразу нескольким группам, то есть фактически обеспечивать комплексную диагностику служебной и иных видов лояльности у сотрудников ФСИН России. В частности, обосновано применение для этой задачи авторской модификации проективной методики МЦМ, способствующей преодолению фактора социальной желательности и субъективизма, а также методики СОИ, исследующей осознаваемые компоненты психической репрезентации лояльности испытуемого исследуемой группе. Применение данных методик дало положительные результаты. С помощью методики СОИ на основной выборке эмпирического исследования были выявлены главные компоненты репрезентации лояльности группе, обоснованы механизмы их взаимосвязи и влияющие на них факторы. В результате обобщения этих данных создана модель лояльности сотрудников ФСИН России группам их принадлежности. Выявлены частные механизмы индивидуально-психологического

уровня, характерные для лояльностей отдельным типам профессионально-служебных групп. С помощью методики МЦМ эмпирически подтверждены теоретические положения концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России о специфической детерминации лояльностей, формирующихся в профессионально-служебной сфере, изучена динамика развития лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, а также специфика служебной лояльности различных категорий сотрудников ФСИН России.

5. На основе концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, дополненной систематизированными эмпирическими данными, касающимися динамики, факторов и механизмов лояльностей сотрудников ФСИН России, в том числе их конкретных категорий, а также результатами апробации психотехник по развитию лояльности курсантов Академии ФСИН России своим учебным группам, разработаны рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы, обоснованные в организационно-правовом, содержательно-методическом и процедурно-процессуальном аспектах.

Данные рекомендации, обеспечивающие процессы управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, прошли успешную апробацию в территориальных органах и дали положительные результаты, свидетельствующие об обоснованности сформулированных оснований интегральной теории и положений концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, а также действенности комплекса средств ее диагностики и воздействия на индивидуальную психическую репрезентацию разных категорий личного состава.

В целом, проведенное диссертационное исследование позволяет констатировать, что основные гипотезы исследования подтвердились, поставленная цель и задачи реализованы.

В качестве основных рекомендаций по применению результатов исследования предлагается:

1) использовать предложенную интегративную концепцию лояльности человека группе принадлежности как теоретико-методологическую базу для формирования новых и корректировки ранее созданных отраслевых теорий лояльности;

2) полученные факты о факторах, механизмах и динамике развития лояльности группам принадлежности применять в целях создания на ее основе технологий прогнозирования, диагностики и коррекции лояльности с учетом особенностей сферы использования;

3) теорию служебной лояльности сотрудников ФСИН России использовать для разработки аналогичных частных теорий в отношении сотрудников других

государственных структур, исследования особенностей служебной лояльности их различных категорий после предварительного исследования специфики их общественно-правового положения и деятельности. Специфику рекомендуется выявлять при помощи анализа нормативно-правовой базы, регламентирующей службу, индивидуальных опросных методов и фокус-групп. На основе знаний о специфике изучаемой категории служащих могут быть адаптированы и использованы разработанные для сотрудников ФСИН России технологии по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников интересующей категории;

4) технологии оптимизации и коррекции служебной лояльности сотрудников ФСИН России могут быть непосредственно применены в профессиональной деятельности практических психологов и иных лиц, в обязанности которых входит работа с личным составом. Основными задачами, для решения которых могут применяться предложенные технологии, являются: решение вопросов отчуждения отдельных сотрудников от коллективов, оптимизация составов подразделений служащих, разрешение конфликтов в коллективах, формирование у сотрудников позитивных мотивов служебной деятельности.

В качестве перспективных направлений дальнейшей разработки проблемы можно обозначить:

1. Исследование гендерного аспекта служебной лояльности сотрудников ФСИН России.

2. Исследование особенностей трансформации служебной лояльности у сотрудников ФСИН России, побывавших в экстремальных ситуациях и по-разному в них себя проявивших.

3. Психотехнические методы в совершенствовании индивидуально-дифференцированного подхода к управлению служебной лояльностью молодых сотрудников ФСИН России и сотрудников, имеющих большой стаж службы во ФСИН России.

Основные положения и выводы диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора.

Научные статьи, опубликованные в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, и журналах, индексируемых в базах Scopus и Web of Science:

1. Горностаев, С. В. Нематериальные факторы, влияющие на уровень лояльности персонала организации / С. В. Горностаев // Управление персоналом. – 2005. – № 4. – С. 39–41. – 0,3 п. л.

2. Горностаев, С. В. Служебный долг: значение для служебной деятельности, сущность, формирование / О. В. Свиная, С. В. Горностаев // Закон и право. – 2014. – № 9. – С. 37–40. – 0,5/0,4 п. л. (в соавт.)

3. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2014. – № 4. – С. 172–176. – 0,5 п. л.

4. Горностаев, С. В. Проблемы диагностики служебной лояльности / С. В. Горностаев // Прикладная юридическая психология. – 2015. – № 2. – С. 110–117. – 0,5 п. л.

5. Горностаев, С. В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Преступление, наказание, исправление : вестник Вологодского института ФСИИ России. – 2015. – № 3 (31). – С. 69–72. – 0,5 п. л.

6. Горностаев, С. В. Психологические проблемы служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов / С. В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 4. – С. 39–41. – 0,5 п. л.

7. Formation of Official Loyalty of Cadets in Educational Process of Higher Educational Institutions of Russian Penitentiary System / E. G. Sabirova, S. V. Gornostaev, T. V. Kirillova, I. F. Moiseenko // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – 11(6). – P. 989–1002. DOI : 10.12973/ijese.2016.508a (Scopus). 0,9/0,8 п. л. (в соавт.)

8. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2016. – № 1 (92). – С. 133–138. – 0,7 п. л.

9. Горностаев, С. В. Генезис и психологическое содержание научной проблемы лояльности / С. В. Горностаев // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 60. – С. 22–39. – 1,8 п. л.

10. Горностаев, С. В. Идеи Дж. Ройса в контексте концепции служебной лояльности / С. В. Горностаев // Прикладная юридическая психология. – 2016. – № 2. – С. 14–20. – 0,6 п. л.

11. Горностаев, С. В. Психологические проблемы влияния служебной лояльности на эффективность отдельных элементов деятельности государственных служащих / С. В. Горностаев, Е. А. Щелкушкина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 3 (71). – С. 186–191. – 1,0/0,9 п. л. (в соавт.)

12. Горностаев, С. В. Проблемы взаимосвязи служебной лояльности и личностного благополучия государственных служащих / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков // Человек: преступление и наказание. – 2016. – № 3. – С. 30–36. – 0,6/0,5 п. л. (в соавт.)

13. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы / С. В. Горностаев // Психология и право. – 2017. – Т. 7. – № 1. – С. 68–79. DOI: 10.17759/psylaw.2017070106. – 0,9 п. л.

14. Горностаев, С. В. Лояльность как фактор психосоциального развития личности / С. В. Горностаев // Развитие личности. – 2017. – № 1. – С. 127–143. – 2,2 п. л.

15. Джосайя Ройс. Философия лояльности / J. Roysе ; предисл., пер. и науч. ред. С. В. Горностаев // Развитие личности. – 2017. – № 1. – 2,8 п. л.

16. Горностаев, С. В. Психологическая теория лояльности: основы трансличного подхода / С. В. Горностаев // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2017. – Т. 7, № 2(23). – С. 126–134. – 0,7 п. л.

17. Горностаев, С. В. Основы психологической теории лояльности в концепции И. Босормени-Надя и Дж. Спарк / С. В. Горностаев // Вестник Владимирского государственного университета им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Педагогические и психологические науки. – 2017. – № 30(49). – С. 122–127. – 0,9 п. л.

18. Горностаев, С. В. Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности / С. В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 3(70). – С. 67–72. – 0,5 п. л.

19. Горностаев, С. В. Эмпирическая структура индивидуальной репрезентации лояльности / С. В. Горностаев, Т. А. Жильников // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 3. – С. 33–40. – 0,6/0,5 п. л. (в соавт.)

20. Горностаев, С. В. Теоретико-методологические основания исследования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2017. – Т. 25, № 3. – С. 483–488. – 0,6 п. л.

21. Горностаев, С. В. Особенности служебного положения и деятельности как факторы служебной лояльности / С. В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 1(72). – С. 95–101. – 0,5 п. л.

22. Горностаев, С. В. Психологические особенности служебной лояльности сотрудников УИС различных профессиональных категорий / С. В. Горностаев // Вестник Самарского юридического института. – 2018. – № 1(27). – С. 125–128. – 0,5 п. л.

23. Горностаев, С. В. Проблемы оценки лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков // Психология и право psyandlaw.ru. – 2018. – Т. 8, № 4. – С. 155–167. – 0,8/0,7 п. л.

24. Горностаев, С. В. Экспериментальная верификация интегральной модели лояльности / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков, Д. В. Сочивко // Экспериментальная психология. – 2019. – Т. 12, № 1. – С. 85–97. DOI:10.17759/exppsy.2019120107 (Web of Science). – 1,5/1,4 п. л.

25. Горностаев, С. В. Мотивация лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам принадлежности / С. В. Горностаев // Организационная психология. – 2019. – № 3. – С. 35–56. – Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2019-9-3.html>. (Web of Science, Scopus). – 1,3 п. л.

26. Горностаев, С. В. Динамика формирования индивидуальных психических репрезентаций лояльности / С. В. Горностаев // Сибирский психологический журнал. – 2019. – № 73. – С. 78–97. (Web of Science, Scopus). – 0,8 п. л.

27. Горностаев, С. В. Психологическое содержание, соотношение и научное применение концептов «loyalty» и «commitment» / С. В. Горностаев // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – Т. 17, № 2. – С. 367–383. – 2,0 п. л. (Web of Science, Scopus).

28. Горностаев, С. В. Деятельностный подход как ресурс развития психологической теории лояльности группе принадлежности / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков // Социальная психология и общество. – 2020. – № 4. – С. 42–57. (Scopus). – 1,6/1,5 п. л. (в соавт.).

Монографии, главы в коллективных монографиях:

29. Горностаев, С. В. Психологические основы служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы: состояние и направления дальнейших исследований [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев. – Рязань : Академия ФСИН России, 2015. – 123 с. ISBN 978-5-7743-0713-5. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/780358> (дата обращения: 12.09.2020). – 7,5 п. л.

30. Горностаев, С. В. Формирование служебной лояльности курсантов в образовательном процессе вузов ФСИН России / С. В. Горностаев, Т. В. Кириллова // Превентивная и пенитенциарная педагогика: исторический анализ и современные технологии : монография / науч. ред. О. В. Кириллова, Т. В. Кириллова ; Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова [и др.]. – Чебоксары, 2015. – С. 52–68. – 16,0/1,0 п. л. (в соавт.)

31. Горностаев, С. В. Нелояльные сотрудники и оппозиционеры в правоохранительных органах / С. В. Горностаев // Социально-психологические исследования криминальной деструктивности личности сотрудников правоохранительных органов : монография / под ред. Д. В. Сочивко и Е. Е. Гавриной. – М. ; Рязань, 2010. – С. 115–120. – 0,4 п. л.

32. Горностаев, С. В. Основы психологической теории лояльности / С. В. Горностаев ; Рязанский государственный университет им. С. А. Есенина. – Рязань, 2017. – 224 с. – 14 п. л.

33. Горностаев, С. В. Психологические проблемы профессиональной пригодности и служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев, А. И. Ушатиков, Т. В. Кириллова, А. М. Лафуткин ; Федеральная служба исполнения наказаний ; Академия ФСИН России. – М.: Проспект, 2017. – 151 с. – 10,0 /8,0 п. л. (в соавт.)

Статьи, тезисы докладов и сообщений на международных конференциях:

34. Горностаев, С. В. Формирование служебной лояльности как элемент подготовки к государственной правоохранительной службе: содержание и проблемы / С. В. Горностаев // Борьба с преступностью: теория и практика : тез. докл. III Междунар. науч.-практ. конф. (Могилев, 20 марта 2015 г.) / редкол. Ю. П. Шкаплеров (отв. ред.) [и др.]. – Могилев : Могилевский институт МВД Республики Беларусь, 2015. – С. 378–380. – 0,2 п. л.

35. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как профессионально важное качество сотрудников правоохранительных органов / С. В. Горностаев // Борьба с преступностью: теория и практика : тез. докл. III Междунар. науч.-практ. конф. (Могилев, 20 марта 2015 г.) / редкол. Ю. П. Шкаплеров (отв. ред.) [и др.]. – Могилев: Могилевский институт МВД Республики Беларусь, 2015. – С. 378–380. – 0,2 п. л.

36. Горностаев, С. В. Формирование служебной лояльности как проблема подготовки сотрудников правоохранительных органов [Электронный ресурс] /

С. В. Горностаев // Приоритетные направления развития правовой системы Казахстана : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посв. 20-летию Конституции Республики Казахстан (Костанай, 30 окт. 2015 г.). – Костанай : Костанайская академия МВД Республики Казахстан им. Ш. Кабылбаева. – С. 299–300. – URL: http://kostacademy.kz/konferencii_rus. – 0,2 п. л.

37. Горностаев, С. В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов в ходе психологической подготовки / С. В. Горностаев // Актуальные вопросы современной науки : материалы. Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 550-летию Казахского ханства / под общ. ред. Д. Т. Кенжетоева. – Караганда : Карагандинская академия МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова, 2015. – С. 213–215. – 0,3 п. л.

38. Горностаев, С. В. Мораль и право – критерии служебной лояльности в деятельности государственных служащих [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Преступление, наказание, исправление : сб. тез. выст. и докл. участников II Междунар. пенитенциар. форума (Рязань, 25–27 нояб. 2015 г.) : в 8 т. – Рязань : Академия ФСИН России, 2015. – Т. 8. – С. 25–28. – URL: <http://www.apu.fsin.ru/forum2015/sbornik.php>. – 0,3 п. л.

39. Горностаев, С. В. Формирование служебной лояльности как цель идеологической работы при подготовке руководящих кадров правоохранительных органов / С. В. Горностаев // Повышение квалификации и переподготовка управленческих кадров: проблемы и решения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 6 нояб. 2015 г.) / Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь ; редкол. А. П. Леонов (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2016. – С. 25–27. – 0,4 п. л.

40. Горностаев, С. В. Проблемы применения психологической теории лояльности в контексте организаций / С. В. Горностаев // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 12–15 окт. 2016 г.) / под ред. Ю. П. Зинченко, А. Б. Леоновой, О. Г. Носковой. – М. : Акрополь, 2016. – С. 180–188. Электронное издание. – 1 CD (17 Mb). – 1,0 п. л.

41. Горностаев, С. В. Культурно-исторический подход и теория лояльности / С. В. Горностаев // Культурно-историческая психология: от научной революции к преобразованию социальных практик : материалы XVII Междунар. чтений памяти Л. С. Выготского (Москва, 14–19 нояб. 2016 г.) : в 2 т. / под ред. Г. Г. Кравцова. – М.: Левь, 2016. – Т. 2. – С. 20–25. – 0,4 п. л.

42. Горностаев, С. В. Феномен лояльности: содержание, подходы и их прикладное применение на примере проблемы служебной лояльности [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (май 2016 г.) / отв. ред. И. А. Тихонова, А. А. Цепенко ; Московский университет им. С. Ю. Витте ; ф-л Московского университета им. С. Ю. Витте в г. Рязани. – М., 2016. – 2,69 Мб. – С. 169–172. – 0,3 п. л.

43. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор исправительного воздействия С. В. Горностаев // Уголовно-исполнительная политика и вопросы исполнения уголовных наказаний : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 т. – Рязань, 2016. – С. 769–772. – 0,2 п. л.

44. Горностаев, С. В. Социальные идентичности в структуре служебной лояльности (на материале исследования сотрудников уголовно-исполнительной системы) [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра : материалы Междунар. науч. конф. (С.-Петербург, 25–29 окт. 2016 г.) : в 2 т / отв. ред. А. В. Шаболтас, Н. В. Гришина, С. В. Медников, Д. Н. Волков. – СПб.: Айсинг, 2016. – Т. 2. – С. 273–274. – URL: <https://events.spbu.ru/events/anons/ananyev-2019/archive.html>. – 0,15 п. л.

45. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как социально-психологический механизм продвижения мировоззренческих установок в среде служащих / С. В. Горностаев // Актуальные проблемы исследования массового сознания : сб. материалов 3-й Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2017. – С. 47–48. – 0,2 п. л.

46. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор индивидуальной и групповой профессионально-служебной эффективности [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Актуальные вопросы современной науки : материалы Междунар. науч.-теорет. конф., посв. Посланию Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» (Актобе, 7 апр. 2017 г.). – Актобе : Актюбинский юридический институт МВД Республики Казахстан им. М. Букенбаева, 2017. – С. 92–95. – URL: http://aui-aktobe.kz/ru/main_page/science/brochure. – 0,5 п. л.

47. Горностаев, С. В. Плюсы и минусы лояльности для служебной деятельности [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : тез. докл. участников Междунар. науч.-практ. конф., посв. 100-летию милиции Беларуси. – Минск: Академия МВД Республики Беларусь, 2017. – С. 412–413. – URL: <https://www.amia.by/activities/editorial-and-publishing-activity>. – 0,2 п. л.

48. Горностаев, С. В. Психологические проблемы оптимизации служебной лояльности в процессе подготовки и адаптации к служебной деятельности / С. В. Горностаев // Борьба с преступностью: теория и практика : тез. докл. IV Междунар. науч.-практ. конф. (Могилев, 25 марта 2016 г.) / МВД Республики Беларусь, Могилевский институт МВД Республики Беларусь ; редкол. Ю. П. Шкаплеров (отв. ред.) [и др.]. – Могилев, 2016 (электронное издание). – С. 140–143. – 0,3 п. л.

49. Горностаев, С. В. Влияние служебной лояльности на мотивацию служебного поведения и коррупционные риски / С. В. Горностаев // Уголовно-исполнительная система на современном этапе: взаимодействие науки и практики : материалы Междунар. науч.-практ. межвед. конф. (Самара, 16–17 июня 2016 г.) / под общ. ред. А. А. Вотинова. – Самара : Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. – С. 175–177. – 0,45 п. л.

50. Горностаев, С. В. Работа со служебной лояльностью как перспективное направление психологического сопровождения служебной деятельности / С. В. Горностаев // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения : сб. материалов I Междунар. науч.-практ. конф. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – С. 465–470. – 0,2 п. л.

51. Горностаев С. В. Значение идей деятельностного опосредствования отношений для теории лояльности [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием памяти академика РАО А. В. Петровского (15–16 окт. 2019 г.). – М.: Московский государственный психолого-педагогический университет, 2019. – С. 120–122. – URL: http://psyjournals.ru/sps_hm_2019/index.shtml. – 0,2 п. л.

52. Горностаев, С. В. Служебная лояльность у сотрудников уголовно-исполнительной системы различных категорий / С. В. Горностаев // IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» : сб. тезисов выст. и докл. участников к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России : в 10 т. – Рязань, 2019. – С. 159–161. – 0,2 п. л.

53. Горностаев, С. В. Служебная лояльность: от проблем к решениям / С. В. Горностаев // Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития : сб. тезисов выст. и докл. участников Междунар. науч.-практ. конф. (Рязань, 18–19 нояб. 2020 г.) : в 6 т. – Рязань : Академия ФСИН России, 2020. – Т. 5. – С. 127–129. – 0,2 п. л.

Статьи, тезисы докладов и сообщений на всероссийских конференциях и круглых столах:

54. Горностаев, С. В. Деструктивное поведение сотрудников правоохранительных органов в свете проблемы служебной лояльности / С. В. Горностаев // Психология притеснения и деструктивного поведения, профилактика ксенофобии экстремизма и национализма в подростковой среде : материалы 15-й Всерос. науч.-практ. конф. «Башкатовские чтения» (Коломна, 21–22 марта 2015 г.). – Коломна: Московский государственный областной социально-гуманитарный институт, 2015. – С. 91–93. – 0,5 п. л.

55. Горностаев, С. В. Проблемы служебной лояльности в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Назначение и исполнение наказаний, не связанных с лишением свободы, и иных мер уголовно-правового характера : материалы III Всерос науч.-практ. конф. / под общ. ред. А. А. Вотинова. – Самара, 2015. – С. 50–54. – 0,4 п. л.

56. Горностаев, С. В. Психологические проблемы коррекции служебной лояльности сотрудников силовых структур [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур : сб. материалов V Всерос. науч.-практ. конф. специалистов вед. психол. и кадровых служб с междунар. участием. – СПб. : Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы, 2016. – С. 48–54. – URL: <https://old.sziu.ru/publication/976/konferentsii-i-seminaryi-instituta/>. – 0,6 п. л.

57. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников уголовно-исполнительной системы: сущность, значение, проблемы / С. В. Горностаев // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. – Воронеж : Воронежский институт ФСИН России, 2016. – С. 398–400. – 0,3 п. л.

58. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор личностного благополучия государственных служащих / С. В. Горностаев // Актуальные вопросы психологии здоровья и психосоматики : сб. материалов V Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. А. М. Муталимовой. – Махачкала, 2017. – С. 260–265. – 0,3 п. л.

59. Горностаев, С. В. Сформированность коллективного субъекта как необходимое условие применения относительно группы оценочной категории «лояльность» / С. В. Горностаев // Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности / отв. ред. В. В. Знаков, А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2018. – 2216 с. – С. 655–662. – 0,9 п. л.

60. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников уголовно-исполнительной системы: от понимания к коррекции / С. В. Горностаев // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. А. С. Душкина, Н. Ф. Гейжан. – М., 2019. – С. 113–116. – 0,2 п. л.

Статьи, тезисы докладов и сообщений на иных конференциях, семинарах и в периодических изданиях:

61. Горностаев, С. В. Диагностика и мотивационные факторы служебной лояльности / С. В. Горностаев, Е. А. Борисов // Мотивация и направленность личности сотрудников УИС : материалы межрегион. науч.-практ. конф. «Деевские чтения» / под общ. ред. Н. А. Полянина. – М. : Пер Сэ, 2011. – С. 163–165. – 0,1/ 0,2 п. л. (в соавт.)

62. Горностаев, С. В. Психологические проблемы служебной лояльности и антикоррупционного поведения сотрудников УИС / С. В. Горностаев // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 1. – С. 14–19. – 0,7 п. л.

63. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников УИС как фактор эффективности ее функционирования: особенности и проблемы исследования / С. В. Горностаев // Организационно-правовое обеспечение деятельности учреждений и органов ФСИН России: проблемы и перспективы развития в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы : материалы межвуз. науч.-практ. конф., посв. памяти заслуженного деятеля науки РФ доктор юрических наук, профессора А. И. Зубкова и Дню российской науки (Рязань, 2 февр. 2015 г.). – Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – С. 41–43. – 0,2 п. л.

64. Горностаев, С. В. Усмотрение в правоприменении в контексте проблемы служебной лояльности государственных служащих / С. В. Горностаев // Проблемы правоприменения в современной России : материалы науч.-практ. конф. (Омск, 27 февр. 2015 г.) / отв. ред. М. П. Клеймёнов, М. С. Фокин. – Омск : Изд-во Омского государственного университета, 2015. – С. 28–32. – 0,35 п. л.

65. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор эффективности коммуникации сотрудников правоохранительных органов / С. В. Горностаев // Психология и коммуникация в правовой системе [Электронный ресурс] : сб. ст. / Могилевский институт МВД Республики Беларусь ; редкол. С. В. Венидиктов (отв. ред.) [и др.]. – Могилев, 2016. – С. 111–114. 1 электрон. опт. диск (CD-R). – 0,38 п. л.

66. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как требование, проистекающее из публично-правовых отношений сотрудников правоохранительных органов /

С. В. Горностаев // Административно-правовое регулирование деятельности правоохранительных органов РФ: вопросы теории и практики : материалы межвуз. науч.-практ. семинара (г. Рязань, 28 апр. 2015 г.). – Рязань : Академия ФСИН России, 2016. – С. 49–52. – 0,2 п. л.

67. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор правоприменительной практики / С. В. Горностаев // Проблемы правоприменения в современной России [Электронный ресурс] : сб. материалов науч.-практ. конф. (Омск, 26 февр. 2016 г.) / отв. ред. Л. А. Терехова. – Электрон. текстов. дан. – Омск : Изд-во Омского государственного университета, 2016. – С. 234–236. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – URL: <http://www.omsu.ru/science/materialy-konferentsiy/2016/index.php>. – 0,3 п. л.

68. Горностаев, С. В. Психолого-педагогическое сопровождение курсантов вузов ФСИН России и проблема служебной лояльности [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. И. А. Тихонова, А. А. Цененко ; Московский университет им. С. Ю. Витте; ф-л Московского университета им. С. Ю. Витте в г. Рязани. – М., 2017. – С. 36–39. – 0,3 п. л.

69. Горностаев, С. В. Работа со служебной лояльностью как направление обеспечения деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] / С. В. Горностаев // Сборник материалов III Междунар. пенитенциарного форума «Преступление, наказание, исправление». – Т. 4. – Ч. 1. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – 345 с. – С. 188–191. – URL: <http://www.apu.fsin.su/forum2017/collection/collection.php>. – 0,3 п. л.

70. Горностаев, С. В. Ценностно-смысловые детерминанты лояльности / С. В. Горностаев // Комплексные исследования человека: психология : материалы VII Сиб. психол. форума / под ред. О. М. Краснорядцевой. – Томск: Томский государственный университет, 2017. – Ч. 1: Аттракторы и идентичности человека цифровой эпохи. Образование. Воспитание. Творчество. – 274 с. – С. 59–62. – 0,3 п. л.

71. Горностаев, С. В. Служебной лояльностью курсантов вузов ФСИН как фактор успешной адаптации к учебно-служебной деятельности / С. В. Горностаев // Стандартизация образования и готовность образовательных организаций высшего образования к реализации ФГОС ВО нового поколения: вызовы и перспективы развития : сб. материалов по итогам LI учеб.-метод. сборов профессорско-преподавательского и начальствующего состава Академии ФСИН России (Рязань, 19–20 окт. 2017 г.). – Рязань, 2017. – С. 50–55. – 0,2 п. л.

72. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников УИС как фактор психологической профилактики пенитенциарной преступности / С. В. Горностаев, М. И. Кузнецов // Пенитенциарная социально-психологическая работа: проблемы и перспективы: межвуз. научно-практ. семинар, посв. 70-летию со дня рождения доктора психологических наук, профессора Сухова А. Н. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. – С. 38–41. – 0,3/0,2 п. л. (в соавт.)

ГОРНОСТАЕВ Станислав Викторович

**Служебная лояльность: интегративная теория
и технологии (на примере сотрудников ФСИН России)**

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

доктора психологических наук

Подписано в печать 15.03.21. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 2,5. Тираж 120 экз. Заказ № 126

Отпечатано: Отделение полиграфии РИО Академии ФСИН России

390000, г. Рязань, ул. Сенная, 1