

УДК 343.8

**СТАНИСЛАВ ВИКТОРОВИЧ ГОРНОСТАЕВ,**  
 Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,  
 e-mail: stanislavrz@yandex.ru

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

**Реферат:** рассматривается служебная лояльность как свойство психоповеденческой интегрированности служащего в группу или группы, функционирующие в профессионально-служебной среде. Основными характеристиками служебной лояльности служат перечень групп, в которые включен сотрудник, и степень интеграции в них. Необходимость научного исследования и практической диагностики служебной лояльности определяется ее влиянием на эффективность служебной деятельности. Рассматриваются теоретические и методологические основы изучения служебной лояльности сотрудников пенитенциарной системы России, к которым отнесены: 1) основы общей психологической теории лояльности, а именно трансличного подхода к психологическим проблемам лояльности; 2) основы концепции служебной лояльности как частной теории лояльности; 3) особенности служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы; 4) проблемы методического и организационного характера, которые необходимо учитывать при проведении диагностики служебной лояльности сотрудников пенитенциарной системы.

Трансличный подход к проблемам лояльности акцентирует внимание на изучении качеств, одновременно присущих как группе в целом, так и отдельным составляющим ее лицам, изучает межличностные механизмы формирования и поддержания лояльности на основе индивидуальных психологических качеств, процессов и состояний. Описываются ключевые процессы психологической взаимной актуализации и координации общегрупповых качеств лояльных членов групп.

Особенностью формирования лояльностей в профессионально-служебной сфере выступает включенность служащих в формальные структуры и обладание служебным статусом. На любую группу, функционирующую в профессионально-служебной сфере, частью которой может стать сотрудник, оказывают влияние внешние по отношению к группе социальные ожидания. Цели, ценности и символы, характерные для государственной службы и отдельных ее отраслей и форм реализации, как минимум, учитываются в групповых порядках групп лояльности, действующих в профессионально-служебной сфере.

На служебную лояльность сотрудников пенитенциарной системы влияют отношение к ней государства и общества, а также взаимодействие с криминально-тюремной субкультурой.

Особенности лояльности могут быть изучены через личные качества, отражающие характерные свойства ведущей общегрупповой деятельности.

**Ключевые слова:** лояльность, служебная лояльность, теория лояльности, психология лояльности, государственные служащие, трансличный подход, исследование лояльности, диагностика лояльности, сотрудники уголовно-исполнительной системы, групповые процессы.

**STANISLAV VIKTOROVICH GORNOSTAYEV,**  
 Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russian Federation,  
 e-mail: stanislavrz@yandex.ru

### THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF STUDYING SERVICE LOYALTY OF THE PENAL STAFF

**Abstract:** service loyalty is considered as a feature of psychic and behavioral integration of an employee into a group or groups functioning in a professional and service environment. The service loyalty is mainly characterized by the groups in which the employee is involved and the degree of his integration into these groups. The necessity of scientific research and practical diagnosis of service loyalty is determined by its impact on the employee's performance. The author considers the theoretical and methodological basis of studying the service loyalty of the employees of the penal system of Russia, which include: 1) the foundations of the general psychological theory of loyalty, i.e. the transpersonal approach to psychological problems of loyalty; 2) the foundations of the concept of service loyalty as a specific theory of loyalty; 3) peculiarities of service loyalty of the penal staff; 4) methodological and organizational problems that need to be taken into consideration when identifying the service loyalty of the penal staff.

The transpersonal approach to loyalty issues focuses on studying the features of the group as a whole and the persons belonging to it; it also studies interpersonal mechanisms of developing and sustaining loyalty on the basis of individual psychological characteristics, processes and states. The key processes of psychological mutual actualization and coordination of the common group features of the loyal members of the groups are described.

A distinguishing feature of developing loyalties in the professional service life is the employees' involvement in formal structures and their having an official status. Any group functioning in the professional and service area, of which the employee can become a part, is influenced by some social expectations that are external to the group. The goals, values and symbols specific to the public service and some of its branches and forms of implementation are taken into consideration in the group orders of loyalty groups functioning in the professional and service area.

The official loyalty of the penal staff is affected by the attitude of the state and society, as well as by the interaction with the criminal and prison subculture.

© Горностаев С. В., 2017  
 © Gornostayev S. V., 2017

Loyalty features can be studied through the personal qualities reflecting the characteristics of the leading group activity.

**Keywords:** loyalty, service loyalty, theory of loyalty, loyalty psychology, public officials, transpersonal approach, loyalty research, diagnostics of loyalty, employees of the penal system, group processes.



Служебная лояльность рассматривается нами как характеристика психоповеденческой интегрированности служащего в группу или группы, функционирующие в профессионально-служебной среде, общегрупповое мотивационное основание деятельности которых затрагивает профессионально-служебную деятельность. Более частными базовыми характеристиками при этом выступают перечень групп, в которые включен сотрудник, и степень интеграции в них.

Проведенный теоретический анализ [3, 4], а также результаты опроса 186 практических работников ФСИН России подтверждают важность служебной лояльности для правоохранительной практики, и принципиальную возможность влиять на служебную деятельность путем формирования и коррекции их служебной лояльности. Высокая социальная и индивидуальная значимость служебной лояльности предопределяет необходимость проведения ее специального исследования с учетом базовых положений общей психологической теории лояльности, теоретико-методологических положений концепции служебной лояльности, основных проблем, прогнозируемых в проведении ее диагностики, существующего диагностического инструментария, а также особенностей профессионально-служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Эмпирическое исследование включает в себя следующие концептуально-методологические положения:

1) на уровне общей психологической теории лояльности. В основу прикладных исследований лояльности должен быть положен подход, сочетающий в себе сильные стороны наиболее известных антропологического и социосистемного подходов к исследованию проблем лояльности, а также обогащенный продуктивными положениями альтернативных теорий, исследовавших феномен психоповеденческой интеграции личности в группу.

На основании обобщения совокупности важнейших положений антропоцентрического и социосистемного подходов, а также за счет использования методологических принципов деятельностного подхода и положения ряда его теорий, таких как теория деятельностного опосредования групповой интеграции А. В. Петровского и В. В. Шпалинского [9], теория субъектности В. А. Петровского [10], теория коллективного субъекта А. И. Донцова [5], А. Л. Журавлева [6], теория межличностной пер-

цепции А. А. Бодалева [2], нами был предложен новый подход, который можно обозначить как «трансличностный». Этот подход, в отличие от созданных ранее антропоцентрического, акцентирующего внимание на индивидуальной психике лояльных лиц, и социосистемного, акцентирующего внимание на общегрупповых регуляторах индивидуальной лояльности, сосредоточен на анализе общих для лояльных членов группы индивидуальных черт, значимых для общегрупповой деятельности (трансличностных характеристик, одновременно присущих как группе в целом, так и составляющим ее лицам, взятым в отдельности).

С точки зрения трансличностного подхода лояльность – социально-психологический феномен, определяемый конкретным групповым контекстом. Помимо структурных компонентов лояльности, упоминаемых в других подходах, таких как психологическая и поведенческая ее сторона, выделяется динамический компонент – ведущая общегрупповая деятельность, объединяющая структурные компоненты в функцию, обеспечивающую их координацию, применение и развитие. Деятельность обеспечивает не только их внутреннюю координацию, но и их координацию с аналогичными элементами психики других лояльных участников группы. Лояльные члены групп рассматриваются одновременно как создатели, потребители, хранители и источники общегрупповых (разделяемых и совместно используемых членами группы) психических ресурсов. Они рассматриваются одновременно как субъекты лояльности (функция для себя) и как агенты обеспечения лояльности (функция для других). Полагается, что системы лояльности состоят из людей, реализующих эти двойные функции и участвующих в процессе взаимного стимулирования и обмена в рамках группы. Такой обмен становится возможным за счет разделяемых членами группы паттернов и отражающих их символов, заключенных как в поступках, так и в специальных коммуникативных актах членов групп. Восприятие воздействия группы обеспечивается сходными по смыслу воздействиями отдельных ее членов. За счет этой общности опыта, символов и объединяющих их паттернов лояльные члены группы взаимоиндуцируют друг друга, формируя некое «поле», воздействию которого могут подвергаться и вклад в которое могут вносить лица, обладающие качествами, присущими системе в целом. Лояльность предполагает замкнутые циклы роста субъективной ценности членов группы и

психоповеденческой «настройки» на них в процессе ведущей общегрупповой деятельности;

2) на уровне частной концепции служебной лояльности. Служебная лояльность, являясь частным случаем лояльности и подчиняясь ее наиболее общим закономерностям, имеет ряд особенностей.

Посредником и условием формирования лояльностей в профессионально-служебной сфере выступает включенность служащих в формальные структуры и обладание служебным статусом, которые оказывают влияние на психологические особенности служащих и их групп. Группы, функционирующие в профессионально-служебной сфере, образуются вокруг формальных социальных структур. В профессионально-служебной сфере в неформальные позиции и статусы членов групп интегрированы их официальные профессионально-служебные статусы. Любые лояльности в служебной сфере подвержены влиянию не только внутригрупповых, но и внешних по отношению к группе ожиданий, в частности, кодифицированных, например, в форме присяги, общественных ожиданий, которым члены групп обязуются следовать, принимая служебный статус. Эти обязательства независимо от характера отношения к ним являются значимыми для членов групп принадлежности служащих и в какой-то мере отражаются в культуре групп. На любую группу, функционирующую в профессионально-служебной сфере, частью которой может стать сотрудник, оказывают влияние цели, ценности и символы, характерные для государственной службы и отдельных ее отраслей и форм реализации. Эти элементы, как минимум, учитываются в групповых порядках групп лояльности, действующих в профессионально-служебной сфере. Каждая группа в профессионально-служебной сфере, исходя из общественно-правового статуса их членов, не может быть полностью автономной от породившей ее организационно-правовой среды. Такие группы в различной мере интегрированы в группы более высокого порядка и находятся в состоянии обмена с ними, выполняя для них (помимо внутригрупповых) внешние по отношению к самой группе лояльности социально значимые функции;

3) на уровне особенностей служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС). Служба в УИС имеет как общие черты государственной службы в России, так и черты, связанные с узкой профессиональной спецификой. Применимость полученных ранее теоретических выводов к сотрудникам УИС требует специальной оценки. Сотрудники УИС приобретают свой служебный статус, заключая контракт и принимая присягу. Наиболее содержательной с точки зрения определения объектов службы и служебной лояльности является присяга, принимаемая сотрудника-

ми УИС. В ее тексте содержатся символы, которые должны приобрести определенную значимость для служащих, – это государство, законность, гуманность, служебная дисциплина.

Индивидуально-психологические факторы, оказывающие влияние на формирование, развитие и проявление служебной лояльности, на наш взгляд, мало зависят от специфики служебной деятельности. Серьезным исключением, возможно, являются доминирующие эмоциональные состояния, так как деятельность сотрудников УИС, особенно несущих службу с оружием, сопрягающихся с осужденными, носит экстремальный характер, характер постоянного противоборства, в связи с чем динамика их состояний может отличаться от тех, которые выделены в отношении других категорий служащих.

На эмоциональные состояния, самовосприятие и самоидентификацию сотрудников УИС, занимающихся «ремеслом окаянным», безусловно, влияет и социальное клеймо «тюремщика», которое, несмотря на очевидную социальную значимость профессии, окрашивает ее в негативные тона, подрывает позитивное самовосприятие сотрудников и влияет на специфику отношения к обществу, в пользу которого и осуществляется служебная деятельность. На самоотношение и самоидентификацию сотрудников УИС также влияет недооценка уголовно-исполнительной системы государством и муниципальными образованиями по сравнению с другими государственными и правоохранительными органами и военнослужащими, о чем свидетельствует хотя бы сравнительный уровень и динамика материального и социального обеспечения сотрудников УИС по сравнению с другими силовыми и правоохранительными структурами. Теснота и постоянство взаимодействия отдельных категорий сотрудников УИС с осужденными оказывает влияние на субкультуру групп сотрудников, на их мировоззрение и самоидентификацию, психологически сближая их с объектами служебной деятельности – осужденными и заключенными.

В остальном теоретически выделенные психологические механизмы и практический эффект служебной лояльности в УИС не имеют ярко выраженной специфики.

В методологическом плане исследования служебной лояльности сотрудников УИС затруднены в связи с высокой степенью изолированности пенитенциарных учреждений и высокой загруженностью сотрудников УИС. Тем не менее в условиях учреждений и органов УИС могут быть применены компактные методы индивидуально-психологической диагностики сотрудников, позволяющие выявить основные особенности их служебной лояльности.

Кроме этих основных положений при организации эмпирического исследования лояльности требуется учет следующих методологических особенностей.

В настоящее время накоплен небольшой опыт исследований лояльности из-за отсутствия ее четкого понятия и критериев, а также структуры и признаков, по которым лояльность может быть диагностирована. Главной методологической проблемой диагностики лояльности можно признать трудность диагностики ее как целостного психоповеденческого явления социально-психологического характера, критериями которого являются трансличностные связи.

С точки зрения В. А. Петровского, межличностные связи, опосредованные ценностями, а также содержанием и смыслом совместной деятельности, хотя и несводимы к индивидуальным свойствам, все же могут быть изучены через те из них, которые отражают особенности этой деятельности [10]. Реализация же подхода, ориентированного в первую очередь на изучение поведенческих проявлений, неминуемо сталкивается с рядом трудностей.

Главная трудность психологической диагностики лояльности через поведение, на наш взгляд, заключается в том, что между объективно наблюдаемыми поведенческими признаками и исследуемыми категориями не существует строгих однозначных связей. Например, один и тот же служебный поступок может быть обусловлен лояльностью как одной группы, так и другой, а возможно, и причинами, никак не связанным с лояльностью. Диагностический вывод как переход от наблюдаемых признаков к уровню скрытых категорий в данном случае не всегда сможет формироваться по одному и тому же алгоритму.

В процессе диагностики служебной лояльности верная интерпретация наблюдаемых поведенческих признаков невозможна без получения информации о психологической подоплеке той или иной активности. Таким образом, внешние признаки не могут иметь самостоятельного диагностического значения вне понимания их источников и личностного смысла. А. Н. Леонтьев так описал эту методологическую проблему: «В том, что с внешней стороны кажется действиями, имеющими для человека самоценное значение, психологический анализ открывает лишь средства для достижения целей, действительный мотив которых лежит как бы в совершенно иной плоскости жизни. В этом случае за видимостью одной деятельности скрывается другая. Именно она-то непосредственно и входит в психологический облик личности, какой бы ни была осуществляющая ее совокупность конкретных действий. Последняя составляет как бы

только оболочку этой другой деятельности, реализующей то или иное действительное отношение человека к миру – оболочку, которая зависит от объективных условий, иногда случайных. Вот почему, например, тот факт, что данный человек работает техником, сам по себе еще ничего не говорит о его личности; ее особенности могут обнаруживаться не в этом, а в тех отношениях, в которые он неизбежно вступает как в процессе своего труда, так и вне этого процесса» [7, с. 185]. Таким образом, А. Н. Леонтьев указывал, что только все действия субъекта являются адекватными «единицами» психологической оценки его личности, а не отдельные действия, которые характеризуют деятельность, а не непосредственно личность [7] и которые, таким образом, не могут быть внешними критериями лояльности сами по себе, вне смыслового контекста включающей их деятельности.

Кроме того, как указывал А. А. Бодалев, даже просто «у разных людей отношения, сходные по своему содержанию, обычно выражаются в действиях и поступках, отмеченных индивидуальной манерой поведения, выработавшейся у личности в процессе ее развития» [2, с. 9].

К условиям государственной службы вполне можно применить тезис В. Н. Мясищева о том, что в условиях свободного взаимодействия могут проявляться истинные отношения, но в условиях, тормозящих или подавляющих, в условиях несвободы и зависимости истинные отношения во взаимодействии не проявляются, а скрываются и маскируются [8]. Несмотря на то что в поведении все же проявляются истинные отношения, характер поведения сильно зависит от внешних обстоятельств и, хотя существует тесная связь между процессом взаимодействия людей и их взаимоотношениями, она, как правило, остается скрытой от внешних наблюдателей. Люди на государственной службе часто психологически отчуждены от собственной поведенческой активности [1], которая не может напрямую охарактеризовать их личность. Часто применимы к государственным служащим слова А. Н. Леонтьева: «Первое основание личности есть богатство связей индивида с миром. Но речь идет о действительных, а не об отчужденных от человека отношениях, которые противостоят ему и подчиняют его себе» [7, с. 193].

В связи с изложенным нашей позицией является изучение лояльности в первую очередь через ее более стабильную и более показательную психологическую сторону.

Диагностика лояльности предполагает проблемы не только на методологическом, но и на методическом уровне. Множество вариантов потенциальных групп лояльности и групповых паттернов

затрудняет диагностику служебной лояльности универсальными инструментами и в ряде случаев сводит диагностику целостного по сути явления к диагностике его отдельных составляющих, наличие которых удалось предварительно предположить. Данная ситуация предопределяет использование в диагностических целях методик с гибкой структурой, с возможностями индивидуального выбора и структурирования стимульного материала, методик поискового характера.

Помимо методолого-методических проблем в диагностике служебной лояльности сотрудников УИС можно выделить и проблемы организационно-практического характера. Часто заказчики подобных исследований сами имеют весьма расплывчатое или даже искаженное представление о служебной лояльности. Служебная лояльность может

ошибочно ассоциироваться у заказчиков с различными другими явлениями, начиная от личной преданности и круговой поруки, заканчивая конформизмом и безразличием, поэтому диагностика служебной лояльности не может быть успешной без четкого понимания не только диагностами, но и заказчиками сущности диагностируемого явления и без их установки руководствоваться именно данной характеристикой служащего при принятии в отношении его административных решений.

Совокупность приведенных положений задает концептуально-методологический подход к эмпирическому исследованию служебной лояльности сотрудников УИС, обеспечивающему верификацию разработанной нами теоретической модели и методическое обеспечение решения ряда практических задач.



### Библиографический список

1. Бовин Б. Г., Федорова Е. М. К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 110–118.
2. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. М., 1982. 200 с.
3. Горностаев С. В. Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы // Человек: преступление и наказание. 2016. № 1 (92). С. 133–138.
4. Горностаев С. В., Щелкушкина Е. А. Психологические проблемы влияния служебной лояльности на эффективность отдельных элементов деятельности государственных служащих // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3 (71). С. 186–191.
5. Донцов А. И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопросы психологии. 1979. № 3. С. 25–34.
6. Журавлев А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 5. С. 72–80.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность и личность // Вопросы философии. 1974. № 4. С. 165–196.
8. Мясищев В. Н. Личность и неврозы. Л., 1960. 428 с.
9. Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива. М., 1978. 176 с.
10. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов н/Д, 1996. 512 с.

### Литература

1. Бовин, Б. Г. К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / Б. Г. Бовин, Е. М. Федорова // Прикладная юридическая психология. – 2015. – № 4. – С. 110–118.
2. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком [Текст] / Бодалев А. А. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.
3. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы [Текст] / С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2016. – № 1 (92). – С. 133–138.
4. Горностаев, С. В. Психологические проблемы влияния служебной лояльности на эффективность отдельных элементов деятельности государственных служащих [Текст] / С. В. Горностаев, Е. А. Щелкушкина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 3 (71). – С. 186–191.
5. Донцов, А. И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопр. психологии [Текст] / А. И. Донцов. – 1979. – № 3. – С. 25–34.
6. Журавлев, А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы [Текст] / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 2009. – Т. 3. – № 5. – С. 72–80.

7. Леонтьев, А. Н. Деятельность и личность [Текст] / А. Н. Леонтьев // Вопросы философии. – 1974. – № 4. – С. 165–196.
8. Мясищев, В. Н. Личность и неврозы [Текст] / В. Н. Мясищев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1960. – 428 с.
9. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива [Текст] / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – М. : Просвещение, 1978. – 176 с.
10. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности [Текст] / А. В. Петровский. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 512 с.

### References

1. Bovin B. G., Fedorova E. M. K voprosu o psihologicheskoy profilaktike professional'nogo otchuzhdeniya sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noj sistemy [To a question of psychological prevention of professional alienation of employees of a penal system]. Prikladnaja juridicheskaja psihologija – Applied legal psychology, 2015, no. 4, pp. 110–118. (In Russ.).
2. Bodalev A. A. Vospriyatie i ponimanie cheloveka chelovekom [Perception and understanding of the person by the person]. Moscow, Izd-vo Mosk. un-ta Publ., 1982. 200 p. (In Russ.).
3. Gornostaev S. V. Sluzhebnaia lojal'nost' sotrudnikov kak nauchnaja problema i faktor obespechenija bezopasnosti i jeffektivnosti v funkcionirovanii ugovolno-ispolnitel'noj sistemy [Office loyalty of employees as a scientific problem and a factor of safety and efficiency in functioning of a penal correction system]. Chelovek: prestuplenie i nakazanie – Man: crime and punishment, 2016, no. 1 (92), pp. 133–138. (In Russ.).
4. Gornostaev S. V., Shhelkushkina E. A. Psihologicheskie problemy vlijaniia sluzhebnoj lojal'nosti na jeffektivnost' otдел'nyh jelementov dejatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashhih [Psychological problems of influence of office loyalty on efficiency of separate elements of activity of public servants]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii – Bulletin of the St. Petersburg university Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2016, no. 3 (71), pp. 186–191. (In Russ.).
5. Doncov A. I. K probleme celostnosti subekta kollektivnoj dejatel'nosti [To a problem of integrity of the subject of collective activity]. Voprosy psihologii – Psychology questions, 1979, no. 3, pp. 25–34. (In Russ.).
6. Zhuravlev A. L. Kollektivnyj subekt: osnovnye priznaki, urovni i psihologicheskie tipy [Collective subject: main signs, levels and psychological types]. Psihologicheskij zhurnal – Psychological magazine, 2009, vol. 3, no. 5, pp. 72–80. (In Russ.).
7. Leont'ev A. N. Dejatel'nost' i lichnost' [Activity and personality]. Voprosy filosofii – Philosophy questions, 1974, no. 4, pp. 165–196. (In Russ.).
8. Mjasishhev V. N. Lichnost' i nevrozy [Personality and neuroses]. Leningrad, Izd-vo LGU Publ., 1960. 428 p. (In Russ.).
9. Petrovskij A. V., Shpalinskij V. V. Social'naja psihologija kollektiva [Social psychology of collective]. Moscow, Prosveshhenie Publ., 1978. 176 p. (In Russ.).
10. Petrovskij V. A. Lichnost' v psihologii: paradigma subektnosti [The personality in psychology: subjectivity paradigm]. Rostov on Don, Feniks Publ., 1996. 512 p. (In Russ.).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

*Горностаев Станислав Викторович* – кандидат психологических наук, доцент, докторант Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация, e-mail: stanislavrz@yandex.ru.

### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

*Gornostayev Stanislav Viktorovich* – phd in psychology, associate professor, doctoral candidate of the Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russian Federation, e-mail: stanislavrz@yandex.ru.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Горностаев, С. В. Теоретико-методологические основания исследования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2017. – Т. 25(1–4), № 3. – С. 483–488.

### BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Gornostayev S. V. Teoretiko-metodologicheskie osnovaniia issledovaniia sluzhebnoj lojal'nosti sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noj sistemy [Theoretical and methodological basis of studying service loyalty of the penal staff]. Chelovek: prestuplenie i nakazanie – Man: crime and punishment, 2017, vol. 25(1–4), no. 3, pp. 483–488.