
Проблемы оценки лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности

Горностаев С.В., кандидат психологических наук, ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний», Рязань (stanislavrz@yandex.ru)

Поздняков В.М., доктор психологических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» (pozdneyakov53@mail.ru)

В статье, с учетом комплексного применения административно-правового и феноменологического подходов, рассмотрены возможности оценки лояльности формальным группам принадлежности государственных служащих, осуществляющих правоприменительную деятельность. Аргументируется позиция, что лояльность формальной социально-профессиональной группе «государственные служащие» не может быть оценена напрямую с точки зрения социально-психологических критериев, так как подобные группы не являются групповым субъектом со сформированным психоповеденческим паттерном, объединяющим членов группы. Предложено считать термин «лояльность» условно применимым для оценки соотношения госслужащих с формальными группами их принадлежности. Авторами предлагается косвенный способ оценки лояльности формальным группам принадлежности госслужащих, использованный С.В. Горностаевым при исследовании служебных лояльностей сотрудников уголовно-исполнительной системы России. Этот способ предполагает выявление групп, функционирующих в профессионально-служебной среде, по отношению к которым у служащего сформирована лояльность, и сопоставление ключевых норм этих групп с формальными служебными нормами.

Ключевые слова: лояльность, государственные служащие, формальные группы, неформальные группы, оценка лояльности.

Для цитаты:

Горностаев С.В., Поздняков В.М. Проблемы оценки лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2018(8). № 4. С. 155-167.
doi: 10.17759/psylaw.2018080414

For citation:

Gornostaev S.V., Pozdneyakov V.M. The semantic sphere of adolescents who use psychoactive substances. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2018(8), no. 4. pp.155-167.
doi: 10.17759/psylaw.2018080414

Содержание проблемы

Социальный заказ на исследование проблем лояльности государственных служащих, в частности, реализующих правоприменительные функции, обусловлен, с одной стороны, недостаточным доверием к государственным органам в российском обществе [см. например: 14] из-за фактов коррупции и иных нарушений законодательства, а с другой стороны, — продолжающимся реформированием государственной службы с повышением требований к кадрам и эффективности деятельности.

Анализ публикаций свидетельствует, что проблема лояльности с учетом многообразия научных взглядов на сущность феномена является одной из наиболее противоречивых в сфере исследований личности в группе [см. например: 1; 4; 6; 19; 27; 28 и др.], а понятие «лояльность» при использовании в управленческой практике часто смешивается с близкими терминами (организационная преданность, приверженность и др.).

Как и при исследовании лояльности членов других формальных организаций, где установлены формальные порядки и предусмотрено нормативное закрепление группового членства и статуса в группе, при изучении лояльности госслужащих возникает противоречие между ее феноменологическим и административно-правовым пониманием [5]. С точки зрения феноменологического подхода, часто реализуемого в социально-психологических исследованиях неформальных групп, лояльность понимается как причастность личности к группе на взаимосвязанных уровнях социального самоопределения, эмоций, а также мотивации, направленности и процессов групповой активности [4]. При этом оценивается соответствие человека психоповеденческим нормам, объективно сложившимся в группе. С административно-правовых позиций лояльность понимается как правопослушность в аспекте соответствия поведения члена формальной группы правилам и нормам установленным для членов группы ее учредителями или уполномоченными руководителями.

Хотя лояльность в обоих случаях понимается как соответствие члена группы ее нормам, эти нормы различны по источнику и содержанию, что приводит к различиям в оценках лояльности конкретных членов формальных групп, даваемых с позиций этих подходов. При этом, с позиции административно-правового подхода, лояльными считаются сотрудники, придерживающиеся официально установленных норм, независимо от причин такого поведения, а в рамках феноменологического подхода — реализующие определенное поведение, исходя из определенных же, разделяемых группой самоидентификации, эмоций и мотивации, часто рассматриваемых в психологических исследованиях лояльности как более важный аспект личностно-группового соответствия, чем частные поведенческие формы [см. например: 21]. Поэтому феноменологический критерий оценки лояльности является более комплексным и применимым к большему количеству групп, так как он может использоваться, даже если групповые нормы не закреплены формально, но объективно существуют, характеризую группу и ее членов.

Доминирование в оценках лояльности государственных служащих административно-правового критерия обусловлено необходимостью обеспечения соответствия государственной службы ожиданиям общества, закрепленным в праве [см. например: 9; 12]. Однако использование лишь административно-правового критерия лояльности госслужащих не позволяет надежно прогнозировать их деятельность при изменении ее условий или эффективно влиять на служебное поведение. Кроме того, в современных

руководящих документах, таких как законы о прохождении службы, кодексы этики и служебного поведения, регламенты профдеятельности конкретных категорий государственных служащих и т. д., все чаще встречаются требования не только к действиям, но и к личностным качествам госслужащего (см например: Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих), что делает необходимым использование для оценки лояльности госслужащих комплексных психоповеденческих критериев, выходящих за границы административно-правового подхода. Поэтому актуальным становится решение проблемы научно обоснованного совмещения административно-правового и феноменологического критериев лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности.

Ранее предложенные подходы и их критика

Анализ публикаций показал, что исследователи проблемы лояльности государственных служащих чаще используют лишь один из подходов — административно-правовой. Попытки рассмотреть проблемы лояльности каким-либо формальным группам сразу с административно-правовой и феноменологической точек зрения немногочисленны. Важный шаг в этом направлении сделал Р.К. Мертон (Merton, 1940), который указал, что формальные структуры предписывают ее участникам определенные «паттерны активности», соответствующие назначению организации, но реализуются они в той мере, в которой члены организации разделяют обосновывающие и поддерживающие их отношения и чувства [26]. Вкладом ученого в решение проблемы лояльности членов формальных организаций является выявление существования в их среде неформальных психоповеденческих паттернов и субкультур, предоставляющих возможность обрести личные смыслы членства в организации, пусть и расходящиеся с формальным смыслом ее существования.

Дальнейшее изучение неформальных норм и субкультур в формальных организациях привело к развитию подобных исследований в отношении государственных служащих (М.К. Brown, J. Burke, R. Ericson, R.B. Denhardt J.R. Greene, S.D. Mastrofski, J.F. Handler, A. Lawton, M. Lipsky, J.L. Mashaw, J.M. Prottas, E. Reuss-Ianni, J. Rose, J.Q. Wilson, и др.), что обусловило попытки комплексного рассмотрения административно-правового и феноменологического аспектов проблемы лояльности государственных служащих.

Исследуя возможности оценки лояльности государственных служащих А. Менцелополос (Mentzelopoulos, 1990) первая обратила внимание, что внутригрупповая и внешняя (общественная) оценка лояльности госслужащих могут сильно различаться. Она предложила сблизить представления групп служащих о правильном и неправильном поведении с наиболее устойчивыми кодифицированными ожиданиями общества путем постепенного совершенствования системы правовых норм, регулирующих служебную деятельность. Эта система, по ее мнению, должна, соответствуя запросам общества, также эффективно удовлетворять и потребности служащих, что позволит им охотнее использовать систему формальных норм как основу реально существующего порядка групп, в которые они включены. За счет этого феноменологические и административно-правовые оценки лояльности смогут в значительной мере соответствовать друг другу. Однако в практике государственного управления, согласно А. Менцелополос, чаще ищут не системные ошибки, приведшие к отклонению от формальных норм, а проводят лишь персональные разбирательства по отдельным фактам [25].

С. Мейнард-Муди и М. Машено (Maynard-Moody, Musheno, 2003) предложили альтернативный подход, ориентирующий преимущественно на работу по адаптации неформальных групп и их норм к правовым реалиям и ожиданиям общества. Главной причиной формирования субкультур и лояльности неформальным группам среди госслужащих данные ученые считали расхождения собственных представлений служащих о складывающихся ситуациях и целесообразных действиях в них с политикой и официальными правилами. Значение неформальных групп лояльности и существующих в них регуляторов поведения указанные ученые видели в смягчении противоречий между личными мнениями служащих и формальными требованиями, а также в приспособлении к разноплановым профессиональным ситуациям. По мнению С. Мейнарда-Муди и М. Машено, признание существования в деятельности служащих одновременно правовых и культурных регуляторов откроет пути их интеграции в приемлемых для общества формах и поможет служащим совмещать их так, чтобы четче ориентироваться в складывающихся ситуациях и принимать оптимальные, с точки зрения закона и справедливости, решения. Они рекомендовали изучать отношение неформальных групп, которым лояльны служащие, к формальным принципам и нормам деятельности и управлять каждым служащим с учетом его реальных лояльностей [24]. В целом подход С. Мейнарда-Муди и М. Машено пригоден для выявления лояльностей служащих неформальным группам и культурам, однако авторы недостаточно проработали вопрос о том, как эта информация может быть использована при оценивании лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности.

Приведенные выше позиции зарубежных ученых, вскрывших важные психологические факты и закономерности лояльности госслужащих формальным группам принадлежности, не содержат инструментария ее комплексной психоповеденческой оценки. Этот вопрос остался нерешенным и в концепциях отечественных ученых, исследовавших как непосредственно проблему лояльности государственных служащих (А.В. Оболонский, М.В. Педыч, В.Е. Чиркин и др.), так и смежные проблемы организационной и профессиональной культуры государственных служащих (В.Э. Бойков, Д.М. Ким, В.К. Киселев, Д.М. Субочев и др.), внутриорганизационной культуры внутри отдельных подразделений правоохранительных органов (А.В. Чечкова, Р.Н. Киселева, В.В. Ермолаев), профессиональных установок в среде служащих (М.В. Пряхина), морали и этики в служебном поведении (В.П. Соколов, Л.К. Веретенникова, В.М. Кукушин, И.О. Котенев, Т.Ю. Буданова), персонализации служебных отношений (Т.Н. Кильмашкина), неформальных фильтров для входа в формальную социальную группу государственных служащих (М. Унт), неформальных связей в государственном управлении (А.В. Харлашина), аксиологической регуляции служебной деятельности (В.М. Статный, Ю.А. Шаранов) надежности служебной деятельности (В.М. Крук), правоприменения в состоянии противоречий между правовыми и моральными нормами (А.Ю. Панасюк), профессиональной ментальности (И.В. Елатомцев, В.М. Поздняков) и т. д.

Итак, вопросы концептуализации содержания лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности и инструментария для ее оценки до сих пор остаются нерешенными.

Концептуальный подход и практическое решение проблемы оценки лояльности государственных служащих

На наш взгляд, причиной неразрешенности исследуемой проблемы является слабая концептуальная проработка сущности феномена лояльности и возможностей применения понятия лояльности к формальным группам.

С одной стороны, термин «лояльность», лучше других подходит для оценки психоповеденческого соотношения человека с именно формальными группами его принадлежности. Так как термин «лояльность» в отличие, например, от термина «включенность» [см. например; 8] обычно подразумевает не просто констатацию социально-психологического факта психоповеденческой причастности к группе, но и его эмоциональную оценку, возникающую в результате соотнесения наблюдаемой меры личностно-группового соответствия с ожидаемой на основании обязательств человека перед группой, независимо от того, возникли ли эти обязательства исторически (например, человек вошел в состав группы при рождении) или они были сознательно взяты на себя человеком (например, при поступлении на государственную службу).

С другой стороны, феномен лояльности подразумевает наличие устоявшегося группового порядка, объединяющего в целостном психоповеденческом паттерне системно взаимосвязанные групповую идентичность, эмоции, мотивацию и стереотипы активности членов группы. Именно причастность к этому общему паттерну, разделяемому членами группы и связывающему их воедино, выступает критерием группового соответствия и групповой принадлежности [4]. Формальные же группы, имея другую основу возникновения, могут существовать и без этого паттерна. Поэтому термин «лояльность» в феноменологическом понимании применим к формальной группе, только если на ее базе возникла доминирующая «неформальная подгруппа» (по терминологии А.В. Сидоренкова [20]), в основе психоповеденческого паттерна которой лежат ключевые формальные нормы. В противном случае применять термин «лояльность» в феноменологическом смысле к формальным группам можно только условно (в некотором приближении), установив меру соответствия между установленными формальными и реально применяемыми неформальными групповыми нормами служащих.

Исходя из вышеуказанного, вопрос о степени лояльности госслужащего формальным группам принадлежности должен решаться в плоскости его субъектной идентификации [13] и определения меры соответствия норм, содержащихся в паттернах реальных групп, которым реально лоялен служащий, ключевым формальным нормам групп, которым он «должен быть лоялен», исходя из своего формального социально-правового статуса.

При таком подходе возникает вопрос о лояльности формальным группам принадлежности тех лиц, которые не лояльны ни одной из групп, обладающих общегрупповым психоповеденческим паттерном. Исходя из наших позиций, лояльность не может быть сформирована иначе, чем в группе, поэтому, с учетом феноменологического критерия, такие служащие не могут быть признаны лояльными формальным группам принадлежности. В лучшем случае они могут быть оценены как толерантные (восприимчивые, адаптированные) к нормам формальной группы принадлежности.

Исходя из вышеизложенного, комплексная психоповеденческая оценка лояльности служащего формальной группе принадлежности может быть проведена по следующему алгоритму: 1) определение групп(ы) лояльности служащего в профессионально-служебной сфере; 2) сравнение психоповеденческих норм групп(ы) лояльности с нормами формальной группы принадлежности; 3) формирование вывода о лояльности или нелояльности

формальной группе членства на основе степени совпадения или расхождения формальных норм группы членства с реальными нормами групп(ы) лояльности служащего.

Психодиагностические методы выявления лояльностей служащих были описаны ранее [3]. Проблему при реализации приведенного алгоритма составляет определение круга функционирующих в конкретной профессионально-служебной среде групп, которым могут быть лояльны служащие, для последующего подбора стимульного материала для диагностических методик. В ходе проведенного С.В. Горностаевым эмпирического исследования 2786 сотрудников уголовно-исполнительной системы России (УИС) различных категорий, представляющих 74 субъекта РФ, данная проблема решалась при помощи следующей процедуры предварительного выделения типовых потенциальных групп лояльности сотрудников: 1) на основе теоретического анализа нормативно-правовой базы и мнений исследователей [22; 23; 24] были выделены наиболее распространенные группы лояльности государственных служащих; 2) в ходе проведения фокус групп с сотрудниками УИС список актуальных для них групп лояльности был уточнен; 3) на пилотажном этапе исследования, в результате применения методики оценки сформированности лояльностей [3] и ее обработки с использованием частотного и кластерного анализа, было сокращено количество типовых потенциальных групп лояльности за счет исключения из предварительного списка «непопулярных» в УИС групп и объединения дублирующих терминов, фактически обозначающих одни и те же группы. В результате был определен набор наиболее «популярных» в УИС групп, степень лояльности которым оценивалась в ходе основного исследования.

Еще одна методическая проблема реализации предложенного алгоритма заключается в том, что трудно отследить отношение конкретной неформальной группы лояльности служащих к каждой из множества формальных норм, регулирующих служебную деятельность. Поэтому оптимальным представляется изучение присутствия в культуре той или иной группы служащих укрупненных мотивационно-смысловых факторов, обеспечивающих следование формальным нормам, регулирующим служебную деятельность. Такими укрупненными факторами являются ценности государственной службы, реализуемые в каждой из формальной норм. К числу таких ценностей относятся в первую очередь такие, как «законность», «справедливость» и «общее благо» [2; 7; 10; 11; 15—18]. Выявление их присутствия в культуре неформальных групп лояльности служащих, на наш взгляд, является индикатором лояльности их членов формальным группам принадлежности, в первую очередь, формальной группе «госслужащие».

На основе данных репрезентативного исследования сотрудников УИС по каждой из профессиональных и статусных подвыборок при помощи статистического критерия Хи-квадрат были выявлены группы лояльности, в большей и меньшей мере ассоциирующиеся у респондентов с тремя перечисленными выше ценностями. В масштабе всей выборки было установлено, что ключевые ценности государственной службы «законность», «справедливость» и «общее благо» чаще всего ассоциируются у служащих с такими неформальными группами их лояльности, как сообщества профессионалов и дружеские группы, формирующиеся на основе совместной служебной деятельности.

Предложенный алгоритм оценки лояльности сотрудников УИС был изложен С.В. Горностаевым в практических рекомендациях и успешно применяется психологами УИС в отношении конкретных сотрудников в ряде подразделений. В результате апробации указанных практических рекомендаций они были успешно внедрены в деятельность 12

территориальных органов уголовно-исполнительной системы России. Представляется, что данный алгоритм будет эффективен и при организации исследований в иных институтах государственной службы для оценивания лояльности сотрудников.

Выводы

Проблема оценки лояльности формальной группе принадлежности особенно актуальна применительно к государственным служащим, реализующим правоохранительные и правоприменительные функции в силу ярко выраженного преобладания в исследованиях и оценке их лояльности административно-правового подхода при недооценке феноменологического.

Конструктивным решением проблемы оценки лояльности госслужащих формальным группам принадлежности является интеграция позиций феноменологического и административно-правового подходов, а также использование комплексного инструментария оценивания, предполагающего предварительное выявление лояльности неформальным группам с последующим сопоставлением их психоповеденческих паттернов с ключевыми нормами, предписываемыми формальной группе принадлежности служащего.

Предложенный концептуальный подход и созданный на его основе алгоритм оценки лояльности доказали свою эффективность на примере репрезентативной выборки сотрудников уголовно-исполнительной системы России. Представляется, что после соответствующей адаптации он может быть применен в исследованиях лояльности других категорий государственных служащих формальным группам принадлежности.

Литература

1. *Бобрус О.Н.* Современные подходы к изучению корпоративной лояльности персонала // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 9. С. 117—120.
2. *Васильева Е.А.* Трансформация государственной службы в условиях административной реформы: социологический анализ: дисс. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. СПб, 2016. 364 с.
3. *Горностаев С.В.* Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 3(70). С. 67—72.
4. *Горностаев С.В.* Основы психологической теории лояльности. Рязань, 2017. 224 с.
5. *Горностаев С.В.* Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы [Электронный ресурс] // Психология и право. 2017(7). № 1. С. 68—79. doi: 10.17759/psyandlaw.207070106
6. *Доминяк В.И.* Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2006. 280 с.
7. Духовное измерение современной политики / РАН, Ин-т философии; отв. ред.

В. Н. Шевченко. М.: ИФ РАН, 2003. 190 с.

8. *Елизаров С.Г.* Включенность субъекта в социальную среду: основные направления исследований в зарубежной и отечественной психологии // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2009. № 2. С. 135—141.
9. *Ефремова Г.Х., Ратинов А.Р.* Изучение правосознания и общественного мнения о преступности и деятельности правоохранительных органов. М., 1989. 118 с.
10. *Захаров Н.Л.* Социальные регуляторы деятельности российского государственного служащего. М.: Изд-во РАГС, 2002. 118 с.
11. *Катомина В.А., Санисалова Н.А.* Законность и справедливость: единство, различия и взаимодействие // Вестн. Пенз. гос. ун-та. 2013. № 3. С. 40—45.
12. *Кроз М.В.* Психология прокурорской деятельности: пособие для прокуроров. М., 2009. 69 с.
13. *Мешкова Л.В., Поздняков В.М.* Организационная идентичность сотрудников правоохранительных органов, включенных в резерв руководящих кадров, и пути ее изучения // Психология управления в органах внутренних дел: становление методологии и помощь практике. Сборник материалов международной научно-практ. конференции (Москва, 15 декабря 2014 г.). М.: Академия управления МВД России, 2014. С. 128—135.
14. Мониторинг общественного доверия: российский и зарубежный опыт (Серия «Аналитические обзоры Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». № 5/2016). М., 2016. 49 с.
15. *Орлова А.А.* Правосознание и законность в деятельности Федеральной службы исполнения наказаний: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. М., 2010. 210 с.
16. *Павлов А.В.* Закон и право: два образа «общего блага» в аспекте социального времени: дисс. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Великий Новгород, 2005. 151 с.
17. *Пчелинцев С.С.* Реализация принципа законности на государственной службе в контексте правового государства: конституционно-правовые аспекты: дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. М., 2010. 197 с.
18. Реформа государственной службы: канадский опыт и российская действительность / Отв. ред. А.Г. Барабашев, С.В. Кабышев. М.: Формула права, 2006. 148 с.
19. *Серкова Н.В.* Социально-психологические особенности лояльности и факторы, определяющие ее формирование // Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия: Педагогика. 2004. № 5(42). С. 131—134.
20. *Сидоренков А.В.* Микрогрупповая теория // Социальная психология и общество.

2011. № 1. С. 17—30.

21. Boszormenyi-Nagy I., Spark G. Invisible loyalties: reciprocity in intergenerational family therapy. Hagerstown: Harper & Row, 1973. 409 p.
22. De Graaf G. The Loyalties of Top Public Administrators [Электронный ресурс] // Jnl. of Public Admin. Research and Theory. 2001. № 21(2). P. 285—306. doi: 10.1093/jopart/muq028.
23. Kasiński M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. [Электронный ресурс]. Annales. Etyka w życiu gospodarczym. 2010. № 13(1). URL: <http://dSPACE.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (дата обращения: 8.07.2014).
24. Maynard-Moody S., Musheno M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.
25. Mentzelopoulos A.M. Federal government public service ethics: managing public expectations [Электронный ресурс] // Carleton University. 1990. 159 p. URL: <https://dSPACE.library.uvic.ca//handle/1828/2361> (дата обращения: 15.07.2014).
26. Merton R.K. Bureaucratic Structure and Personality // Social Forces. 1940. № 18(4). P. 560—568. doi: 10.1037/11302-024.
27. Royce J. The Philosophy of Loyalty. Norwood: Norwood Press, J.S.Cushing Co, Berwick&Smith Co., 1914. 409 p.
28. Thornberry P. Human Rights and the Shaping of Loyalties // Political Loyalty and the Nation-State / M. Waller and A. Linklater (Eds.). London and New York: Routledge, 2003. P. 91—104.

Problems of an assessment of loyalty of governmental employees to formal

groups of membership

Gornostaev S.V., PhD in Psychology, Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia, (stanislavrz@yandex.ru)

Pozdnyakov V.M., Doctor, Professor, Peoples Friendship University of Russia (pozdnyakov53@mail.ru)

The article suggests a solution to the previously raised problem of contradictions of administrative-legal and phenomenological approaches to assessing loyalty of law enforcing governmental employees. It is shown that the application of the phenomenological approach in combination with the administrative-legal approach is not just expedient, but necessary. Argued that loyalty to the formal social group «governmental employees» can not be estimated directly from the point of view of socio-psychological criteria, since it is not a group subject with a formed psycho-behavioral pattern shared by group members. It is suggested that the term «loyalty» is conditionally applicable for assessing loyalty to the group «governmental employees» and similar formal groups. The authors propose an indirect way of assessing loyalty to formal groups of governmental employees, created and tested by S.V. Gornostaev in researching the official loyalties of the staff of the Russian penitentiary system. This method involves the identification of groups operating in the professional and service environment, which the employee has formed loyalty and comparison of key norms of these groups with formal norms.

Key words: loyalty, governmental employees, formal groups, informal groups, assessment of loyalty.

References

1. Bobrus O.N. Sovremennye podkhody k izucheniyu korporativnoi loyal'nosti personala [Modern approaches to the study of corporate loyalty personnel]. *Uchenye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta [RSSU Proceedings]*, 2009, no. 9, pp. 117—120.
2. Vasil'eva E.A. *Transformatsiya gosudarstvennoi sluzhby v usloviyakh administrativnoi reformy: sotsiologicheskii analiz. Diss. kand. sociol. nauk. [Transformation of the civil service in the conditions of administrative reform: sociological analysis: Cand. Sci. (Sociology) diss.]*. St. Petersburg, 2016. 364 p.
3. Gornostaev S.V. Metodika tsvetovykh metafor kak sredstvo diagnostiki sluzhebnoi loyal'nosti [Colour Metaphors Method as the Means of Diagnosing Officers'. Loyalty] // *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogy in Law Enforcement]*, 2017, no. 3(70), pp. 67—72.
4. Gornostaev S.V. Official loyalty as the factor of official activity: administratively-legal and phenomenological approaches [Sluzhebnyaya loyal'nost' kak faktor sluzhebnoi deyatel'nosti: administrativno-pravovoi i fenomenologicheskii podkhody] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*, 2017, vol. 7, no. 1, pp. 68-79. doi: 10.17759/psylaw.2017070106.

5. Gornostaev S.V. *Osnovy psikhologicheskoi teorii loyali'nosti [Fundamentals of the psychological theory of loyalty]*. Ryazan, 2017. 224 p.
6. Dominyak V.I. *Organizatsionnaya loyali'nost': model' realizatsii ozhidanii rabotnika ot svoei organizatsii. Diss. kand. psikhol. nauk. [Organizational loyalty: the model for realizing the employee's expectations from his organization. Cand. Sci. (Psychology) diss.]*. St. Petersburg, 2006. 280 p.
7. *Dukhovnoe izmerenie sovremennoi politiki [Spiritual Dimension of Modern Politics]* / RAN, In-t filosofii [RAS, Institute of Philosophy]. Ed. by V.N. Shevchenko. Moscow: IF RAS, 2003. 190 p.
8. Elisarov S.G. *Vklyuchennost' sub"ekta v sotsial'nyuyu sredu: osnovnye napravleniya issledovaniy v zarubezhnoi i otechestvennoi psikhologii [The involvement of subject in the social environment: the basic directions of researches in foreign, soviet and russian psychology]*. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki [Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological sciences]*, 2009, no. 2, pp. 135-141.
9. Efremova G.Kh., Ratinov A.R. *Izuchenie pravosoznaniya i obshchestvennogo mneniya o prestupnosti i deyatel'nosti pravookhranitel'nykh organov [Examination lawfulness and public opinion on crime and law enforcement]*. Moscow, 1989. 118 p.
10. Katomina V.A., Sanisalova N.A. *Zakonnost' i spravedlivost': edinstvo, razlichiya i vzaimodeistvie [Legitimacy and justice: unity, differences and interaction]* // *Vestnik penzenskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of the Penza State University]*, 2013, no. 3, pp. 40-45.
11. Zakharov N.L. *Sotsial'nye regulatory deyatel'nosti rossiiskogo gosudarstvennogo sluzhashchego [Social regulators of the Russian civil servant]*. Moscow: Publishing house RAGS, 2002. 118 p.
12. Kroz M.V. *Psikhologiya prokurorskoj deyatel'nosti : posobie dlya prokurorov [Psychology of prosecution: a manual for prosecutors]*. Moscow, 2009. 69 p.
13. Meshkova L.V., Pozdnyakov V.M. *Organizatsionnaya identichnost' sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov, vklyuchennykh v rezerv rukovodyashchikh kadrov, i puti ee izucheniya [Organizational identity of law enforcement officials, included in a reserve of the managerial personnel, and how to study]* // *Psikhologiya upravleniya v organakh vnutrennikh del: stanovlenie metodologii i pomoshch' praktike. Sbornik materialov mezhdunarodnoi nauchno-prakt. konferentsii [Psychology of management in the Ministry of Internal Affairs: establishment of methodology and assistance practice. Thesis of the international scientifically-practical conference] (Moscow, December 15, 2014)*. Moscow: Academy of management of the Ministry of Internal Affairs of Russia Publ., 2014. pp. 128-135.
14. *Monitoring obshchestvennogo doverija: rossijskij i zarubezhnyj opyt (Serija «Analiticheskie obzory Instituta gosudarstvennoj sluzhby i upravlenija Rossijskoj akademii narodnogo hozjajstva i gosudarstvennoj sluzhby pri Prezidente Rossijskoj Federacii» Monitoring of public trust: Russian and foreign experience (Series 'Analytical reviews of the Institute of*

- Public Service and Management of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation*, 2016, no. 5). Moscow, 2016. 49 p.
15. Orlova A.A. *Pravosoznanie i zakonnost' v deyatel'nosti Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii. Diss. kand. jurid. nauk [Legal awareness and legality in the activities of the Federal Penitentiary Service: Cand. Sci. (Law) diss.]*. Moscow, 2010. 210 p.
 16. Pavlov A.V. *Zakon i pravo: dva obraza «obshchego blaga» v aspekte sotsial'nogo vremeni. Diss. kand. philos. nauk [Law and law: two images of the 'common good' in the aspect of social time: Cand. Sci. (Philosophy) diss.]*. Veliky Novgorod, 2005. 151 p.
 17. Pchelintsev S.S. *Realizatsiya printsipa zakonnosti na gosudarstvennoi sluzhbe v kontekste pravovogo gosudarstva: konstitutsionno-pravovye aspekty. Diss. kand. jurid. Nauk. [Realization of the principle of legality in the civil service in the context of the rule of law: constitutional and legal aspects: Cand. Sci. (Law) diss.]*. Moscow, 2010. 197 p.
 18. *Reforma gosudarstvennoi sluzhby: kanadskii opyt i rossiiskaya deistvitel'nost' [Reform of the civil service: Canadian experience and Russian reality]* / Ed. by A.G. Barabashev, S.V. Kabyshev. Moscow: The formula of law Publ., 2006. 148 p.
 19. Serkova N.V. *Sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti loy'al'nosti i faktory, opredelyayushchie ee formirovanie [Socio-psychological features of loyalty and the factors that determine its formation]*. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Pedagogika [Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University. Series: Pedagogy]*, 2004, vol. 5(42), pp. 131—134.
 20. Sidorenkov A.V. *Mikrogruppovaya teoriya [Microgroup theory]*. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social psychology and society]*, 2011, no. 1, pp. 17-30.
 21. Boszormenyi-Nagy I., Spark G. *Invisible loyalties: reciprocity in intergenerational family therapy*. Hagerstown: Harper & Row, 1973. 409 p.
 22. De Graaf G. *The Loyalties of Top Public Administrators. Jnl. of Public Admin. Research and Theory*, 2001, vol. 21(2), pp. 285-306. doi: 10.1093/jopart/muq028.
 23. Kasiński M. *Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. [Elektronnyi resurs]. Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, 2010, vol. 13(1). Available at: <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (Accessed: 8.07.2014).
 24. Maynard-Moody S., Musheno M. *Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service*. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.
 25. Mentzelopoulos A.M. *Federal government public service ethics: managing public expectations*. Carleton University, 1990. 159 p. [Elektronnyi resurs]. Available at: <https://dspace.library.uvic.ca//handle/1828/2361> (Accessed: 15.07.2014).
 26. Merton R.K. *Bureaucratic Structure and Personality. Social Forces*, 1940, vol. 18, no. 4, pp. 560—568. doi: 10.1037/11302-024.

27. Royce J. *The philosophy of loyalty*. Norwood: Norwood Press, J.S.Cushing Co, Berwick&Smith Co., 1914. 409 p.
28. Thornberry P. Human Rights and the Shaping of Loyalties. *Political Loyalty and the Nation-State*. Ed. by M. Waller, A. Linklater. London and New York: Routledge, 2003. pp. 91—104.