

ДИАГНОСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА КОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

О.К. Хотькина

ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний», г. Рязань

DOI: 10.26456/vtpravo/2020.4.041

В статье изучены возможные области применения диагностики служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в качестве профилактики их коррупционного поведения, особенности и проблемные моменты диагностики сотрудников системы, исполнения наказаний, а так же выделены основные компоненты диагностирования. Результатом исследования явилось определение сфер целесообразности применения диагностики служебной деятельности при профилактике коррупционного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: профилактика, диагностика, служебная деятельность, коррупционное поведение, сотрудник уголовно-исполнительной системы.

Коррупция на протяжении многих веков является негативным явлением в жизни нашего общества и государства. Огромную роль борьба с коррупцией имеет для уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, поскольку коррупционная деятельность подрывает нормальный механизм функционирования пенитенциарной системы. Профилактика коррупционного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы является важнейшим фактором укрепления режима законности, препятствует разложению служебных отношений, стабилизирует выполнение целей и задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой.

Целью настоящей работы является привлечение внимания научного сообщества к значимости диагностики служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) для профилактики коррупционных проявлений.

Проведенное исследование, посвященное проблемам противодействия коррупционной преступности в системе исполнения уголовных наказаний, позволило сформулировать ряд основных выводов как теоретического, так и прикладного характера.

Объектом исследования выступили общественные отношения по поводу диагностики служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и сфер ее применения.

Наиболее обоснованным представляется рассматривать в этом аспекте профилактику коррупционной служебной деятельности, проистекающую из специфического статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы. Сами органы и учреждения, исполняющие уголовные наказания, в которых осуществляют свою деятельность сотрудники, не могут выступать как самостоятельные объекты профилактики коррупции, т. к. являются лишь частью государственной системы. При этом государство силами и средствами своих органов призвано достигать общественно-значимые цели, защищать общественные интересы и реализовывать антикоррупционную политику [3, с.12].

Все это делает необходимым разработку теоретических основ диагностики и профилактики коррупционного поведения сотрудников учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания.

Изучая коррупционное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы, мы полагаем рассматривать их служебное поведение как отношение служащего к обязательствам, неотъемлемо приобретаемым вместе с его служебным статусом. Совокупность указанных обязательств понимается в данном случае как служебный долг в объективном смысле данного понятия [1, с. 93].

Можно сказать, что именно на ответственное, добросовестное отношение сотрудника к исполнению служебного долга и направлена профилактика коррупционной служебной деятельности.

Анализируя направления профилактики коррупционной служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, можно сделать выводы о следующих возможных сферах применения их диагностики:

1) диагностика служебной деятельности сотрудника может послужить основанием для дальнейшего формирования и развития служебной психологической и воспитательной работы с личным составом, что может способствовать снижению коррупционных проявлений в деятельности, укреплению дисциплины, повышению эффективности деятельности подразделений УИС, а также формированию позитивного имиджа уголовно-исполнительной системы;

2) диагностика служебной деятельности может служить одним из средств отбора претендентов на руководящие должности, препятствовать продвижению на руководящие посты лиц, склонных к нарушениям законности, антикоррупционного законодательства, протекционизму, обладающих негативным отношением к целям и задачам Федеральной службы исполнения наказания России (далее – ФСИН России), пренебрегающих законными интересами граждан;

3) исследование индивидуальных особенностей служебной деятельности сотрудников также может послужить основой для работы по формированию и актуализации позитивных мотивов служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, их самореализации в профессиональной деятельности.

При определении структуры служебной деятельности, фактически, представляющей из себя отношение к служебному долгу, диагностированию подлежат такие ее компоненты как: 1) познавательный (знание о существовании, содержании, источниках, формах и условиях реализации служебных обязательств), 2) эмоциональный (отношение к служебному долгу в целом и отдельным обязательствам, связанным со службой), и 3) поведенческий (реализация отдельных обязательств в поведении) [4, с. 39].

Таким образом, своевременная диагностика и профилактика служебной деятельности и коррупционного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы могли бы служить как более эффективному решению в целом задач уголовно-исполнительной системы, так и профессионально-личному благополучию сотрудников.

Нельзя не сказать, о том, что диагностика служебной деятельности в той или иной степени применяется при работе с личным составом в уголовно-исполнительной системе. Так, имеются попытки применения при определении характеристики служебной деятельности или склонности к коррупционному поведению сотрудника уголовно-исполнительной системы обследований с помощью полиграфа, но в достаточно ограниченных случаях.

В целях проверки и уточнения фактов нарушения обязательств, связанных со служебным статусом и соблюдением антикоррупционного законодательства, могут быть использованы и поисковые тесты методики выявления скрываемой информации (МВСИ), но в комплексе с иными диагностиками и доказательствами и в исключительных ситуациях [1, с. 57].

Наше исследование позволяет нам заключить, что диагностику служебной деятельности наиболее целесообразно проводить в следующих случаях:

1) после завершения специального первоначального обучения сотрудника. Поступающие на службу кандидаты чаще всего не имеют даже представления обо всем объеме служебных обязательств, которые им придется принять на себя в связи с назначением на должность в УИС. В данном случае диагностика служебной деятельности является бессмысленной. То же самое можно отнести и к лицам, проходящим специальное первоначальное обучение. Однако, уже после прохождения специального первоначального обучения, приступая к выполнению служебных обязанностей по выполняемой должности, сотрудник уже должен иметь представление обо всем объеме служебных обязательств, должен быть мотивирован к их исполнению, и выполнять, как минимум те из них, которые не требуют особых навыков, а также

должен стремиться к овладению навыками, необходимыми для выполнения более сложных обязанностей. Таким образом, диагностика служебной деятельности является целесообразной уже на начальных этапах деятельности сотрудника УИС, после завершения его специального первоначального обучения.

В результате получения неудовлетворительных результатов в ходе обследования, целесообразно вести с сотрудниками индивидуальную просветительскую и иную воспитательную работу, направленную на формирование у него антикоррупционного служебного поведения.

Диагностика служебной деятельности сотрудника уже на первоначальном этапе службы, во многом определяющем дальнейшую служебную деятельность, поможет направить сотрудника по пути законности и эффективности в деятельности, уберечь от серьезных нарушений, возможно, даже от совершения коррупционных преступлений, сориентировать его в служебной деятельности и служебных отношениях.

Аналогичную диагностику и коррекцию целесообразно проводить перед назначением на должности сотрудников УИС, прибывших в территориальные органы для дальнейшего прохождения службы после завершения обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования ФСИН России.

2) При выдвижении сотрудников на руководящие должности; при зачислении сотрудников в резерв на выдвижение на руководящие должности и должности с высоким коррупционным риском.

Отношение к своему служебному долгу начальников подразделений является одним из значительных ситуационных факторов, влияющих на подобное отношение со стороны их подчиненных. Поэтому, также целесообразно, чтобы такая характеристика как служебная деятельность и склонность к коррупционным проявлениям, являющихся одними из основных профессионально-значимых качеств государственного служащего, качеств, неразрывно связанных с его служебным статусом, диагностировалась, прежде всего, у лиц, выдвигаемых на руководящие должности.

Кроме руководящих должностей, существует еще ряд должностей, для которых диагностика служебной деятельности и склонности к коррупционным правонарушениям является неотъемлемым требованием к занимающим их лицам, имеет приоритетное значение по отношению к другим их профессионально-важным качествам. В данном случае речь идет о должностях с так называемым повышенным коррупционным риском. Занимая подобные должности, сотрудники УИС могут не просто выполнить свои обязанности на недостаточном уровне, подвергаться риску давления и шантажа, но и нанести целям и задачам ФСИН России серьезный ущерб.

Таким образом, диагностику служебной лояльности, наряду с другими профессионально-личностными качествами, следует проводить при зачислении сотрудников в резерв на выдвижение на руководящие должности и должности с высоким коррупционным риском.

3) Третьей ситуацией, в которой рекомендуется проводить исследования служебной деятельности сотрудников – ситуация обращения сотрудника за психологической консультацией по вопросам неудовлетворенности профессиональной деятельностью, консультацией по направлению руководителей сотрудника, в связи с участившимися нарушениями служебной дисциплины, неэтичным поведением в быту, снижением профессиональной эффективности.

Диагностические мероприятия желательно проводить в объеме, необходимом для решения конкретной задачи.

Таким образом, диагностика и профилактика коррупционного поведения представляет собой своевременное реагирование на возможные сферы проявления нарушений служебных обязанностей и законности в деятельности сотрудников УИС. Коррупция не должна становиться привычным явлением в служебной повседневной деятельности сотрудника.

Следовательно, следует предпринимать активные действия по своевременной профилактике деяний коррупционной направленности сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые помогут искоренить корыстную мотивацию служебной деятельности сотрудников, а

также исключить должностные коррупционные возможности в отношении подчиненных и тем более в отношении осужденных.

Список литературы

1. Везломцев В.Е., Хотькина О.К. Противодействие коррупции в уголовно-исполнительной системе России: личностный аспект: учеб. пособие М.: Проспект, 2017.
2. Горбач Д.В. К вопросу о безопасности в учреждениях УИС России // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2018. № 3. С. 79 – 87.
3. Личность осужденного: монография / под ред. Ю.М. Антоняна, М.: Юрлитинформ, 2017. 288 с.
4. Хотькина О.К. Отличительные особенности коррупционных проявлений в уголовно-исполнительной системе // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2019. № 3 (59). С. 37 – 41.

Об авторе:

ХОТЬКИНА Ольга Константиновна – кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры криминологии и организации профилактики преступлений ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (Россия, 390000, Рязань, ул. Сенная, 1), SPIN-код: 6965-4070; e-mail: O_Khotkina@mail.ru

DIAGNOSTICS AND PREVENTION OF CORRUPTION BEHAVIOR OF EMPLOYEES OF THE PENAL CORRECTION SYSTEM

O.K. Khotkina

Academy of Law and Management of the Federal Penal Service of Russia

The article explores the possible areas of application for the diagnostics of the performance of employees of the penitentiary system as a prevention of their corrupt behavior. The author has studied the features and problematic aspects of the diagnosis of system employees, the execution of sentences, as well as highlighted the main components of the diagnosis. The result of the study was the identification of areas of appropriateness of the use of performance diagnostics in the prevention of corrupt behavior of employees of the penal correctional system.

Keywords: *prevention, diagnosis, performance management, corrupt behavior, penal system officer.*

About author:

KHOTKINA Olga - PhD in Law, the senior teacher of department of criminology and crime prevention organization The Academy of Law and Management of the Federal Penal Service of Russia (Russia, 390000, Ryazan, Sennaya st., 1), SPIN-code: 6965-4070; e-mail: O_Khotkina@mail.ru

Хотькина О.К. Диагностика и профилактика коррупционного поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы // Вестник ТвГУ. Серия:Право. 2020. № 4 (64). С. 41 – 46.