

УДК 159.9:34

**Бершедова Л.И.**

*Московский городской педагогический университет*

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СУДЕЙ: СИСТЕМНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

**L. Bershedova**

*Moscow City Pedagogical University*

### **CORPORATE CULTURE OF JUDGES: PSYCHOLOGICAL AND SYSTEMATIC ANALYSIS**

*Аннотация.* Статья посвящена исследованию корпоративной культуры судей, её сущностных особенностей, содержательных оснований и психологических показателей ее развития. По мере приобретения профессионального опыта психологическое содержание позиции судей интенсивно развивается и переходит на более высокие уровни функционирования, возрастает целостность и интегрированность их субъективных и объективных показателей, углубляется осмысление личностного содержания, расширяется ценностно-смысловой аспект деятельности. Результаты исследования позволяют нам сделать вывод о том, что существенным фактором формирования корпоративной культуры судей является решение исходных задач развития на каждом этапе личностно-профессионального развития судей.

*Ключевые слова:* корпоративная культура, корпоративная культура судей, судейская позиция, личностно-профессиональное развитие, психологические показатели.

*Abstract.* This article is devoted to the investigation of judges' corporate culture, its essential features, substantive grounds and psychological signs of development. It is stated that while gaining professional experience the psychological content of judges' stand is developing intensively and starts functioning at higher levels. Besides, the integrity and integratedness of their subjective and objective psychological measurements increase, the comprehension of personal content becomes deeper, the value-semantic aspect of their activities expands. The study results allow us to make a conclusion that solving basic tasks of development at every stage of judges' personal and professional development is an essential factor of forming judges corporate culture.

*Key words:* corporate culture, judges' corporate culture, judge's stand, personal and professional development, psychological measurement.

Процессы судебной реформы в значительной степени преобразили современную социальную ситуацию развития системы правосудия в направлении гуманизации её ценностно-смысловых ориентаций, целей, форм и методов, в основе которых утверждается ценностное отношение к человеку, его правам и свободам. Сближение гуманитарной, с одной стороны, и нормативной составляющих правосудия, с другой, обозначили новый этап, в ходе которого его культурные основы приобретают институциональную норму, преобразуя, таким образом, социально-психологические и ценностные основания интегративного единства профессионального сообщества судей. В научном измерении это актуализирует постановку проблемы формирования эффективной корпоративной культуры судей. Принципиальная важность изучения этого вопроса определяется еще и тем, что «корпоративизм» судей в современных общественных оценках трактуется чаще всего в негативистском аспекте, в первую очередь как отход от нравственных норм, искажение профессиональных ценностей, проявление коррупции. Стихийность и непредсказуемость как особенности корпоративной культуры судей и их личностной идентичности с культурно-ценностным содержанием своей профессиональной среды в целом выступают существенным препятствием на пути осуществления справедливого правосудия. Психологическое осмысление данной пробле-

---

© Бершедова Л.И., 2013.

мы включает три исходных аспекта: это выделение феноменологических особенностей корпоративной культуры, определение ее содержательно-смысловых характеристик в системе правосудия и выявление психологических показателей развития. Рассмотрим эти вопросы в обозначенной логике.

Общая ориентация исследователей в понимании феномена корпоративной культуры связана с признанием ее фактором инновационных культурных преобразований в сфере социальных, профессиональных и деловых отношений организации. В многочисленных исследованиях проблема корпоративной культуры рассматривается с позиций ее сущности и функций, особенностей функционирования и действенности, специфических закономерностей развития и формирования и раскрывается в следующих особенностях.

Культура, по определению В.П. Зинченко, едина, универсальна, интегральна [3]. Целостность культуры находит свое выражение в присущих ей универсальных признаках и элементах. Важнейшим признаком культуры является ее «всепроникающий» характер, непереносимое включение во все сферы жизни общества и личности. Поэтому культура выступает как системное качество: имманентная качественная сторона характеристики социальной жизни. В корпоративной культуре с этих позиций находят свое специфическое выражение все основные признаки и элементы культуры общества – представления, символы, ценности, идеалы, нормы, образцы поведения и т.д. С другой стороны, корпоративная культура выступает самостоятельным и неповторимым социально-психологическим феноменом, отражающим уникальные характеристики организации, ее духовный фокус, философию судьбы, идеологию, миссию. Феноменологическая природа корпоративной культуры раскрывается в целостном единстве следующих основных признаков:

1) корпоративная культура отражает культурную самобытность организации (корпорации) и, по определению, не может быть сконструирована и внедрена;

2) корпоративная культура является способом одухотворения, ценностного освоения, преобразования и развития социальной действительности организации;

3) корпоративная культура ориентирована на внутреннюю среду и проявляется, прежде всего, и главным образом, в организационном поведении сотрудников. Ее выражением является внутренняя консолидация, взаимодействие и взаимокоординация, основанные на четком разделении труда, ответственности и согласовании интересов и ценностей.

Культура и корпоративная культура – это системы разного уровня, находящиеся в отношении общего и особенного, признание системной организации корпоративной культуры определяет ее как целостное, сложно организованное образование.

Элементы корпоративной культуры, как и культуры вообще, отражают ее ценностно-ориентирующий характер и нормативно-регулятивную функцию. Сущностное ядро любой культуры состоит из традиционных – исторически унаследованных и отобранных – идей и связанных с ними ценностей. Уникальность той или иной корпоративной культуры составляет совокупное содержание уровней ценностно-смысловых ориентаций. Благодаря наличию ценностного ядра, корпоративная культура обеспечивает групповую и индивидуальную идентичность. Таким образом, корпоративная культура как система общепринятых символов, ценностей, норм, предпочтений, приобретает значение «социального клея», «силы сцепления» (М. Элвессон), которая удерживают организацию как единое целое, и определяет эффективность ее деятельности.

Исходно корпоративная культура представляет собой порождение коллективной жизнедеятельности людей, но существует и развивается через культуру каждого члена сообщества. Эффективность ее функционирования определяется степенью принятия членами организации основных ценностей, приверженности им и реализации в процессе деятельности. Действенность культуры на-

ходит свое выражение в индивидуализированных формах поведения. «Личность представляет собой живое ядро культуры. Без нее невозможны акты культурной жизни» [3, с. 48]. Это определяет уровни существования корпоративной культуры: потенциальный – идеальный, определяющий идеологию организации, и актуальный – реальный как уровень отдельного субъекта, который переводит структуры культуры на уровень функционирования. На уровне организации культура существует как возможность, «приглашающая сила», «субъект для нее есть вероятность, желаемость и ожидаемость», он «волен принять или отвергнуть приглашение, вызов. Если он его принимает, то может случиться акт, событие развития. Этим актом субъект присваивает идеальную форму, овладевает ею. Она становится его собственной субъектной, реальной формой» [3, с. 56]. На индивидуальном уровне происходит (или не происходит) деятельное освоение культуры, которое приводит в соответствие индивидуальное с групповым. Усваивая ценности своей среды и превращая их в ценностные ориентации, мотивационные силы своего поведения, человек становится активным субъектом общественной деятельности.

Таким образом, сам факт существования культуры, отражающей общность способа осуществления деятельности, общность содержания целей, задач, условий деятельности, еще не гарантирует общность состояния корпоративной культуры у всех членов организации. Проблему соотношения общего, особенного и индивидуального в функционировании корпоративной культуры невозможно решить без учета становления специалиста как развивающегося субъекта профессиональной деятельности. На уровне отдельного субъекта корпоративная культура – явление индивидуальное. Все сферы и уровни культуры воплощаются на уровне человека как индивидуальности. По определению М.М. Бахтина, общезначимая ценность становится действительно значимой только в индивидуальном контексте. Таким образом, сила корпоративной культуры определяется

степенью принятия и освоения членами организации основных ее ценностей, характером приверженности им и их реализацией в деятельности и поведении.

Процессуально-динамический характер корпоративной культуры, а именно «жизнь культуры, ее преемственность и постоянное становление» [3, с. 46], задает этапы ее развития, каждый из которых характеризуется специфическим состоянием элементов культуры и их ролью в развертывании процесса развития на всех ее уровнях. В качестве системообразующего основания, обеспечивающего этот процесс и приобщение человека к миру культуры и его саморазвитие, выступает целенаправленная совместная и профессиональная деятельность.

Специфические особенности корпоративной культуры судей определяются назначением, миссией правосудия в обществе. По определению юристов, суд есть явление, связанное только с правом. Ценностным приоритетом в деятельности суда являются права человека. Обладая монопольными полномочиями в решении правовых споров, суд, таким образом, является носителем универсальной власти относительно ограничения прав и свобод человека. Такая власть ограничена двумя требованиями, суд независим и подчиняется только закону. «Органом законов» (Гегель), единственным субъектом судопроизводства выступает судья. «Приговор состоит из двух элементов: один из них закон, второй – мнение, точка зрения, характер судьи, и эта вторая сторона в значительной степени существует» [2, с. 27]. Это означает, что в осуществлении правосудия всегда присутствует элемент личной власти. В этом измерении проблему корпоративной культуры судей можно определить как вопрос о соразмерности общественного назначения – институциональной функции – и «человеческого материала» как носителя этой функции [4]. Доверие общества к суду формируется конкретными судьями в конкретных процессах.

Судья – продукт своего времени, он живет в данное время и в данном обществе, сле-

довательно, его идеальные характеристики есть отражение определенных культурных и исторических контекстов. По определению П.А. Ибаньеса, можно говорить о существовании двух идеальных типов или моделей суда, каждая из которых предполагает и определенные организационные, культурные, этические характеристики судьи. Первая модель – «наполеоновская» – характеризуется высокой степенью подчинения правосудия политической власти. Независимость, беспристрастие, справедливость, как константные характеристики суда, в данных рамках являются формальными ценностями, обеспечение их на практике невозможно. Корпоративизм судей в этой модели принимает негативный характер, оказывается отключенным от культуры и враждебным ей. Вопрос о профессиональной идентификации судьи не стоит как социокультурная проблема.

Вторая модель – «конституционная» – отражает «конституционный подход» к правам человека и соответственно к концепции судебной власти, стоящей вне политики и способной обеспечить эти права. Преобразование организационной парадигмы предполагает и изменения культурного порядка, что выражается в форме отношения к закону, а именно определению его конституционности. Самое главное требование к судье этой модели – он должен четко осознавать факт личной власти и поставить себя в условия строжайшего самоконтроля за этой дополнительной властью в принятии решений. В этом смысле одной из составляющих этической позиции судьи должна стать его «беспокойная совесть». Это гарантия культурного свойства, не предписанная никаким законом, но её принципиальный характер не вызывает сомнений [6]. В указании на «беспокойную совесть» интегрируется личностное начало как индивидуальное культурное качество судьи, как гуманитарная составляющая его профессионализма, соразмерная функции суда в обществе.

Корпоративная идеология современного российского правопонимания определяет конституционную модель суда и черты

идеального судьи, что обозначило новый, переходный этап в развитии системы правосудия, в ходе которого культурные основы приобретают институциональную форму.

Содержательно новая корпоративная идеология правосудия как система идей, ценностей, норм, установок задается существенными особенностями права и правовой реальности, выступая в правовой действительности профессиональной деятельности судей в виде единства трех следующих форм.

Во-первых, это идея права, представляющая собой абстрактное, идеальное выражение его сущности в виде системы ценностей. Гегель считал, что почвой права является вообще духовное. Это означает, что право развивается на духовной основе, а основные правовые ценности – равенство, свобода, справедливость – представляют собой вид духовных ценностей, в совокупности характеризующих человека как высшую ценность. Человеческое достоинство и свобода признаются и гарантируются в качестве абсолютных масштабов справедливости.

Деонтологический характер правовых ценностей означает их принадлежность к сфере должного, что обуславливает их нормативную силу в деятельности судьи как субъекта права и определяет формирование правоприменительной практики как гуманитарной, в основе которой реализуется ценностное отношение к любому человеку и его правам.

Во-вторых, это правовые нормы, выраженные в форме закона. Закон как общая норма для множества случаев является властно общеобязательным. Судебный процесс жестко регламентирован законодательными актами, предписаниями, нормами в целях снижения возможностей злоупотребления судьей властью. Самостоятельность и независимость судебной власти, объективность и беспристрастность судей как важнейших составляющих, которые гарантируют защиту прав и свобод человека, также констатируется в законе о «Статусе судей РФ». Вместе с тем как в судебном установлении фактов, так и в применении и толковании норм права, в

судейском усмотрении как выборе из ряда законных возможностей, а также там, где находится место, не урегулированное специальными правилами, возникает пространство для принятия решений, которое судье приходится заполнять, опираясь на свои собственные личностные ресурсы. Окончательное решение, таким образом, зависит от судейской философии судьи, от его подхода и отношения к судебной функции, от его нравственного потенциала и мировоззрения, этических установок и представлений, от его личной ответственности как субъекта профессиональной деятельности. Вся судейская объективность содержит большую дозу субъективности в смысле определенной субъективизации объективного.

Следует отметить, что новая форма процесса в какой-то степени «узаконивает» и личностные элементы при вынесении судебного решения, утверждая, что судья оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, «руководствуясь при этом законом и совестью». Н.В. Радутная в связи с этим отмечает, что включение в закон таких этических категорий, как «совесть», «справедливость», «достоинство», связано с достаточно сложным процессом свободной оценки, обусловленной только законами объективными и субъективными «внутри нас» [6, с. 16]. Эта проблема лежит вне области внешнего нормативного регулирования, так как сколь бы изощренным оно ни было, всегда есть «выпадающая из него» субъективная составляющая.

Правовые ценности и правовые нормы в форме закона определяют в своей совокупности потенциальный (идеальный) уровень корпоративной культуры судей, выступая ценностно-нормативной и регулятивной основой их реальной деятельности.

В-третьих, это правовые действия, или правореализация. Центральной фигурой этого процесса является судья как исполнитель нормы в его отношении к другим людям. В поведении судьи правовые ценности, нормы, предписания должны обрести конкретные способы реализации и перейти из сферы объ-

ективно-правовой в определенную деятельность. Кроме того, поведение судьи регулируется правилами и ненормативного характера. Как отмечает целый ряд авторов, особенности профессиональной деятельности судьи создают особые типы ситуаций взаимодействия между людьми и необходимо требуют соответствующих моральных и нравственных императивов. А.Ф. Кони, основатель отечественной судебной этики, подчеркивал, что наряду со служебным долгом судебного деятеля вырастает его нравственный долг, судебный деятель всем своим образом действий должен стремиться к осуществлению нравственного закона [5]. Нормы профессиональной морали и этические правила поведения российских судей представлены в корпоративном акте – «Кодексе чести судьи РФ» в форме ценностей и идеальных образцов, нравственных принципов и отношений, основными из которых являются гуманизм, милосердие, совесть, честность, честь, личное достоинство, добро, долг и т.д. Приверженность этим этическим принципам не позволяет унижать человеческое достоинство участников процесса, понимание сущности выполняемой функции и принадлежность к судебной власти определяют собственное достоинство судьи. Эти нормы касаются как профессиональной деятельности, так и внеслужебной жизнедеятельности. И направлены они на то, чтобы в поведении судьи ничто не вызывало сомнения в его независимости, объективности, беспристрастности, справедливости. Есть все основания говорить о позитивной этике судьи. Таким образом, практически каждый значимый фрагмент судейской деятельности составляет целостную совокупность правовых, этических, профессиональных составляющих, содержание которых и создает некий единый корпоративный ценностно-смысловой стержень, в соответствии с которым и выстраиваются идеальные ориентиры внутренней интеграции судей и внешнего позиционирования системы правосудия в обществе.

Сила корпоративной культуры судей, эффективность ее функционирования в этом контексте определяется масштабом разде-

ляемости ее ценностных оснований и принципов в профессиональном сообществе судей, в конкретных судах и их руководителями. Как система субъективных значений корпоративная культура детерминирует и регулирует профессиональное поведение конкретного специалиста. Объективизация гуманитарных начал в моделях реальной деятельности и поведении судей обеспечивает достижение оптимально возможного состояния корпоративной культуры, а значит, реализации исходной миссии правосудия. Психологическим выражением результативности этого процесса является личностно-профессиональное развитие судей, символизирующее их становление как социально ответственных субъектов, осознанно реализующих свою судейскую позицию.

Актуализация такой позиции в поведении судьи как внешней форме активности личности связана не столько с его действиями, сколько с целесообразной последовательностью поступков. Ибо поступок, по определению психологов, предполагает общественную оценку и самооценку личностью его социальных последствий, обладает обязательными свойствами – аксиологичностью, ответственностью, единственностью и событийностью, обеспечивает на экстра-субъектном уровне взаимодействие личности с внешним миром, на интрасубъектном – взаимодействие между личностью и образующими рефлексивного слоя сознания. Поступок – это проявление поведения в этико-оценочном значении, движение в социальном контексте, в социальной системе координат [3]. На ответственный поступок способен лишь человек, осознавший свою единственность и неповторимость. Уникальная для каждого индивида личностная позиция, сформировавшись под влиянием «внешнего», освобождается от непосредственной зависимости от него и сама становится источником активности человека.

По своей структурно-содержательной организации судейская (шире жизненная) позиция представляет единство объективных и субъективных возможностей личности,

где субъективные отражают меру глубины интериоризации правовых ценностей, норм, смыслов, а объективные проявляют способность судьи их реализовывать, воспроизводить и передавать. Субъективные показатели характеризуют личность судьи в ее индивидуальном преломлении как результат ценностного самоопределения, выраженный в обретении своего ценностно-смыслового единства. Объективные показатели дают представление о его корпоративной идентичности, характеризующей самостоятельное и осознанное владение смыслами и ценностями выполняемой деятельности, меру его успешности в обществе, профессиональном сообществе, в профессии.

Сформированность такой позиции выступает критерием зрелости личности судьи и выражается в его относительной автономности, самодостаточности, независимости, свободе и социальной ответственности за свои поступки, особой духовной настроенности по отношению к себе и к другим людям, способности к самостоятельному принятию решений, реализации и индивидуальных, и общественных целей.

Результаты нашего исследования свидетельствуют, что в своем развитии судейская (шире жизненная) позиция претерпевает сложную динамику и может характеризоваться разной степенью интегрированности составляющих на конкретных этапах профессиональной социализации [1]. Так, на этапе адаптации это выражается в способности соблюдать профессионально-правовые нормы. На этапе профессионализации это связано с достижением адекватной профессиональной идентичности. На этапе мастерства это проявляется в способности быть подлинным субъектом своей профессиональной деятельности и жизнедеятельности.

Это означает, что по мере приобретения профессионального опыта психологическое содержание позиции судей интенсивно развивается и переходит на более высокие уровни функционирования, возрастает целостность и интегрированность их субъективных и объективных показателей, углубляется ос-

мыслиение субъективно-личностного содержания, расширяется ценностно-смысловой аспект деятельности.

В целом результаты исследования позволяют нам сделать вывод о том, что существенным фактором формирования корпоративной культуры судей является решение исходных задач развития на каждом этапе личностно-профессионального развития судей. В этом контексте проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности судей приобретает еще одну не менее важную целевую направленность.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бершедова Л.И., Бершедов К.В. Психологические особенности развития корпоративной культуры судей. – Тамбов, 2011. – 144 с.
2. Гегель Г.В. Философия права. – М., 1990. – 524 с.
3. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М., 1994. – 304 с.
4. Карнозова Л.М. Гуманитарные начала в деятельности судьи в уголовном процессе. – М., 2004. – 198 с.
5. Кони А.Ф. Избранное. – М., 1989. – 496 с.
6. Этика судьи. – М., 2002. – 211 с.