

КРИМИНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕВИАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ*

Ю.Л. СИВАКОВ, кандидат юридических наук, проректор, доцент кафедры трудового и уголовного права МГУ

Имея достаточно большой опыт работы в системах государственной власти и правоохранительных органов, автор в данной работе на основе современных достижений социологии проводит криминологическое исследование личности современного чиновника, причин и условий его профессиональной девиации, наиболее характерных её проявлений, а также предлагает некоторые меры по профилактике и предупреждению этого пагубного для авторитета власти негативного социального явления. Подчеркивая общественно-политическую значимость данной проблемы, автор на основе сущности понятия «девиантного поведения» дает социологический портрет современного государственного служащего, разделяя его на три возрастные категории. Показывая наиболее характерные виды отклоняющегося поведения, он исследует причины, его порождающие. Выделяя общесоциальный, культурологический, организационно-правовой и индивидуальный уровни противодействия профессиональной девиации государственных служащих, автор акцентирует внимание на принципах мотивации творческого и результативного выполнения положений Закона «О государственной службе в Республике Беларусь», а также на вопросах профессиональной защищенности чиновников.

Понятия «Отечество» и «Родина» достаточно древние. Их смысловое наполнение, общественная значимость как жизненная ценность личности и гражданина являются предметом исследования многих поколений ученых.

Рассматривая эти понятия под различным углом зрения, как-то выпускается из виду, что, когда от абстрактных восприятий их мы переходим к конкретике по месту, времени и реальному человеку, то возникает ряд проблем и вопросов. А, именно, что и кто в каждом конкретном случае олицетворяют эти понятия, через какие явления происходит субъективное восприятие этих жизненно важных ценностей.

Говоря о власти в целом и ее отдельных ветвях, памятуя лозунг «*Не народ для власти, а власть для народа*», мы надеемся на то, что органы государственного управления и их должностные лица строят свою работу по принципу «*Чем выше должность, тем больше возможностей делать людям добро*». К сожалению, жизненная практика порождает другие афоризмы: «*Чем выше должность, тем дороже подпись*»; «*Мне не важно, что ты будешь делать, для меня важно, чтобы ты мучился*» и т.д.

Проводимые социологические исследования показывают, что поведение многих чиновников, их отношение к людям не способствуют формированию любви к Родине и трепетного отношения к понятию «Отечество».

Какой «нерастворимый осадок» на душе остается у воина-афганца или участника ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, когда в «хождении по мукам» в ответ на свои проблемы слышит

циничное – «*Я тебя туда не посылал*». Что чувствует предприниматель, когда, преодолевая бюрократические «рогатки», пытается решить вопросы организации своего бизнеса и зачастую наталкивается на вопрошающий красноречивый взгляд чиновника – «*сухо просишь?*» Каким образом травмируется психика человека, когда он в силу обстоятельств сталкивается с представителями правоохранительных органов и в полной мере испытывает на себе элементы циничного садизма и других негативных проявлений, унижающих достоинство человека.

Не соответствие некоторых чиновников своему предназначению и предъявляемым к ним требованиям, явление в нашем обществе довольно распространенное. Нет необходимости комментировать, как это негативное явление влияет на формирование очагов социальной напряженности и увеличение количества людей, отрицательно относящихся к действующей власти.

Генеральная прокуратура Республики Беларусь с января 2007 года начала издавать правовой научно-практический журнал «ЗАКОННОСТЬ И ПРАВОПОРЯДОК». В первом его номере опубликована статья директора государственного учреждения «Научно-практический центр укрепления законности и правопорядка Прокуратуры Республики Беларусь», доктора юридических наук, профессора В.М. Хомича «Криминология правообразования или к вопросу о сущности и понимании криминологической экспертизы».

В качестве предисловия к излагаемому материалу полагаю целесообразным привести некоторые, на наш взгляд, очень актуальные с точки

* Статья поступила в редакцию 2 апреля 2007 года.

зрения современной отечественной криминологии научные выводы, сделанные автором:

«Причины преступности коренятся с одной стороны, в фундаментальных социально-экономических проблемах и противоречиях жизни общества и личности, с другой – в неспособности или нежлании публичной власти посредством правового регулирования и правового принуждения совместить экономический прогресс, частную собственность и частную инициативу с социальной защищенностью людей и консолидированной социальной справедливостью».

Социальные отклонения, то есть девиации, присутствуют в каждой социальной системе. Поэтому умение выявлять причины таких отклонений, находить пути преодоления их негативных форм должно быть актуальной задачей каждого государства.

Девиантное поведение с социологической точки зрения – это разновидность ролевого поведения, которая служит естественной реакцией человека на возникающее в обществе противоречие. Точно также как и его противоположность, нормативное поведение – тоже вид ролевого поведения, в основании которого лежит конформизм, то есть согласие с общепринятыми нормами. Девиантность может быть определена только относительно конформизма – соглашательства с существующими нормами.

О некоторых особенностях личности современного государственного служащего

Многие исследователи считают, что исторически в результате многовековой однотипной хозяйственной деятельности белорусы приобрели такое этническое качество, как импульсивность, а специфика трудовой деятельности наших предков, которая предполагала только групповую форму, сформировала коллективный стереотип мироощущения – признание ценности коллектива. Таким образом, *импульсивность и коллективизм* – это характерные черты белорусского менталитета, нашего своеобразия.

Специфика ориентации мышления в стремлении к неопределенному *«должному»*, сутью которого является принцип *«будь как все»*, представляющий в виде экзистенциальной ценности и сегодня еще является источником важнейших декларируемых ценностей нашей культуры, нашим сегодняшним самосознанием.

Стимул побуждает эмоциональный выбор цели. Он оказывается более действенным, если носит эмоциональный, а не рациональный характер. И здесь, главным регулятором выбора цели для честолюбивого чиновника становится принцип: *«Будь как все и следуй за лидером!»*.

Если проанализировать жизненный путь каждого из нас, то увидим, что, получив обязательное в свое время среднее образование, не каждый выходит на высшее. В процессе получения высшего образования в каждой студенческой

группе, как правило, выделяются несколько человек, генетически наделенные не только интеллектом, но и определенными задатками лидера или, как мы сейчас говорим, топ-менеджера.

Честолюбивые от природы, кто-то из них выделяется живостью ума и аналитическим мышлением, кто-то добросовестностью и старательностью, а кто-то другими качествами высокой проходимости. Они заметны в общей массе, их со временем выделяют преподаватели. Взяв для эксперимента кураторство над одной из групп первого курса факультета правоведения, уже сейчас могу с высокой вероятностью определить потенциал карьерного роста в будущем моих сегодняшних воспитанников.

Так было всегда. Например, в советские времена сформировалась достаточно эффективная система селекции кадров. Октябрьская звездочка, пионерский отряд, комсомольская организация, как правило, безошибочно выдвигали своих лидеров. Прошедшие эту школу, да еще характеризующиеся как морально устойчивые и идеологически выдержанные, они со временем становились эффективными руководителями и зачислялись в соответствующую номенклатуру. Из этой номенклатуры в БССР выросло очень много известных руководителей. Но река времени скоротечна и они постепенно уходят от активной деятельности, порой так и не поняв, почему приходится доживать век, мягко скажем, не испытывая особого недостатка.

За ними идут «дети перестройки». Это те, которые сумели сориентироваться на рубеже девяностых годов прошлого века. Еще будучи достаточно молодыми они активно включились в общественно-политическую жизнедеятельность. В силу различных условий и причин были замечены и «время выбрало их». Они во многом преуспели и уже не хотят жить так, как доживают век их старшие товарищи. В них генетически всем предшествующим периодом нашей истории заложены традиционные для Беларуси фундаментальные качества порядочного руководителя. Но современная среда обитания, девальвируя высокие понятия долга, чести и прочих декларируемых морально-нравственных ценностей, делает их, в лучшем случае, национально-ориентированными прагматиками.

Их поджимает «племя молодое и хищное». Они не хотят быть «млекопитающими и травоядными». «Приспосабливаясь к местности», четко усваивая «правила игры», они еще прагматики, но уже с часто проявляющимися элементами цинизма.

В целом, выделяя три нынешних поколения топ-менеджеров, не могу не остановиться еще на одной категории чиновников, входящих в многочисленную семью государственных служащих и представляющих серьезную опасность, с точки зрения личной безопасности каждого из нас.

Это особая категория, поскольку ее составляют люди с определенными комплексами неполноценности. В силу каких-то физических недостатков или особенных личностных качеств,

некоторые из нас, мягко говоря, игнорируются сверстниками, особенно это чувствительно в школьном и студенческом возрасте. У таких людей на уровне подсознания формируется не только злость и стремление любым путем «выбиться в люди», у них чувство сострадания, присущее людям сильным и самодостаточным, замещается элементами садизма. Такие люди вредны, опасны и страшны, когда получают власть или возможность командовать другими. Упиваясь этой властью, они получают наслаждение от страданий другого человека.

Если проводить аналогию с такими понятиями, как натура и культура, то это натура белорусской власти – фундаментальное качество, сохранившееся наследственное достояние от БССР, пока еще не до конца размытое течением времени.

Если говорить об уже приобретенных качествах личности современного чиновника, то есть об их культуре в нынешних реалиях жизни, то следует отметить, что под воздействием внешних и внутренних социологических факторов, в силу происходящей профессиональной деформации, все больше становится приспособившихся к реальной среде обитания. Постепенно утрачиваются ценностные понятия общественного долга, профессиональной чести, а где-то и совести. Актуальным и довольно расхожим становится древний афоризм: «Были бы деньги, а честь купим».

Эта личностная разновидность чиновников, к сожалению, довольно быстро прирастает числом, поскольку для этого есть питательная среда в каждом отдельном ведомстве и в государстве в целом, несмотря на громогласно проводимую в стране борьбу с коррупцией.

Только вот, как отделить коррупцию в правовой интерпретации от различных проявлений профессиональной девиации чиновников?

Наиболее характерные причины и проявления профессиональной девиации государственных служащих

Вначале отметим естественную девиацию, имея в виду тех, кого охарактеризовали как людей со сформировавшимися комплексами неполноценности. Ослабленный общественный и государственный иммунитет к различного рода социальным заболеваниям, создает для этой категории людей благоприятные условия для реализации своих корыстно-честолюбивых устремлений.

Дефицит достоинств и избыток пороков явных и скрытых, определяют изощренность мышления и обостренность определенных чувств. Они приспособлены к среде, умеют проводить глубокий ситуационный анализ и безошибочно, как правило, определять наиболее ценимые и востребованные в конкретной организации способности, склонности и прочие качества. Более того, сканируя личность вышестоящего начальника, они умеют быть вовремя, в нужном месте и в требуемом качестве. Порой этого достаточно, чтобы быть замеченным и востребованным.

Эта категория чиновников наиболее подвержена заболеванию, называемому вождизмом. Опасность их для общества еще велика и тем, что они в процессе служебной деятельности борются не с общественными пороками, а с достоинствами тех, кому подсознательно завидуют, кого боятся и кого ненавидят.

Рассматривая причины и условия профессиональной девиации других чиновников, следует отметить, что сегодня, когда, имея деньги, можно купить все, несоответствие потребности возможностям особенно обостряется. На первую позицию выходит принцип: «Бедным быть можно, но умному человеку стыдно». И этот умный, априори, человек попадает в ситуацию внутреннего противоборства с морально-нравственными убеждениями и соблазном использования служебного положения в целях повышения своего благосостояния. Результат этого противоборства зависит от самых различных факторов. Все их будет правильным разделить на сдерживающие и провоцирующие.

Мы считаем, что ужесточающееся законодательство по борьбе с коррупцией и будет тем главным сдерживающим фактором, обуславливающим морально-психологическую и правовую устойчивость людей, наделенных государством властными полномочиями и распорядительными функциями. Однако не надо забывать о том, что каждый из нас от природы наделен защитными психологическими функциями мышления: «убить (поймать) могут кого угодно, но не меня».

Говоря о психологической защите людей, совершающих те или иные правонарушения, следует обратить внимание на теорию нейтрализации американских криминологов Г. Сайкса и Д. Матзы. Они считают, что преступное поведение в значительной степени определяется сознательным или бессознательным расширением сферы действия определенных смягчающих обстоятельств. Правонарушители не вырабатывают свою систему норм, а используют особенности существующей нормативной системы для оправдания своего поведения. Они, распространяя смягчающие обстоятельства на свой конкретный случай, нейтрализуют действие правовых норм в отношении себя. Оправдание своего поступка снимает для правонарушителя вопрос о собственной вине. Такое оправдание Г. Сайкс и Д. Матза называют *нейтрализацией* и считают, что она осуществляется несколькими способами или приемами. Так, они выделяют способ, который назвали «*осуждение осуждающих*». Они считают и, наоборот, правильно, что нарушитель может переместить внимание со своих действий на действия (или личность) осуждающих его людей. те, кто меня осуждает, сами плохие и несправедливые люди (судья-взяточник, милиционеры-садисты). Когда нарушитель видит явную (или мнимую) аморальность других людей, ему легче преуменьшить неблагоприятность собственного поведения.

Недаром в исправительных колониях наибольшей популярностью пользуются газетные статьи и телепередачи о преступлениях и аморальных

поступках сотрудников правоохранительных органов и представителей власти. «Если чиновники берут многомиллионные взятки, строят роскошные дачи и при этом остаются безнаказанными, то почему в тюрьме оказался я? Ведь моя вина по сравнению с их виной ничтожна. Значит, общество поступило со мной явно несправедливо, и тем самым освободило меня от всех моральных обязательств перед ним» – размышляет осужденный. Осужденному вина общества перед ним нужна не меньше, чем обществу раскаяние преступников.

Эти и другие факторы во многом определяют, в том числе и мотивацию на совершение аморальных поступков и правонарушений государственными служащими. На наш взгляд, одинаково сильное воздействие и на сдерживающие, и на провоцирующие факторы оказывает личный пример руководителя.

По-разному интерпретируется исследователями принцип: «Делай как я», но роль личности, и не только в истории, переоценить невозможно. Есть такое понятие, как точки концентрации внимания руководства. Обычно, на что обращают серьезное внимание руководители, о чем они часто говорят, как не об имеющем важное значение для общества и организации, когда их слова не расходятся с делом. Все это постепенно превращается в предмет внимания и заботы сотрудников и включается в число норм, на базе которых складывается критериальная база поведения людей в процессе жизнедеятельности.

Но, когда руководитель следует древнему принципу: «*Что позволено Юпитеру, не позволено быку*», последствия такого мышления и поведения смоделировать, думаю, не сложно. Лицемерие, особенно высокопоставленных должностных лиц, наиболее негативно воздействующий фактор на общественное и личностное самосознание наших сограждан. Образно это можно сравнить с онкологией, когда метастазы этого злокачественного новообразования все глубже и шире проникают в общественное тело, поражая его жизненно важные органы. Приспосабливающиеся чиновники, разного уровня заведующие и начальники начинают копировать вольно или невольно своих руководителей в поведении, быстрыми темпами разрастается латентная вседозволенность. В этой связи тревожно то, что, когда декларируемые государственные идеологические ценности никак не согласуются с этими, бросающимися в глаза и травмирующими души людей явлениями, происходит деформация самосознания подрастающего поколения, особенно продвинутой студенческой молодежи.

В силу некоторых объективных, а больше субъективных причин, понятие «чиновник» в обществе приобретает нарицательный оттенок. Постепенно привыкаем к тому, что они выступают виновниками всех наших бед, социальных и экономических трудностей. Их прилюдно и жестко ругают, не редко в определенных ситуациях снимают с должностей. При этом говорят: «*Виновных может и не быть, но должны быть наказанные*».

В условиях выживания и противостояния различным внешним и внутренним угрозам, государство сегодня вынуждено руководство в социальной и экономической сферах осуществлять по принципу: «*Требуй невозможного, получишь максимальное*». В этих условиях чиновники в большинстве своем работают в очень напряженном режиме, подвергаясь постоянным стрессам в поисках спасительных решений и в ожидании «жесткого спроса».

Формирующееся в этой связи чувство тревожной неудовлетворенности предопределяет и мышление, и соответствующее поведение. При этом государство опосредованно само, определяя верхнюю планку денежного содержания государственных служащих, осознавая, что на эти деньги даже за весь период службы не заработаешь на приобретение соответствующей положению подвижности и недвижности, не купишь оздоровительные и прочие услуги, как бы подталкивает нас к поиску путей обеспечения своей экономической свободы.

В целом формируется принцип кумулятивного воздействия на сознание человека, когда целый ряд провоцирующих факторов, сливаясь воедино, фактически пробивает защитную оболочку, давя отбрасывая сдерживающие начала и подавляя чувство совести и неотвратимости наказания.

Отклоняющееся поведение проявляется у чиновников в различных видах и в разной степени. Зависит это от индивидуальных личностных качеств каждого, приобретенных в процессе получения образования и служебного опыта знаний, умений и навыков, от состояния внутриорганизационной культуры по месту работы, а также многих других факторов личного, семейного и другого плана.

Полагаем, на первую позицию необходимо поставить сегодня культурологическую и этическую составляющую служебного поведения государственного служащего (наличие знаний, умений и желания применять на практике нормы и правила служебного этикета, положений науки управления персоналом, достижений современной психологии и эстетики межличностных отношений). При этом, чем выше занимаемая должность, тем более значимыми и ценными должны быть эти профессиональные личностные качества, поскольку трудно переоценить вред, наносимый людям, обществу и авторитету власти бескультурьем и хамством чиновников.

На следующую позицию следовало бы поставить многочисленную армию «агентов влияния» (тех, кто за определенное вознаграждение отслеживает и лоббирует интересы различных физических и юридических лиц в органах государственного управления). У В. Даля есть выражение: «*Всяк труд мзды своей достоин*». Мзда им толкуется как награда или возмездие, плата, вознаграждение, воздаяние. Профессор психологии К. Бартол к своей работе «Психология криминального поведения», исследуя «беловоротничковую преступность» и ссылаясь на Г. Грина, уделяет внимание группе преступлений, связанных с использованием государственной власти, индивидуальным преступлениям на рабочем месте.

Если исследовать эту категорию правонарушений, то можем убедиться в том, что многие наши чиновники считают закономерным получение мзды за оказываемые услуги, при этом эти услуги могут быть самыми различными в широком спектре от добропорядочных до противоправных. Поэтому мздоимство во все времена было характерным явлением в чиновничьей среде. Думается, что следует разграничивать вознаграждение в качестве благодарности врачу или учителю, что является традиционным, и мзду чиновнику, выполняющему распорядительные или контролирующие функции. В одном случае это выражение признательности за высокий профессионализм, талант и душевное участие, в другом мздоимство в широком общественном понимании.

О некоторых мерах по предупреждению профессиональной девиации государственных служащих

Государственный служащий подчинен комплексу норм, определенных Законом от 14 июня 2003 года «О государственной службе в Республике Беларусь», который регулирует деятельность целостной системы государственной службы. *Если исходить из требуемого и должного, то современному государственному служащему должны отличать и считаться нормой: высокий профессионализм, порядочность, высокая нравственность, внимание и чуткость к людям, скромность в личной жизни, близость к простым людям, высокий уровень личной культуры, законопослушность, добросовестное отношение к своим обязанностям, преданность долгу, нетерпимость к нарушению законов и норм общественной жизни, неподкупность и высокий уровень социализации.*

С точки зрения общественно-политической и социальной значимости рассматриваемой проблемы профилактики и предупреждения профессиональной девиации чиновников должны быть одним из приоритетов государственной системы социального управления.

Думается, что если эту проблему рассматривать в совокупности всего многообразия факторов, влияющих на состояние, содержание и динамику профессиональной девиации государственных служащих и в контексте, именно, государственной стратегии противодействия ей, то сегодня было бы логично выделить следующие уровни: общесоциальный; культурологический; организационно-правовой; индивидуальный.

На общесоциальном уровне должна осуществляться общая профилактика, включающая в себя деятельность государства, направленную на исключение или минимизацию провоцирующих факторов, способствующих профессиональной деформации личности сотрудников органов государственного управления. Она должна осуществляться различными органами государственного управления и неправительственными общественными организациями.

Элита общества – интеллигенция – те, кому не безразличны понятия «Родина» и «Отечество»,

сохранение и совершенствование лучших национальных традиций, полагаем, должны стремиться к конструктивному взаимодействию с властью, олицетворяющей государство. Совместными усилиями они должны целеустремленно и последовательно культивировать развитие специфической логики взаимоотношений, основанной на подчеркнутом чувстве достоинства, самовоспитания, ценностных ориентациях, вызывающих не соперничество в обществе между своими и чужими, а понимание сути нашей исторической государственности и ментальности, проявляемой в триединстве реализма, созидания и гуманизма.

Выделение культурологического уровня на вторую приоритетную позицию не случайно. Реалистический анализ состояния культуры в нашем обществе позволяет утверждать, что из множества проблем самой сложной является проблема дефицита культуры. Этот дефицит должен вызывать особую тревогу и всеобщее беспокойство, ибо свидетельствует о глубоком духовном кризисе, утрате ценностных ориентиров, о моральной разобщенности, о распространении пороков и жестоких межличностных конфликтов, об эскалации и агрессивности и враждебности, пошлости и безнравственности, о духовной деградации человека.

Процесс возрождения и развития национальной культуры в целом и отдельных её элементов, как мы понимаем, длительный, требующий не только политической воли власти, но и целенаправленного, кропотливого, на научной основе организованного, труда государственных и общественных институтов. В одном поколении закладывается фундамент, во втором – нулевой цикл и только в третьем или четвертом, при эволюционном стабильном общественном развитии, можно рассчитывать на благодатную надстройку, которую можно трансформировать в храм. Социальная система управления, смоделировав желаемый результат и сформулировав целеполагание, должна организовывать и всесторонне обеспечивать этот культурологический процесс.

В этой связи, когда принимается решение о сокращении сроков обучения в вузах и из учебных программ изымается культурология, этика и эстетика, нужно хорошо взвесить соотношение пользы и вреда.

Сегодня просматривается явный крен в сторону бюрократизации и ужесточения требований к подбору и формированию кадров, а также ответственности за различные правонарушения. В то же время не уделяется должного внимания вопросам мотивации и стимулирования честного, творческого и результативного труда руководящего состава и сотрудников органов государственного управления.

В 2001 году, разрабатывая концепцию государственной кадровой политики, мы сумели вложить в ее содержание основы для решения вопросов обеспечения моральной и материальной удовлетворенности добросовестно работающих чиновников с учетом всех факторов (стажа, возраста и т.д.), однако дальнейшего развития и практической реализации она не получила.

Индивидуальный уровень противодействия профессиональной деформации государственных служащих логично выстраивается за первыми тремя. Научно обоснованная, соответствующая требованиям времени система подготовки и формирования руководящих кадров, высокий уровень внутриорганизационной культуры социальной системы управления, личностный подход к людям на всех уровнях властной вертикали, последовательная и настойчивая работа высших должностных лиц по формированию в каждом отдельном ведомстве комфортности профессионально-корпоративных отношений во многом определяют состояние морально-психологической устойчивости персонала.

Самодостаточный, поддерживаемый вышестоящим руководством управленец, обладающий высоким интеллектуально-профессиональным потенциалом, гармонично развитый и в полной мере владеющий нормами и правилами служебного этикета, уверенный в себе, естественно, вызывает не только уважение у окружающих, но и стремление у подчиненных к подражанию.

Наука управления персоналом выделяет следующие принципы мотивации:

социальная ориентация, предусматривающая служение обществу и государству, когда государственные служащие при исполнении должностных (служебных) обязанностей не могут действовать в корпоративных интересах общественных объединений и религиозных организаций, иных социальных групп, коммерческих организаций и других хозяйствующих субъектов, а также в интересах отдельных лиц;

справедливость оплаты, обеспечивающая единство основных условий оплаты служебной деятельности государственных служащих независимо от уровня и вида государственной службы, при этом дополнительные условия оплаты служебной деятельности устанавливаются с учетом особенностей вида государственной службы;

качество жизни, когда оплата служебной деятельности государственного служащего, являясь основой его стимулирования, должна обеспечивать ему и его семье качество жизни, соответствующее уровню развития общества и государства;

уровень жизни, когда денежное содержание государственных служащих соотносится на рынке труда с заработной платой работников соответствующей специальности и квалификации негосударственного сектора экономики, обеспечивая тем самым привлекательность государственной службы и конкурентоспособность государства как работодателя;

карьерный рост, когда размер должностного оклада государственного служащего в значительной степени зависит от объема и содержания возложенных на него задач и уровня ответственности, стимулируя стремление других к должностному росту;

стимулирование качества и эффективности профессиональной деятельности, когда при оплате труда учитывается эффективность деятельности государственного служащего, постоянно апробируются механизмы, непосредственно связывающие уровень получаемого денежного содержания с результатами деятельности;

компенсация законодательных ограничений через обеспечение устойчивых, изменяемых только в лучшую сторону, социальных гарантий.

Мотивация в зависимости от специфики государственной службы, особенно там, где исполнение служебных обязанностей связано с повышенными нагрузками и с риском для жизни, должна сочетаться с обеспечением государством профессиональной защищенности сотрудников.

В зависимости от государственного предназначения, выполняемых функций и специфики решаемых задач, она предусматривает: экономическую, правовую, социальную, социально-психологическую, кадровую, информационную, психологическую, материально-техническую, физическую и другие виды защищенности.

Думается, что последовательное и целенаправленное решение вопросов по каждому уровню противодействия профессиональной девиации государственных служащих все равно в полной мере не решит эту проблему. Однако в этом случае со временем деструктивное и противоправное их поведение может стать скорее исключением, а не правилом, как это имеет место сегодня.

SUMMARY

The author who has a considerable experience of working in the systems of state authority and law machinery, carries out a criminological personality research of a modern civil servant as well as the causes and conditions of his or her professional deviation and its most distinctive manifestations based on modern sociological achievements. The author also suggests certain measures directed at preventing this negative social phenomenon which is unhealthy for government authority. Based on the nature of the concept of "deviation behaviour" the author emphasizes the social and political importance of this problem and gives a sociological portrait of a modern civil servant which he divides into 3 age categories. The author shows the most typical forms of divergent behaviour and examines the causes that create it. The author singles out a level of cultural studies as well as a social, organizational-legal and individual levels of counteracting civil servants' professional deviation and accentuates his attention on the principles of motivating the creative and effective execution of the regulations of the Law «On state service in the Republic of Belarus» as well as on the issues of professional security of civil servants.