КОНТРПРОДУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ: РИСКИ, МЕХАНИЗМЫ И ПРОФИЛАКТИКА В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

А.С. Кодиркулов
Преподаватель кафедры Служебной психологии и профессиональной культуры Академии МВД Республики Узбекистан

Аннотация. В тексте контрпродуктивное поведение сотрудников рассматривается как системный фактор, оказывающий комплексное негативное влияние на качество подготовки кадров в правоохранительных и иных высокорегулируемых организациях. Показано, что устойчивые контрпродуктивные практики деформируют «скрытую учебную программу», искажают диагностический и оценочный контур обучения, усиливают институциональные риски и снижают эффективность образовательных инноваций. Особое внимание уделяется влиянию организационного климата, практик наставничества и процедурной справедливости на формирование профессиональной идентичности и мотивации молодых сотрудников. Обосновывается необходимость интеграции профилактики контрпродуктивного поведения в систему подготовки кадров как сквозного элемента, направленного на формирование профессиональной надёжности и институциональной устойчивости.

Ключевые слова: контрпродуктивное поведение; подготовка кадров; органы внутренних дел; профессиональная социализация; скрытая учебная программа; процедурная справедливость; наставничество; организационные риски; профессиональная идентичность.

Контрпродуктивное поведение сотрудников в правоохранительных и иных высокорегулируемых организациях представляет собой не только проблему индивидуальной дисциплины, но и системный фактор, напрямую влияющий на качество подготовки кадров на всех этапах профессионального цикла – от отбора и обучения до наставничества, аттестации и служебной социализации. Во-первых, наличие устойчивых контрпродуктивных практик (служебная ложь, злоупотребление полномочиями, формализм, игнорирование процедур, токсичная коммуникация) деформирует «скрытую учебную программу»: обучающиеся усваивают не декларируемые ценности законности и профессиональной этики, а реальные поведенческие стандарты подразделения. В результате возникает рассогласование между официальными образовательными целями (процедурная справедливость, сервисная ориентация, уважение к правам человека, коммуникативная компетентность) и неформальными нормами «как принято на службе», что снижает эффективность компетентностного обучения, подрывает доверие к институту наставничества и ухудшает качество профессиональной идентичности молодых сотрудников.

Во-вторых, контрпродуктивность искажает диагностический и оценочный контур подготовки. Если в организационной среде допускаются манипуляции отчётностью, «косметическое» закрытие показателей или выборочная видимость нарушений, то учебные и служебные результаты начинают оцениваться по формальным метрикам, а не по реальным навыкам и поведенческим индикаторам. Это снижает валидность аттестации, делает неустойчивыми критерии пригодности, поддерживает практики избегания ответственности и формирует у обучающихся установку на минимизацию усилий и имитацию деятельности. Дополнительно страдает качество обратной связи: руководители и наставники реже фиксируют «мягкие» нарушения, а у обучающихся формируется представление о допустимости отклонений при условии внешнего благополучия отчёта.

В-третьих, контрпродуктивное поведение повышает институциональные риски системы подготовки кадров. Молодые сотрудники быстрее сталкиваются с конфликтами, моральной дилемматикой и стрессорами службы, но при неблагоприятном климате выбирают не адаптивные стратегии совладания, а защитные и циничные установки. Это ускоряет эмоциональное выгорание, снижает учебную и служебную мотивацию, ухудшает дисциплину, повышает текучесть и затраты на повторную подготовку, что в итоге снижает устойчивость кадрового резерва и усложняет планирование нагрузки образовательных подразделений.

В-четвёртых, распространённость контрпродуктивных практик обесценивает образовательные инновации: модули по этике, деэскалации, коммуникации и правоприменительным стандартам не закрепляются, если реальные образцы поведения руководителей и наставников транслируют противоположные нормы или оправдывают нарушения «служебной необходимостью». Поэтому профилактика контрпродуктивности должна быть встроена в систему подготовки кадров как сквозной элемент: через усиление критериев отбора (морально-нормативные, регуляторно-поведенческие и эмоционально-адаптивные параметры), стандартизацию и прозрачность оценивания, развитие культуры внутренней процедурной справедливости, подготовку наставников, а также внедрение практико-ориентированных модулей (разбор кейсов, этические дилеммы, тренинг саморегуляции, коммуникативная устойчивость, цифровая этика). В таком подходе кадровая подготовка становится не только механизмом передачи компетенций, но и инструментом формирования «институционального иммунитета» к контрпродуктивным тенденциям, снижая вероятность профессиональных деформаций и укрепляя доверие к организации.

Список литературы:

1. Spector P. E., Fox S. Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets // American Psychological Association. – 2005. – Vol. 6, № 3. – P. 151–174.

2. Hollinger R. C., Clark J. P. Employee deviance: Theft and other deviant behavior in the workplace. – Lexington : Lexington Books, 1983. – 220 p.

3. Tyler T. R., Blader S. L. Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. – New York : Psychology Press, 2000. – 352 p.