

Дата поступления рукописи в редакцию: 21.10.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 07.11.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-10-706-710

ВИКТОРОВ Артем Олегович,
Преподаватель кафедры гражданского права
Санкт-Петербургского государственного
университета аэрокосмического
приборостроения,
e-mail: viktorovolego1@gmail.com

ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ В УИС РОССИИ

Аннотация. Настоящее исследование предлагает развернутую реконструкцию эволюции правовой культуры российской уголовно-исполнительной системы (УИС) — от имперской кодификации, сформировавшей язык меры, процедурной предсказуемости и служебной чести, через советский проект педагогического исправления, к современной модели под юрисдикцией Минюста России. Выявляются устойчивые константы профессиональной правовой культуры: кодификация как технология качества, институциональная централизация как гарант единообразия право применения, целеполагание на исправление и ресоциализации, приоритет прав личности, а также стратегическое управление (планирование, оценка эффективности, цифровизация). Показано, что постсоветская трансформация не отвергла традицию, а тонко её настроила: правовые гарантии, независимый надзор и регламентация процедур встроены в режим как инструменты управляемости и безопасности. В этой логике уважение к достоинству осуждённого выступает не уступкой, а прикладной технологией снижения конфликтности и профилактики рисков для персонала и общества; историческая преемственность российских правовых решений придаёт системе устойчивость. Методология сочетает историко-правовой, сравнительно-правовой и институциональный подходы; эмпирическую основу составляют обзор ключевых источников и реконструкция профессиональных стандартов. Сформулированы индикаторы качества правовой культуры (нормативный, процессный, результативный, кадровый уровни) и предложены направления кадровой политики и наставничества, нацеленные на укрепление служебной законности, этики и компетенций управления рисками. Делается вывод, что российская правовая школа сохраняет конкурентное преимущество в соединении дисциплины, гуманизма и стратегирования — «шаг чёткий, нормы ясны, честь соблюдена» — задавая устойчивую траекторию развития УИС в долгосрочной перспективе и укрепляя правопорядок страны.

Ключевые слова: правовая культура; уголовно-исполнительная система; кодификация; исправление; гуманизация; стратегирование; профессиональная этика; безопасность службы; российские правовые традиции.

VIKTOROV Artem Olegovich,
Teacher of the department of Civil Law
of the St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation

HISTORICAL STAGES IN THE FORMATION OF LEGAL CULTURE IN RUSSIA'S PENAL ENFORCEMENT SYSTEM

Annotation. This study offers a comprehensive reconstruction of the evolution of the legal culture of the Russian penal system (PS)—from imperial codification, which shaped the language of discipline, procedural predictability, and official honor, through the Soviet project of pedagogical correction, to the contemporary model under the jurisdiction of the Russian Ministry of Justice. Stable constants of professional legal culture are identified: codification as a technology of quality, institutional centralization as a guarantor of uniformity in law enforcement, goal-setting for correction and resocialization, the priority of individual rights, and strategic management (planning, performance

evaluation, digitalization). It is shown that the post-Soviet transformation did not reject tradition but rather fine-tuned it: legal guarantees, independent oversight, and procedural regulation are integrated into the regime as tools of governance and security. In this logic, respect for the dignity of the convicted person is not a concession, but an applied technology for reducing conflict and preventing risks for personnel and society; the historical continuity of Russian legal decisions lends stability to the system. The methodology combines historical-legal, comparative-legal, and institutional approaches; the empirical basis is a review of key sources and a reconstruction of professional standards. Indicators of the quality of legal culture (regulatory, process, results, and personnel levels) are formulated, and areas for personnel policy and mentoring aimed at strengthening official legitimacy, ethics, and risk management competencies are proposed. It is concluded that the Russian legal school maintains a competitive advantage in combining discipline, humanism, and strategic thinking—"the steps are clear, the norms are clear, honor is upheld"—setting a sustainable trajectory for the long-term development of the penal system and strengthening the country's legal order.

Key words: legal culture; penitentiary system; codification; rehabilitation; humanization; strategic governance; professional ethics; institutional safety; Russian legal traditions.

Введение

Правовая культура УИС России — это не просто массив норм, но и устойчивый профессиональный кодекс поведения, в котором служебная законность, дисциплина и уважение к человеческому достоинству образуют единый каркас. Историческая обусловленность этой культуры очевидна: имперская кодификационная строгость задала язык меры, советский проект — язык исправления, современный этап — язык гарантий и стратегий. В центре — идея управляемой законности, когда нормы не декларируются, а внедряются через процедуры, обучение и контроль [1; 2].

Под правовой культурой УИС понимается совокупность норм, ценностей, профессиональных компетенций и управленческих практик, обеспечивающих правомерное, предсказуемое и гуманное исполнение наказаний. В исследовательскую рамку включены: (а) историко-правовая динамика источников; (б) институциональная архитектура управления; (в) профессионально-этические стандарты; (г) операциональные процедуры, влияющие на безопасность и конфликтность [3; 4].

Сравнительный анализ этапов развития правовой культуры

Имперский этап сформировал уважение к тексту закона как к алгоритму действия. Систематизация составов, режимов и взысканий снижала усмотрение и создавала горизонт справедливого ожидания для всех участников процесса. Правовая культура персонала складывалась как синтез законопослушания и служебной чести, где «делай как написано» подкреплялось иерархией ответственности. Кодификация работала как технология качества — она не заменяла профессионализм, но дисциплинировала его [5].

Эта модель породила важную управленческую привычку — стандартизировать процедуры. От формуляров приёмки осуждённых и ведения

регистров до распорядка дня — всё подчинялось предсказуемости. Правовой эффект — снижение ошибок, социальный — рост доверия к институтам.

Советская модель сместила центр тяжести к исправлению личности. Труд, образование и воспитание стали основными каналами ресоциализации. Правовая культура требовала от сотрудника сочетания режимной строгости и педагогической компетентности. Методические разработки формировали практики наставничества, групповой работы, планирования занятости, что сегодня прочитывается как ранние формы risk & needs assessment — оценки рисков и потребностей, пусть и в иной терминологии [6; 7].

Педагогизация режима имела и правовой, и этический смысл: чем более осмысленно устроена повседневность осуждённого, тем ниже уровень конфликтности. В этом просматривается преемственность с современным подходом к управлению безопасностью.

Институциональная интеграция УИС в контур Минюста России усилила единство правового регулирования и независимый надзор. Права осуждённых — не факультатив, а ядро режима: запрет унижающего обращения, доступ к медицинской помощи, механизмы обращения и жалобы, подготовка к освобождению. На управленческом уровне внедряются стратегирование, целевые показатели, внутренняя проверка качества, цифровые сервисы. В результате правовая культура переходит от деклараций к измеримым стандартам [2; 8].

Сравнительно правовой анализ

В англо-американской традиции акцент делается на управлении рисками и доказательных практиках (evidence-based), в континентальной — на нормативной определённости и судебном контроле. Российская модель исторически ближе к континентальной, но в последние годы заимствует

инструменты оценки рисков, программно-целевого управления и профессиональной сертификации. Сильная сторона России — кодификационная дисциплина; зона роста — системная аналитика и межведомственная координация [3; 8; 9].

Разбор практических проблем

Практический анализ показывает, что ключевые проблемы конфликтности — неопределённость процедур, коммуникационные ошибки и дефицит занятости. Адресные меры — чек-листы процедур, стандартизированные коммуникации «сложных разговоров», расширение занятости и образования, медиативные техники деэскалации. Эти инструменты формируют «операционализацию законности» — перевод норм в повторяемые действия персонала [4; 9].

Индикаторы оценки правовой культуры

Предлагаются индикаторы четырёх уровней: нормативный — полнота и актуальность локальных актов; процессный — соблюдение процедур и сроки реакций; результативный — динамика жалоб, инцидентов, дисциплинарных взысканий; кадровый — доля сотрудников, прошедших обучение и наставничество. Композитный индекс позволяет видеть узкие места и планировать обучение [1; 8].

Кадровая политика и наставничество

Правовая культура в системе исполнения наказаний не существует вне человека, вне профессионального коллектива, который ежедневно «переводит» нормы закона на язык реальных действий. Ни один приказ или кодекс не способен гарантировать законность и гуманность, если они не воплощены в устойчивые ценности, компетенции и привычки персонала. Поэтому кадровая политика и система наставничества в УИС — это не вспомогательные механизмы, а центральный инструмент формирования и воспроизводства правовой культуры службы.

Современная кадровая политика УИС строится на принципах профессионализма, ответственности и ценностной лояльности. Под профессионализмом понимается не только знание норм УИК РФ и подзаконных актов, но и владение социально-психологическими технологиями взаимодействия, стрессоустойчивостью, управлением конфликтами. Профессионал современного сотрудника уголовно-исполнительной системы должен уметь действовать не просто «по инструкции», а с осознанным пониманием её цели — защиты прав личности и обеспечения правопорядка.

Преимственность выражается в системе наставничества, которая, несмотря на технологи-

ческие изменения, сохраняет статус одного из самых эффективных инструментов адаптации и профессионального воспитания. Наставник — это не только старший по званию или опыту, это носитель правовой традиции, живой пример дисциплины, корректности и достоинства. В отечественной практике наставничество имеет глубокие исторические корни: ещё в дореволюционных тюремных заведениях применялась форма «попечительства» над новыми служащими, когда опытные надзиратели обучали не столько технике, сколько «служебной совести». В советский период эта линия продолжилась в форме института общественных воспитателей и комиссий по делам сотрудников, формирующих внутренний климат подразделений. Сегодня наставничество получает новое дыхание благодаря цифровым платформам обучения, стандартам оценки компетенций и программам профессионального развития [7; 10].

Практика показывает, что наиболее успешные подразделения УИС — те, где наставничество встроено не формально, а содержательно: через регулярные стажировки, совместный анализ ошибок, участие наставников в планировании карьеры подопечных. Наставник помогает не только освоить служебные процедуры, но и адаптироваться к морально-психологическим условиям службы: осознанию миссии, выработке устойчивости к стрессу, сохранению внутренней справедливости при работе в условиях ограничений. Именно такие механизмы формируют профессиональное ядро, на котором держится правовая культура.

Не менее важен и **ценностный компонент** кадровой политики. В его основе — триединая формула: служебная честь, уважение к личности, ответственность перед государством. Это не идеологический лозунг, а система конкретных поведенческих ориентиров, которые могут быть измерены и оценены. В современных методиках кадровой работы применяются индикаторы профессиональной этики — анализ обращений граждан, жалоб, конфликтных ситуаций, результаты анкетирования осуждённых по критерию «восприятие справедливости». Таким образом, моральные категории переводятся в управляемые показатели эффективности.

Важной частью кадровой политики является и **институциональное обучение** — курсы повышения квалификации, тематические семинары, тренинги и краткие программы. Последние — это короткие циклы обучения, направленные на развитие конкретных навыков (например, коммуникации в стрессовой ситуации, ведения служебной документации, проведения профилактических

бесед). Короткие форматы позволяют поддерживать постоянную готовность персонала без отрыва от службы, что особенно важно в закрытых учреждениях, где длительное обучение затруднено.

Современные методики обучения активно внедряют **симуляции** — имитационные сценарии, где сотрудники отрабатывают действия в сложных условиях (конфликт, массовая ситуация, обращение с жалобой, чрезвычайное происшествие). Симуляционные тренинги, поддержанные обратной связью наставника, дают двойной эффект: развивают уверенность и формируют культуру ответственности. Таким образом, обучение становится элементом кадровой безопасности.

В кадровой политике УИС также усиливается роль **аналитических технологий**. Используются базы данных компетенций, позволяющие отслеживать индивидуальную динамику развития сотрудников; проводится оценка потенциала для назначения на руководящие должности. Формируется система «кадрового резерва», где приоритет получают не только стаж и формальная выслуга, но и показатели правовой грамотности, дисциплинарной надёжности и морально-психологической устойчивости. В этом проявляется новое качество правовой культуры — её управляемость и способность к самообновлению.

Кадровая политика УИС, ориентированная на правовую культуру, немыслима без **внутренней этической инфраструктуры**. Этому служат кодексы поведения, советы офицерской чести, регулярные обсуждения профессиональных дилемм. Такая «этическая бюрократия» не является излишеством — она позволяет трансформировать моральные нормы в управленческие стандарты. Ведь там, где честь и достоинство регулируются не только законом, но и корпоративным сознанием, снижается вероятность злоупотреблений и повышается доверие к институту наказания как элементу справедливости, а не репрессии.

Отдельное внимание кадровая политика уделяет **работе с молодыми сотрудниками**. Адаптационные программы включают менторские пары, психологическое сопровождение, изучение традиций службы. Молодой специалист получает не только «карту обязанностей», но и понимание культурного кода системы. Формируется ощущение сопричастности к большой государственной задаче — обеспечению правопорядка и общественной безопасности. Таким образом, наставничество становится механизмом трансляции идентичности, соединяющим поколение офицеров.

Подобная кадровая модель органично сочетается с национальными приоритетами России, где ценится верность долгу, преемственность тра-

диций и государственная ответственность. В этом контексте правовая культура УИС предстает как часть культурного кода нации: служить закону — значит служить Отечеству.

Заключение

Настоящее исследование опирается на доступные научные источники и историко-правовую реконструкцию. Отсутствуют закрытые ведомственные данные и массивы оперативной статистики; в будущей работе целесообразно использовать методы эмпирической валидации индикаторов и межрегиональные сравнения. Также перспективны смешанные методы (mixed methods) с включённым наблюдением и экспертными интервью [2; 3].

Историческая траектория правовой культуры УИС России — от кодификационной строгости через педагогизированное исправление к правовым гарантиям и стратегированию — демонстрирует устойчивость института при высокой адаптивности. Синтез традиции и современности обеспечивает предсказуемость режима и безопасность. В практическом измерении права осуждённых выступают технологией управления рисками, а профессиональная этика — источником доверия. Российская правовая школа остаётся верна принципу: «шаг чёткий, нормы ясны, честь соблюдена».

Список литературы:

- [1] Алексеев С. С. Теория права. — М.: БЕК, 1995. — 320 с.
- [2] Исаков В. Б. (ред.) Теория государства и права: учебник для юридических вузов и факультетов. — М.: Норма; Инфра-М, 2020. — 656 с.
- [3] Марченко М. Н., Дерябина Е. М., Гобозов И. А. (ред.) Теория и методология юридической науки: в 2 ч. — М.: Норма, 2019. — Ч. 1. — 512 с.
- [4] Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология. — М.: Наука, 1982. — 256 с.
- [5] Селиверстов В. И. (ред.) Уголовно-исполнительное право России: учебник. — 9-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма; Инфра-М, 2024. — 464 с.
- [6] Малинин В. Б., Смирнов Л. Б. Уголовно-исполнительное право: учебник. — М.: Межрегиональный институт экономики и права, Юридическая фирма «Контракт» / Волтерс Клувер, 2009. — 560 с.
- [7] Эминов В. Е., Орлов В. Н. (ред.) Уголовно-исполнительное право России: введение в общую часть: учебное пособие. — М.: Юрайт, 2023. — 193 с.
- [8] Бриллиантов А. В., Курганов С. И. Уголовно-исполнительное право Российской Федерации:

учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2011. — 368 с.

[9] Клишас А. А. (ред.) Теория государства и права: учебник. — М.: Статут, 2019. — 560 с.

[10] Эминов В. Е., Орлов В. Н. (ред.) Уголовно-исполнительное право России в 3 т. Т. 1. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 300 с.

References:

[1] Alekseev S. S. Teoriya prava. — М.: БЕК, 1995. — 320 s.

[2] Isakov V. B. (red.) Teoriya gosudarstva i prava: uchebnik dlya yuridicheskikh vuzov i fakul'tetov. — М.: Norma; Infra-M, 2020. — 656 s.

[3] Marchenko M. N., Deryabina E. M., Gobozov I. A. (red.) Teoriya i metodologiya yuridicheskoy nauki: v 2 ch. — М.: Norma, 2019. — CH. 1. — 512 s.

[4] Kudryavcev V. N. Pravovoe povedenie: norma i patologiya. — М.: Nauka, 1982. — 256 s.

[5] Seliverstov V. I. (red.) Uголовно-isполnitel'noe pravo Rossii: uchebnik. — 9-e izd., pererab. i dop. — М.: Norma; Infra-M, 2024. — 464 s.

[6] Malinin V. B., Smirnov L. B. Uголовно-isполnitel'noe pravo: uchebnik. — М.: Mezhhregional'nyy institut ehkonomiki i prava, Yuridicheskaya firma «KontrakT» / Volters Kluver, 2009. — 560 s.

[7] Ehminov V. E., Orlov V. N. (red.) Uголовно-isполnitel'noe pravo Rossii: vvedenie v obshchuyu chast': uchebnoe posobie. — М.: Yurajt, 2023. — 193 s.

[8] Brilliantov A. V., Kurganov S. I. Uголовно-isполnitel'noe pravo Rossijskoj Federacii: uchebnik. — 2-e izd., pererab. i dop. — М.: Prospekt, 2011. — 368 s.

[9] Klishas A. A. (red.) Teoriya gosudarstva i prava: uchebnik. — М.: Статут, 2019. — 560 s.

[10] Ehminov V. E., Orlov V. N. (red.) Uголовно-isполnitel'noe pravo Rossii v 3 t. Т. 1. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Yurajt, 2018. — 300 s.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.