Дата поступления рукописи в редакцию: 04.05.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 14.05.2026 г.
DOI: 10.24412/2224-9133-2026-4-450-454

ПЬЯНЫХ Елена Павловна,
кандидат философских наук,
Уральский государственный университет путей сообщения,
доцент кафедры «Управление персоналом и социология»,
доцент,
e-mail: lena.cogito@yandex.ru

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. *В статье рассматриваются проблемы формирования правовой культуры, подчеркивается значение правовых компетенций в трудовой деятельности. К правовым компетенциям можно отнести следующие: знание трудового законодательства, знание корпоративной этики и регламентов, осведомленность об особенностях договорной работы, способность решать правовые проблемы, обеспечение информационной безопасности. В целях повышения правовой культуры персонала необходима разработка и внедрение комплексной системы, включающей разнообразные мероприятия. В условиях цифровизации приоритетное значение получают цифровые инструменты, такие как сайты и порталы организации, чат-боты. Эффективным инструментом, позволяющим персоналу получать правовую информацию, может служить вкладка «Правовая культура» на сайте организации, которая будет и аккумулировать информацию по правовым вопросам, служить площадкой для повышения правовой грамотности.*

Ключевые слова: *профессиональная культура, право, правовая культура, персонал, правовые компетенции.*

PYANYKH Elena,
Cand. in Science (Philosophy),
Ural State University of Railway Transport,
Head of the HR Management and Sociology Department,
Associate Professor

LEGAL CULTURE OF PERSONNEL AS AN ELEMENT OF PROFESSIONAL CULTURE

Annotation. *The article examines the problems of legal culture formation, emphasizes the importance of legal competencies in labor activity. Legal competencies include the following: knowledge of labor legislation, knowledge of corporate ethics and regulations, awareness of the specifics of contractual work, the ability to solve legal problems, and ensuring information security. In order to improve the legal culture of the staff, it is necessary to develop and implement an integrated system that includes a variety of activities. In the context of digitalization, digital tools such as organization websites and portals, and chatbots are gaining priority. An effective tool for staff to receive legal information can be the "Legal Culture" tab on the organization's website, which will also accumulate information on legal issues and serve as a platform for improving legal literacy*.

Key words: *professional culture, law, legal culture, personnel, legal competencies.*

Профессиональная деятельность осуществляется на основе социальных норм, среди которых наиболее важными являются нормы права. Эффективность реализации правовых норм зависит от уровня правового сознания и правовой культуры субъектов общественной жизни.

Основные цели права достигаются посредством правомерных действий индивидов и организаций, их умения использовать свои права в различных отношениях и взаимодействиях, в том числе профессиональных. Таким образом, правовая культура граждан во многом определяет их активность в правовой и профессиональной сферах жизни.

Специфика профессиональной культуры заключается в том, что она пронизывает все формы социальной жизни. В ее основе лежит ядро не только профессиональных, но и общечеловеческих ценностей. Гибко реагируя на изме-

нения социальной практики, культура выступает одним из мощных регуляторов жизнедеятельности человека и общества, воздействуя непосредственно на поведение людей во всех сферах – политике, экономике, праве и т. д.

Профессиональная культура включает в себя необходимые профессиональные знания, умения и навыки и профессиональный опыт, который помогает применению наиболее рациональных приемов для эффективной деятельности и ее результативности.

Для профессиональной культуры характерны также определенные нравственно-волевые качества, специфичные в данной трудовой сфере и составляющие основу профессиональной этики. Человек как субъект профессиональной деятельности имеет определенную совокупность ценностных ориентиров, которые необходимы для общения, поддержания и нормального функционирования в профессиональной сфере. Осознанные общие нормы человеческих отношений становятся предпосылкой свободного выбора наиболее целесообразного с точки зрения общественного мнения поведения в профессиональной среде.

Профессиональная культура невозможна без знания законов, регулирующих социальную и профессиональную деятельность. Общепризнанными этическими нормами профессиональной культуры во всем мире считаются соблюдение права неприкосновенности частной собственности; уважение к закону; соблюдение государственных требований и норм; верность данному слову; честная конкуренция; участие в благотворительных акциях; щепетильность и забота о своей собственной репутации и репутации фирмы и т. п. Соответственно работник должен знать как собственные профессиональные права и обязанности, так и нормы, свободы и права человека и гражданина в предусмотренных Конституцией демократических принципах и институтах.

Профессиональная культура формируется под влиянием внешних факторов: государственная политика; степень усвоения демократических ценностей; поддержание идей равенства и принципы взаимоуважения, дающие возможность взаимодействовать на основе взаимопонимания и согласия. Поэтому работнику любой отрасли необходимо знать особенности функционирования государства, возможности и инструменты реализации и защиты профессиональных и конституционных прав и свобод.

Сегодня правовая грамотность является важным условием национальной безопасности личности, общества, государства. К сожалению, правовая информированность граждан не в полной мере отвечает современным постоянно усложняющимся потребностям, хотя именно информационное поле остается основной предпосылкой формирования правовой культуры личности.

В формировании правовой и профессиональной культуры заинтересовано значительное количество субъектов: государство и иные политические субъекты, социальные и профессиональные общества и союзы, работодатели, граждане, поскольку правовая грамотность является гарантом безопасности государства, общества и личности.

Правовая культура формируется в процессе социализации, осуществляющемся на протяжении всей жизни индивида. Большую роль в этом играют институты образования, политические и правовые институты, СМИ. Поскольку большинство граждан заняты трудовой деятельностью, значительная часть их жизни проходит на рабочем месте. Работающие граждане находятся в правовых отношениях с работодателем, и те, и другие действуют в рамках правового поля, очерченных большим количеством законов, подзаконных актов, локально-нормативных установлений. Формирование правовой культуры способствует тому, что все стороны трудового процесса четко знают и понимают свои права, обязанности и свободы, осознают необходимость действовать исключительно в рамках закона.

Существует множество определений и подходов к понятию «правовая культура». Правовая культура представляет собой комплексное явление, включающее знание, понимание и уважение права, осознанное использование его предписаний во всех сферах жизнедеятельности, в том числе профессиональной.

Правовая культура персонала организации есть совокупность правовых знаний, установок, ценностей и поведения сотрудников, проявляющихся в соблюдении законов, норм и правил, установленных государством и работодателем. Она включает уровень правовой грамотности работников, понимание ими ответственности перед законом и готовность действовать в рамках правового поля.

Правовая культура персонала подразумевает наличие у сотрудников правовых компетенций. Термин «правовые компетенции» или «правовая компетентность» чаще всего употребляют по отношению к специалистам, профессионально связанным с правовой деятельностью. По отношению к работникам неюридических отраслей этот термин практически не применяется. Либо подразумевается как некая априорная данность. Между тем, далеко не все работающие граждане эффективно ориентируются в отраслях права, регулирующих их профессиональную деятельность (трудового, гражданского, административного). Социологические данные свидетельствуют

о том, что «в обществе есть запрос на повышение правовой грамотности – так, 40% хотели бы посетить специальные курсы по правовой тематике, 78% говорили о том, что правовой грамотности необходимо обучать детей» [1]. Согласно опросам, «большинство россиян оценивают свою правовую грамотность как среднюю (63%), лишь небольшой процент считают её высокой (26%)» [2].

Одной из важных задач работодателей следует полагать формирование правовой культуры и правовых компетенций работников. К правовым компетенциям можно отнести следующие:

– знание трудового законодательства.

Эффективная трудовая деятельность невозможна без знания работниками основных положений Трудового кодекса РФ. Первоочередное знание – знание норм и процедуры трудоустройства и увольнения, оплаты труда, дисциплинарной ответственности, охраны труда и т.п.

– соблюдение корпоративной этики и регламентов.

Сотрудники должны быть своевременно ознакомлены (под роспись) с содержанием внутренних локальных нормативных актов организации, как обязательных, так и факультативных. В первую очередь речь идет о штатном расписании, правилах внутреннего трудового распорядка, защите персональных данных и др. Также работники заинтересованы в реализации своих социальных прав, поэтому одна из обязанностей работодателя – четко информировать персонал об элементах социального пакета и возможностях их получения.

– осведомленность о договорной работе.

Сотрудники, работающие на договорных условиях, должны понимать принципы заключения договора, основанные на нормах гражданского законодательства.

– для руководителей различного уровня большое значение имеет работа с юридическими рисками. Хотя этим занимается обычно юридический отдел, с руководителей не снимается ответственность за анализ и оценку юридических рисков принимаемых решений и возможных негативных последствий (например, неправомерное увольнение работников, невыплата или задержка заработной платы и т.п.).
– способность решать правовые проблемы.

«Каждому пятому опрошенному (22%) в прошлом году приходилось сталкиваться с нарушением своих прав» [3], в том числе со стороны работодателя. Однако «россияне предпочитают сами, «на месте» разрешать ситуацию с теми, кто нарушил их права, не обращаясь в судебные инстанции и к юристам. Так поступали 42% среди тех, кто сталкивался с нарушениями прав» [4]. В таком случае речь идет не только о правовой некомпетентности, но и неповоротливой судебной практике, когда тяжбы могут длится годами.

– обеспечение информационной безопасности.

Эта компетенция требует владения правилами защиты коммерческой тайны, конфиденциальной информации, способность обеспечить соблюдение режима секретности и правовой охраны интеллектуальной собственности.

Перечисленные компетенции можно считать основными в профессиональной деятельности. Кроме того, можно добавить умение участвовать в процедурах улучшения правовой среды организации, вносить идеи по совершенствованию внутренних документов, разработке новых положений.

Формирование правовых компетенций персонала и, как следствие правовой культуры организации, позволит избежать ряда проблем, к которым можно отнести нарушение трудовой дисциплины, техники безопасности, игнорирование и нарушение положений локальных нормативных актов организации, конфликтные ситуации, низкая мотивация и вовлеченность персонала, коррупция и др.

В предмет социальной ответственности организации целесообразно также включить правовое просвещение работников и за пределами их рабочего пространства. Выполнение различных социальных ролей – родитель, член домохозяйства, потребитель, обучающийся и др. – требует знания соответствующих прав и обязанностей, механизмов защиты собственных интересов, отношения к другим людям через призму их прав и свобод. Множества конфликтных ситуаций можно избежать, если стороны обладают единым представлением о праве и законе.

В целях повышения правовой культуры персонала через развитие и совершенствование правовых компетенций необходима разработка и внедрение комплексной системы, включающей разнообразные мероприятия.

В условиях цифровизации приоритетное значение получают цифровые инструменты, такие как сайты и порталы организации, чат-боты. Эффективным инструментом, позволяющим персоналу получать правовую информацию, может служить вкладка «Правовая культура» на сайте организации, которая будет содержать и аккумулировать информацию по правовым вопросам, служить площадкой для повышения правовой грамотности. При этом акцент стоит сделать делается на практические краткосрочные курсы, которые сотрудники проходят прямо на рабочем месте. Такие курсы целесообразно оформить в форме, сочетающей теоретический материал и практические задания. Изучив теоретические

аспекты правовой грамотности, сотрудник может соревноваться с другими коллегами в виде тестирований, заданий и кейсов. Результаты соревнования формируют рейтинг сотрудников в целом (между всеми подразделениями), внутри конкретного структурного подразделения или внутри определенной должности. Оценка полученных компетенций происходит с помощью тестирования. Данный раздел позволяет отработать теоретические вопросы. В случае допущения ошибки, сотруднику будет доступен верный ответ, а также пояснение.

Приложение будет доступно постоянно, поэтому работники могут пользоваться им в любое удобное для них время, как по мере необходимости, так и в рамках обучающих мероприятий.

Можно использовать ситуационные игры, дискуссионные онлайн-площадки, целью которых будет обменн личным опытом и мнениями в формате сторис. Использование сторителлинга для осведомления сотрудников очень актуально в эпоху цифровизации. Например, сообщения отдела нормирования, содержащие информацию о сдельной и повременной оплате труда, о возможных графиках работы, правильной расшифровке своего расчетного листа, помогут избежать лишних вопросов со стороны персонала.

В программе (сайте) обязательно должны быть настроены активные ссылки, чтобы сотрудник мог в любое время получить доступ к правовым документам. Таким образом работники будут учиться работать с правовой информацией самостоятельно, привлекать специалистов юридического отдела только в случае крайней необходимости.

Резюмируем основные предложения по повышению правовой грамотности персонала в *таблице 1*.

Таблица 1. Фрагмент программы (приложения) «Правовая культура» для сотрудников

Блок	Активность	Цель
Справочно-правовая информация	-«Консультант+» -Трудовой кодекс РФ -Гражданский кодекс РФ -Административный кодекс РФ -Библиотека правовой литературы - Ссылки на все основные правовые процедуры, связанные с трудовой деятельностью	Обеспечение доступной правовой информацией
Практикум	- По работе с ИПС ФСО России «Законодательство России» - По использованию СПС «Консультант+».	
Разъяснения юриста	-Правила работы с нормативной документацией организации; -Социальные права и льготы -Правила получения компенсаций - Правила получения налогового вычета	Формирование правовых ориентаций
Онлайн-обучение	-Закон как инструмент обеспечения безопасности -Антикоррупционная политика -Противодействие мошенничеству -Как защитить свои финансовые права - Как оформить доверенность? - Основы семейного права	Распространение правовых знаний

Ситуационные игры (case-study)	- «Права потребителя» - «Права и обязанности работника» - «Как выйти из конфликтной ситуации, не нарушая закон?» -«Что делать, если вымогают взятку?»	Осведомленность о правах и обязанностях
Дискуссионная онлайн-площадка	- Обмен личным правовым опытом (можно в формате сторис)	Повышение правовой активности и вовлеченности

Можно рекомендовать работодателю проводить короткое (6-8 часов) онлайн-обучение правовой грамотности, которое будут осуществлять специалисты правовой службы организации, а также представители правоохранительных органов и прокуратуры. По завершении онлайн-обучения целесообразно провести короткое тестирование.

Сведение необходимой и актуальной информации в единую систему позволит работодателям решить ряд основных задач:

- оперативно информировать персонал об изменениях в Трудовом и Гражданском кодексах, иных правовых документах;
- сформировать и развить навык самостоятельного решения юридических вопросов;
- обеспечить профилактику нарушений трудового и иного законодательства;
- умение поступать в соответствии с законом в любых ситуациях;
- поддерживать корпоративную дисциплину;
- снизить юридические риски;
- воспитывать уважение к праву и закону.

Список литературы:

[1] Россияне охотнее отстаивают свои права в теории, чем на практике // https://nafi.ru/analytics/

[2] Гауч О.Н. Роль правовой информированнсти в становлении гражданина общества: данные социологического исследования // https://research-journal.org/en/archive/12-102-2020-december/

[3] Россияне охотнее отстаивают свои права в теории, чем на практике // https://nafi.ru/analytics/

[4] Россияне охотнее отстаивают свои права в теории, чем на практике // https://nafi.ru/analytics/

References:

[1] Russians are more willing to defend their rights in theory than in practice// https://nafi.ru/analytics/

[2] Gauch O.N. The role of legal awareness in the formation of a citizen of society: data from sociological research// https://research-journal.org/en/archive/12-102-2020-december/

[3] Russians are more willing to defend their rights in theory than in practice// https://nafi.ru/analytics/

[4] Russians are more willing to defend their rights in theory than in practice// https://nafi.ru/analytics/