



Учредитель Института
В.В. Жириновский

ВЕСТНИК №8

ИНСТИТУТА МИРОВЫХ ЦИВИЛИЗАЦИЙ

Министерство образования
Российской Федерации
«ИНСТИТУТ МИРОВЫХ
ЦИВИЛИЗАЦИЙ»

№14987 от «30» 06 15 г.

г. Москва
1-й Басманный пер., дом 3

Москва - 2014

Учредитель издания – Негосударственная автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Институт мировых цивилизаций»

Редакционная коллегия:

*Председатель редакционной коллегии
Жириновский Владимир Вольфович,
доктор философских наук*

*Члены редакционной коллегии:
Лебедев Игорь Владимирович,
доктор исторических наук*

Курдюмов Александр Борисович,
кандидат экономических наук

Стрельцов Александр Николаевич,
кандидат технических наук, доцент,

Марковская Оксана Вячеславовна,
кандидат психологических наук

Березина Наталия Константиновна,
кандидат педагогических наук

Авдеев Геннадий Петрович,
кандидат исторических наук

- Материалы представлены в редакции авторов
- Мнение редакционной коллегии может не совпадать с точкой зрения авторов публикаций, ответственность за содержание публикаций несут авторы
 - Рукописи не рецензируются и не возвращаются
 - При перепечатке или воспроизведении иным способом ссылка на журнал «Вестник Института мировых цивилизаций» обязательна

© НАНО ВПО «ИМЦ»

Оглавление

**БУДУЩЕЕ ЦИВИЛИЗАЦИЙ В ГЛОБАЛЬНОМ СОВРЕМЕННОМ
МИРОПОРЯДКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Шах М.

- Типология фундаментализма в международном политическом пространстве
сегодняшних мировых цивилизаций 6

Аксёнова С.В.

- Феномен терроризма в современных условиях и пути обеспечения
национальной безопасности 13

Пивоваров Ю.Ф.

- Опыт развития системы безопасности после второй мировой войны (1939-
1945) 21

Авдеева Л.Е

- Межкультурный диалог цивилизаций, как моральный ориентир защиты прав
человека 28

Малков К. Б.

- Формализованная технология принятия государственных решений в условиях
неустойчивости внешнеполитической среды как основа повышения
эффективности деятельности внешнеполитических государственных структур
..... 40

**ГОСУДАРСТВО И ПРАВО В КОНТЕКСТЕ ЗАПАДНОЙ И
РОССИЙСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИЙ: ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
И РАЗВИТИЯ**

Заикина И.В.

- К вопросу о праве собственности православных монастырей в Российской
империи 45

Козлитин Г.А.

- Правовое положение евреев в Российской империи XVIII - XIX века:
цивилистический аспект 52

Гамбург Г.И, Наибханова Р.И

- Новеллы Гражданского Кодекса Российской Федерации при
недействительности сделок, совершенных под влиянием заблуждения 58

Сафонский Г.Э.	
К вопросу значения категорий криминалистической тактики в ходе рассмотрения судами уголовных дел о незаконном обороте наркотических средств и психотропных веществ	65
Курысь Н.В.	
Инвестиционно-правовой аспект сотрудничества государства и частного капитала в железнодорожной отрасли	79
СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦИВИЛИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ	
Павлов К.В.	
Особенности и факторы модернизации российской экономики.....	86
Старополов В.А.	
Зарубежный и отечественный опыт использования государственно-частного партнерства в современных условиях.....	93
Шарова С. В.	
Совершенствование нормативного регулирования аудиторской деятельности в Российской Федерации	120
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ	
Чернавин Ю.А.	
Современные глобализационные процессы как выражение противостояния гуманизма и технократизма.....	126
Кошкина В.К.	
Методы диагностики уровня корпоративной культуры компании, как фактора влияющего на эффективность управленческой деятельности	130
Агапов В.С., Кулешова Л.Н., Саванович В.В.	
Интегративный подход к исследованию рефлексивного Я современного менеджера.....	139
Блинова А.А.	
Передача опыта или наставничество в современном электроэнергетическом комплексе	148
Азарнов Н.Н.	
Исследование ситуаций взаимодействия личностей в производственной деятельности	151

Вестник института мировых цивилизаций №8

Гаврилова И.Н.

Психологическая модель творческой одаренности подростков как источника внутриличностного конфликта 157

Киселев В.В.

Анализ результатов исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников Росреестра 169

Азарнова А.Н.

Индивидуально-психологические особенности освоения деятельности медиатора в ходе профессионального обучения 196

Корягин В.Н.

Исследование уровней стрессовых состояний студентов во время экзаменов 204

Николаенко М.С.

Духовная адаптация личности в профессиональной трудовой деятельности .. 221

Хухарева Е.К.

Анализ социально-психологического климата и оценка кадрового потенциала службы безопасности предприятия 228

Шевченко Н. В.

Проведение социально-психологических исследований в офисах современных организаций 238

АВТОРЫ НОМЕРА.....

253

БУДУЩЕЕ ЦИВИЛИЗАЦИЙ В ГЛОБАЛЬНОМ СОВРЕМЕННОМ МИРОПОРЯДКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Шах М.

Типология фундаментализма в международном политическом пространстве сегодняшних мировых цивилизаций

Типология и характеристики фундаментализма, фанатизма, радикализма, крайности, и ультра-ортодоксальности в международном политическом пространстве сегодняшних мировых цивилизаций можно было бы анализировать такими научно-практическими образами и критериями, что Фундаментализм как идея возврата к истокам или начальным формулам ортодоксии появляется, когда доктрины религиозной системы на каком-то этапе общественного развития перестают в должной мере отвечать его потребностям. В индустриальную эпоху реформаторские движения объективно направлены на восстановление соответствия между устаревшей богословской формой отражения бытия и новым состоянием общественного сознания, порожденным меняющейся реальностью.

Как культурный феномен современный фундаментализм является реакцией на модернизацию и глобализм. Его контекст - секуляризация как освобождение человека и общества от религиозных установок, религиозный индифферентизм, утрата традиционных ценностей и ослабление в людях нравственного начала. Религия все больше вытесняется из общественной жизни, где ее место занимают современная наука, социальные и политические концепции, а вера все больше переходит на уровень личностного переживания.

Следует заметить, что нейтральный по богословской своей сущности фундаментализм используется в своих интересах, как передовыми, так и

консервативными и даже реакционными силами. Он принимает охранительную и модернизаторскую формы.

Охранительный фундаментализм, особенно в его крайней форме, является решительным противником модернизации, которая обычно отождествляется с секуляризацией. Фундаментализм как политическая идеология или идеология с политической функцией всегда характеризуется наличием определенного, выраженного в разной мере требования об обеспечении единства государства с религией. На Востоке он выступает как идеология социального и политического протesta, не приемлющая западного экспансиионизма, форсированной модернизации, подрывающих устои традиционного общества. Что касается фундаментализма модернизаторского толка, то он фактически является средством обновления религиозного сознания и ориентирован, прежде всего, на реформу социальных аспектов религиозной доктрины. Религиозные фундаменталисты предпочитают воинствующий стиль политики, который основан на типичном для всех фундаменталистов разногласии между «верными» - людьми, действующими согласно желанию Бога, и «неверными», активно ниспровержающими цель Бога на Земле (силами зла). Поэтому фундаменталисты всегда ищут арену для сражения, на которой, в конечном счете, «верные» должны одержать победу. Приверженцы отдельных типов фундаменталистских доктрин могут достаточно категорично отрицать и даже презирать притязания друг друга. И прежде всего, это относится к религиозному фундаментализму, который отличает не только борьба в рамках собственного поля (между отдельными разновидностями религиозного фундаментализма), но и открытое противостояние с положениями других фундаменталистских доктрин. Современный мир представляет собой конгломерат враждующих иудейских, мусульманских, католических и протестантских организаций, политические доктрины которых существенно расходятся. Однако всех фундаменталистов объединяет то, что они создают свой, фундаменталистский мир, в котором не допускаются какие бы то ни было разногласия и расхождения во взглядах. Именно религиозная

мотивация часто стимулирует и направляет амбиции тех политических сил, которые заявляют, что их действия санкционированы свыше и потому только они имеют право применять методы, выходящие за рамки моральных норм, установленных людьми. Так ваххабизм (не как учение аль-Ваххаба, а как идеология радикальных исламистских организаций) включает в себя определенное число догматов, которые никогда серьезно не воспринимались в исламе. Подходы к объяснению становления и распространения религиозного и нерелигиозного фундаментализма можно найти на различных уровнях. Мотивы можно найти на психологическом уровне, когда фундаментализм выступает как убежище, дающее абсолютную уверенность в условиях современной неуверенности. Причиной этому может служить неспособность человека выдерживать открытые и неоднозначные ситуации.

На социальном уровне фундаментализм выполняет функции обеспечения социальной идентификации в плюралистическом обществе и социальной реабилитации. Мотивациями при принятии фундаменталистской идеологии выступают потребность в новой идентичности, вызванная распадом традиционных связей и чувством снижения социальной ценности занятий и образа жизни; желание сохранить традиционные нравственные и культурные ценности и ориентиры; потеря центральных позиций в политической и культурной среде. Фундаментализм - это современный феномен, который предлагает простые решения актуальных дилемм, поддерживает нравственные устои многих людей во времена стремительных социальных изменений, высокой социальной и географической мобильности и других, вызывающих напряжение факторов. Воздействие и характер современных фундаменталистских движений обусловлены социальными, экономическими и политическими особенностями того общества, в котором они возникают. Наиболее явно факторы, способствующие формированию фундаменталистской ментальности, проявляются в условиях системного кризиса общества. Общий рост недовольства населения застоеем, падением жизненного уровня, ощущение им потери перспективы или уверенности в завтрашнем дне создают

предпосылки для роста социальной напряженности. В таком контексте мобилизация слабых, бедных и угнетенных на защиту каких-либо привлекательных для них идей или принципов, становится все более легким делом. Социальная структура государства, а также его внутренние конфликты влияют на возможность формирования фундаменталистских групп и превращения их в воинствующие структуры. Социальную базу фундаменталистов составляют преимущественно выходцы из нижних страт средних слоев общества: мелкие и средние служащие, рабочие и безработные, выпускники высших учебных заведений и представители интеллигенции, разочарованные в возможности социального прогресса на пути модернизации (нередко фундаменталистские движения выполняют функцию социальной реабилитации и поддержки) [1].

Однако они предоставляются только тем, кто готов с оружием в руках защищать фундаменталистский режим. Например, в современном Иране создана мощная сеть социальной и экономической поддержки для тех категорий населения, которые особенно ревностно следуют исламским традициям и готовы по первому зову духовенства выйти на борьбу с «врагами ислама». В основном, к этим категориям населения относятся члены партии «Хизбалла» и ветераны ирано-иракской войны. В 1999 г. студенческая оппозиция, требовавшая политической либерализации, была буквально сокрушена, когда по призыву правящего в стране духовенства на улицы Тегерана вышла контрдемонстрация, в которой приняли участие 1,5 миллиона сторонников режима, готовых уничтожить любого

Другим примером выполнения фундаменталистскими движениями функции социальной реабилитации может служить ситуация в алжирской молодежной среде в 80-90-х годах XX в. Многие выпускники и студенты алжирских университетов не могли найти работу, не могли жениться, потому что были не в состоянии оплатить свадьбу и содержать семьи, и поэтому пришли к выводу, что решение всех их проблем - в крайних формах ислама.

Распространение радикальных идей исламизма среди безработной молодежи способствовало бурному росту фундаменталистских организаций, что привело в дальнейшем к гражданской войне в Алжире в середине 90-х годов.

Фундаменталистская модель - больше, чем утопия, так как она объективно влияет на поиск рационального пути развития, создание нормативных образцов человеческого будущего. Осознать масштабность этой функции фундаментализма можно только в рамках иного мировоззрения, восприятия мира не как множества объектов и противоречий между ними, а как целостной системы. Роль фундаменталистской идеи амбивалентна: эта идея, особенно в радикальной форме, содержит как конструктивное, так и деструктивное начала. Фундаменталисты часто не разграничивают личное и общественное, личность и сообщество, рациональное и иррациональное, но они могут противопоставлять их таким образом, чтобы индивидуальное и частное не исчезали полностью, чтобы политика сохраняла определенную автономность по отношению к религиозному (или религиозное - по отношению к политическому). Результаты реализации первоначально выглядевших утопическими проектов существенно отличаются от идеала, причем подобные отступления тем заметнее, чем больше масштаб и дольше практическая жизнь проекта.

В начале XXI века исламские фундаменталистские движения в мусульманском мире превратились в важный фактор международной и региональной политики. Проблема распространения идей исламского фундаментализма носит глобальный характер. Угрозы и риски безопасности в современном мире связываются, в первую очередь, с исламским радикальным фундаментализмом.

Термин «исламский фундаментализм» стал активно использоваться в исследованиях российских и зарубежных ученых примерно с 70-х годов XX века. Исламский фундаментализм - это религиозное течение, которое требует возврата мусульман к идеям ислама в том виде, в каком они существовали при

пророке Мухаммеде (570-632) и при первых «праведных» халифах (Абу Бекре, Омаре, Османе и Али). Он предполагает очищение исламской ортодоксии от искажений и чуждых ислamu нововведений.

Основы исламской ортодоксии сводятся к вере в единого трансцендентного Бога (Аллаха) вместо племенных богов, общине верующих вместо племенного порядка как приоритетной социальной общности, социально мотивированному поведению вместо следования племенным обычаям. Также к исламской ортодоксии относятся признание Корана в качестве всеобъемлющего источника знаний и отношение к пророку Мухаммеду и «асхабам» (сподвижники пророка Мухаммеда) как к высшим образцам для подражания для мусульман.

В соответствии с этими аксиомами на основе Корана и Сунны пророка Мухаммеда сложился религиозный закон - шариат как норма религиозного, социального, политического поведения верующего, семейно-бытовых отношений и фикх - соответствующий правовой кодекс.

Мусульмане предпочитают обозначать «фундаментализм» термином «салафизм» (от араб. «салаф» - «предки», «предшественники»), а тех, кто придерживается фундаменталистских взглядов именуют «салафитами» [4].

В исламской традиции к категории «салаф» или «ас-салаф ас-салихун» (араб. «благочестивые предки») относятся три первых поколения мусульман - сподвижники пророка Мухаммеда («асхаб»), их ученики и последователи и ученики последователей. Иными словами, «салафитами» считаются те, кто призывал или призывает ориентироваться на веру и образ жизни первых поколений мусульман, отвергнув все позднейшие нововведения.

Такое понимание фундаментализма в исламе - явление не новое, например профессор А.А. Игнатенко отмечает, что оно регулярно, циклически повторяется. По его мнению, своего рода документальным свидетельством того, что сами мусульмане достаточно давно заметили наличие этих циклов, является издавна распространенная среди мусульманских ученых («кулемов») концепция обновления ислама примерно каждые сто лет (циклы размером в сто

лет мусульманскими учеными не понимались буквально). В среде мусульман получил распространение хадис пророка Мухаммеда, который гласил: «В начале каждого столетия Аллах посыпает того, кто обновляет этой общине дело ее веры». Этот хадис пророка Мухаммеда не единичен, есть и другие, где также упоминаются столетние периоды, в конце каждого из которых мусульманская община («умма») будет подвергаться испытанию («михна») или смуте («фитна») и обновляться.

Возникновение первого исламского движения, по праву заслужившего название фундаменталистского, историки относят к середине XVIII века.

Одним из первых проповедников фундаменталистских идей был Мухаммед ибн Абд аль-Ваххаб (1703-1787), автор книги «Китаб ат-таухид» («Книга единобожия»). Он основывал исламское вероучение только на Коране и достоверных хадисах. В Центральной Аравии последователи учения аль-Ваххаба уничтожали культ святых и запрещали мусульманам обращаться с молитвой непосредственно к пророку Мухаммеду. Восстанавливались все наиболее суровые коранические предписания, регламентировавшие жизнь мусульман. По отношению к немусульманам или «кафир» (араб. «неверный») проповедовался постоянный «джихад» (араб. «священная война», «война за веру»). Ваххабиты требовали «хиджры» (переселения) мусульман с земель, контролируемых «неверными» и язычниками, что было первым шагом к объявлению джихада. Мир при этом как бы распадался на два антагонистических географических лагеря: территория «неверных» («дар аль-куфр») и территория ислама («дар аль-ислам»).

При этом, по мнению автора, ваххабиты могли объявить «джихад» не только иноверцам, но мусульманам, не разделяющим их воззрения. Мухаммед аль-Ваххаб считал таких мусульман более последовательными язычниками, чем люди доисламских времен, и прямо обвинял их в отступлении от принципов ислама. Фанатизм сплачивал и дисциплинировал ваххабитов, создавая религиозно-идеологическую подоплеку антиисламским по своему духу и характеру действиям. На заре движения в практику ваххабитов вошло

повсеместное разрушение надгробий на могилах исламских святых и сожжение книг богословов, несогласных с их учением.

Литература:

1. Джюстоци А. Афганистан: права человека и ситуация в области безопасности. // Центр по информации о странах происхождения (LandInfo), Осло, 2011. С. 17.
2. Паничкин Ю.Н. Пакистано-Афганские отношения формирование и развитие (1974-2013)гг. монография. Рязань,2014.
3. Шах М. Политический ислам и пуштунский национализм в Афганистане. Москва. ИВВ РАН, научный сборник 2014.
4. , Мухаммед ибн Абл аль-Ваххаб (1703-1787), автор книги «Китаб ат-таухид» («Книга единобожия»).
5. Manfred N. Human rights: Handbook for Parliamentarians. No 8, 2005.
6. Susan Muaddi Darraj. The Universal Declaration of Human Rights. — (Milestones in modern world history). Chelsea House, Infobase Publishing, 2010.
- 7.

1358 : Ahmad, Qazi Mukhtar,

X Ibrahim Lodi 2 s Responsibility for the Downfall of the Lodi Empire n , Islamic Culture, 1954.

8. (что такое политический ислам?) - Кабул 2014.

Аксёнова С.В.

Феномен терроризма в современных условиях и пути обеспечения национальной безопасности

Оценивая эффективность борьбы с терроризмом наиболее значимые результаты могут быть достигнуты при проведении социологического

исследования респондентов. Это обусловлено тем, что социологический опрос дает объективную оценку причин проявления терроризма в РФ и политике противодействия государственных структур этому феномену. В ходе исследования, которое проводилось в 2013 году были выявлены две четкие социальные позиции населения в отношении государства и гражданского общества: первая позиция – государственный аппарат, система силовых структур не способны эффективно действовать как в отношении предупреждения, так и контроля ситуации при террористических актах; вторая позиция – недоверие общества к проводимой государством социально-экономической и национальной политике ведет к росту индифферентизма и безразличия.

Данная позиция является понятной и поэтому власть предпринимает все шаги для устранения недостатков. Так, Президент РФ В. Путин в своем обращении к народу отметил: «...самое главное – это мобилизация нации перед общей опасностью. Наиболее эффективный отпор террористы получают там, где сталкиваются не только с мощью государства, но и с организованным, сплоченным гражданским обществом» [3]. Подобное сплочение требует правильного понимания ситуации и готовности к адекватным действиям.

Перспективы борьбы с терроризмом нельзя рассматривать в отрыве от перспектив страны в целом, т.к. «наиболее опасный социально-экономический результат реформ – это поляризация доходов населения и социальный разлом общества, который привел к возникновению «двух России». В этих «двуих Россиих» социальные процессы имеют противоположные вектора развития. В результате чего происходит дезинформация общества, растет социальное недовольство и напряженность, активизируются асоциальные и часто криминальные формы самоорганизации [2].

Сегодня можно предположить, что Россия сумеет решить насущные социально-политические и экономические проблемы, что явится одной из предпосылок успешной борьбы с терроризмом. Оптимальной для нашей страны может стать «стратегия социальной солидарности» [1], когда государство будет

проводить курс на социально-политическую интеграцию общества путем снижения социальной поляризации и преодоления критического имущественного расслоения и бедности, рождающих социальное недовольство и протест. Отношения в обществе выстраиваются на основе национального партнерства государства, наемного труда и работодателей. Социальная политика государства регулирует перераспределение общественного продукта в пользу менее трудоспособных и нуждающихся. Стратегия социальной солидарности означает реализацию установок на традиционные гуманистические ценности, на социально-экономическое развитие в интересах большинства членов общества. Эта стратегия лишает социальных предпосылок экстремистские проявления в любой форме и создает необходимые предпосылки для демократического управления и утверждения гуманистических ценностей [1].

Сейчас для борьбы с экстремизмом и терроризмом необходимо объединение всего общества со всем имеющимся у него арсеналом общественных институтов управления и неформальных организаций. Президентом В. Путиным неоднократно ставилась задача повышения роли гражданского общества и гражданской инициативы при обсуждении и проведении в жизнь ключевых государственных решений и законопроектов, касающихся перспектив развития всей страны, и в частности, укрепления безопасности державы.

Актуальность проблемы национальной безопасности в условиях нарастающего терроризма не вызывает сомнения. В г. Нововоронеже в 2013 – было проведено исследование: «Отношение нововоронежцев к проблемам борьбы с терроризмом»¹.

Эмпирическая база исследованных – 750 человек.

Метод сбора информации – анкетирование, интервьюирование и личная беседа.

¹ В основу исследования положена методика, разработанная коллективом авторов: Ивановым В. Н., Козиным А. В., Кублицкой Е. А., Чернаковой Н. Е., Яковлевым – С. Д. Исследования проводились в Москве, в Северной Осетии (Владикавказ, Беслан, Моздок, сельские районы).

Эмпирическим объектом исследования стали представления, мнения и оценки населения и работников Нововоронежской АЭС.

Анализ данных, полученных в результате опроса населения города, выявил наличие в массовом сознании представлений, указывающих на высокую степень «ненадежности», слабости всех структур власти, которые призваны противостоять террористическим атакам. Так на вопрос: «Почему мы в большинстве случаев не можем предотвратить террористические акты?», – ответы распределились следующим образом – 38,8 % – указали на коррумпированность силовых структур; 34,1 % отметили, что власть неспособна действовать эффективно в кризисных ситуациях; третья причина – 15,1% – отсутствие обустроенных границ. Четвертое и пятое места занимают по значимости следующие позиции:

- недостаточная сплоченность нации – 13,9%;
- недостаточная материальная база силовых структур – 12,5%.

56,2% респондентов указали на все причины вместе взятые.

46,5% респондентов считает, что препятствием для мобилизации россиян перед опасностью терроризма выступает падение доверия общества к власти и силовым структурам. Во вторую очередь безразличие части российского общества к судьбе своей страны – так ответили 22,3%. На третьем месте – отсутствие четкой и последовательной национальной политики – 16,9% и отсутствие единой идеологии – 11,5%.

Таким образом, выявлены две позиции населения в отношении государства и гражданского общества:

- государственный аппарат и силовые структуры коррумпированы и неспособны эффективно действовать в кризисных ситуациях (в том числе и предотвратить теракты);
- общество не доверяет проводимой государством социальной, экономической и национальной политике, вследствие чего части гражданам становится безразлична судьба своей страны.

Следует отметить, что наиболее критично к функционированию гражданского общества относятся женщины. Именно они в большей степени определяют недостаточную сплоченность российской нации 47,6% и 39,1% - мужчины.

Теракты в России в конце 2013 года, по мнению нововоронежцев, вызваны в первую очередь религиозным противоречием мусульман и православных в России – 58,4%. 39,5% респондентов отметили психологическую причину террористических провокаций – боевики стремятся запугать народ.

Как показывает анализ данных с этой задачей (посеять страх, усилить чувство незащищенности и т.п.) террористы справляются. 51% респондентов ответили, что они и их близкие испытывают страх, находясь в многолюдных местах. Наиболее психологически неустойчивыми оказались женщины – 64,3%. Чувствуют себя психологически стабильно 24,6% опрошенных жителей.

48,4% опрошенных не сомневаются, что террористические акты против России, разрабатываются в США и Европе, 34,2% уверены, что на Северном Кавказе, 27,5% – в Москве, 7,5% – в других регионах государства.

К предложенным президентом стратегическим направлениям борьбы с терроризмом – укрепление вертикали государственной власти, усиление контрольных функций государства, активизация функций гражданского общества и усиление гражданского контроля – население отнеслось с пониманием. Позицию, которая характеризует укрепление вертикали власти выбрали 57,8% респондентов. На второе место – 45,1% поставили усиление контрольных функций государства; третье и четвертое место разделили – эффективная национальная политика 28,7%..

Можно зафиксировать, что меры, предложенные В. Путиным, имеют поддержку жителей города, но это не означает, что респонденты смотрят в будущее с оптимизмом. На вопрос: « В ближайшее будущее теракты будут совершаться чаще или реже?» 53,3% опрошенных ответили, что ничего не изменится, 22,1% считают, что чаще, и только 16,5% нововоронежцев

оптимистично смотрят в будущее, считая, что террористические акты будут совершаться реже.

Следовательно, несмотря на поддержку деятельности Президента в борьбе с терроризмом, веры в то, что террор прекратится, практически нет. Без активных действий государственных структур власти и силовых органов, ведущих к реальному результату предотвращения терактов, в массовом сознании не появится устойчивых положительных установок на общественную и национальную безопасность в российском государстве.

По мнению политиков, активное функционирование гражданского общества, его взаимодействие со структурами исполнительной государственной власти сможет помочь в эффективном разрешении проблем национальной безопасности.

Рядовые жители Нововоронежа считают, что предотвратить теракты могут граждане, если они будут более бдительными. Так ответили 57,1% респондентов. Некоторые объекты Воронежской области необходимо более тщательно охранять (Нововоронежская АЭС).

Нововоронежцы активно включились в обсуждение необходимости охраны объектов от разного рода экстремальных ситуаций. Ответы респондентов распределились следующим образом:

- 1-е место – промышленные объекты техногенной опасности (48,3%);
- 2-е место - общественный транспорт (22,2%);
- 3-е место – места проведения культурно – массовых мероприятий (19,8%);
- 3-е место – медицинские, учебные и воспитательные учреждения (7,4%);
- 4-е место – магазины и торговые точки (2%);
- 5-е место – дороги, мосты, разъезды и т.д.

Несмотря на то, что указанные объекты, считают, нововоронежцы, должны охранять государственные и силовые ведомства, что они и делают, респонденты не исключают возможности вовлечения граждан в следующие формы общественной деятельности:

- участие в работе общественных пунктов правопорядка (35,1% от всех опрошенных);

- участие в народных дружинах (9,8%);

- дежурство в детских садах и школах (7,6%);

22,8% считают бессмысленной затею формирования органов общественного правопорядка. «Если государство ничего не может сделать для того, чтобы прекратить насилие, то разве мы сами можем что-то сделать?».

Это еще раз доказывает, что основным источником роста гражданского индифферентизма, апатии и нигилизма является, серьезное недоверие к силовым структурам и правоохранительным органам, которые, по мнению респондентов коррумпированы и не способны к каким-либо эффективным действиям.

Высокий уровень гражданской ответственности нововоронежцев выявлен при ответах на вопрос: «Чем вы согласны поступиться ради прекращения терроризма?». Большинство респондентов готовы терпеть неудобства, связанные с более жесткими проверками документов (67,3%); 17,2 % согласны поступиться частью своих прав и свобод; 14,8% считают, что для прекращения терроризма в России можно поступиться потерей части территории России.

Анализ данных полученных в результате проведенного в 2013 году исследования позволяет сделать следующие выводы:

Выявлены две социальные позиции населения в отношении государства и гражданского общества:

- государственный аппарат, система силовых структур коррумпирована и неспособна эффективно действовать в кризисных ситуациях, в предотвращении террора;

- недоверие общества к проводимой государством социально-экономической и национальной политике ведет к росту индифферентизма и безразличия части граждан российского общества к судьбе своей страны,

2. На фоне высокой степени недоверия граждан к государственным органам власти в отношении способности ее ведомств в кризисной обстановке

урегулировать политические и др. конфликты, к предложенной Президентом В. Путиным стратегической программе борьбы с терроризмом – укрепление вертикали государственной власти, активизация функций гражданского общества и усиление гражданского контроля за работой всех государственных властных структур – население Нововоронежа относится с пониманием и поддержкой.

3. Гражданская позиция нововоронежцев проявилась не только в готовности участвовать в различных формах социальных действий (участие в работе пунктов правопорядка, бдительность и т.д.), но и в готовности поступиться своими интересами и потребностями для обеспечения безопасности общества. 67,3% респондентов готовы терпеть неудобства с более жесткими проверками документов.

4. Результатом более активной государственной политики в борьбе с терроризмом стала усовершенствованная правовая основа, дающая более четкие понятия терроризма, экстремизма, национализма и радикализма. При этом важной особенностью явилось то, что законы дают более широкие полномочия государственным силовым структурам по борьбе с данными явлениями не только в стране, но и за рубежом, что очень важно для пресечения террористических угроз извне.

Литература:

1. Иванов В. Н. Современный терроризм. – М., 2013. – С. 26.
2. Римашевская Н. М. Две России – социальная поляризация постсоветского общества // Справедливые и несправедливые неравенства в современной России. М., 2010. – С. 43 -44.
3. «Российская газета». 30 декабря 2013.

Опыт развития системы безопасности после второй
мировой войны (1939-1945)

В соответствии с принятой в феврале 2010 г. Стратегией национальной безопасности, наши Вооружённые силы должны, прежде всего, быть готовы к отражению угроз со стороны враждебных государств. Возрастание безопасности от внешних угроз обусловлена фактором глобализации, когда постепенно создаётся американская однополярная модель мироустройства, которая характеризуется агрессивной политикой развязыванием всё новых и новых войн и вооружённых конфликтов, расширением военно-политического блока НАТО на Восток к границам России, а так же попыткой развёртывания в странах Центральной и Восточной Европы третьей позиционной зоны ПРО. Все эти шаги, по крайней мере, вызывают обеспокоенность со стороны Российской Федерации. Об опасности этого геополитического процесса так говорил А. Солженицын: «НАТО методически и настойчиво развивает свой военный аппарат на Восток Европы и в континентальный охват России с Юга. Тут и открытая материальная и идеологическая поддержка цветных революций, парадоксальное внедрение Североатлантических интересов в Центральную Азию. Всё это не оставляет сомнений, что готовится полное окружение России, а затем потеря ею суверенитета».

Рассматривая послевоенную систему безопасности, с момента окончания Второй мировой войны (1945), советская, а затем и российская военная наука постоянно изменяла взгляды на достижение цели вооружённой борьбы, на формы и способы её ведения, что предопределяло особый характер военного строительства. При том, направления развития военной науки зависели, прежде всего, от изменений военно-экономической политики государства и включали: постоянное повышение уровня оснащённости Вооружённых сил, совершенствование системы комплектования, появление более эффективных средств вооружённой борьбы, формирование новых элементов оперативного и

стратегического построения войск и др. тенденции.

В конце 1960-х гг., в разгар «холодной войны» изменение взглядов на характер вооруженной борьбы было обусловлено тем фактом, что между СССР и США был достигнут паритет по стратегическим ядерным вооружениям. Поэтому в 1971 г. США приняли соответствующую новым требованиям военную доктрину «реалистического устрашения»². Сохранив в своей основе принципиальные положения прежней военной доктрины, когда США планировали вести только всеобщую ядерную войну, новые подходы придали ей большую активность и гибкость в наращивании и использовании обычных средств вооруженной борьбы. В этих условиях со стороны НАТО и США стала предусматриваться возможность ведения против СССР наряду с ядерной войной, и войны с обычными средствами поражения на ТВД или в ограниченном его районе (локальной войны). В связи с этим ставка в военном строительстве мировых держав была сделана не на стратегический ядерный компонент, как это было ранее, а на оперативно-тактическое и тактическое превосходство в обычных вооружениях.

Уменьшение масштаба применения ядерного оружия сыграло решающую роль в дальнейшем развитии тактических средств вооружённой борьбы, но уже на принципиально иной основе: управляемого высокоточного оружия и создания автоматизированной системы управления [7]. Одновременно были воссозданы ранее забытые рода войск тактического назначения. Так, в 1972 г. в ВВС СССР была воссоздана армейская, а с 1986 г. – штурмовая авиация, предназначенные для огневого поражения противника на поле боя и в ближайшей тактической глубине [2]. При том новое содержание боевых действий обусловило комплексный характер решаемых задач, которые стали выполнять тактические средства [8].

Новое содержание задач определило тот факт, что обычные средства поля боя постепенно стали наиболее востребованным элементом оперативного построения войск фронта (A), т.к. они обеспечивали решение всего комплекса

² С 1953 г. в США господствовала стратегическая концепция «массированного возмездия», по которой возможность войны с СССР с применением обычного оружия исключалась.

задач, обладали более высокой точностью поражения, при гибкости и оперативности их применения. Больше того, по своей эффективности из-за точности применения они стали приравниваться к ядерному оружию.

С развитием тактических средств появились и новые формы их оперативного применения. К примеру, в войне во Вьетнаме (1959–1973) американские войска стали проводить самостоятельные аэромобильные операции. Это стало возможным из-за достаточно большого количества в наземной группировке тактических аэромобильных средств.

Кроме того, в войне во Вьетнаме появились новые способы живучести и внезапности применения авиации. Возможность маневра авиа частей и выхода их из-под удара была обеспечена с помощью транспортных вертолетов. Так, северовьетнамцы в ряде авиа частей осуществляли перевозку самолетов МиГ-21 и МиГ-17 на внешней подвеске вертолетов Ми-6 на аэродромы под скока (засад) [9].

Тактические средства поля боя стали после этой войны основным средством достижения не только оперативных, но и в ряде последующих войн, и стратегических целей. Командующий в то время американскими войсками в Южном Вьетнаме генерал Уэстморленд, так отмечал роль вооруженного вертолета: «...без вертолетов США и Сайгон должны были бы иметь еще один миллион солдат, чтобы вести борьбу с противником» [12].

При том, как показала практика, новые тактические средства не дополнили имеющиеся, а заняли образовавшуюся нишу в высокоточных и мобильных силах, обеспечив новое содержание вооруженной борьбы – специальные операции и боевые действия. Появление тактических высокоточных систем изменило их роль и место в общевойсковом бою (операции). Огневая мощь наземных войск фронта (А), в связи с этим, возросла на 10–12% [10], что, без сомнения, способствовало более эффективному ведению операций и боевых действий сухопутных группировок войск на ТВД или стратегическом направлении в целом.

Достоверность этих положений была доказана как в ходе многочисленных локальных войн и вооруженных конфликтов, так и на стратегических учениях и маневрах войск в ВС СССР таких как: «Братство по оружию» (1970), «Север» (1976) «Запад-81», «Щит-84» и др. Так, в ходе учения «Щит-84», проводимого на территории Чехословакии в 1984 г., были апробированы основы тактических действий в операциях СВ посредством армейской авиации в тесном взаимодействии с другими родами войск и доказана высокая эффективность вертолетов, как средства огневого поражения и воздушной мобильности войск.

Появление новых тактических структур вынудило наземные войска противника, особенно бронетанковые, серьезно считаться с этим средством вооруженного противоборства, т.к. без их ослабления уже не возможно было достичь успеха. Поэтому вероятный противник понимал и адекватно оценивал угрозу, например, боевых вертолетов с ПТУР на поле боя. В связи с этим фактом в ВС ФРГ был принят в середине 1980 г. специальный документ – Боевой устав HDV 700/103 «Борьба с боевыми вертолетами противника».

Повышение роли и значимости тактических средств вооружённой борьбы было обусловлено также и тем фактом, что скоротечность и высокие темпы боевых действий потребовали новой формы мобильности и огневой поддержки, особенно на неподготовленном ТВД (пересеченная местность, джунгли, горы, распутица, ядерные завалы и т.д.). Притом, им не требовалось «комфортных» условий для базирования. Тактические средства были способны выполнять эффективно разнообразные задачи в самых сложных условиях обстановки, достигая конечной цели войны, что подтвердил опыт войны во Вьетнаме (1961–1973) [11], на Ближнем Востоке (1973, 1982) и в Афганистане (1979–1989).

Начиная с августа 1991 г., в связи с новыми политическими реалиями США принимает «региональную военную стратегию», фундаментальным положением которой являлось занятие выгодного для себя и союзников баланса сил в глобальном масштабе (глобализация мира). Достижению цели этой стратегии способствовал, прежде всего, начавшийся распад СССР, завершившийся в декабре 1991 г. образованием СНГ, и разразившийся кризис

советской экономической системы. Так, на одном из заседаний Политбюро ЦК КПСС в октябре 1986 г. М.Горбачев прямо заявил, что следующий виток гонки вооружений Советский Союз не сможет осилить из-за лимита своих возможностей [5].

В Вооружённых силах СССР была принята оборонительная военная стратегия (1987) и произошел полный отказ от превентивных ударов по вероятному противнику. Холодная война, по мнению руководства страны, сошла на нет. Командование Вооружённых сил России поддерживало войска в готовности к ведению войны и участию в вооруженных конфликтах исключительно в целях предотвращения и отражения агрессии и территориальной целостности.

В связи с этим была проведена военная реформа по сокращению наступательных вооружений и численности Вооружённых сил в целом, т.е. их приведение в оптимальное состояние, адекватное угрозе национальной безопасности. К сожалению, с ослаблением Вооруженных сил на постсоветском пространстве для всех силовых структур появилась новая, не менее сложная проблема: борьба с терроризмом, сепаратизмом и национализмом во всех его проявлениях.

Как показал опыт, эти изменения не снизили, а наоборот, повысили роль и значение сил общего назначения. Однако, удельный вес, к примеру, Сухопутных войск в обеспечении национальной безопасности, к сожалению, из-за военной реформы постоянно сокращался, хотя их роль и значимость постоянно возрастала. К примеру с начала 90-х гг. он снизился с 32 до 28%, тогда как доля сухопутных войск в вооруженных силах ведущих зарубежных стран была значительной и доходила до 70% [6] (рис.1).

Из-за этого оперативные возможности группировок войск в локальных войнах и вооруженных конфликтах по оценке 30 ЦНИИ МО РФ были не достаточными и составляли всего около 25% от потребности. В тоже время тактические средства реально решали до 70–75% от всех задач [1].

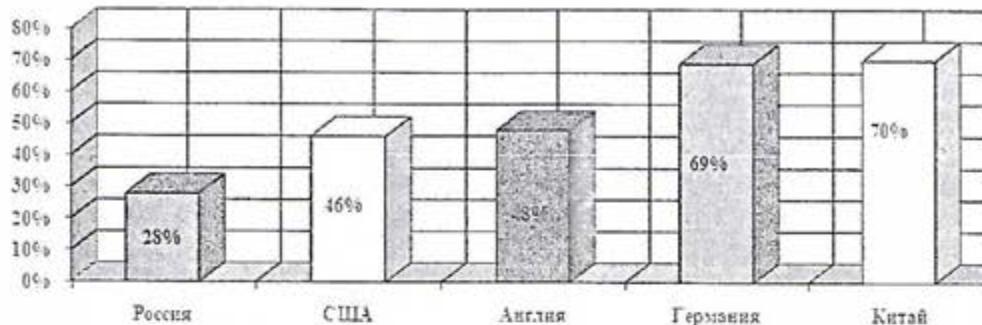


Рис.1 Удельный вес сухопутных войск в вооруженных силах ведущих стран мира.

На фоне реформирования Вооружённых сил РФ начался качественно новый этап строительства мобильных тактических средств, имеющей ряд особенностей: мобильные тактические средства стали рассматриваться как различного рода резерв (противотанковый, инженерный и противодесантный), и в небольшой степени, как оперативные маневренные силы в рамках операционного направления [4]. Это было обусловлено тем, что, к сожалению, количественно-качественные показатели этих систем резко ухудшились. Так, численность вертолетов за 10 лет в Вооружённых силах России сократилась более чем в 2,2 раза (рис.2). В войсках, к примеру, имелось в это время только 3% новой техники. С 1992 по 2002 г. был закуплен всего 71 вертолет, из них за период с 1996 г. – 7 вертолетов, в то же время только боевые потери в Чечне за этот период составили 51 вертолет [3].

Однако, как показал боевой опыт применения этих средств, этого снижения нельзя было допускать. Россия на постсоветском пространстве прикрывалась только «ядерным зонтиком» на основе стратегического ядерного сдерживания. При том были полностью сокращены оперативные и оперативно-тактические средства вооруженной борьбы (договор СНВ-1 (1991) и СНВ -2 (1993), а средства поля боя пришли в значительный упадок. Следствием этого стали малоэффективные боевые действия ВС РФ в первой чеченской кампании (1994–1996), снижение авторитета России на международной арене как сверхдержавы и распространение блока НАТО на Восток, к ее границам.

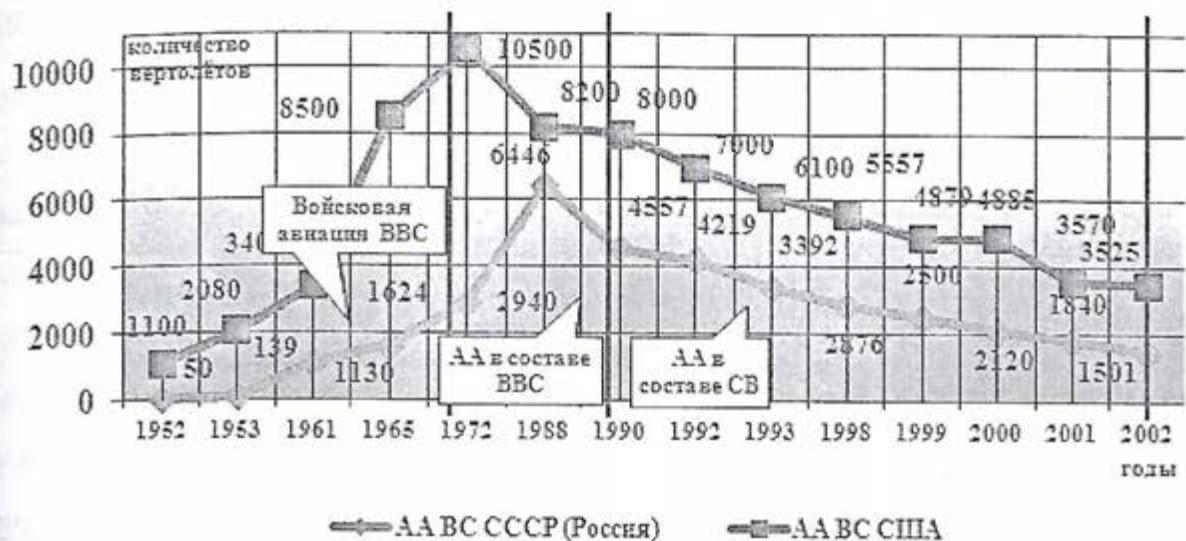


Рис.2. Сравнительный анализ количества вертолетов армейской авиации Вооруженных сил США и СССР (РФ) с 1951 по 2002 гг.

Таким образом, характер современного вооруженного противоборства обусловил в настоящее время необходимость развития обычных средств вооружённой борьбы. На протяжении всего современного периода, как показал опыт учений, локальных войн и вооружённых конфликтов, тактические средства оказывали решающее воздействие на наземную обстановку, ход и исход предполагаемых операций и боевых действий в любых условиях обстановки, что определило необходимость развития новых направлений в военной науке.

Литература:

1. Архив ГШ ВВС РФ, инв. 3391, д.60, т.2, с.197;
2. Архив управления командующего АА, инв.299-98, д.15, л.135.
3. Архив управления командующего АА, инв. 298-98, д. 26, лл.60, 61.
4. Боевой устав армейской авиации. (Проект). – М.,: МО РФ. 2002. С.3;
5. Зубков В.М. Конец холодной войны: новые факты и аспекты. Сборник научных трудов. – Саратов: «Научная книга». - С.106.
6. Морозов А.С. Сухопутные войска вчера, сегодня, завтра. Материалы ВИК 2002.

7. Положение об управлении штаба ГК ВВС СССР от 12.01.1977 г. / см. ЦАМО РФ, ф.35, оп.936576с, д.34. лл.135–156.
8. ЦАМО РФ, ф.35, оп.178814сс, д.75. л. 56;
9. ЦАМО РФ, ф.35, оп. 178814сс, д.75, л.5;
- 10.ЦАМО РФ, ф.35, оп.178814сс. д.75, лл.56-57.
- 11.ЦАМО РФ, ф.35, оп.178814сс. д.119, лл.7 – 9.
- 12.Iahrbuch der Luftwaffe 6 Folge 6-1969 –Darmstadt. – Р.151–158;

Авдеева Л.Е.

Межкультурный диалог цивилизаций, как моральный ориентир защиты прав человека

Современная геополитическая ситуация зачастую преподносится, как существование взаимоисключающих цивилизаций, борющихся за экономическое и политическое преимущество. При этом межкультурному диалогу, который является частью политической культуры, не уделяется должного внимания, хотя именно он служит росту доверия и регулирует многие конфликты, в том числе связанные с защитой прав человека, являясь моральным ориентиром в защите гражданских, политических, социальных, экономических и культурных прав каждого жителя планеты.

Межкультурный диалог стал настоятельной потребностью нашего времени. Деятели культуры, искусства, литературы разных стран своим творчеством, участием в просветительской и воспитательной деятельности, в регулярных Международных форумах, конференциях, семинарах, круглых столах вносят немалую лепту в выработку программ по созданию новых общественных отношений на основе уважения национальных, этнических, религиозных прав и основных свобод человека. Межкультурный диалог способствует укреплению взаимопонимания между народами, росту интереса к общему культурному наследию человечества. И одна из первоочередных

задач межкультурного диалога цивилизаций защита прав человека, борьба с насилием, тиранией, жестокостью, социальными язвами.

Если говорить о предыстории прав человека, то надо, в первую очередь, вспомнить Кира Великого, завоевавшего Вавилон в 539 г. до н. э. и давшего всем рабам свободу. Более того, он объявил, что каждый человек может сам выбрать себе религию. Глиняная табличка, содержащая эти высказывания, и названная «Цилиндр Кира» считается первой в Истории Декларацией прав человека. Еще в такой глубокой древности родилось понятие, что человек имеет определенные права только потому, что он Человек. Таким образом, идея защиты прав человека стара, как мир, и постепенно по всему миру и распространилась, проникнув первоначально в Индию, Грецию, Италию... В 1215 г. в Англии была принята Великая хартия вольностей, которая заставила короля подчиняться законам. В XVIII веке в США Декларация независимости и Конституция определили основные права граждан, а следом и Франция в 1789 г. приняла Декларацию прав человека и гражданина. В 1864 г. Женевская конвенция установила стандарты международного права. И, наконец, 10 декабря 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН была принята Всеобщая декларация прав человека. Она призывала все государства «обнародовать и повсеместно распространять текст», причем подробно знакомить с ним в школах и других образовательных организациях. Основная цель, которую ставила ООН, созданная после окончания Второй мировой в 1945 г. пятью державами - СССР, США, Великобританией, Францией и Китаем, укрепление мира на планете. Сегодня членами ООН являются более 190 стран (193) и основные законы этих стран включают права, приведенные в Декларации.

В дальнейшем сфера действия законов по защите равноправия людей безгранично расширилась. Европейская конвенция по правам человека, принятая в 1950 г., учредила Европейский суд по правам человека. Европейская социальная хартия 1961 г., дополненная в 1996 г., утвердила одинаковые социальные права для всех людей без каких-либо различий. Развитию

стратегий по продвижению межкультурного диалога в духе толерантности были посвящены многочисленные конвенции, хартии, декларации, слушанья, дебаты, рекомендации, резолюции, принятые за прошедшие годы по разным аспектам межкультурного диалога.

Роль межкультурного диалога в решении многих проблем по защите прав человека возросла после 2002 г., объявленного ООН годом диалога культур. В 2003 г. Межкультурный диалог цивилизаций стал темой Опатийской декларации Конференции министров культуры. А 2008 г. Европейским Союзом был объявлен Европейским годом межкультурного диалога, и в тот же год была начата программа «Артисты за диалог», расширявшая практику диалога между деятелями культуры. Многочисленные акции, опираясь на творческую и общественную деятельность писателей, театральных работников, кинематографистов, художников, журналистов и людей других специальностей, посвятивших себя различным сферам культуры, приносят свои ощущимые плоды. Это объясняется тем, что творчество касается всех сфер жизни. В произведениях искусства и литературы отражена повседневная жизнь, отношения в семье, между соседями и коллегами, а также такие области общения, как международная, социальная, культурная, религиозная, просветительская, молодежная. Все эти сферы в той или иной степени связаны с защитой прав граждан. И во многом по-прежнему наиболее точно отражают сущность этой деятельности, не теряющие своей актуальности высказывания великих гуманистов разных времен и народов, защитников человеческих прав. А среди них и французский мыслитель, писатель Вольтер, отстаивавший право каждого на свое мнение, и политический, духовный лидер Индии Махатма Ганди, призывавший к самосовершенствованию для изменения мира, и Нельсон Мандела, политический деятель ЮАР, называвший «смелым того, кто способен победить страх» [6, с.34,] и борец за права афроамериканцев Мартин Лютер Кинг, утверждавший, что «несправедливость в одном месте представляет угрозу справедливости повсюду», [6, с.35] и физик, общественный деятель Андрей

Дмитриевич Сахаров, утверждавший, что «разобщенность человечества угрожает ему гибелью» [6, с.35] и великий Лев Толстой, духовные искания которого близки и понятны всем здравомыслящим людям планеты, и духовный лидер Исламской Республики Иран имам Хомейни, мечтавший, что «настанет на земле день всеобщего равенства и братства». [7.с.322].

Практические действия деятелей культуры, искусства, литературы, включающие обмен делегациями, творческими коллективами, переводы художественной литературы, театральные форумы и кинофестивали, демонстрируют не только достижения определенной страны и народа, но и общую человеческую природу, содействуют позитивному решению многих острых проблем, включая защиту прав человека.

Формирование гражданского общества в немалой степени зависит от осведомленности каждого о его правах, свободах, обязанностях и ответственности. Но, к сожалению, далеко не все смогут назвать число статей Всеобщей Декларации прав человека и их основной смысл, тем более среди студенчества или школьников. А ведь все 30 коротких статей направлены на защиту равных и неотъемлемых прав каждого человека в мире, независимо от национальной и религиозной принадлежности, социального статуса, общественного и материального положения. Декларация способствует социальному прогрессу, развитию дружественных отношений между народами и является основой для построения общества свободы, справедливости и всеобщего мира. Согласно Декларации, каждый на этой земле рождается свободным, имеет право на безопасную жизнь, на жилье, образование, медицинскую помощь, на труд и отдых, свободу передвижения. Декларация запрещает рабство, пытки, незаконное задержание, высылку из страны без оснований, вторжение в частную жизнь. Всё это - основы демократического государства.

Среди основных прав - свобода слова, мысли, убеждений, совести, вероисповедания, право делиться своими идеями с другими, в том числе в форме художественных творений искусства и литературы, которые

защищаются авторским правом. На разных жизненных этапах человек имеет право отожествлять себя с различной культурой, обладая свободой выбора культуры. Но, безусловно, каждый обязан нести ответственность, как за свои действия, так и высказанные мысли, если они идут в разрез с законодательством и наносят вред. Потребность высказаться, быть услышанным – самая глубокая потребность человека. Доказано, что невысказанные мысли разрушают человеческую психику, деформируют сознание. Но вопрос о свободе Слова часто становится вопросом о пределах этой свободы. Всем известно, что словом можно убить, предать, поднять народ на борьбу с тиранией. Но сегодня, когда существует масса бесцензурных газет и журналов разного толка, Интернет, вопрос об ответственности за произведения литературы, искусства, культуры, за свои суждения и поступки становится особенно острым. Одна из ведущих ролей в процессе межкультурного диалога цивилизаций, в формировании общественного мнения принадлежит средствам массовой информации. Но зачастую именно СМИ нарушают этический Кодекс, обостряют остановку подстрекательствами, публикацией заведомо ложной, непроверенной информации. Как пример, вызвавший международный резонанс, можно вспомнить публикацию карикатур на пророка Мухаммеда в западных газетах. Часто появляются необоснованные нападки и лживые сведения о положении в КНДР, обостряющие отношения в решении давней, острой проблемы объединения Севера и Юга страны. А сколько раз именно такие материалы создавали барьеры в общении на всех уровнях с Исламской Республикой Иран. События на Ближнем Востоке и в Северной Африке - это все звенья одной операции по созданию так называемого «Большого Ближнего Востока», подконтрольного Америке. Это продолжение опаснейшей политики, которая привела ранее к бомбардировке мирных городов Югославии, кровавой интервенции в Ираке, к возникновению в Афганистане всемирного наркопритона под эгидой США. А кровавые события в Ливии, Египте, Сирии, на Северном Кавказе и, наконец, переходящая в гражданскую войну

обстановка на Украине, которая сейчас в центре внимания. Наряду с политиками журналисты, формирующие общественное мнение, несут ответственность за распространяемую информацию. Непроверенные данные, оскорбительные, клеветнические заявления, фальсификации содержат угрозу позитивному диалогу между странами, разрушают его значимость, создают барьеры к сотрудничеству и взаимопониманию, нарушают права граждан. СМИ, так же как и деятели культуры, литературы, искусства, просвещения обязаны быть проповедниками уважения к человеческой жизни, равным возможностям людей, защите их безопасности, способствовать общению на всех уровнях. Значительна роль в диалоге цивилизаций Интернета - мощного инструмента политического и культурного воздействия на умы. Это одновременно средство консолидации разных социальных сил, но и во многом разрушитель культуры. Интернет, как термометр, показывает самочувствие общества, как в отдельных странах, так и в мире в целом. Поэтому-то сегодня, как никогда, остро встает вопрос о всестороннем межкультурном диалоге цивилизаций, направленном на воспитание с юных лет культуры межнациональных отношений, на просвещение в области прав и свобод человека, на обучение общению, этике поведения, гражданской ответственности. Именно правильно организованный межкультурный диалог должен быть моральным ориентиром в объективном анализе сложившейся обстановки, полученной информации, умении отстаивать свое мнение, мирно решать конфликтные ситуации. Но как это не горько, доверие населения к власти падает повсеместно в мире катастрофическими темпами. В том числе и Россия оказалась по многим важнейшим показателям среди стран «третьего мира», в том числе по качеству жизни, определяемому продолжительностью и уровнем жизни, доступом населения к образованию. Люди ощущают отсутствие необходимой полноценной защиты со стороны государства их прав, реальную угрозу терроризма, их раздражает бесмысленная гонка за фальшивыми ценностями, отсутствие достойных идеально - нравственных идеалов и высоких целей. Не в одной цивилизованной стране мира нет такого

разрыва между богатыми и бедными. По числу миллиардеров Москва вышла на первое место в мире. Обострение противоречий между властью и населением приводит к резкому росту протестных отношений, борьбе за достойную жизнь и свои права.

Страны со слабыми экономическими возможностями, с социальной и культурной неустроенностью, со спадом в науках и образовании, с униженным народом не могут иметь благоприятных перспектив и не способны ответить на вызовы XXI века. Любая духовно и нравственно опустошенная страна, к какой бы цивилизации она не принадлежала, не может претендовать на ведущее место в диалоге культур. А ведь Российское государство, возникшее более 1000 лет назад, хотя и меняло каждое столетие исторические особенности жизни, всегда считало своей первоочередной задачей защиту своих граждан, собирание территорий, что обеспечивало прочный фундамент в сложных международных условиях и прорыв в экономическом и культурном развитии.

Россия продолжает оставаться государством многонациональным. На российской территории сегодня живут представители 193 народностей и многие из них переселились на российскую территорию не только в результате политических перипетий, а сознательно выбрали Родиной Россию, как, например, отметившие в этом году 150-летие добровольного переселения корейцы. Их единение с русскими произошло в начале 60-х гг. XIX в после подписания Пекинского договора, в результате которого Приморье вошло в состав Российской империи, и появилась общая граница между Россией и Кореей. Сегодня 500 тыс. корейцев живут в странах бывшего СССР и из них 153 тыс. стали жителями России. Я участвовала в юбилейном мероприятии Департамента межрегионального сотрудничества, национальной политики и связей с религиозными организациями Москвы, состоявшемся в Центральной универсальной научной библиотеке им. Некрасова, где присутствовали многие известные русские корейцы, ставшие политиками, учеными, деятелями культуры, общественными деятелями. В своих выступлениях они отмечали,

что им удалось занять достойное место в истории нашей страны, пережить вместе с русским народом многие тяготы, освоить русскую культуру, при этом сохранить и свой язык, традиции, обычаи, и свое будущее они связывают только с Россией. Среди тех, кто так же связывает свое будущее с Россией почти 600 тыс. немцев, первые поселения которых на Руси относятся к IX в. В XVI в. «немецкие слободы» были уже во многих городах, а с XVIII в. началось массовое переселение немцев по приглашению Екатерины Второй на свободные земли Поволжья и позже Северного Приморья. По данным переписи в России живет почти 98 тыс. греков, которые начали к нам переселяться с середины ХУ века после падения Константинополя. По официальным данным, в России сегодня более 26 тыс. вьетнамцев (по неофициальным не менее 100 тыс.) С 50-ых гг. XX в. это был массовый заезд вьетнамских студентов, а с 80-х гг. это поток трудовых мигрантов. Есть российские паспорта у 1,5тыс. испанцев, 800 японцев, около тыс. французов, большой приток которых отмечался в имперской России. Многие диаспоры имеют свои культурные центры, работают национально-культурные автономии, ассоциация коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ. Все они пытаются сохранить идентичность – язык, религию, культуру, решать свои многочисленные проблемы на территории России. Но многие вопросы вне контекста от общероссийских, geopolитических и миграционных проблем решать сложно, что показал, например «круглый стол», состоявшийся по инициативе ЛДПР 28 января 2014 г. в Государственной думе «Россия - Афганистан. К 25 - летию вывода советских войск». В работе приняли участие депутаты, ученые-востоковеды, политологи, историки, социологи, бывшие воины-интернационалисты, представители миграционной службы, афганской диаспоры, российские писатели и поэты. Прошло 25 лет после окончания войны, продолжавшейся 9 лет, один месяц и 18 дней, принесшей колоссальные человеческие потери двум нашим народам и породившей множество острых проблем, не решенных до сих пор. Среди них защита прав воинов-интернационалистов, получение ими в полном объеме льгот

участников боевых действий, решения вопроса о льготах и тем гражданским специалистам, которые в годы войны так же рисковали своими жизнями. Не решены проблемы с гражданством для многих сотен семей афганцев-беженцев, занимавших в те годы высокие посты в стране, а ныне не имеющих прав на жилье, образование для детей, на медицинскую помощь.

Есть проблемы, которые государство не имеет права сбрасывать со счетов и среди них главные - надежная обороноспособность и защита прав населения. А для решения этих проблем нужна высочайшая ответственность руководителей всех уровней и выполнение моральных обязательств перед своим народом. Решение этих острых проблем в значительной мере зависит от понимания того, что их корнем является не этническое, расовое или конфессиональное разнообразие, а безыдейность общества, а как следствие национализм, терроризм, экстремизм. И здесь, так же, как и в других случаях защиты человеческих прав, значительную поддержку может оказать межкультурный диалог, способный обеспечить верный выход из исторического тупика. Через диалог культур исповедуются принципы социальной справедливости, человеческой порядочности, восстанавливаются основные политические и социально-экономические права граждан, обеспечивается социальная защищенность. Прорыв в Будущее невозможен без восстановления главных принципов социальной справедливости. И речь идет не только о судьбе России и её историческом выживании, а о будущем всего мира. Сегодня мы становимся свидетелями того, как экономические кризисы перерастают в социально-политические. Волнения на национальной почве, чудовищные террористические акты, коррупция, попирание элементарных законов человеческого общежития, морали и справедливости связаны с мировыми тенденциями и объективными причинами.

Происходит столкновение двух тенденций - роста толерантности и роста нетерпимости. В конечном счете, развитие человечества зависит от того, какая из этих тенденций победит. Нетерпимость основана на непризнании за другими возможности иметь свое мнение, свои убеждения, это отрицание

свободы совести - основы демократического общества. В Большом толковом словаре «совесть» определяется, как «чувство моральной ответственности за свое поведение, нравственные принципы, взгляды, убеждения». Свобода совести включает в себя и свободу вероисповедания. В основе толерантности лежит уважение к личности. Общепризнанные принципы Международного права содержат идеи толерантности. Чем больше растет человеческое самосознание, тем больше растет и ценность духовной свободы. Но, безусловно, нельзя, прикрываясь разговорами о толерантности, закладывать мину замедленного действия под фундамент Российского государства. Официальные данные 2013 г. показывают, например, что выводу капиталов из России способствуют не только олигархи, но и мигранты-граждане Таджикистана, Киргизии, Узбекистана, Молдовы. Вывезенная за год сумма составила около 500 млрд. руб. (15млрд. долл.), что соответствует годовому расходу российского бюджета на здравоохранение. Эти средства могли быть направлены и на образование, и на культуру, и использованы в просветительских молодежных программах.

Понимание молодежью того, что люди должны жить вместе в разнообразном мире, уважая чужие права и достоинство, что изучение чужой культуры, истории, языка обогащает, вырабатывает гражданскую позицию и широкий кругозор - один из факторов стабильности любого общества. К этому просветительному процессу должны быть подключены как правительственные, так и неправительственные общественные организации. Надо отметить, что Общественная палата РФ, Общественный совет при правительстве Москвы, Совет при Президенте Российской Федерации по межнациональным отношениям, Московский Дом национальностей, национально-культурные автономии и другие общественные организации Москвы организуют массовые культурные программы, выставки народных промыслов, живописи, книг, музыкально-литературные вечера, встречи с деятелями культуры, круглые столы, семинары, конференции, благотворительные акции. Подобные мероприятия проводят и ряд музеев,

библиотек, досуговых центров. В последние годы в некоторых школах введены занятия по изучению прав человека, проходят семинары и программы на темы: «Все различны – все равны», «Жить вместе – жить дружно», «Наша историческая память». Подобные культурные мероприятия, проводимые в просветительских и образовательных молодежных организациях, воспитывают чувство солидарности, уважения, позволяет избежать многих недоразумений, предрассудков, вызванных незнанием и непониманием другой культуры, религии, национальных традиций, расширяют кругозор. Важным компонентом межкультурного диалога является и спорт, формирующий у молодежи понятие о честной игре, о взаимопонимании, равных правах человека.

Качественное образование молодежи на всех уровнях, развитие лингвистических способностей, изучение истории и культуры не только своей страны, но и других стран, понимание основных мировых религий должны стать мощным инструментом межкультурного диалога, способствующего активному вступлению молодых в общественно-политическую жизнь, ответственному пониманию целей гражданского демократического общества, основанного на равных правах всех граждан.

Конечно, только межкультурный диалог не решает всех злободневных проблем, но его отсутствие вызывает недоверие, национальную рознь, подозрительность, нетерпимость к другим культурам и религиям. Серьезный межкультурный диалог, как неотъемлемая часть диалога цивилизаций, сигнализирует, что отсутствие духовности и нравственно-моральных идеалов порождает и культивирует в обществе человеческие пороки, социальную несправедливость, коррупцию, правовой нигилизм, ксенофобию, экстремизм и прочие нездоровые явления, свойственные современному миру. Поэтому необходимо всем здоровым силам консолидироваться для выхода из духовного кризиса и первоочередной задачей является защита безопасности государства и прав граждан, чтобы выйти из тупика кризиса на путь возрождения. У России есть значительный потенциал возможностей для

экономического и культурного роста, для чего необходимо поддерживать и развивать отечественную науку, образование, искусство. Просветительская роль межкультурного диалога цивилизаций должна стать решающей составляющей социальной модели будущего общества, основанного на культурном национальном многообразии, уважении прав и свобод человека, понимании того, что независимо от нашей национальной принадлежности, цвета кожи, вероисповедания, традиций и обычаяв всем нам светит одно солнце. И, если мы хотим жить мирно и достойно, то обязаны уважать и себя, и свой народ, и чужую культуру, направив творческие, духовные, физические возможности на поиск эффективного пути для межкультурного диалога, как наиболее доступного морального ориентира в защите человеческих прав.

А закончить хочу своими стихами, которые выражают суть статьи.

Народ народу не желает зла.

Народы сами войн не начинают.

К благоразумию людей зовёт Земля.

К любви и вере небеса взывают.

И Разум к Просвещению зовет,

Чтоб светлым чувствам в сердце место было.

Прошли немало вместе мы дорог,

Где Уваженье, Доброта и Сила

В одном рукопожатье. Что делить

Нам, люди? «Избавляйтесь от гордыни», -

Взывают реки, горы, неба высь,

Леса и пашни, степи и пустыни.

Взывают: «Избавляйтесь от страстей,

Корысти, подлости, во имя верной дружбы,

Во имя всех влюбленных и детей,

Во имя процветанья Искусства.

К чужим традициям, к религии иной,

К тем, кто отличен верой, цветом кожи,
Вы повернитесь чистою душой.
Поймите, до чего же мы похожи
В своих желаньях счастья и любви,
В стремленье к знаньям, миру и покою.
Мы все хотим, чтоб не было войны.
Мы не желаем слез, страданий, боли.
Народ народу не желает зла.
Для жизни нам дана одна планета.
Взывают к Совести и Разуму Земля,
Мужчины, дети, женщины, поэты.

Литература:

1. Данилевский Н.Я. Россия и Европа, М. 2003.
2. Конституция Российской Федерации.
3. Крысько В.Т. Этнопсихология и межнациональные отношения. М. 2002.
4. Соловьев В.С. Оправдание добра. В 2-х т. М. 1998.
5. Российская цивилизация: этнокультурный и духовный аспекты. М. 1998.
6. Что такое права человека. Сб. Марафон за мир и права человека 2013 -43с.
7. Хомейни. Завещание. В сб. «Вожди народов. XX век Имам Хомейни. Иран». «Палея», 1999, 420с.

Малков К. Б.

Формализованная технология принятия государственных решений в условиях нестабильности внешнеполитической среды как основа повышения эффективности деятельности внешнеполитических государственных структур

Современный мир переживает фундаментальные и динамичные перемены, которые глубоко затрагивают национальные интересы Российской

Федерации. Являясь постоянным членом Совета Безопасности ООН, обладая значительным потенциалом и ресурсами во всех областях жизнедеятельности, поддерживая интенсивные отношения с ведущими государствами мира, Российская Федерация оказывает существенное влияние на формирование нового мироустройства.

Руководствуясь принципами, провозглашенными в Концепции внешней политики Российской Федерации от 12.07.2008 № Пр-1440, Россия вносит важный вклад в поиск ответов на новые вызовы международной безопасности. При прямом участии нашего государства идет борьба с международным терроризмом, причем Россия находится на ее переднем крае.

Среди важнейших задач российской внешней политики было и остается укрепление ООН, повышение ее веса, авторитета и реальной роли в мировых делах. Россия много сделала для того, чтобы в международных отношениях закрепление получили не «кулачное» право с доминированием односторонних силовых подходов, а верховенство международного права и решение ключевых мировых проблем на основе многостороннего сотрудничества [1].

Исходя из вышесказанного, повышение уровня участия Российской Федерации существенно влияет и на уровень политической нестабильности для самого государства, так как любое сотрудничество или партнерство основано на получении определенных политических и экономических выгод для каждой из сторон. Несмотря на наличие каких-либо высоких целей, основанных на верховенстве норм международного права, далеко на каждое государство стремится действовать в рамках правил поведения. Так, например, каким образом представляется возможным определить действия НАТО против законного правительства в Югославии или Ливии. Действия подобного рода существенно повышают уровень неопределенности и нестабильности принятия решений, ограничивают различные ресурсы для разработки наиболее эффективной стратегии, направленной на поддержание всеобщего мира и стабильности.

Как сказано выше, принятие решений в условиях неопределенности и высокой динамики внешней среды сталкивается с ограниченностью ресурсов и, в ряде случаев, представляется затруднительным «на ходу» оценить последствия результатов принимаемых решений. Исходя из данного утверждения, необходимо задуматься о создании регламентированного единого механизма принятия решений (определенной последовательности действий), используя который, возможно разрабатывать и принимать решения в любых условиях.

Если классическая технология принятия решений адаптирована под условия деятельности коммерческих организаций Запада, то необходимые доработки в технологии принятия решения для внешнеполитической среды в условиях неопределенности состоят из семи основных пунктов и учитывают ключевые особенности деятельности государственных институтов, действующих на внешнеполитической арене:

- инициализация проблемы;
- расчет условий неопределенности;
- определение приоритетности ее решения;
- выбор метода и поиск альтернатив;
- оценка альтернатив и последствий принимаемого решения, учитывая наибольшее количество факторов;
- принятие решения и публикация его результатов для публичных обсуждений;
- корректировка и контроль выполнения принятого решения.

Для реализации принимаемого решения используется набор математических методов и моделей, позволяющих оценить возможные последствия рассматриваемых альтернатив. Таким образом, создание единого механизма позволяет существенно экономить время, затрачиваемое на принятие решений, детально выявить конкретные шаги по его реализации и произвести более глубокий просчет последствий его имплементации.

Процесс принятия государственных решений должен быть выражен в виде формализованной, но настраиваемой методики, которую возможно применять в любых внешнеполитических ведомствах с поправкой на специфику работы конкретного органа государственной власти. Более того, представляется возможным разработать алгоритм коллективного принятия решения, обеспечивающий межведомственное взаимодействие между основными ключевыми ведомствами, ответственными за выработку внешней политики. Основная проблема в данном случае заключается в обеспечении контроля выработки единого прогосударственного подхода, направленного на обеспечение национальной безопасности и удовлетворение национальных интересов. Следует также говорить о том, что различные настроения, противоречащие генеральной линии Правительства должны пресекаться, в противном случае, государство лишается основных направлений внешней политики и занимает периферийные позиции сырьевого, либо трудового «придатка» гегемона.

Содержание формализованной системы принятия решений должно содержать основные элементы, направленные на наиболее эффективный расчет не только выбранной стратегии, а также расчет последствий принимаемых альтернатив. В данном случае, система должна содержать основные цели, задачи, мероприятия и показатели оценки разработанных сценариев. Дополнительно, методика должна проводить оценку прогнозируемых последствий и их вероятностное наступление.

Приведенная выше последовательность обладает универсальным характером и применима в любой неопределенной внешнеполитической ситуации. В последующих разделах настоящей работы приводятся основные элементы системы принятия решений в условиях нестабильности внешнеполитической среды. Первые попытки по созданию формализованной методики принятия решений были предприняты в конце 1960-х годов. Тем не менее, в условиях многомерности государственного управления и системы публичных решений создание единых подходов были обречены на провал, так

как ни один исследователь не мог выявить всех агентов, участвующих в принятии решений. Однако И. Дрор предпринял попытку выявить рабочую модель структуры принятия государственных решений и отметил, что система состоит из четырех базовых компонентов: агенты, коммуникации, ключевые факторы успеха, результирующий политический курс [2, с. 199-200].

Определяющим фактором при принятии внешнеполитических решений является наличие явно или неявно господствующей идеологии на уровне государства. Без определения основных идейных ориентиров, любая деятельность обречена на бесцельность и, следовательно, на провал.

Процесс создания государственной политики на внешнеполитической арене представляет целенаправленную подготовку решений в различных областях жизнедеятельности государства, направленный на поддержание доминирующих приоритетов и ценностей применения власти государства. Именно грамотные решения в области удовлетворения национальных интересов и поддержка безопасности государства являются индикаторами выбранной политики на внешнеполитической арене.

Таким образом, создание единой формализованной системы принятия решений является жизненно важной задачей для органов государственной власти и внешнеполитических ведомств в Российской Федерации.

Литература:

1. Михайленок О. Внешнеполитическая деятельность в сфере национальных интересов России. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://goup32441.narod.ru/files/ogg/001_ориг_konspekt/2005/2005-08-1.html, свободный. Заглавие с экрана. Просмотрено: 23.02.2014
2. Dror Y. Public Policymaking Reexamined. Transaction Publishers, 1983.

ГОСУДАРСТВО И ПРАВО В КОНТЕКСТЕ ЗАПАДНОЙ И РОССИЙСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИЙ: ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И РАЗВИТИЯ

Заикина И.В.

К вопросу о праве собственности православных монастырей в Российской империи

Согласно разделу 7 «Собственность» ныне действующих основ социальной концепции Русской Православной Церкви «Под собственностью принято понимать общественно признанную форму отношения людей к плодам труда и естественным ресурсам. В число основных полномочий собственника обычно включают право владения и пользования, право управления и получения дохода, право на отчуждение, потребление, изменение или уничтожение объектов собственности. Церковь не определяет прав людей на собственность. Однако материальная сторона человеческой жизни не остается вне ее поля зрения» [14].

Взаимоотношения Церкви и государства в сфере права собственности, как и условия накопления Церковью собственности в разные периоды были различны: начиная с X в. Церковь существовала исключительно за счет дотаций государства (десятина); со средних веков до конца XVII в. Церковь приобретает собственность в основном путем частных вкладов (пожертвований); в XIX - начале XX вв. рост церковного землевладения происходит под прямым покровительством государства [5].

Но и внутри самой Церкви вопросы права церковной собственности являлись спорными, начиная с конца XV – начала XVI веков, когда в России возникло религиозно-политическое движение - нестяжательство. Приверженцы этого движения выступили с требованием отказа церкви от “стяжания”. То есть от приобретения церковью, особенно монастырями, земельных и

имущественных ценностей. Так, например, в своем церковном труде “Монастырский устав” Нил Сорский [6, ст. 157] утверждает о том, что приобретение монастырями собственности не совместимо с монашеским обетом. Потому что этот обет призывает монахов вести аскетический образ жизни, отречься от всего мирского, а также использовать личный труд, как источник существования монахов.

Несмотря на то, что в церковной среде нестяжательство пользовалось определенной популярностью, были у этого движения и противники. Так, например, против этого движения выступили иосифляне во главе с Иосифом Волоцким. Этот церковный деятель сумел убедить великого князя Иоанна III в отказе поддержки нестяжателям. Однако популярность идеи нестяжательства в народе была очень велика. Поэтому собор 1503 года специально рассматривал нестяжательство, как церковно-политическое явление и оценивал его идейно-религиозную суть. Решением этого собора нестяжательство было осуждено, а за церковью была сохранена их земельная собственность. Однако, несмотря на решение собора, борьба между стяжателями и нестяжателями не была прекращена и длилась много лет. Учение нестяжателей повторно рассматривалось на соборе 1531 года. На этом соборе нестяжательство было подвергнуто суворой критике и окончательно осуждено.

Что касается монастырской собственности, то особенности правового положения монастырей в Российской империи как субъекта церковного права и особой формы организации общины монахов проявлялись с самого основания монастыря [4]. По церковным законам, монастырь мог быть основан только с согласия правящего епископа, им он должен был быть освящен, и у него он должен был находиться в полной зависимости, подлежать его надзору и суду [2, ст. 42]. Освященный монастырь не мог быть превращен в мирское жилище, так как он был призван всегда служить благочестивым целям [2, ст. 43].

Имущество монастыря должно было, согласно канонам, навеки оставаться в монастыре, ряд правил угрожал тяжкими карами всякому, кто осмелится нанести ущерб монастырскому достоянию [1, ст. 76, 82, 89].

Начиная с Петра I государственное право вмешивается в вопросы основания монастырей и их имущественного положения. Появляется запрет на строительство как мужских, так и женских монастырей без разрешения Святейшего Синода и Высочайшей Власти [7]. По высочайше утвержденному 9 мая 1881 года определению Святейшего Синода учреждение новых монастырей в тех случаях, когда на их содержание не испрашивается пособие от казны, было предоставлено самому Святейшему Синоду [12, ст. 552].

В Синоде же с 1865 года было принято за общее правило разрешать сооружение новых монастырей на следующих условиях: чтобы с целями монашеской жизни соединялась и цель благотворительная или воспитательная и чтобы монастыри были устраиваемы не иначе, как на началах общежития.

Новым, после реформ Петра I, радикальным переворотом в жизни монастырей явился указ Екатерины II о секуляризации церковных земель, положивший конец монастырскому землевладению в России. Все населенные церковные земли, большая часть которых принадлежала монастырям, переходили в казну; государство, однако, принимало на себя обязательство часть средств, поступавших от секуляризованных земель, выделять на церковные нужды, в том числе и на содержание монастырей. Начиная с реформ Екатерины II монастыри имели право обладания на отводимые им от казны загородные дворы, рыбные ловли, земли и другие угодья в количестве межевыми узаконениями определенные. Все эти земли и другие угодья монастыри не имели права ни продавать, ни иначе отчуждать в посторонние руки; но им не запрещалось ненужные для собственного их употребления земли и угодья отдавать в наем с тем, чтобы на таковых землях не было учреждено от них самих торговых заведений. Монастыри не могли требовать замены отведенных им от казны дач, кроме особенно важных случаев и только с Высочайшего разрешения. Монастырские земли не могли заниматься ни

какими казенными строениями без предварительного согласования с духовным начальством. Монастырям безденно отпускался на строение и починку зданий лес из казенных дач. При этом повинность содержания мостовой в городах против мест, монастырям принадлежащих лежала на самих монастырях. Все подворья и строения, принадлежащие монастырям, даже если они были отданы в наем, освобождались от постоя, от поземельного сбора и от прочих городских повинностей, кроме исправления мостовых, сохранения их в чистоте и освещения фонарей.

Монастырям не запрещалось приобретать сверх того в собственность всякого рода не населенные недвижимые имения, как покупкою, через дарение и завещание от частных лиц; но такие приобретения утверждались за ними в собственность совершением узаконенных крепостных актов, только по исходатайствовании на то каждый раз, через Святейший Правительствующий Синод, Высочайшего соизволения.

Как мы видим, по государственному законодательству Российской империи монастыри могли приобретать недвижимое имущество четырьмя способами: по давности владения, по договору купли-продажи, путем получения дара или пожертвования, по наследству; но только с разрешения Императора Российской Империи; единственным исключением из этого правила являлись имущество, связанное с крепостными людьми. Монастыри не могли ни владеть населенными недвижимыми имениями, или крепостными людьми с землей или без земли, ни вновь таковые приобретать; это запрещение распространялось на вообще все способы приобретения населенных недвижимых имений и крепостных людей: поэтому они не могли не только покупать таковые имения, но и брать их в вечный поминок, или принимать в дар. В случае нарушения этого запрещения, имение отбиралось в казну без возмещения его стоимости [8].

Монастыри могли приобретать недвижимое имущество по давности владения, под которым понималось спокойное, бесспорное и непрерывное владение имуществом, в виде собственности в течение 10 лет. Особенностью

приобретения недвижимого имущества по давности владения для монастырей являлось то, что они могли приобретать в собственность и такое недвижимое имущество, которым они не правильно владели или которое приобрели от прежнего собственника без письменного оформления или при не надлежащем оформлении, в том числе и при отсутствии испрошения Высочайшего дозволения на его приобретение; за исключением заповедных земель [11].

Особенность получения дара монастырями заключалась в том, что хотя согласно закону родовые имения подарены быть не могли, но в связи с тем, что монастыри могли приобретать собственность только с Высочайшего соизволения, со стороны епархиального начальства делались представления и о принятии родовых имуществ. Под пожертвованием понималось добровольное приношение имущества на общую пользу. Пожертвования в пользу монастырей недвижимого имущества, а именно: домов, лавок и других строений, а так же не населенных земель, принимались не иначе, как с уведомления и разрешения Духовной Консистории, которая принимала свое решение на основании получения информации о том: имеют ли завещатели или пожертвователи сами право на такое распоряжение этим имуществом, соблюdenы ли все формальности, установленные для подобных случаев. В последствии свое решение Духовная Консистория с подтверждающей информацией предоставляла архиерею, и если не было никаких препятствий к принятию данного имущества от завещателя или жертвователя, то архиерей докладывал Святейшему Правительствующему Синоду для испрошения на это Высочайшего соизволения. При доношении Святейшему Правительствующему Синоду о пожертвованных монастырям землях, домах и прочих угодьях, для исходотайствования Высочайшего разрешения о закреплении их в монастырскую собственность, необходимо было предоставлять планы этой недвижимости [10].

В случае кончины настоятеля, в управление монастырем и монастырской собственностью вступал наместник, или казначей, а если и его не было, то

старший из действительно служащих иеромонахов, с помощью прочей старшей братии, до особого распоряжения епархиального начальства [13 ст, 128].

Монастыри в их исках и судебных делах были подсудны общим судебным инстанциям; но для защиты их прав предписывался тот же порядок судопроизводства, который был установлен для казенных имений – никакое решение, по которому отчуждалось что-либо из действительного их владения, не могло быть приводимо в действие без пересмотра дела в Сенате и без утверждения Императорского Величества [9, ст. 308].

Непосредственное управление хозяйством в монастырям, состоящим в епархиальном ведомстве, вверялось настоятелям и настоятельницам с советом старшей братии, а надзор за ним принадлежал епархиальному начальству, и поэтому сосредотачивался в Духовной Консистории. Ближайший надзор за хозяйством монастырей производился посредством благочинных, которые были обязаны проверять хозяйственные приходно-расходные книги, входить в положение хозяйства и предоставлять епархиальному начальству о своих наблюдениях. Эти донесения благочинных рассматривались и разбирались в духовной консистории. При получении же сведений о каких-либо беспорядках, или при усмотрении их по отчетам и делам, назначались особые проверки для обозрения монастырского хозяйства. В Духовной Консистории имелась подробная опись всего имущества монастырей и такая же опись имелась в самих монастырях, в нее вписывались и все приывающие вещи, кроме маловажных и легкоповреждаемых, о которых в монастыре велся особый реестр.

Сообразно с положением монастырских капиталов, епархиальное начальство решало вопросы об улучшении внешнего устройства монастыря, хозяйственного управления, исполнения действий в пользу Святой Церкви. В случае, если монастырское начальство считало необходимым расходовать средства, то осуществляло это с разрешения епархиального начальства. Кроме штатного окладного жалования епархиальное начальство определяло суммы на

расходы, сверх которых необходимо получать разрешение архиерея [13, ст. 124, 125, 134, 135].

Исключение из всех вышеперечисленных норм составляли монастыри, находившиеся в Бессарабии; они были на особом положении, поэтому их имущественное положение регулировалось местным законодательством [9, ст. 298, 304].

Таким образом, правовое регулирование права монастырской собственности, начиная с периода правления Петра I, регулировался на основе канонического права правом государственным, с преобладанием последнего. Особое внимание государство уделяет имущественным вопросам положения монастырей с периода правления Екатерины II, в связи с проведением секуляризации церковных, в основном монастырских, земель и введением штатов. Начиная с правления Александра I количество монастырской собственности начинает расти, включая и монастырские земли, и к 1913 г. их количество уже составляло 680700 дес. [3, ст. 107]. Что же касается государственного регулирования права собственности монастырей оно в целом не изменяется вплоть до начала 1917 года.

Литература:

1. 24-е правило IV Вселенского Собора, 49 правило VI Вселенского Собора, 13 канон VII Вселенского Собора.
2. 4 правило Халкидонского Собора // Заозерский Н. Историческое обозрение источников права православной церкви. Вып. 1 (канонические источники). М., изд-во А.Д. Ступина, 1891.
3. Всеподданнейший отчет Обер-Прокурора Святейшего Правительствующего Синода за 1913 год. Пг.. 1915.
4. Заикина И.В. Правовое положение монастырей в Российской империи XVIII – начала XX вв. (государственно-правовой и канонический аспект) М., 2008.
5. Заикина И.В. Секуляризационная политика российского государства в отношении Русской православной церкви XVII – начале XX вв.: на примере

- православного монашества.// Научные труды Института бизнеса и политики. Вып.10: Вопросы истории и политики. М.: ИБП, 2011.
6. Преподобные Нил Сорский и Иннокентий Комельский. Сочинения. М., 2008.
 7. ПСЗ №4029; ПСПиР №596 Прибавление к Духовному Регламенту п. 48.
 8. Свод Законов т. IX Закон о состояниях. Ст. 383, 384, 386, 392; ч.1, ст. 295, 296, 297; Устав лесной, ст. 302.
 9. Свод Законов т. IX ч.1.
 10. Свод Законов т. X ч.1 ст. 967, ч.1 ст. 979, ст. 984; Сборник действующих и руководственных церковных и церковно-гражданских постановлений по ведомству православного исповедания. Сост. Т. Барсов. Спб., Синодальн. тип., 1885, с. 311.
 11. Свод Законов т. X. Ст. 533, 564, 565; 778, 984, 1429. Решение гражданского кассационного департамента 1882г. №50. // Сборник церковно-гражданских постановлений в России, относящихся до лиц православного духовенства. Спб., 1884.; Определение гражданского кассационного департамента изд. Сенатом 23 февраля 1883г. // Церковный Вестник 1883 №8.
 12. Собрание Узаконений №82.
 13. Устав Духовных Консistorий. Спб, 1883г.
 14. <https://mospat.ru/tu/documents/social-concepts/vii/>

Козлитин Г.А.

**Правовое положение евреев в Российской империи XVIII - XIX века:
цивилистический аспект**

Реформирование российского общества затрагивает важнейшие его сферы - экономическую, социальную, политическую, правовую - поэтому возникает необходимость осмысления богатого теоретического и практического исторического опыта России.

Начиная с середины XVIII столетия и весь XIX век в Российской империи был проведен целый ряд прогрессивных реформ, значение которых сложно переоценить. Изменились как государственно-правовые институты Российской империи, так и содержание правового статуса жителей. Либерализация коснулась практически всех элементов правового статуса, и, в первую очередь, субъективных прав и свобод. Приобретя в результате реформ многие права и свободы, жители России получили новые возможности для реализации своих законных интересов.

Это были права всех русских подданных, в связи, с чем они были предоставлены и евреям. Но для них существовали ограничения двух видов: ограничения общего характера, связанные с вопросом о праве жительства [4] и ограничения частного свойства, - относящиеся к отдельным видам занятий [6].

Население губерний, перешедших от Польши к России, насчитывало большое количество евреев, которые основной массой относились к торгово-промышленному классу. Не пользуясь правом владения землей, евреи, расселившись по городам и уездам, занимались ремеслами, торговлей и арендой разнообразных отраслей помещичьего хозяйства [5].

Екатерина II, заботившаяся об устроении и благосостоянии городов, придававшая громадное значение торгово-промышленному классу вообще, тому «среднему роду людей», от которого «государство много добра ожидает», с момента перехода евреев под ее скипетр признала важным использовать их торговую-промышленную деятельность. В самом манифесте о присоединении Белоруссии говорилось, что евреи не будут исключены «из общей всем милости, доколь они, яко верноподданные, жить и в настоящих торгах и промыслах обращаться будут» [10]. В манифесте о присоединении Подолии и Волыни повторено то же обещание, «доколь они, как до сих пор, заниматься будут торговлей и промыслами» [3, ст. 118]. Естественно, что при таком отношении к торгово-промышленному классу, государыня в 1780 г.

удовлетворила просьбу белорусских евреев и предоставила им право записываться в купечество.

Таким образом, одна часть евреев вошла, в купечество; другая же, из-за недостатка капитала, не вошла в купечество и была вынуждена приписаться к горожанам, всей своей массой примкнула к мещанам. Это поголовное превращение в купцов и мещан имело для евреев некоторые печальные последствия, так как русские законы о купечестве и мещанстве далеко не соответствовали условиям жизни торгово-промышленного класса, в которых евреи находились в польских губерниях. Евреи, в качестве купцов и мещан, вынуждены были переселяться из уездов в города. Они были лишены одного из важнейших для них промыслов - права винокурения, а так же права аренды помещичьих имений. Но, с другой стороны, они были уравнены в правах с христианским городским населением. Так, в качестве равноправных членов, они вступали в органы финансового, судебного и административного самоуправления торгово-промышленного и городского населения. И императрица вначале тщательно следила за тем, чтобы евреи полностью пользовались этими новыми правами, имевшими важное значение для их торгово-промышленной деятельности. Но потом, под давлением христианского купечества и мещанства, встретивших весьма враждебно реформу в гражданской жизни евреев, эти права были постепенно урезаны [9, ст. 67]. Тем не менее, торгово-промышленная деятельность евреев встречала поддержку со стороны правительства, и, в целях развития торгово-промышленной жизни страны, делались отступления от общих ограничительных законов.

Черта оседлости, введенная 23 декабря 1791г. указом Екатерины II, указала места для постоянного проживания евреев в Российской империи. Положение 1804 г., утвердив существование черты оседлости, предоставило целый ряд льгот «фабрикантам, ремесленникам, художникам и купцам», которым было разрешено приезжать «по делам их коммерческим, для усовершенствования в художествах или для показа особливого искусства в ремеслах и фабриках» на известное время во внутренней губернии и даже в столицы [1, ст. 45]. Этот

закон, был продублирован в правилах 1827 г. предоставивших, право временного пребывания во внутренних губерниях евреям для коммерческих дел (вексельных, исковых и подрядных), а равно мастерам - для усовершенствования в цеховом мастерстве и художникам - для обучения художествам [7, ст. 3]. Положение 1835 г., подтвердив в общих чертах положение 1804 г. также установило некоторые льготы для купцов 1-ой и 2-ой гильдии в отношении временного пребывания за пределами черты [7, ст. 5].

Таким образом, российское законодательство, продолжая ограничивать места постоянного проживания евреев, шло по системе послабления для некоторых категорий евреев. Фабрикантам, ремесленникам, художникам и купцам, разрешалось приезжать по делам на определенное время во внутренней губернии и даже в столицы.

Кроме этих общих условий, развитие хозяйственной деятельности евреев встречает значительные препятствия в специальных ограничениях, касавшихся участия в органах самоуправления и в торговых предприятиях. Николай I установил, что евреи в составе присутствия купеческих, мещанских и ремесленных управ образуют не более третьей части так, чтобы другие две трети с председателем состояли из христиан. Избрание евреев в члены коммерческих судов вовсе не разрешалось. Доступ в торговые посредники, маклеры, члены и старшины биржевых комитетов в одних случаях был невозможен для евреев, в других - ограничен. Наряду с этим, наблюдалась тенденция, ослабления роли евреев в акционерных обществах и товариществах на паях.

Подобного же рода ограничительная тенденция проникла и в ремесленную сферу, заградив доступ евреям в ремесленные артели.

Поход против евреев, ознаменовавший собою царствование Николая I, оказался для них губительным, и в торгово-промышленном отношении в частности, так как ряд ограничений, например, в участии евреев в общих органах самоуправления, не мог не отразиться на их торговых интересах. Но, наряду с этим, правительство по необходимости отказывалось частично от

своих разрушительных действий именно в силу торгово-промышленной деятельности евреев, в которой государство нуждалось. Исключения делались скучно, для этого требовался целый ряд благоприятных условий, но тем большее значение приобретает то обстоятельство, что такие исключения все же делались. Так, несмотря на упорное желание правительства Николая I сохранить в неприкосновенности черту оседлости, в 1844 году ремесленникам было дозволено временное жительство на побережье Черного моря, в портовых городах северо-восточного берега, позже право временного жительства было дозволено евреям закройщикам и портным при полках и военно-учебных заведениях и во внутренних губерниях.

Значительно шире и определеннее был поставлен вопрос о предоставлении большей свободы передвижения торгово-промышленному еврейскому классу в царствование Александра II. Первым шагом в этом отношении явилось предоставление купцам первой гильдии права перечисляться в купечество вне черты городов.

В 1856 году был образован комитет для пересмотра всех существовавших постановлений о евреях. Между прочим, комитет остановился на мысли о привлечении евреев к полезному труду, мысли, часто высказывавшейся и в предыдущие царствования, но не осуществлявшейся какими-либо действительными мероприятиями. Собранный комитетом материал показал крайне неудовлетворительное состояние ремесленной промышленности среди евреев происходить от общих ограничений в их гражданских правах, а главным образом от запрета жить вне черты. От этого последнего ограничения - говорилось в записке министра внутренних дел - страдают в черте оседлости не только ремесленники-евреи, но и христиане, ибо стремление тех и других к возможно дешевой продаже изделий порождает крайнее соперничество. Между тем, во внутренних губерниях настоятельно ощущается недостаток в опытных ремесленниках и мастерах, каковыми, по общим отзывам местных властей, являются евреи. «Класс еврейских ремесленников составляет полезнейшее сословие между их единоверцами, - гласил официальный документ - а потому,

если правительство признало возможным смягчить строгость существующих для евреев, относительно избрания ими места жительства, постановлений в отношении купцов, то еврейские ремесленники тем более заслуживают внимания» [2].

В связи с этим в 1865 г. был издан закон о разрешении евреям-механикам, винокурам, пивоварам и вообще мастерам и ремесленникам проживать повсеместно в империи, а цеховым из евреев, проживающих во внутренних губерниях - «вступать в гильдии и в таком случае пользоваться выгодами и правами, обоим состояниям присвоенными».

Такое положение вещей продолжалось до воцарения Александра III, период правления которого ознаменован поворотом в области законодательной политики по еврейскому вопросу. Был создан ряд ограничительных законов и циркуляров, в основу которых легло представление об эксплуататорской деятельности евреев, подкрепленное не фактами жизни, а общественным предрассудком. Важнейшим препятствием для их торгово-промышленной деятельности явились «Временные правила» 1882 г., совершенно преградившие им дальнейший доступ в пределах черты в места вне городских поселений и действовавшие во всей своей строгости вплоть до 1904 г. [8, ст. 12].

Таким образом, законодательством Российской империи весь восемнадцатый и девятнадцатый век осуществлялись две тенденции в отношении экономических прав евреев: с одной стороны, была сужена территориальная сфера торгово-промышленной деятельности евреев, с другой - был ограничен круг соответствующих занятий.

Литература:

1. Бершадский С. А. Положение о евреях 1804 г. //Восход. 1895. № 3. С.45
2. Варадинов Н. История Министерства внутренних дел. СПб., 1863. Т. 3.
3. Голицын Н. Н. История русского законодательства о евреях. СПб., 1886.

4. Козлитин Г.А. Вид на жительство в Российской империи и право на свободу передвижения: к истории вопроса.// Научные труды Института бизнеса и политики. Вып.9: Вопросы права и политики. М.: ИБП, 2011.
5. Козлитин Г.А. Влияние национального вопроса на формирование законодательства на примере правового положения евреев в Российской империи конец XVIII – XIX вв. М., 2008
6. Козлитин Г.А. К вопросу о правовом регулировании имущественного положения евреев в Российской империи. //Проблемы теории и истории государства и права. М.: РПА МЮ РФ, 2007.
7. Лозина-Лозинский М. А. Систематический сборник разъяснений Сената по делам о жительстве евреев. СПб., 1902. С. 3
8. Мыш М. И. Руководство к русскому законодательству о евреях. СПб., 1904. С.12
9. Национальная политика России. История и современность. М., 1997. С. 67
- 10.Рабинович Я.И. В поисках судьбы. Еврейский народ в круговороте истории. В 3 кн. М., 2001.

Гамбург Г.И, Наибханова Р.И

Новеллы Гражданского Кодекса Российской Федерации при недействительности сделок, совершенных под влиянием заблуждения

Недействительность сделки означает, что действие, совершенное в виде сделки, не обладает качествами юридического факта, способного породить те гражданско-правовые последствия, наступления которых желали субъекты.

О недействительности сделки можно говорить в тех случаях, когда нарушено одно из условий действительности сделки, то есть недействительность сделки может быть обусловлена:

- a) незаконностью содержания;

- б) неспособностью физических и юридических лиц, совершающих ее, к участию в сделке;
- в) несоответствием воли и волеизъявления;
- г) несоблюдением формы сделки.

Легальное определение недействительности сделки дается в норме п. 1 ст. 166 Гражданского Кодекса Российской Федерации (далее по тексту, ГК РФ) [2], согласно которой сделка считается недействительной по основаниям, установленным законом и иными правовыми актами, в силу признания таковой судом (оспоримая сделка), либо независимо от такого признания (ничтожная сделка).

Согласно абз. 2 п. 2 ст. 166 ГК РФ «оспоримая сделка может быть признана недействительной, если она нарушает права или охраняемые законом интересы лица, оспаривающего сделку, в том числе повлекла неблагоприятные для него последствия».

Требование о признании оспоримой сделки недействительной может быть предъявлено стороной сделки или иным лицом, указанным в законе (абз. 1 п. 2 ст. 166 ГК РФ).

Иначе говоря, оспоримая сделка, не будучи оспорена по воле ее участника или иного лица, управомоченного на это законом, действительна и порождает правовые последствия, к которым стремились ее участники.

Характерными признаками оспоримых сделок являются следующие последствия:

- 1) законодательно закрепленная возможность признания их недействительными, а не изначальная недействительность.
- 2) возможность их оспаривания только лицами, указанными в законе.
- 3) если из содержания оспоримой сделки вытекает, что она может быть лишь прекращена на будущее время, суд, признавая сделку недействительной, прекращает ее действие на будущее время (п. 3 ст. 167 ГК РФ) [13, с. 369].

Одним из оснований оспоримости сделок, указанных в ГК РФ, является сделка, совершенная под влиянием заблуждения.

В соответствии с п. 1 ст. 178 ГК РФ (действ. до 1 сентября 2013 года) гласит, что «сделка, совершенная под влиянием заблуждения, имеющего существенное значение, может быть признана судом недействительной по иску стороны, действовавшей под влиянием заблуждения».

Существенное значение имеет заблуждение относительно природы сделки либо тождества или таких качеств ее предмета, которые значительно снижают возможности его использования по назначению. Заблуждение относительно мотивов сделки не имеет существенного значения».

Таким образом, сделка, совершенная под влиянием заблуждения, является оспоримой потому, что имело место волеизъявление, не соответствующее воле одной из ее сторон, и возникли иные последствия, нежели те, которые сторона действительно имела в виду. В результате такого заблуждения могут быть признаны недействительными сделки граждан и юридических лиц, но только по иску той стороны, которая действовала под влиянием заблуждения. Данное положение подтверждается судебной практикой [10].

Данное правило гражданского законодательства осталось неизменным после принятия Федерального закона от 07.05.2013 № 100-ФЗ «О внесении изменений в подразделы 4 и 5 раздела I части первой и статью 1153 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» [4].

В силу п. 1 ст. 178 ГК РФ (в ред. Федерального закона от 07.05.2013 N 100-ФЗ) «сделка, совершенная под влиянием заблуждения, может быть признана судом недействительной по иску стороны, действовавшей под влиянием заблуждения, если заблуждение было настолько существенным, что эта сторона, разумно и объективно оценивая ситуацию, не совершила бы сделку, если бы знала о действительном положении дел».

Однако положения статьи 178 ГК РФ, раскрывающие понятие заблуждения, а также другие условия признания подобных сделок недействительными, претерпели существенные изменения, что, в свою очередь,

вызвало необходимость формирования новых подходов в применении данной нормы.

В новой редакции п. 1 ст. 178 ГК РФ законодателем усилено и более подробно раскрыто понятие «существенного заблуждения». Если в ранее действовавшей редакции данной нормы лишь указывалось на то, что сделка, совершенная под влиянием заблуждения, имеющего существенное значение, может быть признана судом недействительной по иску стороны, действовавшей под влиянием заблуждения, то в действующей редакции устанавливается, что заблуждение должно быть не просто существенным, а таким, что сторона, действовавшая под влиянием заблуждения, разумно и объективно оценивая ситуацию, не совершила бы сделку, если бы знала о действительном положении дел. Скорее всего, данное изменение было продиктовано именно сложившейся тенденцией в судебной практике [7], [8]. В п. 2 ст. 178 ГК РФ значительно расширен перечень случаев, в которых, с точки зрения законодателя, заблуждение при совершении сделки является существенным. Заблуждение признается таковым, если:

1) сторона допустила очевидную оговорку, описку, опечатку и т.п. Например, сделка может быть признана недействительной как совершенная под влиянием заблуждения (пп.1) п. 2 ст. 178 ГК РФ), если истцом будет доказано, что при заключении договора им была допущена техническая ошибка [5].

2) сторона заблуждается в отношении предмета сделки, в частности таких его качеств, которые в обороте рассматриваются как существенные (пп.2) п. 2 ст. 178 ГК РФ) – ранее устанавливалось иное правило: качества ее предмета, которые значительно снижают возможности его использования по назначению [11];

3) сторона заблуждается в отношении природы сделки (пп. 3) п. 2 ст. 178 ГК РФ) (если сторона имела неправильное представление о том, какие права и обязанности возникнут по сделке (заблуждалась относительно правовых последствий), этого недостаточно для признания сделки недействительной. Однако если сторона пыталась заключить одну сделку, а в итоге вследствие

заблуждения заключила другую (заблуждалась относительно природы сделки), то сделка может быть признана недействительной) [5];

4) сторона заблуждается в отношении лица, с которым она вступает в сделку, или лица, связанного со сделкой (пп.4) п. 2 ст. 178 ГК РФ);

5) сторона заблуждается в отношении обстоятельства, которое она упоминает в своем волеизъявлении или из наличия которого она с очевидностью для другой стороны исходит, совершая сделку (пп.5) п. 2 ст. 178 ГК РФ).

Сделка может быть признана недействительной, если выраженная в ней воля участника сделки неправильно сложилась вследствие заблуждения, и поэтому сделка влечет иные, а не те, которые он имел в виду в действительности, правовые последствия, то есть волеизъявление участника сделки не соответствует его действительной воле [6]. Так, существенным является заблуждение относительно природы сделки, то есть совокупности свойств (признаков, условий), характеризующих ее сущность. Вопрос о том, является заблуждение существенным или нет, должен решаться судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела, исходя из того, насколько заблуждение существенно не вообще, а именно для данного участника. При этом следует учитывать, что в новой редакции статья 178 ГК РФ не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, заблуждение относительно которых имеет существенное значение и является основанием для признания сделки недействительной. Названная норма перечисляет обстоятельства, заблуждение относительно которых в любом случае имеет существенное значение, вместе с тем существенное значение может иметь и заблуждение относительно иных обстоятельств [5]. В силу положений ст. 56 ГПК РФ [3], содержание которой следует рассматривать в контексте п. 3 ст. 123 Конституции РФ [1] и ст. 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом, исходя из

смысла приведенных норм, бремя доказывания факта заблуждения лежит на истце [9], [12].

Абсолютно новым для российского законодательства является положение п. 4 ст. 178 ГК РФ, в соответствии с которым сделка не может быть признана недействительной по основаниям, предусмотренным ст. 178 ГК РФ, если другая сторона выразит согласие на сохранение силы сделки на тех условиях, из представления о которых исходила сторона, действовавшая под влиянием заблуждения. В таком случае суд, отказывая в признании сделки недействительной, должен указать в решении эти условия сделки. Новеллой также является п. 5 ст. 178 ГК РФ, в которой предусматривается, что суд может отказать в признании сделки недействительной, если заблуждение, под влиянием которого действовала сторона сделки, было таким, что его не могло бы распознать лицо, действующее с обычной осмотрительностью и с учетом содержания сделки, сопутствующих обстоятельств и особенностей сторон. Данное положение во многом, по мнению авторов, усложнит процесс доказывания по делам о признании сделок недействительным на основании ст. 178 ГК РФ, а также, возможно, приведет к судебным ошибкам. С другой стороны, оно, возможно, будет в определенной степени способствовать стабильности гражданского оборота и соблюдению принципа разумной осмотрительности и добросовестности его участников. Более того, отказ в удовлетворении иска в данном случае является правом, а не обязанностью суда.

Что касается последствий недействительности сделки, совершенной под влиянием заблуждения и признанной вследствие этого судом недействительной, то должна быть применена двусторонняя реституция. Кроме того, в новой редакции ст. 178 ГК РФ при предъявлении требований о возмещении реального ущерба сторона, по иску которой сделка признана недействительной, должна доказать, что заблуждение возникло вследствие обстоятельств, за которые отвечает другая сторона, а не по вине другой стороны. В соответствии с п. 6 ст. 178 ГК РФ сторона, по иску которой сделка признана недействительной, обязана возместить другой стороне причиненный

ей вследствие этого реальный ущерб, за исключением случаев, когда другая сторона знала или должна была знать о наличии заблуждения, в том числе, если заблуждение возникло вследствие зависящих от нее обстоятельств, что существенно отличается от ранее действовавшей редакции п. 2 ст. 178 ГК РФ, в соответствии с которой, если не доказано, что заблуждение возникло по вине другой стороны, то сторона, по иску которой сделка признана недействительной, обязана возместить другой стороне по ее требованию причиненный ей реальный ущерб, даже если заблуждение возникло по обстоятельствам, не зависящим от заблуждавшейся стороны.

Согласно общему правилу, при рассмотрении иска о признании оспоримой сделки недействительной применяются положения ст. 178 ГК РФ в редакции, действовавшей на момент заключения оспариваемой сделки. В связи с этим в большинстве подобных дел, которые в настоящее время рассматривают арбитражные суды и суды общей юрисдикции применяются положения ст. 178 ГК РФ, действовавшие до 01 сентября 2013 года.

Литература:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ) // «Собрание законодательства РФ», 14.04.2014, N 15, ст. 1691.
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, N 32, ст. 3301.
3. «Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // «Собрание законодательства РФ», 18.11.2002, N 46, ст. 4532.
4. Федеральный закон от 07.05.2013 N 100-ФЗ «О внесении изменений в подразделы 4 и 5 раздела I части первой и статью 1153 части третьей

Гражданского кодекса Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 13.05.2013, N 19, ст. 2327.

5. Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 10.12.2013 № 162 «Обзор практики применения арбитражными судами статей 178 и 179 Гражданского кодекса Российской Федерации» // «Вестник ВАС РФ», N 2, февраль, 2014.
6. Определение Верховного Суда РФ от 25.03.2014 № 4-КГ13-40 // Документ опубликован не был.
7. Апелляционное определение Вологодского областного суда от 23.10.2013 № 33-4905/201// Документ опубликован не был.
8. Апелляционное определение Омского областного суда от 16.10.2013 по делу № 33-6859/2013// Документ опубликован не был.
9. Апелляционное определение Тульского областного суда от 27.02.2014 по делу № 33-311 // Документ опубликован не был.
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.08.2013 по делу № 11-24019// Документ опубликован не был.
11. Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 26.08.2013 по делу № 33-2458/2013// Документ опубликован не был.
12. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.10.2013 № 33-15326/2013 // Документ опубликован не был.
13. Российское гражданское право. Учебник. В 2-х тт. Т. 1 / Отв. ред. Е.А. Суханов. М. Статут. 2010. С. 369.

Сафонский Г.Э.

К вопросу значения категорий криминалистической тактики в ходе рассмотрения судами уголовных дел о незаконном обороте наркотических средств и психотропных веществ

Незаконный оборот наркотических средств и психотропных веществ в Российской Федерации представляет собой реальную и существенную угрозу

здравию населения государства. Характер и степень общественной опасности данной категории уголовных дел сложно недооценить.

Вместе с тем основными вопросами, определяющими сущность и изучаемыми как уголовным процессом, так и криминалистикой, являются доказательства и доказывание, в полной мере относящимися и к анализируемой категории уголовных дел.

Даная проблематика, вполне объяснима, так как нет других актуальных проблем, которые вбирали бы в себя такое множество различных аспектов уголовно-процессуальной теории криминастики, практической деятельности и других наук. Указанным аспектам посвящены многочисленные научные исследования. Вместе с тем проблемы доказывания до настоящего не исчерпаны, немало задач в данной сфере ждут своего разрешения.

Изучение закономерностей собирания и исследования доказательств в судебном заседании имеет исключительно важное значение. Практика свидетельствует о том, что ошибки в собирании доказательств достаточно распространены, как в ходе предварительного расследования, так и в судебном следствии. Нередко, они приводят, либо к не установлению виновных, не доказыванию их причастности, неверной квалификации деяния, а в ряде случаев к вынесению неправосудного решения.

В определенной мере, этому способствует отсутствие единых научных представлений о сущности собирания доказательств и факторах, определяющих полноту и точность отражения фактических данных в материалах уголовного дела. Ошибки органов предварительного расследования и суда, в ходе установления обстоятельств совершенного преступления, обусловлены не только неясностью представлений о сущности собирания доказательств, а зачастую связаны с неправильным выбором следственной тактики.

Для определения сущности собирания доказательств, их места в доказывании и собственной внутренней структуры следует подвергнуть анализу некоторые, наиболее общие черты познавательной деятельности,

осуществляемой следователями, государственным обвинителем, судом. Чтобы доказательства могли быть использованы как средства доказывания, их следует собрать, то есть, тем или иным способом получить в распоряжение государственного обвинителя и представить суду именно как доказательства, выделить из всего необходимого множества фактических данных по признаку их значения для рассматриваемого дела.

Исследование проблем доказывания в уголовном процессе не теряют своей актуальности, поскольку они теснейшим образом связаны с жизнью, практической деятельностью, направленной на защиту общества от преступлений, а в условиях роста преступности, и особенно - в сфере незаконного сбыта наркотических средств и психотропных веществ, такие исследования приобретают особое значение.

Правовой основой криминалистической тактики при поддержании государственного обвинения являются нормы уголовного и уголовно-процессуального права. Так разрабатывая тактические приемы и рекомендации, тактика не может не учитывать такие категории, как понятие преступления, признаки состава преступления, предмет и пределы доказывания, виды и порядок осуществления процессуальных действий, полномочия сторон, личность подсудимого и многие другие.

Абстрагируясь от обстоятельств, вызывавших в разные периоды полемику среди ученых-процессуалистов и криминалистов, и сосредоточившись на концептуальных моментах предмета нашего диссертационного исследования, то можно согласиться с теми, кто рассматривал криминалистическую тактику как систему научных положений и разрабатываемых на их основе рекомендаций по организации и планированию предварительного и судебного следствия, определению линии поведения лиц, осуществляющих судебное исследование, и приемов проведения отдельных следственных и судебных действий, направленных на собирание и исследование доказательств, на установление причин и условий, способствовавших совершению и скрытию преступлений, а в конечном счете

- на установление по уголовному делу обстоятельств, подлежащих доказыванию и принятию судом законного, обоснованного решения.

Такое определение и предназначение криминалистической тактики вполне соответствовали целям уголовно-процессуального доказывания до принятия действующего уголовно – процессуального кодекса РФ [4].

По мере развития и совершенствования уголовно-процессуального законодательства отдельные тактические приемы, ранее в законе не упоминавшиеся, могут получать законодательное признание, становиться нормой закона. В связи с этим, среди ученых идет спор: сохраняют ли эти положения значение криминалистических приемов или же в силу их обязательности утрачивают такое значение?

Предназначение криминалистической тактики - повышение эффективности, оптимизация в целом, процессуальной деятельности, а также отдельных процессуальных действий субъектов уголовного процесса, направленных на собирание и исследование доказательств, а в конечном итоге на успешное решение стоящих перед данными субъектами задач [5].

Консолидируя мнения ряда ученых, можно резюмировать следующее: тактический прием, ставший нормой закона, утрачивает свою криминалистическую сущность, перестает быть приемом; потому как тактика, считают они, предполагает свободу выбора приема.

Нами разделяется мнение таких ученых-криминалистов как Р.С. Белкин, А.И. Винберг и М.П. Шаламов, которые считают, что тактический прием, ставший нормой закона, не перестает быть приемом и не утрачивает своего криминалистического содержания. Такой вывод можно сделать исходя из самой сущности тактического приема [4, ст.241, 242].

Законодательная регламентация, закрепление тактического приема в законе, означает как раз признание законодателем, что этот прием и есть наиболее эффективный, наиболее целесообразный способ действия при производстве определенного процессуального акта, настолько целесообразным и эффективным, что его необходимо применять во всех случаях. От того, что

данный способ действия стал обязательным, он не перестал быть способом действия, то есть не перестал быть тактическим приемом.

Очередность исследования доказательств, в соответствии со ст. 274 УПК РФ, определяется стороной, представляющей доказательства суду. Первой представляет доказательства сторона обвинения. После исследования доказательств, представленных стороной обвинения, исследуются доказательства, представленные стороной защиты.

Таким образом, обязательность или необязательность тактического приема не определяет его сущности. Обязательность есть выражение оценки законодателем тактического приема, как наиболее эффективного средства расследования или судебного разбирательства в конкретном случае.

В этом аспекте, тактика вовсе не обязательно означает свободу выбора. Тактика - это правильный выбор. Если этот выбор делает законодатель, то это тоже тактика, так как критерием правильности этого выбора является многолетняя научно обоснованная практика применения какого - либо приема.

Действующий уголовно-процессуальный кодекс РФ дает основание различать в доказывании:

- получение (собирание и представление) доказательств;
- исследование (проверку) доказательств;
- оценку доказательств.

Классифицировать тактические приемы можно по двум основаниям: по способам правовой регламентации и по объему применения. В первом случае это тактические приемы, предусмотренные законом как обязательные для исполнения во всех случаях.

Соблюдение государственным обвинителем требований уголовно-процессуального закона в ходе проведения судебного следствия по уголовным делам в суде первой инстанции, а также объективное и всестороннее представление, исследование доказательств, и последующее правовое мнение по существу уголовного преследования, убедительно сформулированное в судебных прениях, применение в ходе судебного следствия верно выбранных

тактических приемов, обуславливает законность и обоснованность вынесенных судом приговоров.

Основное значение в рамках судебного следствия приобретают исследование доказательств, представленных сторонами и их оценка, даваемая судом в приговоре. Исходя из этого, в рамках судебного следствия, как этапа судебного разбирательства, речь в первую очередь идет об исследовании доказательств, представленных в суд сторонами.

В силу специфики процессуальных условий доказывания на судебном следствии действия суда по исследованию фактических данных имеют определенное отличие от следственных действий, проводимых в ходе расследования преступлений.

На наш взгляд, несмотря на закрепление принципа состязательности в российском уголовном процессе, возможности «состязания сторон» наиболее ярко проявляются именно на этапе судебного следствия.

Согласно ст. 15 УПК РФ, уголовное судопроизводство осуществляется на основе состязательности сторон; функции обвинения, защиты и разрешения уголовного дела отделены друг от друга и не могут быть возложены на один и тот же орган или одно и то же должностное лицо; суд не является органом уголовного преследования, не выступает на стороне обвинения или стороне защиты. Суд создает необходимые условия для исполнения сторонами их процессуальных обязанностей и осуществления предоставленных им прав; стороны обвинения и защиты равноправны перед судом.

Состязательность определяет всё производство в этой стадии, включая и доказывание, а также полномочия участвующих в нем субъектов.

Так, например, Белова Г.Д. считает, что прокурор всегда должен помнить о том, что в силу принципа состязательности сторон, который в полной мере реализуется при рассмотрении уголовного дела в суде, именно на нем лежит обязанность обеспечить законность и обоснованность поддержания обвинения от имени государства.

Несомненно, что суд является субъектом доказывания, поскольку в законе он назван среди субъектов собирания, проверки и оценки доказательств (ст. ст. 17, 86, 87, 88 УПК РФ).

Необходимо отметить, что в научной литературе высказаны различные мнения по вопросу о значении тактики деятельности суда (судьи) в закрепленных современным уголовно-процессуальным законом состязательных условиях судебного следствия [1, ст. 158-163].

Рядом ученых выдвинута позиция, согласно которой тактика судебного следствия должна состоять исключительно из тактики сторон (тактики уголовного преследования и тактики профессиональной защиты), а тактики суда (судьи) в принципе не должно быть [1, ст. 5], ее надо исключить из тактики судебного следствия [4, ст. 32]. Указанная позиция отрицает необходимость существования тактики деятельности суда (судьи) в состязательном судебном следствии по УПК РФ [6].

На наш взгляд, эффективное участие суда в исследовании доказательств для решения задач, поставленных перед ним законом, предопределяет наличие, а значит и необходимость разработки и использования определенной тактики этой деятельности суда.

Отчасти это подтверждается тем, что в настоящее время полномочия суда в судебном следствии позволяют ему не только проверять, оценивать представленные сторонами доказательства и оказывать им помощь в их собирании, но и по собственной инициативе собирать доказательства.

Это выражается в том, что суд по собственной инициативе может осуществлять следственные действия. Это и допрос эксперта (ст. 282 УПК РФ), производство судебной экспертизы (ст. 283 УПК РФ), осмотр вещественных доказательств (ст. 284 УПК РФ), осмотр местности и помещения (ст. 287 УПК РФ), следственный эксперимент (ст. 288 УПК РФ), предъявление для опознания (ст. 289 УПК РФ), освидетельствование (ст. 290 УПК РФ).

Эти положения УПК РФ в полной мере подтверждают обоснованность существования тактики деятельности суда в исследовании доказательств.

Кроме того, учитывая отмеченное выше предназначение криминалистической тактики, и деятельность суда по руководству судебным заседанием, принятию мер по обеспечению состязательности и равноправия сторон (ст. 243 УПК РФ) также имеет известный тактический аспект [6].

На наш взгляд, следует отметить, что в связи с исключением из УПК РФ нормы о необходимости установления истины по делу, споры о задачах судебного производства только усилились. Более фундаментальная, также разделяемая нами позиция у тех, кто считает, что перед судом стоит задача вынесения законного и обоснованного решения по делу. Это основополагающая задача, стоящая перед судом как органом правосудия.

Обоснованность и законность судебного решения означают, прежде всего, то, что это решение основано на достоверных выводах относительно существования или не существования фактов предмета доказывания по делу.

Достоверность (доказанность, обоснованность, несомненность, однозначность) выводов суда предполагает его внутреннее убеждение в их истинности, т.е. для суда достоверность и истинность выступают как тождественные понятия. Не случайно и среди ученых, обосновывающих необходимость установления в уголовном процессе истины (объективной, материальной), утвердились отождествление понятий истины и достоверности [7, ст.58-59]. Сделать достоверные выводы в итоговом судебном решении по делу при таком понимании означает установить истину по нему [6].

И тут задачи суда по установлению истины значительным образом соприкасаются с задачами государственного обвинения. Одной из задач государственного обвинителя является, не только утвердиться в законности и обоснованности предъявленного обвинения, исходя из принципа свободы оценки доказательств, но и использовать все процессуальные возможности представления и исследования доказательств в ходе судебного следствия для убеждения суда в обоснованности выводов стороны обвинения относительно

доказанности события преступления и виновности подсудимого в совершенном деянии [3, ст. 99-100].

Исходя из предложенного нами в первом параграфе данной главы определения криминалистической тактики судебного разбирательства как особой сложной тактической комбинации, осуществляемой уполномоченными лицами на стадии судебного следствия в рамках своей компетенции, которая представляет собой систему тактических приемов и методов проведения судебных действий, позволяющих наиболее эффективно использовать возможности каждого процессуального действия с учетом сложившихся судебных ситуаций, можно сделать вывод, что исследование доказательств в суде имеет ряд особенностей. Причем эти особенности существенно отличаются от процесса сбора доказательств в досудебном производстве.

Примечательно, что опрошенные прокуроры, отвечая утвердительно на вопрос о наличии особенностей в подержании государственного обвинения по уголовным делам о преступлениях в сфере незаконного оборота наркотиков, затруднились ответить, в чем же конкретно выражаются эти особенности.

Во-первых, в судебном производстве главным является исследование и оценка доказательств, путем их сопоставления, оценки, переоценки, и формировании на их основе окончательных выводов о виновности или невиновности подсудимого. А во-вторых, суд, в отличие от следователя или дознавателя, обладает полным перечнем собранных по делу доказательств, и поэтому по существу в судебном следствии должно подтверждаться (или опровергнуться) обвинение, предъявленное на предварительном следствии.

Так, например, на вопрос, как часто в судебном заседании по уголовным делам о преступлениях в сфере незаконного оборота наркотических средств и психотропных веществ, возникают новые версии обстоятельств совершения преступления, ответы государственных обвинителей распределились следующим образом:

Часто 50% опрошенных;

Редко 49 % опрошенных;

Никогда 1% опрошенных.

На вопрос, кто чаще всего выдвигает новые версии обстоятельств совершенного преступления, государственные обвинители ответили так: сторона обвинения – 1%, сторона защиты 99%.

В тоже время, по мнению опрошенных, государственный обвинитель занимает активную позицию при проверке новых версий в 100 % случаев.

Ходатайство о признании доказательств недопустимыми было заявлено стороной защиты – 50% уголовных дел, государственным обвинителем -10% уголовных дел. По 10 % уголовных дел суд признал доказательства недопустимыми по собственной инициативе.

По 89 % уголовных дел указанной нами категории в основу приговора были положены только доказательства, добытые на предварительном следствии и исследованные в судебном заседании. По 11% уголовных дел в основу приговора были положены доказательства, дополнительно полученные в судебном следствии.

В 95% изученных нами уголовных дел доказательства, добытые на предварительном следствии полностью нашли свое подтверждение в судебном следствии, 5% не полностью. По 10% изученных уголовных дел доказательства были признаны недопустимыми прокурором, 10% на предварительном слушании и 15% уголовных дел – непосредственно в судебном следствии.

Полученные нами в ходе изучения эмпирического материала данные позволяют сделать следующий вывод.

По уголовным делам о преступлениях о незаконном обороте наркотических средств и психотропных веществ, суд, почти всегда, занимает активную позицию в исследовании доказательств.

Процессуальная самостоятельность государственного обвинителя обязывает его, строго придерживаясь принципа свободы оценки доказательств, обеспечить в судебном производстве как защиту охраняемых законом прав, так и защиту личности от незаконного и необоснованного обвинения.

Следует подчеркнуть, что суд вправе возвратить уголовное дело прокурору в целях устраниния нарушений уголовно-процессуального закона, допущенных в ходе досудебного производства и повлекших лишение или стеснение гарантированных законом прав участников уголовного судопроизводства, исключающих возможность постановления законного, обоснованного и справедливого приговора.

Существуют различные проблемы, осложняющие выполнение прокурорами своей функции в суде. Как показало проведенное нами изучение материалов уголовных дел и результатов анкетирования прокуроров, они связаны в основном с недостатками в доказывании, допущенными на стадии предварительного расследования, а также с квалификацией инкриминированных подсудимым деяний.

Достаточно часто защитники подсудимых предъявляют претензии к результатам оперативно-розыскной деятельности, использованным в расследовании в том или ином качестве.

Известно, что по многим фактам изъятия у конкретных лиц веществ, в случае наличия оснований считать последнее, изъятым из гражданского оборота средством, эксперты-криминалисты еще до возбуждения уголовного дела проводят его исследование для проверки указанных подозрений. Это - вынужденная мера, поскольку УПК РФ не предусматривает возможности проведения соответствующей экспертизы для установления признаков состава преступления до возбуждения уголовного дела. По результатам такого исследования составляется справка, служащая основанием возбуждения уголовного дела. Однако выводы этого исследования не могут рассматриваться как доказательства. В последующем по изъятому веществу, его упаковке проводится судебная химическая экспертиза, но ее данные (в частности, о весе вещества, часть которого оказалась израсходованной в ходе вышеуказанной проверки) подвергаются защитниками сомнению. Тогда государственному обвинителю приходится обращать внимание суда не только на заключение экспертизы, но и на акт исследования специалиста либо

справку об исследовании, где указано количество израсходованного вещества до возбуждения дела (в ходе исследования), а также после его возбуждения (при проведении экспертизы). Сопоставление этих данных способствует опровержению доводов защитника относительно фальсификации данных о фактическом количестве наркотического вещества. Описанная проблематика, наиболее актуальна при изъятии незначительных объемов наркотических средств, когда решается вопрос отграничивания составов преступлений, предусмотренных частями первой и второй статьи 228 УК РФ друг от друга и от административного правонарушения.

Кроме того не исключены место факты недостаточно тщательного исследования на предварительном следствии обстоятельств совершения обвиняемыми инкриминированных им преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотиков. При этом не уточняются даты, места и другие обязательные для доказывания обстоятельства. Не всегда тщательно проверяются их показания в этой части.

В судебном следствии следует по возможности восполнить пробелы предварительного следствия. Вопрос о том, на ком лежит ответственность по восполнению таких недостатков остается в науке спорным до настоящего времени.

С одной стороны есть мнение, что если суд наделен правом осуществлять следственные действия не только по ходатайству сторон, но и самостоятельно, то, следовательно, у суда отсутствуют препятствия собирать новые доказательства по собственной инициативе.

В судебном разбирательстве суд собирает интересующие его сведения для проверки и оценки доказательств, используя свое право задавать вопросы подсудимому, свидетелю, потерпевшему, эксперту (ч. 3 ст. 275, ч. 3 ст. 278, ст. 282 УПК РФ), по собственной инициативе назначает судебную экспертизу (ч. 1 ст. 283 УПК РФ), участвует в осмотре вещественных доказательств (ст. 284 УПК РФ).

В законе нет прямого указания на право суда по собственной инициативе (как это сделано применительно к судебной экспертизе) проводить осмотр местности и помещения, следственный эксперимент, освидетельствование, предъявлять для опознания (ст. ст. 287 - 290 УПК РФ), однако нет и оснований лишить суд этого права, поскольку все указанные действия направлены на проверку имеющихся в деле или представленных в суд доказательств, без чего суд не сможет оценить их достоверность [8].

Представители противоположной точки зрения полагают, что хотя и закон предусматривает возможность совершения судом следственных действий в процессе судебного следствия, тем не менее, практически в судебном следствии исключается производство некоторых следственных действий. В ходе судебного следствия значительно ограничено производство опознания и очной ставки, которые чаще выступают здесь в виде составной части допроса судом определенных лиц. В качестве основных судебных действий, характерных для процесса доказывания в судебном следствии, УПК называет допрос подсудимого, потерпевшего, свидетеля, производство экспертизы, осмотр вещественных доказательств, оглашение документов, осмотр местности и помещения [9].

Но, на наш взгляд, не должна исключаться необходимость проведения в судебном следствии всех следственных действий, следственного эксперимента, освидетельствования, получения образцов для исследования, так как в ряде случаев получение дополнительных доказательств обеспечивает достижение целей уголовного судопроизводства.

Проведенный нами анализ позволяет сделать вывод, что в состязательном судебном следствии функция суда в значительной мере конкретизирована как функция разрешения уголовного дела. С целью максимально полной и точной проверки и оценки, представленных сторонами доказательств, для принятия в конечном итоге законного, обоснованного и справедливого решения по делу в ходе судебного разбирательства наиболее правильной, представляется позиция, когда судом осуществляются те или

иные процессуальные действия не только по инициативе сторон, но и по собственной инициативе.

Резюмируя необходимо отметить, что в целях обеспечения эффективного судопроизводства представляются целесообразным дальнейшая разработка тактики судебного следствия с учетом специфики рассматриваемых видов преступлений.

Литература:

1. Баев М.О., Баев О.Я. Об особенностях тактики судебного следствия в современном уголовном процессе // Эволюция права и закона как фактор изменения криминалистики: генезис профессиональной защиты и представительства. Екатеринбург, 2003. С. 5-18; Бозров В.М. "Тактика судьи" в прошлом и настоящем уголовном процессе // Рос. юстиция. 2003. № 10. С. 31-32; Гуськова А.П. К вопросу о криминалистической тактике, методике для нужд судебного следствия // Адвокатура и адвокатская деятельность в свете современного конституционного права (к 10-летию принятия Конституции России). Екатеринбург, 2004. С. 70-81 Гавло В.К. Оставил ли новый УПК место криминалистике в судебном производстве? // Пятьдесят лет кафедре уголовного процесса УрГЮА (СЮИ): Материалы междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2005. Ч. 1.
2. Белкин Р.С. Курс криминалистики: общая теория криминалистики. В 3 т. Т. 1. М.: Юристъ, 1997.
3. Белова Г.Д. Некоторые вопросы подготовки прокурора к поддержанию государственного обвинения // Сборник материалов семинара по обмену опытом участия прокуроров в рассмотрении уголовных дел судами. Академия Генеральной прокуратуры РФ. ИПК РК. М., 2010.
4. Борзов В.М. Тактика судьи в прошлом и настоящем уголовном процессе // Рос. юстиция. 2003. № 10.

5. Криминалистика / под ред. А.Н. Васильева. М.: Изд-во МГУ, 1980. С. 234; Криминалистика / под ред. И.Ф. Герасимова, Л.Я. Драпкина. М.: Высш. шк., 1994. С. 221-222.
6. Мезинов Д.А. К вопросу о значении тактики деятельности суда в состязательном судебном следствии // Рос. юстиция. 2009. №3
7. Строгович М.С. Указ. соч. С. 326; Фаткуллин Ф.Н. Общие проблемы процессуального доказывания. Казань, 1976. С. 27; Зинатуллин З.З. Уголовно-процессуальное доказывание. Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 1993.
8. Уголовно-процессуальное право Российской Федерации / отв. ред. П.А. Лупинская. М.: Норма, 2009.
9. Шейфер С.А. Следственные действия. Основания, процессуальный порядок и доказательственное значение. М.: Юрлитинформ, 2004

Курысь Н.В.

Инвестиционно-правовой аспект сотрудничества государства и частного капитала в железнодорожной отрасли

В апреле 2014 г., в разгар внешнеполитической и внешнеэкономической напряженности, связанной с событиями на Украине, президент ОАО РЖД на рабочем совещании в рамках проведения «Дня Российских железных дорог» в Госдуме выразил надежду в том, что скоро иностранные контрагенты вместо санкций против России будут говорить о развитии сотрудничества для перевозки грузов из Азии через территорию Казахстана, России и Украины в Европу и по всему миру. Ведь сегодня «Российские железные дороги» по праву входят в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний наряду с магистралями Китая и США по объемам перевозок и протяженности железнодорожных линий. А глубокое реформирование, длившееся почти полтора десятилетия, как и стратегическое развитие компании, направлено на

повышение глобальной конкурентоспособности российских железных дорог и их интеграцию в Евроазиатскую транспортную систему.

Топливно-энергетическая направленность российского экспорта, использующего для транспортировки нефте- и газо- проводы, не исключает другие способы перемещения различных объектов перевозки. Так, на железнодорожный транспорт приходятся перевозки более половины экспортруемых грузов, включая минеральное сырье, металлы и изделия из них, машины и оборудование, а также практически весь российский импорт. Учитывая стратегический характер железнодорожной отрасли, государство является единственным акционером компании с государственным участием (ОАО «Российские железные дороги»).

Как показывают историко-правовые исследования, российская модель экономики традиционно была связана со значительной ролью государственного сектора. При этом данный сектор концентрировал и продолжает концентрировать производственные мощности и капитальные ресурсы, оказывая значительное влияние на хозяйственную деятельность общества [3].

В связи с этим определенный интерес вызывает историко-правовой опыт становления и развития железнодорожного сектора в России и Европе с учетом сравнительного исследования ключевых характеристик. Ведь история российского железнодорожного дела насчитывает более полутора столетий. А спор о форме собственности, о частном или государственном (казенном) капиталовложении в строительство и эксплуатацию железнодорожных сетей - ровесник их появления на свет. Кроме того, в те, ранние времена, уже сравнивали российское и зарубежное железнодорожное дело и законодательство.

Тезис о цикличности экономической и политической истории, то есть повторения тех или иных этапов с постоянным возобновлением действия сложившихся в прошлом закономерностей и событий, давно обоснован учеными [4, ст. 5] и находит все новые подтверждения в современных реалиях. Одна из существенных причин такой повторяемости - неспособность сделать

содержательные и продуктивные выводы из истории экономического, правового, политического развития, сохранившейся, к сожалению, и в настоящее время. А историческое развитие того или иного процесса, к сожалению, часто освещено недостаточно, как и неадекватны или вообще отсутствуют выводы из него. Поэтому зачастую мы обращаемся за опытом, в том числе и правовым, в другие, более, по нашему мнению, развитые в данном направлении, государства. Априори ошибочно полагаем, что опыт этот непогрешим и подходит для применения в нашей стране, забывая при этом о богатейшей русской истории, опыт которой мог бы расставить все по своим местам.

Выставка «День Российских железных дорог» в Госдуме и была посвящена истории железнодорожного транспорта России. Вместе с тем, отечественная интеграционная политика в области железнодорожного дела обязывает ориентироваться не только в текущем положении и развитии отрасли, не только в её истории, но и в историческом развитии, тенденциях и перспективах железнодорожной отрасли европейских партнеров.

Как показывает историко-правовая наука, организация железнодорожного дела в Англии, Франции и Германии развивалась в высшей степени разнообразно. В Англии оно изначально было основано на полной гражданской свободе, частная организация железнодорожного дела во многом носит преемственный характер и обусловлена его историческим, в т.ч. государственным, развитием. Во Франции частные компании взаимодействовали с правительством при его непосредственном воздействии, на взаимовыгодных условиях концессионирования железнодорожного права в XIX – начале XX вв. с исторически обусловленной тенденцией к централизации и огосударствления железнодорожных предприятий в настоящем времени. В Германии – государственное начало было объединяющим и определяющим. Историческое развитие противостояния германского капитала и государства по вопросу контроля над железными дорогами сегодня привело к акционированию железнодорожного дела самим государством. Привнеся начала

предпринимательства в эту сферу деятельности, государство, тем не менее, не выпустило его из-под своего контроля, что также обусловлено исторической преемственностью.

Как показало исследование, исторически, как наша правовая система в области железнодорожного дела, так и сама организация процесса, тяготела к французской модели. Т.е. взаимодействие частных компаний с правительством при непосредственном воздействии последнего, на взаимовыгодных условиях концессионирования, с исторически обусловленной тенденцией к централизации и огосударствлению железнодорожных предприятий.

Споры об отношении и восприятии иностранного опыта железнодорожного дела, а также о форме собственности железных дорог в России велись давно. Это история нашей страны, которая имеет особенность повторяться в тех или иных проявлениях, что подтверждает цикличность её развития. Сравнительные преимущества частного или государственного хозяйствования в железнодорожном деле каждый раз становились очевидными на почве практических соображений и соответствовали конкретному периоду и потребностям общества и государства.

Что касается изучения опыта зарубежных стран в железнодорожной отрасли, то, конечно, это необходимо и не будет лишним. Надо лишь найти грань, за которой начинается слепое копирование методов организации и эксплуатации без учета российской специфики. «Было время, когда мы были готовы все заграничные железнодорожные порядки ставить себе в пример. Но эта мания уже понемногу проходит не только у людей, специально занимающихся железнодорожным делом, но и у публики» [2, ст. 235]. Хотелось бы, чтобы эта «мания» прошла и сегодня, как проходила она уже сто лет назад. Приватизационная практика железных дорог, например, в Англии (как, кстати, и в США вкупе с энергетическим комплексом) имеет глубокие и исторические корни. Такой уклад сложился в этом государстве с первых дней появления железнодорожного дела. И, притом, как в те далекие времена, так и сегодня, такая практика накопила слишком много отрицательных сторон. Они

также циклически повторяются, и исправить их со временем становится труднее, да и порой противоречия просто неразрешимы.

В связи с реформированием железнодорожной отрасли в России большие опасения у общественности почему-то вызывали вопросы административной централизации, как в связи с ОАО «Российские железные дороги», так и по другим вопросам. Но при политических, экономических, национальных и, в конце концов, географических особенностях это «непреложный закон» российской государственной жизни! Этот аспект также цикличен в своей эволюции. «Россия в её настоящем и прошлом есть страна по преимуществу административной централизации... централизация, как основа нашего государственного строя, и неуклонное проведение её в последующем историческом развитии этого строя составляет такую резкую особенность нашей государственной жизни и политической истории, что невольно обращает внимание даже совершенно чуждых нашим порядкам исследователей. «Во Франции, - говорит Леруа-Болье, - административная централизация возникла благодаря истории, политике, монархии. В России она возникла благодаря самой природе» [1, ст. 48, 51].

Поскольку железные дороги есть достояние России, обладающее политическим, стратегическим и экономическим значением, необходимо найти такой способ решения, который удовлетворял бы государственным и общественным интересам в этом смысле, но не нарушал бы хода свободного экономического развития. То есть в данном случае, на наш взгляд, нельзя изменять форму собственности железных дорог и ослаблять государственный контроль с одной стороны, но надо дать им развиваться в соответствии с законом рынка.

Мировая и российская историческая и современная теория и практика, имеют пример такого соотношения – институт концессии. Эта форма привлечения инвестиций, в том числе иностранных, отложена веками. В России, в железнодорожной сфере XIX в., может быть, этот опыт был не совсем удачен. Но выводы сделаны, а ошибки были исправлены еще в начале XX в. в

целом концессионная форма деятельности дает оптимальное сочетание сохранения государственной собственности и привлечения капитала для её модернизации и оптимизации. В этом смысле показателен и опыт советского НЭПа. В те времена в СССР была создана наиболее оптимальная законодательная база для регулирования концессионных отношений. Неудача в осуществлении концессионной политики заключалась в политических причинах.

Концессионная форма сотрудничества государства и частного капитала на сегодняшний день наиболее оптимальная. Частный сектор улучшает сервис, потому что его подстегивает конкуренция. А воздействие рынка заставляет совершенствоваться госструктуры. Именно оттуда должны переноситься в госсектор высокие стандарты качества, ибо здесь заинтересованы в установлении высокого уровня услуг.

Сегодня, как и на всем протяжении своего развития, железнодорожный комплекс имеет особое стратегическое значение для России. Он является связующим звеном единой экономической системы, обеспечивает стабильную деятельность промышленных предприятий, своевременный подвоз жизненно важных грузов в самые отдаленные уголки страны, а также является самым доступным транспортом для миллионов граждан.

В настоящее время деятельность ОАО РЖД, на наш взгляд, должна органично сочетать интересы государства как в политическом плане, так и в экономическом, со всей осмотрительностью действуя в поле приватизации активов. Для развития крупных инвестиционных проектов ОАО «РЖД» необходима законодательная база, учитывающая интересы всей железнодорожной отрасли, а не отдельных компаний, заявил президент РЖД на рабочем совещании в рамках проведения «Дня Российских железных дорог» в Госдуме. По его словам, существующая законодательная база не дает возможности развития некоторым крупным инфраструктурным проектам. Однако, по нашему мнению, реформа должна заключаться не только в принятии соответствующей нормативной базы, но и в моделировании

организации процесса при реализации концепций реформ и законов (выделено авт.). При этом должны фигурировать не только и исключительно экономические расчеты экспертов, а также прорабатываться вопросы стратегии, социальной политики и т.п.

Как и полторы сотни лет назад, Россия является естественным транзитным мостом между Европой и Азией, играет большую роль в увеличении международных железнодорожных перевозок между этими континентами. Основу существующих транзитных потоков, проходящих через территорию России, составляют перевозки грузов в сообщении стран Центральной Азии с Украиной, Белоруссией и Евросоюзом. Это, прежде всего, нефтяные грузы, черные металлы, химикаты, уголь, руда, зерно [5].

Учитывая транснациональный характер деятельности РЖД, необходима гармонизация и интеграция национального, европейского и международного права в данной области, что, в свою очередь, непосредственно повлияет на совершенствование международно-правовых механизмов и правовых форм мирохозяйственных связей не только национальных экономик и экономик государств Европейского Союза, но и мирового сообщества в целом. Кроме того, такая правовая политика может и должна стать эффективным превентивным инструментом для смягчения и постепенного преодоления кризисных явлений в экономике, а затем - одним из ключевых факторов экономического развития как отдельных отраслей, на примере железнодорожного дела, так и всей отечественной экономики в целом.

Литература:

1. Витте С.Ю. По поводу непреложности законов государственной жизни. – СПб., 1914. С.48, 51
2. Витте С.Ю. Принципы железнодорожных тарифов по перевозке грузов. – СПб, 1910. С.235
3. Гордеева Е.С. Взаимосвязь концентрации капитала в компаниях с государственным участием с эффективностью их деятельности и пути ее

повышения // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 34. Октябрь 2012

4. Рязанов В.Т. Экономическое развитие России. Реформы и российское хозяйство в XIX – XX вв. - СПб.: «Наука», 1998. С. 5
5. <http://inter.rzd.ru/>

СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦИВИЛИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Павлов К.В.

Особенности и факторы модернизации российской экономики

Модернизация, техническое перевооружение и прогрессивная структурная перестройка российской экономики на основе использования новейших инновационных технологий (в т.ч. нанотехнологий, биотехнологий и т.п.) являются важнейшими условиями эффективного инновационного развития страны и роста конкурентоспособности отечественной продукции. Все это позволит уменьшить зависимость уровня и темпов социально-экономического развития страны от получаемых доходов вследствие экспорта сырьевых ресурсов и действительно осуществить структурную перестройку отечественной экономики, о необходимости которой говорится уже очень давно. Важно также и то, что в результате этого улучшится имидж России, которую пока еще нередко отождествляют с сырьевым придатком развитого мира. Таким образом, в целом мировой опыт действительно свидетельствует о том, что рост инвестиций в инновационные сферы экономики способствуют ускоренному развитию народно-хозяйственного комплекса страны и повышению среднего уровня жизни населения.

При осуществлении модернизации большое значение имеет также учет региональных и отраслевых особенностей. Так, например, в республиках, которых в РФ насчитывается 21 (т.е. практически четвертая часть всех субъектов РФ), одной из важнейших форм модернизации будет являться возрождение народных промыслов, некогда развивающихся титульными нациями этих республик. В Удмуртии к такого рода промыслам относится льноводство, которое здесь интенсивно развивалось и в царский период развития страны, и на первых этапах существования советской власти. Тогда Удмуртия входила в тройку регионов, являющихся крупнейшими в стране производителями льна и изделий из него.

В послевоенный период посевые площади под лен в Удмуртии резко сократились. В настоящее время руководством республики ставится задача возрождения льноводства и постепенное доведение его объемов производства до прежних параметров. Для этих целей выделяются определенные финансовые ресурсы, в связи, с чем достаточно быстрыми темпами идет возрождение этой отрасли производства. Значительную роль здесь могут сыграть районные общества потребительской кооперации, которые в свое время оказали существенное влияние в процессе культивирования льна. В других республиках России похожая ситуация – в них можно развивать другие виды полузабытых народных промыслов, нередко называемых этноэкономикой. Таким образом, процесс модернизации экономики кроме технологического аспекта включает также этнический, социальный, экологический, этический, эстетический и иные аспекты.

Однако, несмотря на то, что о необходимости модернизации как основы роста конкурентоспособности российской экономики говорится давно, реальные результаты этого процесса еще очень далеки от требуемых стандартов. Недостаточно высокие темпы этого процесса связаны с рядом факторов, в том числе с ограниченными ресурсами и резервами модернизации. Как известно, для осуществления структурной перестройки и технического

первооружения экономики требуются значительные ресурсы: финансовые, материальные, инновационные, трудовые. Откуда их взять?

Опыт государств, эффективно модернизировавших свою экономику, свидетельствует о том, что нередко важнейшим условием успешной модернизации являются иностранные инвестиции [1, с.47]. Так, например, в коммунистический Китай уже не одно десятилетие вкладываются значительные средства из-за рубежа (только из США в общей сложности туда в последнее время поступили десятки млрд. долларов). В Чили, реформирующую свою экономику на основе монетарных принципов еще со времен правления генерала Пиночета, также поступили значительные объемы иностранных инвестиций.

В этой связи можно вспомнить о достаточно быстром послевоенном восстановлении разрушенной войной экономики ряда европейских стран вследствие финансовой помощи на основе реализации плана Маршалла. Однако в России, несмотря на предпринимаемые усилия, к сожалению, иностранные инвестиции не сыграли той роли, которую от них ожидали. В условиях мирового финансово-экономического кризиса возможности использования зарубежных инвестиций как одного из важнейших источников осуществления модернизации и структурной перестройки российской экономики еще более сократились, так как значительно уменьшились объемы имеющихся на международном финансовом рынке свободных денежных средств. Кроме того, следует иметь в виду, что использование зарубежных источников как основы модернизации народно-хозяйственного комплекса наряду с очевидными позитивными последствиями имеют и негативные.

Так, например, новые индустриальные страны – Аргентина, Бразилия и Мексика – для осуществления индустриализации и технического перевооружения своих экономик преимущественно в 70-е годы XX века осуществили займы огромных финансово-кредитных средств – в итоге каждая страна в общей сложности оказалась должна более 100 млрд. долларов, а вместе эти три государства оказались должны развитым странам более 330 млрд. долларов. Вследствие этого данные страны на протяжении последних

десятилетий являлись крупнейшими в мире должниками (а в недалеком прошлом подобная ситуация имела место и в Южной Корее), из-за чего в них нередко наблюдалась высокая инфляция, значительная девальвация национальной валюты, социально-экономическая и политическая нестабильность.

Для повышения уровня конкурентоспособности продукции и экономической эффективности российской экономики большое значение имеет также разработка теоретических проблем изучения влияния структурной перестройки и технического перевооружения производства на рост его эффективности при рыночных отношениях. Экономический рост представляет собой движение в сторону усложнения источников конкурентных преимуществ и укрепления позиций в высокоеффективных отраслях и сегментах народнохозяйственного комплекса. Данный процесс сопровождается быстрым ростом эффективности всей экономики. Уровни экономического развития различных стран можно представить в виде некоторого ряда стадий развития конкуренции. Эти стадии различаются по специфическим источникам достижения конкурентоспособности на мировом рынке, а также по видам и степени развития успешно функционирующих отраслей.

Выделяют четыре особые стадии конкурентоспособности национальной экономики, соответствующие четырем основным движущим силам, или стимулам, определяющим ее развитие в отдельные периоды времени, - это факторы производства, инвестиции, нововведения и богатство. На трех первых стадиях происходит рост конкурентоспособности национальной экономики, что, как правило, сочетается с ростом благосостояния. Четвертая стадия означает постепенное замедление роста и в конечном счете спад. В соответствии с данным подходом осуществляют классификацию отдельных стран по уровню конкурентоспособности их индустрии в мировом хозяйстве.

Ни одна страна, по существу, не миновала первую из перечисленных четырех стадий развития экономики, т.е. стадии развития конкурентоспособности на основе факторов производства. В настоящее время

на этой стадии находятся почти все развивающиеся страны, а также постсоциалистические страны (в том числе и Россия). То же самое можно сказать о некоторых странах (Канада, Австралия) с высоким уровнем благосостояния, обладающих значительными природными богатствами.

Поскольку Россия находится в настоящее время на первой стадии, охарактеризуем ее подробнее [2, с.136]. На данной стадии практически все национальные отрасли, успешно действующие на мировом рынке, достигают своих преимуществ в конкурентной борьбе почти исключительно благодаря основным факторам производства: природным ресурсам или избыточной и дешевой рабочей силе. Экономика на этой стадии весьма чувствительна к мировым экономическим кризисам и изменению валютных курсов, которые приводят к колебаниям спроса и относительных цен. Она также оказывается чрезвычайно уязвимой в случае потери имеющихся факторов и быстро меняющегося лидерства отраслей (достаточно вспомнить августовский кризис 1998 г.). Как свидетельствует мировой опыт, обладание большими запасами природных ресурсов хотя и может обеспечить высокий доход на душу населения в течение довольно продолжительного периода, однако оно не является достаточным основанием для устойчивого роста эффективности экономики. Поэтому лишь немногие страны сумели преодолеть эту первую стадию факторов производства.

На второй стадии конкурентное преимущество экономики базируется на готовности и способности национальных фирм к агрессивному инвестированию. Фирмы вкладывают средства в современное, эффективное оборудование и технологию, которое можно приобрести на мировом рынке. Инвестиции также направляются на покупку лицензий и создание совместных предприятий. Причем, нередко приобретаемые техника и технология на поколения отстают от лучших мировых образцов, так как лидеры международной конкуренции стараются не продавать технику последнего поколения. В послевоенный период на вторую стадию удалось перейти Японии и позже - Южной Корее. В экономике Тайваня, Сингапура, Испании и в

меньшей степени Бразилии присутствуют лишь некоторые признаки достижения стадии инвестиций, причем не все страны, развивающиеся в этом направлении, преуспевают.

Россия тоже пошла по этому пути, однако пока больших успехов добиться ей не удалось. Приведем некоторые факты. Хотя еще во времена горбачевской перестройки был принят закон о возможности создания совместных предприятий (СП) на территории нашей страны, в настоящее время в России в сравнительном аспекте создано относительно немного совместных предприятий. Нет и того притока иностранных инвестиций, на который рассчитывали в начале монетарной реформы. И дело не только в их небольших объемах. Поступающие из-за рубежа инвестиции в основном вкладываются не в ключевые отрасли экономики (машиностроение, сельское хозяйство, отрасли производственной инфраструктуры) и даже не в отрасли, являющиеся "полюсами" роста, а преимущественно в сырьевые отрасли и пищевые. Важно и то, что процесс привлечения иностранных инвестиций в регионы России осуществляется неравномерно. Зарубежный капитал в основном концентрируется в Центральном районе, и прежде всего в Москве и Московской области (более 70 процентов), в Западной Сибири и на Дальнем Востоке. В Уральский регион поступило около одного процента от общего объема привлеченных в страну иностранных инвестиций. В этой связи возникает вопрос, а так ли уж нам надо было выбирать этот вариант развития, тем более что наряду с определенными плюсами ему присущи и существенные недостатки. Прежде всего, это высокая внешняя государственная задолженность России.

На наш взгляд, гораздо эффективнее для России выбрать иной путь - перейти с первой сразу на третью стадию, тем более что такой опыт в мировой практике уже имеется. Хороший пример тому - Италия, где потерпели неудачу все попытки следовать инвестиционной модели развития. В послевоенный период Италия совершила скачок от первой стадии факторов сразу к третьей стадии нововведений. По темпам роста экономики она уступала только Японии.

Способность экономики избежать второй стадии инвестирования и, тем не менее, успешно развиваться требует наличия в историческом прошлом страны длительных периодов индустриальной активности, оставивших след в национальной системе образования, производственных навыках и т.п.

Но все это имело место в истории не только Италии, но и России. Достаточно сказать, что только в регионах Урала еще совсем недавно успешно развивались инновационные отрасли. Таким образом, российская экономика, опираясь на основные факторы, через определенный период может непосредственно перейти к третьей стадии нововведений, минуя вторую стадию инвестирования. Завершая рассмотрение проблемы о выборе возможных путей дальнейшего развития России, необходимо еще раз констатировать, что естественный, обычный для многих стран вариант перехода от первой стадии факторов ко второй стадии инвестирования у нас, как уже было показано, по большому счету не осуществляется. Главной причиной этого является, скорее всего, боязнь западных бизнесменов вкладывать крупные капиталы в нестабильную российскую экономику. К тому же не следует забывать, что вливания в больших масштабах инвестиций из-за рубежа обычно наряду с позитивными приводят и к негативным последствиям, прежде всего к росту внешней задолженности, бремя которой, как правило, ложится на население. В этой связи более предпочтительным является путь перехода от первой стадии факторов сразу к третьей стадии нововведений, минуя вторую стадию инвестирования (точнее, использовав лишь некоторые элементы, присущие этой стадии, т.к. полностью ее обойти не удастся), тем более что уже похожий скачок России приходилось преодолевать - процесс индустриализации в послереволюционный период, а в настоящее время в России к тому же имеется немало новейших наукоемких производств. От предложенного варианта развития особенно выиграют регионы с традиционно высоким наукоемким потенциалом.

Литература:

1. Андреев, А.В. Институциональный подход к интенсификации производства / А.В.Андреев. – Ижевск: ИжГТУ, 2004. – 186 с.
2. Павлов, К.В. Патологические процессы в экономике / К.В.Павлов. – М.: Магистр, 2009. – 461 с.

Старополов В.А.

Зарубежный и отечественный опыт использования государственно-частного партнерства в современных условиях

Аннотация: Актуальность темы объясняется, что в условиях замедления темпов роста мировой и российской экономики как никогда прежде поставлен вопрос об использовании новых подходов к обеспечению необходимых темпов экономического роста страны, решению социальных задач. Одним из важных инструментов выполнения этих задач является государственно-частное партнерство (ГЧП).

Исследуется зарубежный и отечественный опыт развития и организации ГЧП как нового самостоятельного института.

Анализируются объективные основы возникновения государственно-частного партнерства как новой ступени в развитии взаимоотношений государства и бизнеса на современном этапе и как механизма преодоления «провалов» рынка и «изъянов» государства; предоставление более качественных общественных благ и услуг населению; повышение социальной ответственности частного бизнеса; как особого элемента финансовой системы, наиболее полно отражающий характерные черты финансовой основы современной смешанной экономики.

Рассматриваются подходы к рассмотрению ГЧП как системы отношений государства и бизнеса в договорной (конкретной) форме и как конкретные проекты, реализуемые различными государственными органами и бизнесом совместно или только частными компаниями на объектах государственной и муниципальной собственности. Общественный сектор и инфраструктура характеризуются как приоритетные сферы взаимодействия государства с частным бизнесом, как на федеральном, региональном так и местном уровнях.

Представлены основные подходы к теоретическому осмыслению сущности и содержания государственно-частного партнерства как экономической категории позволяющей реализовать потенциал частнопредпринимательской инициативы, с одной стороны, и сохранить контрольные функции государства в социально значимых секторах экономике - с другой. При этом, в отличие от приватизации как формы возмездной передачи государственной собственности юридическим и физическим лицам, в партнерствах право собственности сохраняется за государством.

Определены основные признаки ГЧП, позволяющие охарактеризовать его как особую форму взаимодействия государства и частного бизнеса, реализующую заинтересованность всех участников проектов ГЧП. Государство в том, что оно частично перекладывает бремя несения расходов по инвестированию на частный сектор; сохраняет социально-значимые объекты в государственной и муниципальной собственности. Частный бизнес получает в долговременное управление государственные активы на льготных условиях; снижает риски вложений инвестиций за счет получения государственных гарантий. Общество получает возможность получать государственные услуги более высокого качества.

Раскрываются сущность и особенности наиболее распространенных форм реализации государственно-частного партнерства, используемых в мировой и отечественной практике: контракты на управление и арендные договоры; концессии; проекты, предполагающие строительство «под ключ»; совместные предприятия.

Исследованы основные условия формирования и развития в современной экономике института ГЧП, потенциальные риски каждого участника проектов ГЧП: наличие политической и институциональной основы поддержки; справедливое распределение возможностей и рисков всех участников ГЧП; преодоление противоречий между общественными и частными интересами; создание благоприятного образа ГЧП; сохранение ведущей роли государства в проектах ГЧП. Обосновываются предпосылки успешного развития государственно-частного партнерства в российской экономике, позволяющие раскрыть мощный потенциал ГЧП, направить его на решение проблем перехода России на инновационный путь развития, успешное функционирование как общественного, так и частного секторов российской экономики.

Ключевые слова: государственный (общественный) сектор, частный сектор, смешанная экономика, «провалы» рынка; «изъяны» государства; общественное благо (услуга); государственно-частное партнерство (ГЧП); мировой опыт и отечественная практика ГЧП; ГЧП как особая система отношений государства и бизнеса; ГЧП как экономическая категория реализующей как потенциал частнопредпринимательской инициативы и сохраняющей контрольные функции государства в социально значимых секторах экономики.

Признаки ГЧП, как особой формы взаимодействия государства и частного бизнеса. Выгоды государства, частного бизнеса и общества от проектов ГЧП. Потенциальные риски государства, частного бизнеса, граждан и общества при реализации проектов ГЧП; ассиметричные информационные потоки; нечестные намерения частных партнеров; передача рисков госсектору; политический и юридический риск; экономический и финансовый риск; слабость демократического контроля, недостаток социальной справедливости.

Условия развития ГЧП: институциональная среда ГЧП; политическая среда ГЧП; общественные интересы, частные интересы, ведущая роль государства в проектах ГЧП; финансовая база ГЧП; государственная и

муниципальная собственность; социальная ответственность участников проектов ГЧП.

Формы ГЧП: контракты на управление и арендные договоры; концессии; проекты, предполагающие строительство «под ключ»; совместные предприятия.

Потенциал ГЧП в российской экономике.

В мировой, в том числе и российской экономике, наблюдается замедление темпов экономического развития. Сегодня, как никогда прежде, поставлен принципиальный вопрос об использовании новых подходов к обеспечению необходимых темпов экономического роста страны, решению социальных задач. При этом среди основных инструментов для повышения деловой активности в тех отраслях, сферах, субъектах, где у государства не хватает средств и возможностей качественно выполнять свои публичные функции все более актуализируется использование государственно-частного партнерства (ГЧП) как стратегического ресурса устойчивого развития экономики и роста ее конкурентоспособности.

Термин «государственно-частное партнерство» (Public-Private Partnership, PPP) появился в начале 80-х годов XX в. для характеристики особых отношений между государством и частным сектором. Как правило, эти отношения складывались и развивались в сфере производственной и социальной инфраструктуры. Это касалось автомобильных и железных дорог, аэропортов, морских портов, энергетических сетей, коммунального хозяйства, телекоммуникаций, объектов образования, здравоохранения и культуры.

В современных условиях многие страны активно используют практику ГЧП как одну из наиболее эффективных форм финансирования государственных проектов. Согласно данным отчета Лондонской международной финансовой службы за 2003 г. проекты на основе ГЧП разрабатывались в 60 странах мира [5, ст. 36]. По оценкам Всемирного банка в 1990-2009 гг. только в развивающихся странах выполнялось более 4,5 тыс. проектов ГЧП с объемом привлеченных инвестиций в 1,5 трлн. долл. [2, ст. 47].

В США кооперация властей и представителей частного бизнеса особенно широко распространена и приветствуется на муниципальном уровне государственной иерархии. По данным Национального совета по государственно-частному партнерству в США из 65 базовых видов деятельности муниципальных властей (водопровод, канализация, школьное образование, эксплуатация парковок, уборка мусора и т.д.) средний город использует коммерческие фирмы при исполнении 23-х, что позволяет местным властям экономить от 20 до 50% бюджетных средств ежегодно [5 ст. 40-41].

Безусловным лидером по применению ГЧП является Великобритания, где в 1992 г. с целью предоставления более эффективных общественных услуг высокого качества специальным законом была основана «Частная Финансовая Инициатива» (PFI).

Она заключается в том, что частный сектор строит объекты с использованием собственных ресурсов, затем эксплуатирует их в течение определенного времени, получая от этого доход. Доход может быть либо от непосредственной эксплуатации данного объекта, либо в виде платежей от государства. Переход к масштабному применению партнерских форм управления государственной собственностью в Великобритании вызвал существенные изменения в институциональной среде государственного аппарата и частного бизнеса.

Для проработки различных аспектов ГЧП правительство и ведомства стали создавать консультационные и иные компании, а также контролирующие организации. В последние годы в Соединенном Королевстве ежегодно заключается до 80 новых соглашений. По данным британского правительства такие проекты обеспечивают 17% экономии для бюджета страны [5 ст. 39-40].

Франция обладает давними традициями государственно-частного партнерства, включающими в себя деятельность Сообществ Смешанной Экономики (SEM) и предоставление концессий. Характеристикой SEM является то, что государственный сектор и местные власти, в частности, согласно законодательству, должны иметь большую долю в составе активов

SEM и таким образом играть превалирующую роль в управлении ими. SEM осуществляет свою деятельность на основе заключаемого с местными властями соответствующего договора.

Проекты ГЧП получили широкое распространение во многих странах Европейского союза. В 2003 г. в ЕС был принят закон о государственно-частном партнерстве. Более 30% всех услуг, предоставляемых межнациональным правительством ЕС, генерируется через ГЧП проекты. Всего, начиная с 1990 г., в проекты ГЧП в Европе было вложено более 300 млрд. евро [7].

На современном этапе практика ГЧП получила широкое распространение в Канаде, Австралии, Республике Корея, Китае, Японии и других странах мире. Из стран СНГ законы о ГЧП приняты в Украине, Молдове, Кыргызстане. В других существуют отдельные акты, регулирующие различные формы ГЧП.

В последние годы понятие «государственно-частное партнерство» стало активно использоваться и в России. Первым законом, регулирующим ГЧП, стал Федеральный закон от 21.07.2005 г. №115-ФЗ «О концессионных соглашениях». В настоящее время законодательство о ГЧП принято в 69 субъектах РФ, прошел первое чтение в Государственной Думе Федеральный Закон «Об основах государственно-частного партнерства в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [6]. В ряде министерств и ведомств созданы специальные советы по вопросам развития государственно-частного партнерства, при комитете Государственной Думы по вопросам собственности действует совет по законодательству в этой сфере. Во Внешэкономбанке и Международном фонде технологий и инвестиций имеются центры ГЧП. В структуре Российского союза промышленников и предпринимателей организован комитет по государственно-частному партнерству и инвестиционной политике. В 2009 г. были создана негосударственная, некоммерческая организация (НП «Центр развития ГЧП») для координации органов государственной власти, органов местного самоуправления, делового и

экспертного сообщества при осуществлении деятельности, связанной с реализацией проектов ГЧП. Возникло множество юридических и консалтинговых фирм, оказывающих услуги при заключении договоров о государственно-частном партнерстве.

В настоящее время в России реализуется более 300 проектов ГЧП, затрагивающих сферы ЖКХ, здравоохранения и образования физкультуры и спорта, индустриальных парков, транспортной инфраструктуры. На эти цели только из Федерального бюджета было направлено в 2013 г. 18,3 млрд. рублей, в 2014 г. планируется направить 14,5 млрд. рублей, а в 2015 г. - 13,6 млрд. рублей [13].

Один из важнейших инструментов ГЧП - Инвестиционный Фонд РФ, созданный в 2006 г. С момента создания Фонда государственную поддержку получили 16 проектов, имеющих общегосударственное значение и 34 региональных инвестиционных проектов. Их общая стоимость составляет более 1 трлн. 244 млрд. рублей [11].

Важнейшую роль в реализации крупных инфраструктурных инвестиционных проектов играет «Банк развития и внешнеэкономической деятельности («Внешэкономбанк»). В общем объеме портфеля проектов, финансируемых банком, доля проектов ГЧП составляет 30% [7].

Большая работа по разработке и внедрению проектов ГЧП проводится на региональном уровне, в том числе и в социальной сфере.

Например, правительство г. Москвы обозначило три приоритета в привлечении частных инвестиций в объекты социальной сферы: здравоохранение, образование и объекты культурного наследия.

В числе проектов в сфере здравоохранения: строительство 12 поликлиник за счет внебюджетных источников на условиях концессии; реконструкция 63-й городской больницы и создание на ее основе медицинского центра мирового уровня (по расчетам расходы инвестора на реконструкцию составят 4,37 млрд. рублей); проект «Доктор рядом», предусматривающий открытие на первых

этажах жилых домов 200 частных терапевтических кабинетов, которые будут лечить москвичей бесплатно (по ОМС).

В области образования приоритет отдается строительству детских дошкольных учреждений. В рамках этой программы на аукцион будут выставлены 31 объект недвижимости. Город готов передавать в аренду на 49 лет недвижимость и землю для создания дошкольных образовательных учреждений. После начала работы таких детских садов предусмотрено снижение ставки аренды до 1 руб. за 1 кв.м. в год (при условии, что доля московских детей будет составлять не менее 80% от общего числа воспитанников частной образовательной организации).

В области культурного наследия прорабатывается возможность создания Артквартала общей площадью 370 га; реконструкция кинотеатров в составе современных мультиплексов с привлечением внебюджетных средств и благоустройство парковых зон [9].

Международный и отечественный опыт убедительно свидетельствует об оформлении ГЧП как нового самостоятельного института. Поэтому представляется важным проанализировать условия возникновения государственно-частного партнерства, рассмотреть его экономическую сущность, механизмы и формы реализации; отличительные признаки ГЧП как новой ступени в развитии взаимоотношений государства и бизнеса на современном этапе.

Для большинства современных стран характерна смешанная экономика, в которой взаимодействуют частный и государственный секторы. Свобода частной экономической деятельности открывает широкие возможности для проявления личной инициативы, новаторства, риска, повышения эффективности хозяйствования. Свободная конкуренция, присущая рынку, ведет к повышению производительности труда, создает благоприятные предпосылки для научно-технического, экономического, общественного прогресса в целом и является мощной движущей силой экономического роста.

Вместе с тем рыночный механизм при всех своих преимуществах не в состоянии обеспечить производство общественных благ и услуг; порождает негативные внешние эффекты (экстерналии) хозяйственной деятельности; неполноту информации о потребительских свойствах товаров и услуг; возникновение монополий, ограничивающих конкуренцию, как главной отличительной черты рынка. В силу этого возникают «провалы» рынка – как неспособность рынка эффективно использовать ресурсы. Такая несостоятельность рынка в решении ряда проблем обуславливает необходимость возникновения общественного (государственного) сектора. С точки зрения теории экономики общественного сектора деятельность государства целесообразна в зонах «провалов» рынка, прежде всего в производстве общественных благ и услуг.

Общественное благо по своим свойствам представляет собой полную противоположность частному товару, т.е. оно, во-первых, неделимо; и, во-вторых, не исключаемо из потребления.

При таких обстоятельствах поставщик общественного товара не в состоянии обособить свои взаимоотношения с каждым из потребителей. Отсюда следует, что рынок общественных благ лишен механизма саморегулирования. Поскольку каждый получает выгоды от национальной обороны, уменьшения шума, задымленности, профилактики инфекционных заболеваний и т.п., то все заинтересованы в том, чтобы эти работы финансировались за счет уплаченных налогов. Этим вынуждено и обязано заниматься государство как социальный институт: оно имеет право и возможность через налоговую систему накапливать в бюджете необходимые средства и использовать их на финансирование производства общественных благ. В этом случае производство общественных благ получает относительно надежный источник финансирования.

В современной экономике, обремененной известными ограничениями по объему использования бюджетных средств, по оптимизации налоговой нагрузки, по превышению пределов государственного заимствования, наряду с

проблемой повышения финансового потенциала государства, остро встает проблема формирования эффективной системы финансирования сферы производства общественных благ. Управление этой сферой государственными организациями не улучшает положения, а зачастую, наоборот, ухудшают его. Таким образом, деятельность государства, направленная на исправление провалов рынка, сама оказывается далека от совершенства: к «провалам рынка» добавляются «провалы государства» - неспособность обеспечить эффективное распределение ресурсов и доходов в соответствии с принятыми в данном обществе представлениями о справедливости [16, ст. 120].

Наиболее перспективным способом устранения «провалов государства» является применение механизмов рыночного типа или отдельных элементов рыночных отношений. Использование знаний, опыта и навыков частного предпринимательства, а, в некоторых случаях, и финансовых ресурсов, в качестве вложений в недостаточно прибыльные и непривлекательные для частного капитала (в силу высокой капиталоемкости и длительных сроков окупаемости), но социально значимые для общества отрасли при управлении важнейшими объектами жизнеобеспечения, возможно на условиях взаимодействия государственного и частного секторов в форме государственно-частного партнерства.

Вместе с тем, в современных условиях нельзя не учитывать также и перемен происходящих в сфере собственно публичных предпочтений общества.

С ростом уровня жизни, образовательного и культурного уровня населения изменяется характер реализации традиционных публичных товаров и услуг. Ряд классических публичных благ - образование, здравоохранение, жилищно-коммунальные услуги, культура - население предпочитает полностью или частично оплачивать самостоятельно, то есть рассматривает их как частные блага. В этой связи суверенитет государства перемещается с проблемы обеспечения общественными благами как таковыми в сторону гарантирования их достаточности и надлежащего качества.

Кроме того, изменились и сами сектора национальной экономики. Так, в частном секторе появились и стали быстро развиваться практики социальной корпоративной ответственности, тогда как в государственном секторе переговоры стали все чаще предварять, а в некоторых случаях замещать приказы и директивы. В результате ставится задача реформирования управления, как в частном секторе, так и в государственном, идущая от потребностей адаптации стран к глобальной экономике, развитию информационных технологий и растущему давлению со стороны потребителей, заинтересованных в качественных продуктах и услугах.

Эти изменения и отражает государственно-частное партнерство, которое формируется и развивается как особый сектор социально-экономической структуры, а также особый элемент финансовой системы, наиболее полно отражающий характерные черты финансовой основы современной смешанной экономики.

Государственно-частное партнерство понимается, как правило, в двух смыслах. В теоретическом контексте - это система отношений государства и бизнеса в договорной (контрактной) форме, которая широко используется в качестве инструмента национального, международного, регионального, городского, муниципального экономического и социального развития и планирования. С практической точки зрения, это конкретные проекты, реализуемые различными государственными органами и бизнесом совместно или только частными компаниями на объектах государственной и муниципальной собственности [2, ст. 43].

Российские исследователи используют различные термины для обозначения партнерства государства и бизнеса: в одних работах оно выступает как «государственно-частное» - ГЧП, а в других, как «частно - государственное» - ЧГП [4, ст. 18-27]. Применение первого термина считается более правильным, потому что подчеркивает особое положение государства в партнерстве с бизнесом, как принципала (от лат. Principals – главный) – физическое или юридическое лицо, уполномочивающее другое лицо

действовать в качестве своего агента. Это оправдано особой законотворческой ролью государства как регулятора экономических процессов, определяющего правовые рамки деятельности субъектов частного бизнеса, а также и ответственностью государства в тех сферах экономики, где государственно-частное партнерство развивается - как правило, в общественном секторе, в инфраструктурных отраслях, в социальной сфере. При этом под термином «государство» понимаются федеральные (национальные), региональные и муниципальные органы управления [10, ст. 144-145].

Поэтому государство и частная компания никогда не будут равны, так как базовые отношения собственности в проектах ГЧП не изменяются, сколь бы не велика была роль частного сектора в качестве инвестора, менеджера или оператора.

Существует много различных определений ГЧП. Наиболее общее из них дает Всемирный банк: «ГЧП - это соглашения между публичной и частной сторонами по поводу производства и оказания инфраструктурных услуг, заключаемые с целью привлечения дополнительных инвестиций и, что еще более важно, как средство повышения эффективности бюджетного финансирования» [3, ст. 13].

В зеленой книге «Государственно-частное партнерство и законодательство Сообщества по государственным контрактам и концессиям» опубликованной в ЕС в 2004 г. - под ним понимаются формы кооперации между общественными властями и бизнесом, которые служат цели обеспечения финансирования, строительства, модернизации, управления, эксплуатации инфраструктуры или оказания услуг [2, ст. 45].

В отдельных странах ЕС существуют свои definizioni государственно-частного партнерства. В Великобритании, где ГЧП получило довольно широкое распространение, эта форма хозяйствования определяется как «ключевой элемент стратегии правительства по обеспечению современного, высококачественного коммунального обслуживания и повышению конкурентоспособности страны. Государственно-частные партнерства имеют

широкий диапазон бизнес-структур и форм товарищества: от «частной финансовой инициативы» до совместных предприятий и концессий, аутсорсинга, продажи части акций принадлежащих государству предприятиях, осуществляющих коммерческую деятельность» [3, ст. 14-15].

В проекте федерального закона РФ «Об основах государственно-частного партнерства в Российской Федерации» ГЧП - юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, осуществляемое на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, которое заключено по результатам конкурсных процедур, в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения доступности и повышения качества товаров, работ, услуг [15].

В российской литературе последних лет приводятся различные трактовки ГЧП, например, такая: «Государственно-частное партнерство - это правовой механизм согласования интересов и обеспечения равноправия государства и бизнеса в рамках реализации экономических проектов, направленных на достижения целей государственного управления» [1, ст. 27]. Определение стало бы более корректным, если бы не содержало указаний на «равноправие» государства и бизнеса, поскольку равноправие сторон в контрактах ГЧП является не безусловным и неоднозначно трактуется в законодательстве и судебной практике различных стран. Наиболее полно сущность государственно - частного партнерства раскрыта одним из первых российских исследователей ГЧП - В.Г. Варнавским: «Государственно - частное партнерство представляет собой юридически оформленную (как правило, на фиксированный срок), предполагающую соинвестирование и разделение рисков систему отношений между государством и муниципальными образованиями, с одной стороны, и гражданами и юридическими лицами - с другой, предметом которой выступают объекты государственной и/или муниципальной собственности, а также услуги, исполняемые и оказываемые государственными и муниципальными органами, организациями, учреждениями и предприятиями» [2, ст. 46].

При всем разнообразии определений государственно-частного партнерства можно выделить ряд общих характеристик, отличающих его проекты от других форм взаимодействия государства и частного бизнеса.

Во-первых, предметом ГЧП является государственная и муниципальная собственность, а также услуги, оказываемые государством, муниципальными органами власти и бюджетными организациями.

Во-вторых, наличие тесного партнерства участников (субъектов) ГЧП, целью которого является максимально эффективное использование имеющихся ресурсов, для социально-экономического развития, предоставление высокого качества услуг государства, общественных благ, социально значимых проектов.

В-третьих, государственно-частное партнерство оформляется специальным договором (соглашением, контрактом) между государством и участниками со стороны частного сектора. Проект ГЧП осуществляется в течение определенного в договоре срока, в ряде случаев достаточно длительного (от 10 до 20 и более лет). При этом временная ограниченность должна четко соблюдаться: проекты обычно создаются под конкретный объект (порт, дорога, объекты социальной инфраструктуры: школа, больница, детский сад и т.п.), который должен быть завершен к определенному сроку.

В-четвертых, специфические формы финансирования проектов: за счет частных инвестиций, дополненных государственными финансовыми ресурсами (нередко значительными), или же совместное инвестирование нескольких участников.

В-пятых, особые формы распределения ответственности между партнерами: государство устанавливает цели проекта с позиций интересов общества и определяет стоимостные и качественные параметры, осуществляет мониторинг за реализацией проектов, а частный партнер берет на себя оперативную деятельность на разных стадиях проекта - разработка, финансирование, строительство и эксплуатация, управление, реализация услуг потребителям; разделение рисков между участниками соглашения на основе соответствующих договоренностей сторон. Особенностью ГЧП проектов

является то, что решение конкретной задачи возлагается на того партнера, который может сделать это с наибольшей эффективностью. Чем большее значение имеет объект партнерства (общественное благо (услуга), тем ниже должны быть рыночные риски, связанные с ее оказанием, тем больше будет влияние государства. Это объясняется тем, что частный бизнес более склонен к риску, чем государство. Но очень часто увеличение риска у частного сектора ведет к учету его вознаграждения в стоимости товаров и услуг. Поэтому, в том случае, когда государство заинтересовано в предоставлении каких-либо общественных благ по регулируемым ценам оно вынуждено отказаться от передачи права на капитальную стоимость частной компании ввиду стратегической важности объекта, высокого уровня положительных или отрицательных внешних эффектов, возникающих от его использования.

Государство чаще всего передает частному бизнесу риски, связанные с планированием, строительством, финансированием, и управлением текущей деятельностью того или иного объекта. В то же время государство страхует частный бизнес не только от политических рисков, но и от экономических.

Таким образом, все вышеперечисленные признаки ГЧП, позволяют охарактеризовать его как особую форму взаимодействия государства и частного бизнеса.

В чем же состоит привлекательность ГЧП для всех участвующих сторон, обусловившая его быстрое распространение по странам мира? Заинтересованность государства в ГЧП связана с тем, что во-первых, оно частично перекладывает бремя несения расходов по инвестированию и содержанию своего имущество на частный сектор; во-вторых, пользуется результатами более эффективного управления своей собственностью; в-третьих, сохраняет социально значимые объекты в государственной собственности и под своим контролем; в-четвертых, пользуется привнесенными в работу объектов государственной собственности организационным опытом, знаниями, ноу-хаяу, результатами творческой предпринимательской инициативы.

В свою очередь частный бизнес, во-первых, получает в долговременное управление государственные активы, как правило, на льготных условиях; во-вторых, снижает риски вложения инвестиций за счет получения различных государственных гарантий, в том числе гарантий определенного уровня доходности; в-третьих, получает возможности расширения за счет привлечения под государственные гарантии большего объема финансовых ресурсов из бюджетов различного уровня, специализированных финансовых институтов развития, а также из банковского и реального секторов экономики; в-четвертых, как результат, имеет возможность повышения капитализации компании и в целом престижа фирмы.

Помимо ощутимых выгод для партнеров общество в целом также является бенефициаром (выгодоприобретателем) в случае реализации государственного партнерства, а именно: во-первых, повышается качество оказываемых государством услуг; во-вторых, снижаются цены на государственные услуги; в-третьих, расширяются возможности для решения острых социальных проблем за счет сэкономленных и высвободившихся финансовых (бюджетных) ресурсов.

Как экономическая категория государственно-частное партнерство представляет собой особую систему экономических отношений, формирующихся между государством и хозяйствующими субъектами по поводу использования в течение длительного периода и на возвратной основе ресурсов частного сектора (финансовых, технических и управленческих) для создания или модернизации общественной инфраструктуры, оказания общественных услуг, а также для развития других сфер, затрагивающих общенациональные интересы.

Существуют два крайних подхода к трактовке категории государственно-частного партнерства. Согласно одному из них, ГЧП идентифицируется с приватизацией и рассматривается как особая ее форма - косвенная приватизация. Данный подход учитывает масштабность участия частных компаний в реализации правомочий собственности, передаваемых им в рамках

проектов от государства: финансирование, проектирование, строительство, владение и эксплуатация государственных предприятий.

В соответствии с другим подходом партнерства находятся на границе государственного и частного секторов, не являясь ни приватизированными, ни национализированными институтами. Это своего рода «третий путь», позволяющий использовать политические по сути формы улучшения предоставления населению общественных (публичных) благ.

Наиболее конструктивной следует признать трактовку ГЧП как полноценной замены приватизационных программ, позволяющей реализовать потенциал частнопредпринимательской инициативы, с одной стороны, и сохранить контрольные функции государства в социально значимых секторах экономики - с другой. При этом, в отличие от приватизации как формы возмездной передачи государственной собственности юридическим и физическим лицам, в партнерствах право собственности сохраняется за государством [8, ст. 63].

В равной степени не считается ГЧП и частное предприятие, заключившее с властью стандартный контракт на поставку социально-значимой продукции или услуг. Так, в «Практическом руководстве по вопросам эффективного управления в сфере государственно - частного партнерства», подготовленного Европейской экономической комиссией ООН подчеркивается, что «ГЧП отличается от систем государственных закупок. Закупка государственным сектором предполагает приобретение, лизинг, аренду товаров или услуг государством, региональными или местными властями. Закупки применяются для приобретения простых товаров или необходимых услуг, а также для использования возможности выбрать из множества поставщиков наиболее эффективного для экономии расходов. ГЧП представляет собой нечто более долгосрочное, затратное и сложное с точки зрения финансовых механизмов. Часто ГЧП получает право эксплуатации по истечении срока контракта, право взимания платы с потребителей и определения ключевых сфер

ответственности, например, проектирование, строительство, финансирование, техническая и коммерческая эксплуатация, обслуживание и т.д.» [14, ст. 5-6].

Основным признаком государственно-частного партнерства является участие в публично - частной кооперационной цепочке по созданию добавленной стоимости. В свою очередь, процесс ее создания в значительной степени определяется характером перераспределения задач и рисков между государственным и частным партнерами. При этом каждый партнер принимает на себя те задачи и ответственность, которые он может обеспечить с лучшим качеством и эффективностью. Это и есть синергический потенциал партнерства.

Формы ГЧП могут быть самыми разнообразными. В зарубежной и отечественной литературе можно найти множество разновидностей, форм, типов и видов партнерства государства и бизнеса в хозяйственной сфере. Наиболее обоснованной и широко используемой в мировой практике стала классификация проектов ГЧП, разработанная Всемирным банком. Согласно ей выделяются четыре категории ГЧП:

Контракты на управление и арендные договоры;

Концессии;

Проекты, предполагающие новое строительство «под ключ»;

Совместные предприятия.

Контракты на управление и арендные договоры. При заключении таких контрактов частная компания получает госсобственность в управление или в аренду на фиксированный срок. При этом инвестиции осуществляет государство. В контракте управления риски несет государство, в арендном договоре операционный риск ложится на частную компанию.

Концессия. В этом случае правительство предоставляет частной компании (концессионеру) правомочия владения и пользования существующим объектом за плату и, как правило, с условием возврата. В то время как государственной стороне принадлежит право собственности на объект, частный сектор сохраняет за собой права на все усовершенствования, проведенные в

концессионный период. Частная компания несет операционные и инвестиционные риски. Выделяются следующие наиболее популярные виды концессий: восстановление (реконструкция, модернизация) – эксплуатация-передача (rehabilitation-operate-transfer); восстановление-аренда-передача (rehabilitation-lease-transfer); строительство-эксплуатация-передача (build-operate-transfer).

Строительство с нулевого цикла «под ключ». Выделяются следующие типы таких контрактов.

BOOT (англ. Build, Own, Operate, Transfer – строительство, владение, эксплуатация/управление, передача). Частный партнер получает правомочие не только пользования, но и владения объектом в течение срока соглашения, по истечении которого он передается власти. При обратном BOOT власть финансирует и возводит инфраструктурный объект, а затем передает его в доверительное управление частному партнеру с правом для последнего выкупить его в свою собственность;

BTO (англ. Build, Transfer, Operate – строительство, передача, эксплуатация/ управление). Данный механизм предполагает передачу объекта власти сразу по завершении строительства. После приема государством он переходит в пользование частного партнера. Но без передачи права владения;

BOO (англ. Build, Own, Operate – строительство, владение, эксплуатация/управление): созданный объект по истечении срока соглашения не передается власти, а остается в распоряжении инвестора;

BOMT (англ. Build, Operate, Maintain, Transfer – строительство, эксплуатация/управление, обслуживание, передача). При использовании данного механизма специальный акцент делается на ответственности частного партнера за содержание и текущий ремонт сооруженных им инфраструктурных объектов;

DBOOT (англ. Design, Build, Own, Operate, Transfer - проектирование, строительство, владение, эксплуатация/управление, передача). Особенность соглашений данного типа состоит в ответственности частного партнера не

только за строительство инфраструктурного объекта, но и за его проектирование. В случае соглашений типа DBFO (англ. Design, Build, Finance, Operate - проектирование, строительство, финансирование, эксплуатация/управление) помимо ответственности частного партнера за проектирование специально оговаривается его ответственность за финансирование строительства инфраструктурных объектов.

Совместные предприятия - распространенная форма партнерства государства и частного бизнеса. В зависимости от структуры и характера совместного капитала они могут быть либо акционерными обществами, либо совместными предприятиями с долевым участием сторон. В качестве акционеров в АО могут выступать органы государства и частные инвесторы. Возможности частного партнера в принятии самостоятельных решений определяются, как правило, долей в акционерном капитале. Риски сторон также распределяются в зависимости от ее величины. Существенная особенность совместных предприятий любого типа - постоянное участие государства в текущей производственной, административно - хозяйственной и инвестиционной деятельности [2, ст. 46-47], [12, ст. 38-39].

Конкретные формы проектов ГЧП создают основу для взаимовыгодного и ответственного распределения правомочий сторон не ущемляющего интересы каждой из них. Однако возможные преимущества не реализуются сами собой. Мировой и отечественный опыт позволяет выделить ряд условий, выполнение которых определяет успехи в развитии ГЧП в современной системе экономических отношений:

- наличие политической и институциональной основы поддержки проектов ГЧП (запрашиваемая частными инвесторами премия за риск будет ниже, если гарантирована последовательная политика государства);
- стабильная политико-правовая среда (обычно ГЧП построено на сложных правовых и договорных отношениях, в которых существует множество сторон, что приводит к большому росту транзакционных издержек). Для

снижения этих затрат необходимо создание общей системы правил, содержащих типовые договоры и упрощение правовой системы в целом.

Так, в Великобритании есть образцы договоров, предложенных государством, нужно только согласование отдельных параметров:

- справедливое распределение возможностей и рисков, которое изменяется в зависимости от сектора экономики, состояния рынка и местных рамочных условий. Если частный инвестор несет большую часть рисков по проекту, то государство имеет ограниченное право вмешиваться в выполнение проекта или только контролирует его;
- преодоление противоречий между общественными и частными интересами в государственно-частном партнерстве. В союзе государства в лице его различных субъектов и бизнеса неизбежно проявляется противоречие между общественными и частными интересами, обеспечением общественных благ и получением прибыли. Как будет разрешаться это противоречие, как повлияют партнерства на социально-экономические отношения в стране, регионе, городе, какие социально-экономические последствия ожидает общество в результате передачи частному сектору отдельных видов производства благ и услуг, традиционно относящихся к сферам государственной ответственности - зависит от степени зрелости гражданского общества, силы государства, развитости общественных институтов контроля за деятельностью государственного аппарата, прозрачности партнерского взаимодействия;
- создание благоприятного образа ЧГП путем распространения адекватной информации о партнерстве для формирования благоприятного образа ЧГП у лиц, принимающих решения о выделении государственных инвестиций;
- сохранение ведущей роли государства в организации программ и проектов ГЧП. Именно государство является инициатором подавляющего большинства проектов ГЧП, их главным действующим лицом и доминантой. Целью государства в ГЧП является обеспечение

общественного интереса, выраженного в некой интегральной форме по лучшему обеспечению населения общественными благами и услугами, а не выгода отдельных субъектов хозяйственной деятельности [3, ст.19-20].

Мировая практика применения ГЧП убедительно свидетельствует о том, что ГЧП сложный механизм, который имеет определенные недостатки и риски. Основными потенциальными рисками и недостатками ГЧП являются:

Для государственного сектора:

- асимметричные информационные потоки – частные партнеры обладают лучшим знанием рынка и выгодных инвестиционных возможностей, нежели государственный сектор; кроме того, известна более высокая компетенция частных партнеров относительно выполнения проектов; дефицит этого составляет большое неудобство для государственного сектора;
- нечестные намерения частного партнера - нельзя гарантировать, что частные партнеры будут действовать в соответствии с условиями договора, особенно когда государственный сектор отдает существенную часть управления партнерством в руки частного партнера; поэтому если государственный сектор уже связан схемой сотрудничества, он уязвим для любых возможных нечестных намерений со стороны частного партнера, ибо последний может попытаться воспользоваться возможностями государственного сектора;
- опасность передачи рисков государственному сектору - государственно-частное партнерство может привести к краткосрочному сокращению финансового давления на государственные бюджеты, однако опасность, что проектный риск будет передан обратно, остается высокой. Причем это довольно большой риск, поскольку государственный сектор несет соответствующую ответственность за проект, и если проект потерпит неудачу, то государственный сектор не сможет легко оставить финансовые последствия частным партнерам, если это приведет к завершению проекта со всеми отрицательными политическими последствиями. Государственный сектор вынужден действовать практически, то есть переносить часть бремени

финансирования проекта с пользователей инфраструктуры или услуг на налогоплательщиков; в таких случаях не может сформироваться потенциал для инноваций и развития в государственном секторе.

Для частного бизнеса:

- политический и юридический риск – это категория рисков касается возможных изменений в правительственной политике, неблагоприятных или непостоянных рыночных условий, неспособности или отказа государственного сектора выполнить условия договора; это также может касаться изменений в налоговом законодательстве или принятия мер, имеющих неблагоприятные последствия для частных партнеров (особенно ярко это проявляется, если существует конкурирующая инфраструктура, например, дублирующая автодорога с бесплатным проездом);
- технические риски, касающиеся строительства и использования инфраструктуры, – эта категория рисков охватывает различные компоненты: неожиданные технические проблемы на стадии реализации проектов, неопределенно сформулированные условия окружающей среды, ситуации опоздания к крайнему сроку, превышающие прогнозы затраты, прерывание сервисного обслуживания и так далее;
- экономический и финансовый риск – это категория риска относится прежде всего к степени инфляции и к изменению курсов обмена валют (валютные займы и валюта, связанные с доходами пользователей); также необходимо включить в эту категорию факторы, отражающие состояние экономики;
- коммерческий риск - объединяет объем потоков пользователей и уровень пользовательских платежей (тарифов); в случае с автострадами это, с одной стороны, потоки движения, с другой стороны, уровень платы за проезд; эти два фактора являются взаимозависимыми и, они должны рассматриваться в общем контексте экономики и общества, ибо покупательская способность потенциальных пользователей и привлекательность для граждан играют ключевую роль в деле получения платы за пользование;

– риск форс-мажора - этой категории рисков нельзя ни ожидать, ни избежать; это связано и с естественными бедствиями, социальными беспорядками и войнами, а в наше веке существенное влияние могут оказывать террористические акты, которые могут препятствовать (или мешать) совершенствованию проектов развития инфраструктуры, услуг и другой экономической деятельности.

Для граждан и общества:

– недостаток демократического контроля и участия - существует риск, что после передачи проекта и процесса принятия решения по ним от государственной администрации частным компаниям важные политические решения будут приниматься и осуществляться в рамках нетранспарентных структур теневых администраций, имеющих низкий уровень демократической законности, что в конечном счете может закончиться гибридной экономикой, механизмы распределения и функционирования которой остаются в значительной мере «непролеживаемыми»;

– недостаток социальной справедливости - в зарубежных странах в отношении социального правосудия часто появляется критика, что государственно-частное партнерство приносит пользу, прежде всего, социальной элите, то есть гражданам со сверхвысокой покупательской способностью; более бедные слои населения обычно испытывают трудности в плане доступа к инфраструктуре и услугам, предлагаемыми рыночной экономикой.

Россия находится на начальном этапе развития ГЧП. Очевидно, что взаимодействие государства и бизнеса является важной основой развития современной рыночной экономики, причем именно от готовности государства взаимодействовать с бизнесом в сложных посткризисных условиях зависит успешная реализация потенциала государственно-частного партнерства.

Важнейшими предпосылками успешного развития ГЧП в российской экономике являются:

Наличие всеобъемлющего прозрачного правового поля, включающего не только федеральное и региональное законодательство, но и четко прописанные административные процедуры, позволяющие предоставить всем участникам партнерства понятные правила игры и выработать ясные пути реализации проекта от начала и до конца. Эта работа в России еще только начинается.

Наличие у государства реальных экономических рычагов, позволяющих заинтересовать бизнес возможностью участвовать в проекте и контролировать его реализацию в интересах всего общества, а также наличие достаточных ресурсов (финансовых и профессиональных) для участия в проекте. На наш взгляд, в России на данный момент, несмотря на достаточность финансирования, экономические рычаги еще не развиты в полной мере, а в органах власти либо отсутствуют нужные специалисты, либо их квалификации не хватает для эффективной реализации проектов. Кроме того, часто государству не хватает политической воли, чтобы правильно распорядиться малоиспользуемыми и малоценными активами.

Осознание всеми участниками партнерства своей социальной ответственности при реализации проекта. Готовность государства создавать ГЧП для реализации первоочередных инфраструктурных проектов, от которых зависит динамика социально-экономического развития России, свидетельствует об осознании государством важности данной модели. Чего, напротив, нельзя сказать в целом о российском бизнесе, чье осознание социальной ответственности находится еще в зачаточном состоянии, и потребуется значительное время и определенные усилия, в том числе со стороны государства, чтобы сделать бизнес полноправным партнером в социально значимых проектах. Пристальное изучение международного опыта, развитие институтов партнерства и компетенций в области управления такими проектами позволит нашей стране совершить следующий шаг в развитии рынка государственно-частных партнерств и создании благоприятных условий для быстрого и эффективного преодоления проблем, связанных с острой нехваткой современной, производственной и социальной инфраструктуры.

Формирование благоприятных условий для развития ГЧП: расширение сферы применения ГЧП в соответствии с разработанными программами стратегического развития страны и регионов; обеспечение развития рынка проектов ГЧП; стимулирование предложения со стороны отечественных и зарубежных частных инвесторов; поддерживание «точек роста» российской экономики; вовлечение в реализацию проектов незадействованных ресурсов других субъектов.

В результате можно будет полностью раскрыть мощный потенциал ГЧП, направить его на решение проблем перехода России на инновационный путь развития, успешное функционирование как общественного, так и частного секторов российской экономики.

Литература:

1. Валисов М.В. Государственно-частное партнерство: политico-правовой аспект // Власть. 2006. №7.
2. Варнавский В. Государственно-частное партнерство: Некоторые вопросы теории и практики // Мировая экономика и международные отношения. 2011. №9.
3. Варнавский В.Г., Клименко А.В., Королев В.А. Государственно-частное партнерство: теория и практика. Учеб. пос. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2010.
4. Вольф Ф.В. Частно-государственное партнерство: процесс или цель // Вестник УГТУ-УПН. 2010. №4.
5. Гладов А.В., Исупов А.М., Мартышкин С.А., Прохоров А.В., Тарасов А.В., Тюкавкин Н.М., Цлаф В.М. Зарубежный опыт реализации государственно-частного партнерства: общая характеристика и организационно-институциональные основы // Вестник СамГУ. 2008. №7.
6. Государственно-частное партнерство: проблемы и перспективы развития// Финансовая газета. №14. 11 апреля 2013 г.

7. ГЧП в России: точечные проекты или масштабные институты // Промышленник России, август 2012 [Электронный ресурс]:- Режим доступа: <http://promros.ru>.
8. Дерябина М. Государственно-частное партнерство: теория и практика// Вопросы экономики. 2008. №8.
9. Егорова Е. Инвесторам предлагают вложиться в больницы // Московский комсомолец. 29 апреля 2013 г.
10. Зедина Ю. Финансовые аспекты формирования института государственно-частного партнерства: теоретическое обоснование // Вестник Института экономики РАН. 2012. №6.
11. Информация об основных параметрах функционирования инвестиционного фонда РФ. [Электронный ресурс]. 2013. Режим доступа: <http://minregion.ru>.
12. Кабашкин В.А. Государственно-частное партнерство в регионах РФ. М.: Изд-во «Дело» АНХ. 2010.
13. Минфин планирует выделить около 47 млрд. рублей для реализации ГЧП-проектов. Федеральный информационный портал «Инфраструктура и государственно-частное партнерство в России» [Электронный ресурс]. 2013. Режим доступа: <http://pppi.ru>.
14. Практическое руководство по вопросам эффективного управления в сфере государственно-частного партнерства. М.: Нью-Йорк и Женева. ООН. 2008.
15. Проект федерального закона № 238827-6 «Об основах государственно-частного партнерства в РФ и внесении изменений в отдельные акты РФ» Режим доступа: <http://komitet2-5.km.duma.gov.ru>, Дата обращения - 18.12.2013.
16. Экономика общественного сектора: Учебник / под ред. Савченко Л.В., Погосова Л.А., Жильцова Е.Н. М.: Инфра. 2012.

Совершенствование нормативного регулирования аудиторской деятельности в Российской Федерации

В условиях рыночных отношений при принятии инвестиционных решений внешние пользователи испытывают потребность в получении подтверждения достоверности информации, содержащейся в бухгалтерской отчетности. Заинтересовано и государство в эффективном функционировании института аудита, так как это способствует социально-экономической стабильности общества.

Перечисленные выше причины обуславливают необходимость государственного регулирования аудиторской деятельности на основе принципа сочетания частных и публичных интересов.

Регулирование аудиторской деятельности в Российской Федерации осуществляется в соответствии со сложившейся мировой практикой. На основе результатов анализа зарубежной практики регулирования аудиторской деятельности следует выделить две основные концепции.

Согласно первой концепции аудиторская деятельность строго регламентируется государством. Данная концепция развита в Испании, Франция, Австрии.

Вторая концепция не предполагает участия государства в регламентации этих отношений и основана на саморегулировании аудиторской деятельности. Эта концепция получила распространение в Великобритании, США. Аудиторская деятельность в этих странах регулируется профессиональными аудиторскими объединениями.

Государственное регулирование аудиторской деятельности в Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом № 307-ФЗ осуществляется уполномоченный федеральный орган. Таким органом согласно Постановлению Правительства РФ от 6 февраля 2002 г. № 80 "О вопросах государственного регулирования аудиторской деятельности в Российской Федерации" является

Министерство финансов РФ.

При Министерстве финансов РФ функционирует Департамент регулирования государственного финансового контроля, аудиторской деятельности, бухгалтерского учета и отчетности.

В функции Департамента входит ведение государственного реестра саморегулируемых организаций аудиторов, подготовка к утверждению нормативных правовых актов, осуществление контроля за деятельностью саморегулируемых организаций аудиторов.

Таким образом, на смену государственному лицензионному контролю деятельности аудиторских организаций пришел государственный контроль за саморегулируемыми организациями аудиторов. Следовательно, механизм регулирования аудиторской деятельности в Российской Федерации на современном этапе является смешанным, сочетающим саморегулирование и регулирование со стороны государства.

При Министерстве финансов РФ в целях обеспечения общественных интересов в сфере аудита действует Совет по аудиторской деятельности, правовой статус которого закреплен Федеральным законом № 307-ФЗ.

Систему нормативного регулирования аудиторской деятельности Российской Федерации можно представить в виде следующих уровней.

Первый уровень представлен законодательными актами.

Возглавляет этот перечень Федеральный закон № 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" от 30 декабря 2008 г..

Большую роль в сфере регулирования аудиторской деятельности играет Федеральный закон № 315-ФЗ "О саморегулируемых организациях" от 1 декабря 2007 г.

Поскольку аудит - это предпринимательская деятельность по предоставлению услуг, то к ней применимы положения Гражданского кодекса РФ (понятие предпринимательской деятельности; правовой статус индивидуального предпринимателя; юридического лица; организационно-правовые формы коммерческих организаций; порядок государственной

Эти нормы получили развитие в специальных законодательных актах (Федеральные законы № 208-ФЗ "Об акционерных обществах" от 26 декабря 1995 г., № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" от 8 февраля 1998 г., № 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" от 8 августа 2001 г.).

Также к первому уровню нормативно-правового регулирования следует отнести законодательные акты, определяющие ответственность аудитора. Гражданко-правовую ответственность предусматривает Гражданский кодекс РФ, административную ответственность определяет Кодекс РФ об административных правонарушениях, уголовную ответственность устанавливает Уголовный кодекс РФ.

Таким образом, данный уровень нормативно-правового регулирования аудиторской деятельности включает в себя общее законодательство, регулирующее предпринимательскую деятельность, и специальное законодательство, регулирующего аудиторскую деятельность.

Второй уровень составляют указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, приказы Министерства финансов РФ.

Третий уровень представлен аудиторскими стандартами аудита.

Стандарты аудиторской деятельности, являясь элементом ее нормативного регулирования, представляют единые базовые принципы к профессиональной деятельности аудиторов, процессу проведения аудиторской проверки и формированию аудиторского заключения, что способствует обеспечению определенного уровня качества аудиторских услуг.

Федеральные стандарты аудиторской деятельности (ФСАД) являются нормативными актами императивного регулирования.

В настоящее время применяются федеральные стандарты аудиторской деятельности, как утвержденные Постановлением Правительства РФ № 696 от 23 сентября 2002 г., так и стандарты, утвержденные приказами Министерства финансов РФ.

С вступлением в силу Федерального закона № 307-ФЗ полномочия по утверждению федеральных стандартов аудиторской деятельности переданы Министерству финансов РФ.

Стандарты аудиторской деятельности содержат нормы, регулирующие как публичные отношения профессиональных субъектов аудиторской деятельности с государством и обществом в целом, так и частные отношения аудиторов, аудиторских организаций с аудируемыми лицами.

Следует отметить, что разработка федеральных стандартов аудиторской деятельности осуществляется на основе Международных стандартов аудита (MCA) - International Standards on Auditing (ISA).

Структура национальных и международных стандартов аудита идентична, в текстах своих приказов, утверждающих ФСАД Министерство финансов ссылается на их соответствие международным требованиям.

Международные стандарты аудита в формально-юридическом их понимании не относятся к источникам правового регулирования. Но, если рассматривать сущность источника права более широко, то, вне всякого сомнения, MCA вполне можно отнести к реальным источникам правового института аудиторской деятельности.

Стандарты саморегулируемых организаций аудиторов распространяют свое действие на их членов и содержат требования к аудиторским процедурам, дополнительные к требованиям, установленным ФСАД.

О всех дополнительных к установленным подзаконными актами требованиях, саморегулируемая организация аудиторов обязана сообщать Министерству финансов РФ. Таким образом, стандарты саморегулируемых организаций аудиторов - локальные нормативные акты, содержащие императивные нормы, обязательные для всех членов саморегулируемой организации.

Четвертый уровень правового регулирования аудита составляют стандарты, разрабатываемые аудиторскими организациями. Внутренние стандарты разрабатываются по всем направлениям - в области этики поведения

аудитора, по внутреннему документообороту, в области методологии и методики проведения проверок по разным направлениям аудита.

Проведенный выше анализ нормативного правового регулирования аудиторской деятельности в России показал, что совокупность правовых норм, регулирующих данную сферу деятельности – это комплексный многоуровневый правовой институт, охватывающий нормы различных отраслей права, регламентирующих публичные и частные отношения.

Как характерно для комплексных правовых образований регулирование аудита в России строится на сочетании императивных и диспозитивных начал. Система источников правового регулирования аудиторской деятельности, построенная на базе различных классификационных оснований и состоящая из актов различной правовой природы, охватывает нормативные правовые акты различной юридической силы, локальные нормативные акты и обычаи делового оборота. МСА не являются формальными источниками права, но оказывают непосредственное влияние на развитие национальной стандартизации аудиторской деятельности.

С принятием Федерального закона № 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности", предусматривающего переход на кардинально иную систему регулирования аудита, основанную на саморегулировании, начался новый этап правового регулирования аудита в России. Изменился законодательный подход к основополагающим категориям исследуемого правового института; по новому определен правовой статус субъектов аудиторской деятельности – аудиторов и аудиторских организаций, скорректированы условия проведения аудиторских проверок.

Однако данный закон не решил все накопившиеся проблемные вопросы. Определив основы саморегулирования аудиторской деятельности, он не сумел сформировать совершенный правовой механизм осуществления деятельности саморегулируемых организаций аудиторов. На сегодняшний день не определены правила регулирования внутреннего аудита, что привело к тому, что крайне важное для экономических субъектов явление не обеспечено

законодательно. Расширился состав субъектов, подлежащих обязательным аудиторским проверкам. Так, предусмотрено проведение обязательного аудита организаций, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах фондовых бирж или иных организаторов торговли на рынке ценных бумаг, организаций, представляющих консолидированную бухгалтерскую (финансовую) отчетность.

Таким образом, расширение сферы аудита определяется как законодательно, так и возрастающими потребностями внешних пользователей в получении достоверной информации о финансовых результатах и финансовом состоянии экономических субъектов. Все это свидетельствует о необходимости дальнейшего развития и совершенствования законодательных норм в сфере аудиторской деятельности.

Литература:

1. Федеральный закон "Об аудиторской деятельности" от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 04.03.14) // Собрание законодательства РФ. 2009. № 1. Ст. 15.
2. Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 696 "Об утверждении Федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности" (ред. от 22.12.2011) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 39. Ст. 3797.
3. Приказ Минфина РФ от 17 августа 2010 г. № 90н "Об утверждении Федеральных стандартов аудиторской деятельности" (ред. от 16.08.2011) // Российская газета. 2010. № 265.
4. Суглобов А.Е. Стандартизация аудиторской деятельности в России // Международный бухгалтерский учет. 2013. № 3.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Чернавин Ю.А.

Современные глобализационные процессы как выражение противостояния гуманизма и технократизма

Современный мир разительно отличается от предшествующих эпох прежде всего тем, что является собой системную общность в масштабах всей планеты – результат глобализации как процесса интеграции человечества в единое целое. История и динамика глобализации предполагает рассмотрение этапов ее развертывания, их особенностей, иерархии факторов, выступающих в качестве реализации общей закономерности эволюции. Специфика современного этапа глобализации в части духовной культуры, характеристик человека, как представляется, связана с противостоянием гуманизма и технократизма. Здесь необходимы некоторые пояснения.

Во-первых, предметом соответствующего теоретического анализа в последние десятилетия стали, прежде всего, глобализационные процессы в экономике и политике. Проблемы глобальной культуры связаны преимущественно с национальными и массовыми культурами, потерей культурного своеобразия. Проблемы человека в глобализирующемся мире, его духовных характеристик проходят преимущественно фоном.

Во-вторых, пока не понятно, насколько уместно и обоснованно ставить вопрос о возникновении «глобального человека», его духовных свойствах и нравственных принципах. Ведь именно разнообразие людей, их групп, культур является условием выживания и развития человека и общества в меняющемся мире. Подходы к проблеме существуют. В частности, модель Р. Робертсона позволяет концептуализировать глобализацию, помимо других, и как изменения в умонастроениях и межиндивидуальных взаимодействиях. В то же

время существуют опасения и утверждения, что «глобальный технологизм приведет к превращению человека из социально-культурной личности в человеческий фактор Техноса» [2].

В-третьих, традиционные проблемы гуманизма и технократизма современной цивилизации вряд ли следует включать в предметное поле глобалистики, следует помнить о ее демаркации от близких по тематике подходов и концепций. В данном случае проблематика перекрещивается, но далеко не тождественна. Речь идет об исследовательском приеме – рассмотрении существования, изменения человека в глобализирующемся мире и характеристике этого процесса в контексте гуманизма/технократизма современной эпохи. При этом не ставится задача выработки характеристик «глобального человека» как человека гуманистического или «человеческого фактора Техноса», а видится проблема механизма изменения человека.

Становящуюся глобальную цивилизацию можно рассматривать как гуманистическую или как технократическую. Существуют сторонники и первой точки зрения, и второй. В первом случае ход истории рассматривается как восхождение от агрессивности к гуманности. Это путь «очеловечивания» людей в процессе исторического развития и деятельности. Во втором случае речь идет о возникновении науки и техники, по законам которых в дальнейшем развивается цивилизация.

Единого определения гуманизма нет. Но, как правило, под гуманизмом понимают стремление к человечности, созданию условий для максимального развития способностей личности. В содержательном плане гуманизм представлен как система элементов: признание любого человека абсолютной ценностью; принцип уважения к личности как суверенному, независимому и свободному существу; признание прав, свобод и убеждений человека как реальности, принадлежащей только ему; нравственные добродетели и качества, контролирующие неотменяемые эгоистические и корыстные устремления человека; принцип ненасильственного решения любых противоречий и др. [4]. Конечно, гуманистический идеал не совпадает с реальностью, да и никогда с

ней не совпадал. Это некая тенденция, закономерность, вектор исторической динамики, который по мере развития общества набирает силу и определяет общее направление эволюции. Сохраняя свои основные абсолютистские смыслы, в различные исторические эпохи гуманизм наполнялся различным содержанием. В литературе выявляются исторические парадигмы, этапы его развития. Современный гуманизм определяется как глобальный гуманизм. Его формы – экологический гуманизм; ненасильственный гуманизм; новый гуманизм с его стремлением преодолеть социальное неравенство; трансгуманизм, нацеленный на увеличение продолжительности человеческой жизни, борьбу с болезнями [1].

Можно ли полагать характеристикой современного глобального общества глобальный гуманизм?! Глобализация в XX в. связана прежде с осознанием глобальных проблем, но никак не усиливающихся процессов гуманизации. Более того, как считают многие исследователи, в просветительской интерпретации Нового времени гуманизм потерпел поражение везде, так как привел к отчуждению от человека созданной им и закабалившей его научно-технической реальности, к потере жизненных и культурных корней, к обессмысливанию мира. Тем не менее, утверждается сохранение гуманизма в качестве характеристики и тенденции современной социальной динамики при условии его переосмысливания на принципах, отличных от антропоцентризма. Подобная позиция приводит, например, В. Лекторского к новой трактовке традиционных положений. Одно из них трактует самоценность индивидуальности не как прежде – в духе автономности и самозамкнутости личности, а как ее укорененность в межчеловеческих связях. Второе положение связано с отказом от идеи овладения, подавления и господства [3].

Теории и практике гуманизма в современной философии и деятельности противостоит понятие технократизма. Экзистенциалисты рассматривали технократизм не просто как внешнее, механическое примыкание личности к техническому миру, но как внутреннее переустройство самого человека, его рациональности, чувственности и понимания им своей роли в обществе. Суть

технократизма – в разрушении целостности человека, закреплении односторонности, частичности, одномерности, «линейности» его мышления и деятельности, их запрограммированности, связаннысти и обусловленности. Технократизм более всего связан с той частью бытия, которая есть управление и планирование, калькулирование, распределение, замещение и уничтожение.

Анализ человека свидетельствует о неустранимой роли гуманистических идеалов, ценностных систем и нравственно-мировоззренческих ориентиров, вне которых и без которых вся деятельность человека теряет смысл и потому становится невозможной. В то же время в современном мире фактор науки, техники, технологий не может находиться на задворках. Человек одухотворенный и человек одномерный – две ипостаси единого глобального процесса.

В рамках синергетического подхода целостность глобального мира не может отождествляться с равновесностью и порядком. Опираясь на принцип дополнительности, следует полагать, что тенденции гуманизма и технократизма, существующие в глобальном обществе одновременно, поддерживают его в неравновесном, возбужденном состоянии. В подобной ситуации система обладает возможностью отбора внешних структурообразующих факторов, производя его в координатах эволюции.

Литература:

1. Горелов А.А. Развитие гуманизма от древности до наших дней http://centerspp.ru/index.php?option=com_content&view=article&.
2. Кутырев В.А. Культурологический смысл глобализма // www: perspektivy.info › Культурологический смысл глобализма – Перспективы.
3. Лекторский В.А. Идеалы и реальность гуманизма // Вопросы философии. - 1994. -№6.
4. Чистов Г.А. Гуманизм как универсальный принцип саморегуляции истории // Проблемы человека в историческом процессе: Ученые записки. – Челябинск, 1999.

Методы диагностики уровня корпоративной культуры компании, как фактора влияющего на эффективность управленческой деятельности

Эффективность управленческой деятельности зависит от множества факторов. Все эти факторы можно условно разделить на две категории:

1. факторы внешней среды
2. лицо, принимающее решение (ЛПР) как фактор эффективности управленческой деятельности.

Таким образом, с одной стороны сам ЛПР влияет на эффективность управленческой деятельности, а с другой стороны внешняя среда оказывает влияние на эффективность управленческой деятельности.

От уровня корпоративной культуры, существующего в компании, зависит эффективность управленческой деятельности, и поэтому он может рассматриваться, как влияющий фактор.

Характер корпоративной культуры определяет характер взаимодействия в структуре: «подчиненный-подчиненный», «подчиненный-руководитель», «руководитель – руководитель», «руководитель высшего уровня – руководитель среднего звена». Кроме этого корпоративная культура, какой бы уровень развития она не имела, отражает наличие или отсутствие общих целей и их понимание среди сотрудников компании, характер управления, стиль управления и многое другое. Чем выше уровень корпоративной культуры компании, тем плотнее взаимосвязь сотрудников на всех уровнях подчинений, тем эффективнее сам процесс управления.

На сегодняшний день условно можно выделить следующие этапы развития концепции корпоративной культуры [3].

1. До 1970 г. Представители: М. Шериф, К. Левин, К. Арджирис, Д. Мак-Грегор. Особенность: понятие культуры организации введено не было, но упоминалось косвенно.

2. 1970–1980 гг. Представители: П. Тернер, А. Петтигру, К. Гертц.

Особенность: понятие «культура» использовалось применительно к организации, было показано, как могут применяться термины антропологии в организационном анализе.

3. Начиная с 80-х гг. Представители: Э. Шейн, Т. Дил и А. Кеннеди, Л. Смирчич, Дж. Мартин и др. Особенность: концепция корпоративной культуры прочно завоевала одно из ведущих мест в литературе по теории организаций.

В России концепция корпоративной культуры начала развиваться примерно с 1992 г., когда появились диссертационные работы, монографии (В.А. Спивак), статьи и т.д [2].

Существуют несколько моделей описания и изучения корпоративной культуры компании. Рассмотрим некоторые из них. Модель Э. Шейна (1986 г.) [4] состоит из трех основных уровней:

1. Культурные индикаторы: например, язык, одежда, ритуалы, история, архитектура
2. Принятые ценности и нормы (официальные и неофициальные)
3. Базовые представления о людях и мире (мировоззрение)

1-й уровень формируют базовые представления о людях и мире:

- об окружающей среде организации;
- об истине внутри организации;
- о природе людей: внутреннее представление об общих человеческих характеристиках;
- о природе человеческих поступков, в частности представления об активности и о работе;
- о природе межличностных отношений.

Эти в своем большинстве неосознаваемые и непланируемые базовые предпосылки не являются изолированными друг от друга, а составляют вместе образ. И если пытаться понять культуру организации, нужно сначала понять ее мировоззрение.

А мировоззрение организации находит свое отражение в конкретных ценностях и стандартах поведения (2-й уровень). Это непредписанные направления поведения, запреты и т. д., которые члены организации разделяют в большей или меньшей степени. Некоторые организации пытаются зафиксировать эти образцы и формируют так называемую философию менеджмента /организации.

Вместе базовые предпосылки и вытекающие стандарты поведения дают толчок к развитию приоритетов организации (что является своим/чужим и т.д.).

Эти более или менее неосознанные и невидимые предпосылки и стандарты проявляются на 3-м уровне – уровне символов и знаков. На этом уровне невидимые ценности становятся вполне видимыми, ощущаемыми, интерпретируются с помощью символов, обрядов и т. д. Посредством элементов 3-го уровня организационная культура передается новым работникам. Символы и знаки составляют видимую часть организационной культуры, но рассматриваются не сами по себе, а вместе с 1-м и 2-м уровнями.

Модель Ф. Харриса и Р. Морана [1], предполагает десять основных уровней.

1. Осознание себя и своего места в организации (одни культуры ценят скрытие работником своих внутренних настроений, другие – поощряют их внешнее проявление; в одних случаях независимость и творчество проявляется через сотрудничество, а в других – через индивидуализм).

2. Коммуникационная система и язык общения (использование устной, письменной, неверbalной коммуникации, «телефонного права» и открытости коммуникации разнится от группы к группе, от организации к организации; жаргон, аббревиатуры, жестикуляции варьируются в зависимости от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организаций).

3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе (разнообразие униформ и спецодежды, деловых стилей и т. п. подтверждают наличие множества микро-культур).

4. Что и как едят люди, привычки, традиции в этой области (организация питания работников, включая наличие и отсутствие на предприятии специально отведенных для этого мест; люди приносят с собой еду или посещают кафетерий внутри или вне организации; дотация на питание; периодичность и продолжительность приемов пищи; едят ли работники разных уровней вместе или отдельно и т. п.).

5. Осознание времени, отношение к нему и его использование (степень точности и относительности времени у работников; соблюдение временного распорядка и поощрение за это;monoхроническое или полихроническое использование времени).

6. Взаимоотношения между людьми (по возрасту и полу, статусу и власти, мудрости и интеллекту, опыту и знаниям, рангу и протоколу, религии и гражданству и т. п.; степень формализации отношений, получаемой поддержки, путей разрешения конфликтов).

7. Ценности (как набор критериев оценки того, что является хорошим, а что плохим) и нормы (как набор предположений и ожиданий в отношении определенного типа поведения) – что люди ценят в своей организационной жизни (свое положение, титулы или саму работу и т. п.) и как эти ценности сохраняются.

8. Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то (вера в руководство, успех, свои силы, во взаимопомощь, в этичное поведение, в справедливость и т. п.; отношение к коллегам, к клиентам и конкурентам, к злу и насилию, агрессии и т. п.; влияние религии и морали).

9. Процесс развития работника и обучение (бездумное или осознанное выполнение работы; ставка на интеллект или силу; процедуры информирования работников; признание примата логики в рассуждениях и действиях или отказ от него; абстракция и концептуализация в мышлении или заучивание; подходы к объяснению причин).

10. Трудовая этика и мотивирование (отношение к работе; разделение и замещение работы; чистота рабочего места; качество работы; привычки в

работе; оценка работы и вознаграждение; отношения «человек – машина»; индивидуальная или групповая работа; продвижение по службе).

В качестве примера далее предлагается модель оценки корпоративной культуры торговой компании с численностью персонала более 500 человек.

Оценка корпоративной культуры компании проводится в несколько этапов:

1 этап – разработка критериев оценки.

Основываясь на представленных выше подходах и модернизируя модели под особенности диагностируемой компании, необходимо разработать критерии оценки корпоративной культуры. В каждом критерии, необходимо выделить несколько показателей для оценки. В диагностической линейке в рамках одного критерия могут быть диаметрально противоположные показатели (см. таблицу ниже). Таким образом, показатели с одним вектором направленности могут быть оценены, например по 5-балльной шкале (0-совсем не выражен, 5 – весьма характерен или выражен в максимальной степени). Показатели с диаметрально - противоположными векторами могут быть оценены по 5-балльной шкале в направлении обоих векторов (5 – весьма выражен один из векторов, 0 - невозможно оценить направление).

Таблица 1 - Пример критериев оценки корпоративной культуры

Сделайте оценку в рамках своего подразделения / Сделайте оценку в рамках всей Компании		
Критерий 1. Внешняя среда и клиенты		
Важность клиента	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Важность внутренних процедур
Создаем свое	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Следуем за конкурентами
Критерий 2. Управление		
<i>Характер управления</i>		
Централизованное	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Децентрализованное
Делегирование полномочий	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Удержание полномочий
Ориентация на прибыль	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Ориентация на экономию
<i>Цели и задачи</i>		
Общие цели	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Цели разобщены
В рамках общей стратегии	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Ситуативные
<i>Отношение к сотрудникам</i>		

Продолжение таблицы 1

Удерживать сотрудников	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Менять сотрудников
Адаптация	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Отсутствие адаптации
Наличие обратной связи от сотрудников от руководства	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Отсутствие обратной связи от сотрудников от руководства
<i>Принятие решений и ответственность</i>		
Командное	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Персональное
<i>Доступность информации для сотрудников</i>		
Открытость всей информации, которая определенна как значимая для успешной деятельности данного сотрудника	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Закрытость информации
Своевременность получения информации	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Несвоевременность получения информации
<i>Ценности</i>		
Признание заслуг тех, кто формирует доход Компании		1 2 3 4 5
Направленность работы всей Компании на продажи		1 2 3 4 5
Критерий 3. Внутриорганизационное сотрудничество		
<i>Взаимодействие</i>		
Между сотрудниками одного подразделения		1 2 3 4 5
Между начальником и подчиненным		1 2 3 4 5
Между сотрудниками разных подразделений		1 2 3 4 5
Межподразделениями		1 2 3 4 5
<i>Лояльность</i>		
Решения администрации принимаются безоговорочно	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Большинство решений поддаются критике
Степень доверия руководителю структурного подразделения		1 2 3 4 5
<i>Социально - психологический климат</i>		
Благоприятный	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Неблагоприятный
Добродушие	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Агрессия
Конструктивные действия	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Конфликты

Продолжение таблицы

Критерий 4. Трудовая этика и мотивирование		
<i>Направленность мотивации</i>		
Поощрение по факту	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	За будущие достижения
Ориентация на наказание	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Ориентация на достижение
Поиск достоинств при оценке деятельности	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Поиск недостатков при оценке деятельности
Соблюдение технологий	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Творческий подход к деятельности и организации рабочего процесса
<i>Система заработной платы</i>		
Система заработной платы не вызывает нареканий сотрудников	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Не принята большинством сотрудников
Критерий 5. Коммуникационная система и язык общения		
Выработанные нормы представления себя и Компании	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Отсутствие модели
Этика делового письма	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Отсутствие этики делового письма
Деловой язык	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Жаргон
Критерий 6. Внешний вид, одежда и представление себя на работе		
Дресскод, спецодежда, понимание делового стиля	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Отсутствие выдержанного стиля
Опрятность	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Неопрятность
Уместность	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Неуместность
Критерий 7. Осознание времени, отношение к нему и его использование		
Степень точности и относительности времени у работников		1 2 3 4 5
Соблюдение трудового распорядка и временных регламентов		1 2 3 4 5
Критерий 8. Процесс развития работника и обучение		
Много времени уделяется развитию персонала	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Не уделяется время развитию персонала
Иновационность	Здравый баланс	Традиции (приверженность старым методам)
Выраженная мотивация к обучению	5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5	Отсутствие мотивации к обучению

Критерий 9. Общекультурные нормы		
Субординация	1 2 3 4 5	
Общая культура поведения в обществе	1 2 3 4 5	
Отношение к собственности компании	1 2 3 4 5	

2 этап – разработка идеального профиля корпоративной культуры для данной компании.

При формировании идеального профиля, как правило, задействуется группа экспертов. В нее включены: владельцы компаний, генеральный директор, директорат, топ-менеджеры компаний. Они принимают решение о правильности выбранных критериев оценки корпоративной культуры, принимают их полностью, либо вносят необходимые корректизы. Также группой экспертов все показатели могут быть дополнительно ранжированы по степени значимости. При формировании идеального профиля необходимо обратить внимание на те показатели, по которым будут выставлены не высшие баллы. Любой балл в идеальном профиле отличный от высшего (т.е. в нашем случае от 5) не говорит о «неидеальности» идеального профиля, а лишь о том, что из всей выборки возможных ситуаций в нескольких может быть диагностировано отклонение от общего вектора и это считается нормой. Например, в показателе «делегирование полномочий» может стоять оценка 4, что свидетельствует об общей тенденции к делегированию полномочий, но из 100% ситуаций, в 20 % ситуаций - полномочия не делегируются по ряду причин, и это считается для данной компании нормой. В результате работы группы экспертов формируется идеальный профиль.

3 этап – проведение диагностических процедур.

При проведении процедуры оценки используются следующие методы диагностики:

- Прямое наблюдение;
- Опрос в форме неформальной беседы;

- Анкетирование;
- Тестирование пилотной группы;
- Опрос группы экспертов.

Предлагается сделать первую оценку корпоративной культуры в рамках того подразделение, где работает данный сотрудник и вторую – в рамках всей компании. Помимо разработанной диагностической анкеты по ряду показателей возможно применение дополнительно тестовых методик, что даст более точную диагностическую картину и богатый аналитический материал. В нашем случае к разработанной анкете предлагается тестовый материал – (тест №1 Определение психологического климата группы, тест №2 Исследование корпоративной культуры, тест №3 Опросник изучения уровня корпоративной культуры)

4 этап – анализ полученных данных.

После проведения диагностики и получения аналитических данных опрос и анкетирования, проводятся необходимые подсчеты, и формируется профиль существующей на данный момент времени корпоративной культуры компании.

5 этап – сравнение и формирование выводов.

На этом этапе производится сравнение идеального профиля корпоративной культуры компании с профилем ныне существующей. По тем показателям, где получены диаметрально – противоположные значения фиксируются зоны коррекции. Далее в рамках выявленных зон проводятся коррекционные мероприятия, направленные на формирование необходимого уровня корпоративной культуры компании, выработки новых векторов ее развития.

Литература:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – 2-е изд. – М.: Фирма «Гардарика», 1996. – 416 с.
2. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.

3. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учеб. пособие. – М.: Логос, 2002. – 224 с.
4. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. / Под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

Агапов В.С., Кулешова Л.Н., Саванович В.В.

**Интегративный подход к исследованию рефлексивного Я
современного менеджера**

Современное состояние сферы управления определяет необходимость обращения к психологическим источникам повышения производительности труда менеджеров. К таким можно отнести феномен самосознания — рефлексивное Я как основу развития способности к саморефлексии и самосовершенствованию. Инновационные изменения в профессиональной деятельности менеджеров актуализируют использование ресурсов самосознания. Значимость анализа психологических аспектов рефлексивного Я обусловлена той ролью, которую играют субъекты управленческой деятельности в новых социально-экономических условиях.

Анализ психологических исследований и практики управленческой деятельности менеджеров позволил выявить ряд противоречий между:

- потребностями общества в менеджерах, обладающих высоким уровнем развития рефлексивного Я, и отсутствием научных разработок, обеспечивающих целостное представление о структуре изучаемого феномена;
- необходимостью концептуального знания о рефлексивном Я современных менеджеров и несовершенством понятийного аппарата, представленного в разноплановых подходах исследователей;
- важностью развития рефлексивного Я менеджеров и недостаточностью

научных разработок в практике психологического сопровождения развития изучаемого феномена[4,8].

В современных психологических и акмеологических исследованиях рефлексивное Я менеджеров рассматривается как феномен профессионального самосознания (Мишина Е.И., В.В. Саванович и др.). Рефлексивное Я менеджеров является компонентом образа внутреннего мира, складывающимся под воздействием норм, правил, моделей управленческой деятельности и активного участия в ней (В.С. Агапов, О.С. Анисимова, С.Т. Джанерьян, Е.И. Мишина, В.В. Саванович и др.). В рефлексивном Я фиксируются итоги осознания менеджерами себя как субъектов управленческой деятельности на этапах профессионального становления[1,3]. Рефлексивное Я менеджеров рассматривается как один из модусов управленческой Я- концепции(В. С. Агапов, А.В. Карпов, В.В. Саванович и др.). Рефлексивное Я зависит от духовной культуры субъектов управленческой деятельности.

Рефлексивное Я менеджеров включает систему оценок своих профессиональных качеств, мотивов и ценностных ориентаций, стиля и эффективности управленческой деятельности, способов взаимодействия с партнерами, а также компетентности, управленческого опыта и профессиональной перспективы развития [2]. Выступая отражением профессиональной принадлежности субъектов, рефлексивное Я менеджеров специфическим образом конституирует личное семантическое пространство и способы описания объектов мира. Рефлексивное Я менеджеров рассматривается как основа саморегуляции и регуляции управленческой деятельности.

Выявлению сущностных признаков рефлексивного Я менеджеров способствует интегративный подход, который включает в структуру познания основные линии взаимосвязанных принципов системности, развития, единства сознания и деятельности, отражающих специфические особенности уровневых образований изучаемого феномена самосознания [9].

Особенности рефлексивного Я современных менеджеров, несмотря на возрастание требований к их субъектности и творческому потенциалу, изучены недостаточно полно. В психологии пока нет единого представления о рефлексивном Я менеджеров, что связано с многоаспектностью проблематики и широким спектром исследовательских подходов. В научных трудах по философии, психологии и социологии представлены неоднозначные подходы к определению рефлексивного Я менеджеров [7]. С одной стороны, это затрудняет выявление его сущностных характеристик, а с другой — расширяет возможности сопоставления теоретических подходов и эмпирических исследований. Конструктивное решение проблемы предполагает дифференциацию, конкретизацию и операционализацию понятия «рефлексивное Я» менеджеров. Все это обуславливает актуальность интегративного подхода к изучению рефлексивного Я менеджеров как феномена проявления самосознания.

Для реализации поставленных задач и проверки выдвинутых гипотез применялся комплекс методов, отражающих единство теоретического и эмпирического уровней познания, — теоретический анализ и обобщение научной литературы по исследуемой проблеме, наблюдение, беседа. В качестве диагностических инструментов использовались методики диагностики индивидуальной меры выраженности свойства рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева), самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантидеев), социального самоконтроля (А.А. Рукавишников, М.В. Соколова), межличностных отношений (Т. Лири), мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудач (Т. Элерс), степени готовности к риску (Т. Шуберт), стиля руководства коллективом (В.П. Захарова, А.А. Журавлева), опросник 16-PF (Р.Б. Кеттелл). Для обработки данных применялись методы математической статистики, анализ первичных статистик, сравнительный, корреляционный (t -критерий Стьюдента) и факторный анализы.

В исследовании В.В. Савановича установлено наличие возрастных особенностей в выраженности структурных компонентов рефлексивного Я

менеджеров. Менеджеры старшей возрастной группы($n=64$) имеют более высокий уровень развития показателей когнитивного компонента рефлексивного Я: интеллекта, аналитичности мышления и компетентности ($p<0,01$). Однако отсутствуют различия в уровне развития творческого потенциала менеджеров младшей(20-30 лет) и старшей возрастной групп(31-45 лет).

В эмоциональном компоненте рефлексивного Я выявлены возрастные различия в уровне развития тревожности, наиболее выраженной у менеджеров старшей возрастной группы ($p<0,01$). Однако возрастные различия отсутствуют в проявлениях экспрессивности, сензитивности и уравновешенности.

В волевом компоненте рефлексивного Я менеджеров ярко проявились возрастные различия. Менеджеров старшей возрастной группы отличает более высокий уровень самостоятельности. Они являются эффективными лидерами, имеют высокий уровень самоконтроля. В поведенческом компоненте рефлексивного Я отсутствуют различия в уровне развития авторитарности и дружелюбия. Однако у менеджеров младшей группы более выражены проявления агрессивности и альтруизма.

Как показал анализ, в структуре рефлексивного Я менеджеров старшей возрастной группы наиболее выражены показатели когнитивного и волевого компонентов[9]. Их отличают более высокий уровень развития интеллекта, аналитичности мышления, компетентности, самостоятельности, самоконтроля, а также рефлексивности и тревожности ($p<0,01$).

У менеджеров младшей возрастной группы ($n=53$) выявлен удовлетворительный уровень развития показателей когнитивного компонента. У них менее развиты самостоятельность и самоконтроль ($p<0,01$). Менеджеры данной группы чаще проявляют эмоциональное отношение к сотрудникам, стремление помочь и принять ответственность за действия персонала. В их поведении заметны проявления гиперответственности, сочетающиеся с излишней прямолинейностью, строгостью, резкостью в оценке персонала.

Сравнение представлений менеджеров ($n=117$) об особенностях реального Я и идеального Я, выявленных с помощью теста Лири, показало наличие значимых различий по всем показателям когнитивного, эмоционального, волевого и поведенческого компонентов (рис.1).



Рис. 1- Соотношение представлений о реальном Я и идеальном Я в структуре рефлексивного Я менеджеров ($n=117$)

Условные обозначения: Au — авторитарность; S — эгоистичность; Ag — агрессивность; Su — подозрительность; Sb — подчиняемость; Dp — зависимость; Fr — дружелюбие;

Al — альтруистичность; Fl — гибкость поведения

Образ реального Я характеризуется более выраженнымми показателями авторитарности, эгоистичности, агрессивности, подозрительности, подчиняемости, зависимости, дружелюбия ($p<0,01$). Образ идеального Я, напротив, характеризуется меньшей представленностью данных характеристик и более развитой альтруистичностью. В идеальном Я, по их мнению, должны быть более выражены гибкость и компромиссность в решении управленческих

задач, в том числе в ситуациях неопределенности и в конфликтных ситуациях, и, напротив, - менее выражены упорство и настойчивость в управлеченческой деятельности. Также выявлено наличие значимых различий между представлениями об идеальном Я и идеальным образом Я менеджера (рис. 2). Идеальный образ Я менеджера характеризуется большей авторитарностью, чем представления об идеальном Я.

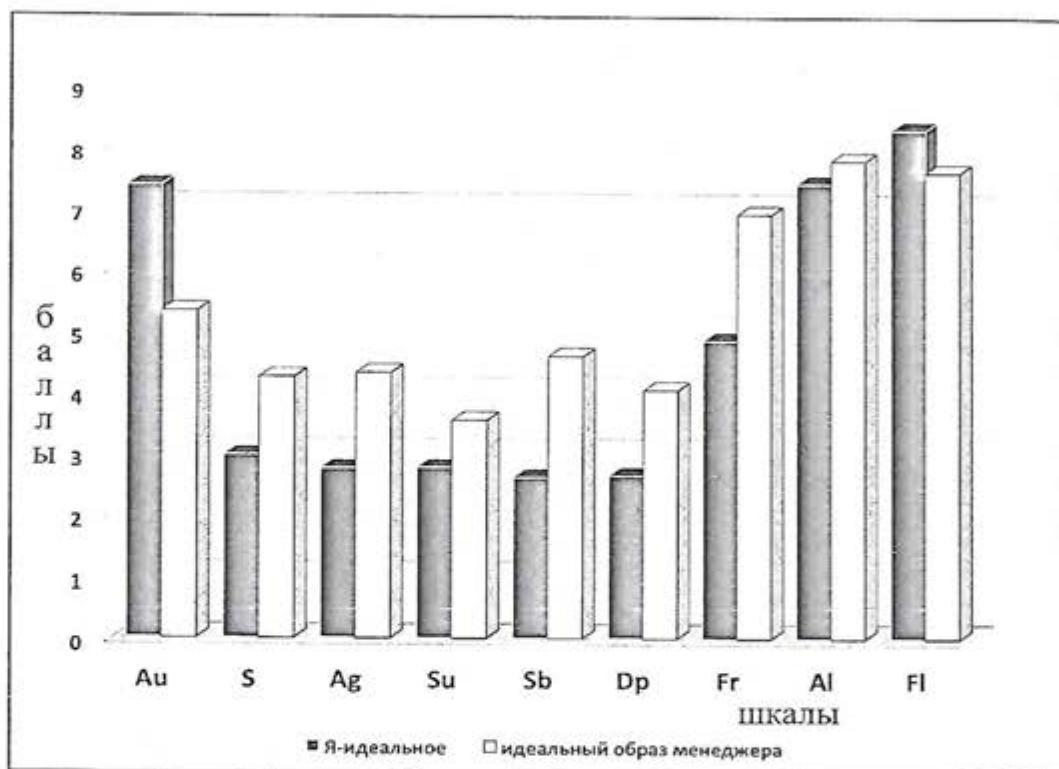


Рис.2 - Соотношение представлений об идеальном Я и идеальном образе Я менеджера в структуре рефлексивного Я (n=117)

Условные обозначения: Au — авторитарность; S — эгоистичность; Ag — агрессивность; Su — подозрительность; Sb — подчиняемость; Dp — зависимость; Fr — дружелюбие; Al — альтруистичность; Fl — гибкость поведения

Однако в идеальном образе Я менеджера менее, чем в идеальном Я, выражены проявления эгоистичности, агрессивности, зависимости, подозрительности, подчиняемости и дружелюбия.

Сравнение представлений менеджеров ($n=117$) об особенностях реального Я и идеальном образе Я менеджеров обнаружило значимые различия по всем показателям когнитивного, эмоционального, волевого и поведенческого компонентов ($p<0,01$) (см. рис. 3). Идеальный образ Я менеджера, в отличие от реального Я, характеризуется низкими показателями эгоистичности, агрессивности, подозрительности, подчиняемости, зависимости и дружелюбия.

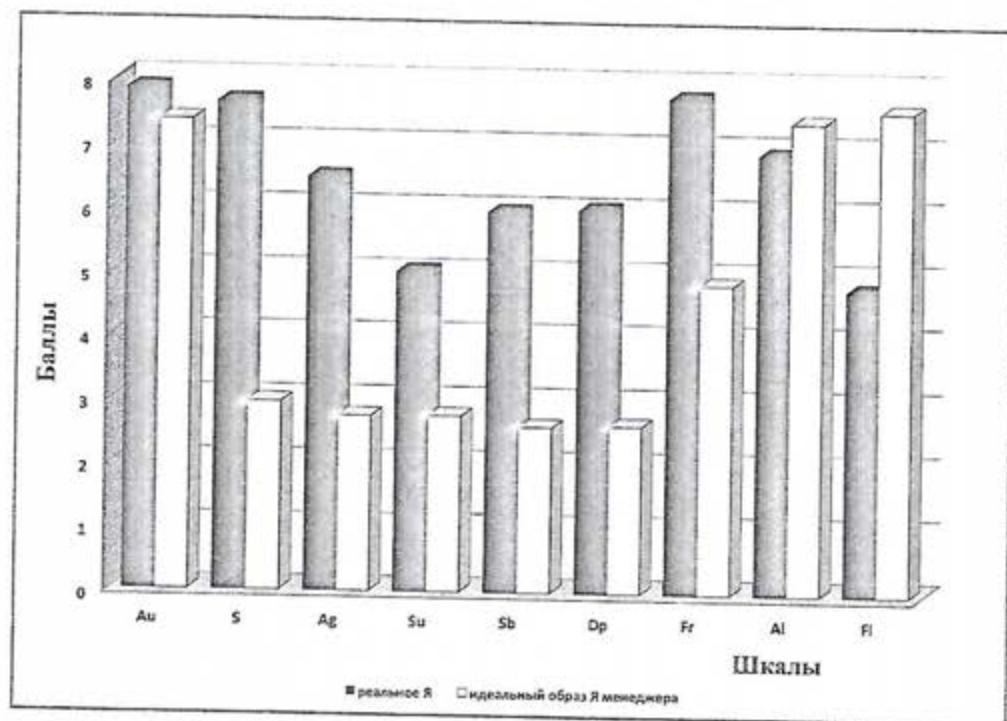


Рис.3 - Соотношение представлений респондентов ($n=117$) о реальном Я и идеальном образе Я менеджеров в структуре рефлексивного Я

Условные обозначения: Au — авторитарность; S — эгоистичность; Ag — агрессивность; Su — подозрительность; Sb — подчиняемость; Dp — зависимость; Fr — дружелюбие;

Al — альтруистичность; Fl — гибкость поведения

Для реального Я проявления в поведении эгоистичности, агрессивности, подозрительности, подчиняемости, зависимости и дружелюбия характерны в большей степени, чем для идеального образа Я менеджера ($p<0,01$), который

отличается большей гибкостью и компромиссностью в принятии управленческих решений и их реализации, а также склонностью к сотрудничеству и кооперации, толерантностью и доброжелательностью в общении с партнерами и персоналом. Идеальный образ Я менеджера обладает низким уровнем развития конформности и авторитарности.

Реальное Я характеризуется средним уровнем развития авторитарности, агрессивности, подозрительности, дружелюбия и альтруизма. По мнению менеджеров, идеальное Я должно характеризоваться меньшим упорством и настойчивостью и, напротив, большей гибкостью и компромиссностью при решении управленческих задач и в конфликтных ситуациях, умением творчески организовать работу, а также склонностью к сотрудничеству и кооперации, большей толерантностью и доброжелательностью в общении с персоналом. Идеальное Я, по мнению менеджеров, связано с низкой конформностью, стремлением к признанию и любви, готовностью к сотрудничеству и ответственностью. Наиболее низкий уровень авторитарности отличает идеальное Я, по сравнению с реальным Я и идеальным образом Я менеджеров ($p<0,01$)[8].

Таким образом, реализация интегративной стратегии способствовала выявлению высокого, среднего и низкого уровней развития рефлексивного Я менеджеров, характеризующихся разными структурными особенностями.

В исследовании разработана и апробирована программа психологического сопровождения развития рефлексивного Я менеджеров.

Психологическое сопровождение рассматривается как деятельность, направленная на создание условий развития профессионального самосознания менеджеров. Основными направлениями психологического сопровождения являются:

- диагностика, определение уровней развития структурных компонентов рефлексивного Я менеджеров;
- система тренингов, способствующих развитию структурно – функциональной организации рефлексивного Я менеджеров [5,6].

В исследовании обнаружена связь между уровнем рефлексивного Я менеджеров и эффективностью их деятельности, которая носит характер сложной, нелинейной детерминации, что может определить направление дальнейшего научного поиска.

Литература:

1. Агапов В.С., Кулешова Л.Н., Саванович В.В. Особенности рефлексивного Я современного менеджера//Вестник Российского нового университета. Выпуск 1, 2014.С.7-12.
2. Агапов В.С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей. - М.: ООО «ПКЦ Альтекс», 2012.
3. Агапов В.С., Саванович В.В. Структурные особенности рефлексивного Я менеджеров. Монография. М.: ООО «ПКЦ Альтекс», 2012.
4. Кулешова Л.Н. Развитие личности в процессе компетентностного подхода в профессиональном образовании//Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Философские, социальные и естественные науки. 2010. №3.С.110-130.
5. Кулешова Л.Н.Становление и развитие ценностных приоритетов воспитания //Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Философские, социальные и естественные науки. 2010.№5.С.55-61.
6. Кулешова Л.Н.Иновационные технологии в системе послевузовского образования специалистов// Психолого- педагогические основы обучения взрослых. Ставрополь. Изд. СтГМА, 2011. С.202-207.
7. Мишина М.М. Становление личностной рефлексии будущих специалистов: Монография.– М.: МГОУ, 2012. – 243 с. ISBN: 978-5-7017-1878-2.
8. Саванович В.В.Особенности рефлексивного Я менеджера// Вестник университета.2011.№25. С.36-37.
9. Саванович В.В. Рефлексивное Я менеджера: опыт эмпирического исследования: Монография / Под ред. проф. В.С. Агапова. М.: МГОУ, 2012.

Передача опыта или наставничество в современном электроэнергетическом комплексе

Главная задача наставничества – создание внутри компании эффективного процесса передачи опыта. Только на первый взгляд, кажется, что это легко – быстро и понятно объяснить новому человеку в компании, чего от него ждут:

- высшее руководство;
- коллеги по работе;
- проверяющие всех видов и т.п.

В реальности, ни в каких должностных инструкциях не написано, что должен делать, например, молодой электромонтер в случае работы с новым или же со старым оборудованием, или молодой диспетчер, в том случае, если раздался телефонный звонок из какой-либо проверяющей структуры, и собеседник разговаривает с ним крайне жестким тоном. Этому можно научиться только от живого человека, который бывал уже в такой ситуации и знает, что надо сделать, чтобы выйти из нее достойно. Именно так в жизни и происходит процесс спонтанного обучения: когда мы учимся у тех, кто обладает выигрышными поведенческими стратегиями. Но это – долгий путь, который может приводить к негативным последствиям, особенно учитывая такую область как электроэнергетика. Поэтому современные компании предпочитают делать акцент на наставничестве, поскольку оно работает на уровне технологии, предполагающей наличие:

- субъекта обучения (молодого специалиста);
- ответственного за процесс обучения (наставника);
- предмета обучения (какую информацию надо донести до молодого специалиста).

И если мы имеем все вышеперечисленные составляющие, то в компании очень быстро формируется процесс передачи опыта [8].

На сегодняшний день нет достаточных исследований, специально посвященных разработке средств формирования профессионально-психологической и педагогической компетентности наставника в электросетевом комплексе. Это могло бы значительно облегчить отбор кадров для эффективного выполнения наставнической деятельности. Однако, в современных условиях сложилась такая ситуация, что [5]:

- при высокой потребности отрасли в психолого-педагогически компетентных специалистах отсутствует целостное представление о понимании сущности и структуры профессионально-педагогической компетентности наставника, а так же системы его своевременной подготовки;
- при необходимости формирования профессионально-психологической и педагогической компетентности у наставников выявляется неразработанность подходов к организации специальной подготовки, позволяющей в кратчайшие сроки и без отрыва от производства сформировать у них требуемые качества.

Учитывая все выше перечисленное, хотелось бы отметить, что при отборе на позицию наставника необходимо учитывать, что к этой деятельности надо иметь склонность [6]. Иначе, каким бы высококвалифицированным специалистом в своей сфере не был наставник, как бы хорошо не платили ему за работу с молодым специалистом, толка от такого взаимодействия не будет. Следовательно, принцип работы наставника – стремление донести нужную информацию и помочь молодому специалисту ее усвоить, а также адаптироваться в новом коллективе. А это означает, что наставнику имеет смысл:

- понимать и принимать исходный образовательный уровень молодого специалиста; поскольку слишком часто компания сталкивается с ситуацией «должен знать, но не знает и не понимает»;
- учитывать небольшой пока жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей;

- помнить тот факт, что все люди – разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум разным стажерам; следовательно, надо считаться с особенностями характера каждого человека.

Оценка результата работы наставника должна происходить с учетом мотивации молодого специалиста на достижение поставленных перед ним целей [2].

Для этого можно использовать такие инструменты как:

- интервью с молодым специалистом;
- анализ индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления планируемых и фактических достигнутых целей;
- отслеживание изменений в психологическом климате бригады, где работают наставник и стажер;
- фиксация изменений в текучести стажеров (чем лучше работает наставник, тем меньше текучесть кадров);
- увеличение числа показателей на проверках знаний и охраны труда со стороны молодых специалистов и т.п.

Построение системы наставничества в организации является задачей, которая требует больших временных и материальных затрат и большого терпения. Но когда она начинает работать, то очень многие проблемы решаются самым кардинальным образом: данная система помогает обеспечить платформу для карьерного роста, и идет на пользу, как наставнику, так и его подопечному [8]. Например, наставник получает возможность пополнить свои собственные знания об организации рабочего процесса, а также проявить свои лидерские способности, участвуя в процессе научения нового сотрудника. Организация при этом получает сотрудника, который постепенно вольется в работу и проникнется культурой организации, так как будет находиться под наставничеством опытного профессионала [1].

Литература:

1. Горшкова Е., Бухаркова О., «Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса», практ. рук. СПб.: Речь, 2006. 144 с.
2. Иванова С. «Развитие потенциала сотрудников». Альпина Паблишерз, 2009
3. Карпов А.В., Конева Е.В., Маркова Е.В. «Психология труда», Юрайт, 2011.
4. Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок. Москва 2001.
5. Справочное пособие ОАО «МОЭСК» филиала Восточные электрические сети». Что должен знать мастер, 2008.
6. Шапиро С.А. «Мотивация и стимулирование персонала», ГроссМедиа, 2005.
7. David A. Stoddard with Robert J. Tamasy «The Heart of Mentoring: Ten Proven Principles for Developing People to Their Fullest Potential», Navpress, 2003
8. Larry Ambrose «Common Sense Mentoring», Perrone-Ambrose Associates, Inc. 2008

Азарнов Н.Н.

Исследование ситуаций взаимодействия личностей в производственной деятельности

Аннотация. В данной статье представлены результаты исследования ситуаций взаимодействия личностей в производственной деятельности.

Ключевые слова: личность, деятельность, действие, взаимодействие, ситуация взаимодействия.

В результате исследования деятельности личностей в цехах по производству оконных конструкций строительных компаний «Виктори», «Добрые окна», «Московские окна» в 2004-2013гг. было установлено следующее. Действуя с предметами, то есть, изготавляя из сырья продукт с помощью орудий, каждый рабочий цеха время от времени осуществлял действия в направлении других лиц, связанных с ним деятельностью.

Подобного рода действия человека вызывали ответные действия, порождая взаимодействие. Взаимодействие – это действия двух и более лиц по отношению друг к другу, обусловленные единством предмета, места и времени их деятельности [1,2,4].

Деятельность каждой личности включала, следовательно, как предметные (вещественные) действия, так и действия, которые она осуществляла по отношению к другим лицам, в ситуациях взаимодействия с ними ради преобразования сырья в продукт.

Ситуация социального взаимодействия – это единица, частный случай объективно существующего взаимодействия в цехе, в определенном его месте, в определенный промежуток времени, характеризующийся действиями конкретных рабочих, специалистов, руководителей и т.д. по отношению друг к другу в целях производства продукта. Взаимодействие личностей в деятельности может исследоваться по элементам и по единицам. Единица представляет собой минимальное, далее неразложимое образование, являющееся частью целого, которое обладает всеми основными свойствами последнего [3].

Единица всегда системна, она позволяет исследовать взаимодействие людей целостно, более глубоко, чем это можно сделать по элементам.

Каждая ситуация взаимодействия в цехе уникальна, неповторима, предметна и имеет объективное и субъективное содержание. В объективное содержание ситуации, как показывают материалы исследования, входят конкретные рабочие осуществляющие действия по отношению друг к другу по производству продукта в цехе в определенном месте и времени.

Важными психическими составляющими ситуации взаимодействия являются субъективные причины, побуждающие одну личность взаимодействовать с другой (другими), цели, способы, средства, а также результаты взаимных действий сторон. Действие каждой личности осуществляется за счет предметных движений, речи, мимики, жестов, функционирования психики в целом. Каждая ситуация включает в той или

иной мере социально-психологические явления, порождаемые действиями личностей:

- взаимную сосредоточенность (взаимное внимание или отсутствие его на какое-то время);
- взаимные ощущения и восприятие (или отсутствие данного явления на какое-то время);
- взаимопонимание (или недопонимание, или полное непонимание друг друга);
- межличностные отношения (позитивные, нейтральные или негативные);
- совместимость или не совместимость сторон;
- общее мнение (согласие или разногласие, ссоры, выяснения отношений, конфликты);
- лидирование одной личности или отсутствие указанного явления;
- общее настроение (позитивное или негативное);
- взаимное влияние сторон (посредством внушения, убеждения, манипулирования и т.д.);
- социально-психологический климат и т.д.

Участие каждого рабочего, руководителя цеха в конкретной ситуации взаимодействия в определенном месте и времени оказывает существенное влияние на его психику, строй его мыслей, чувств, переживаний, психическое состояние, мотивы деятельности и т.д. Обусловленные этим изменения в психике человека проявляются в дальнейшем, в его последующих действиях, в последующих ситуациях взаимодействия или общения с другими людьми, в других местах и времени. Участие рабочего в одной ситуации взаимодействия предопределяет, как правило, его последующие действия по производству продукта, а так же действия в других ситуациях взаимодействия.

Как показывает практика, деятельность людей в цехе регулируется определенными нормами, правилами - технологическими, временными, безопасности труда, пожарной безопасности, взаимодействия и общения и т.д. Нарушение указанных норм в той или иной ситуации ведет к ссорам,

выяснению отношений, простоям, браку в работе. Указанные явления порождают новые взаимодействия, направленные на переделку продукта, разрешение конфликтов, нормализацию обстановки.

Многочисленные наблюдения исследователя за рабочими цеха оконных конструкций С.К. «Виктори» свидетельствует о том, что последовательно и параллельно во времени, то в одном, то в другом месте, возникают, развиваются и завершаются ситуации взаимодействия рабочих по решению производственных задач.

Исследование более 180 ситуаций социального взаимодействия в различных производственных цехах, проведенного в 2004-2013 гг., позволило классифицировать их по определенным основаниям и поделить на определенные группы. В частности, выделены:

- ситуации по решению производственных, воспитательных, социально-психологических и других задач в цехе;
- планомерно, заблаговременно организованные и организованные стихийно, по необходимости, ситуации взаимодействия;
- ситуации непосредственного взаимодействия и опосредованного каким-либо техническим устройством (телефоном, компьютером и т.д.);
- долговременные и кратковременные (до 3-5 минут) ситуации социального взаимодействия;
- ситуации взаимодействия на рабочих местах специалистов, в помещениях цеха, на его территории и за ее пределами;
- ситуации взаимодействия двух и более личностей;
- ситуации взаимодействия, протекающие в обычных и экстремальных условиях;
- прерванные (по обоюдному согласию или вследствие вмешательства третьего лица) и завершенные ситуации социального взаимодействия;
- ситуации, в которых рабочие достигают или не достигают (частично достигают) целей по производству продукта;

- ситуации взаимодействия, в которых личности взаимно или в одностороннем порядке либо содействуют, либо противодействуют, либо недостаточно содействуют, либо имитируют, либо отказывают в содействии (совершают обманные действия) друг другу в решении стоящих задач;
- ситуации формального и не формального взаимодействия;
- ситуации взаимодействия рабочих, специалистов, руководителей цеха между собой и с представителями других структурных подразделений компании, а также других организаций и т.д.

Как показывает теоретический анализ литературы, а также материалы наблюдений, опросов, экспериментов, проведенных в производственных цехах, основу взаимодействия образует действие, которое рабочий (начальник) осуществляет по отношению к другому лицу. Действие – это процесс, подчиненный достижению человеком какой-либо цели [8]. Всякое действие имеет психологическую структуру и разворачивается в определенном месте и времени. Оно имеет внутреннюю и внешнюю составляющие. К субъективной составляющей действия, как правило, относят: цель, образ действия, психические процессы, свойства и состояния человека, функционирующие при осуществлении действия. Внешнюю составляющую действия образуют предмет, средства, результат действия, движение и операции, место, время, которые доступны наблюдению со стороны. Все эти составляющие представлены также в действии рабочего (начальника цеха), которое направлено на другого человека или группу лиц.

Исходя из этих положений, трудовая деятельность любого рабочего в цехе представляется теперь иначе. Не как совокупность или цепь замкнутых, обособленных, независимых от других специалистов действий, а как деятельность, имеющая более сложное, нелинейное, многоуровневое строение, разворачивающаяся своей направленностью на предметы реальной действительности и людей, окружающих человека в определенных местах и промежутках времени. «Психологическое исследование индивидуальной деятельности только тогда может быть наиболее эффективным, - писал Б.Ф.

Ломов, - когда рассматривает эту деятельность в реальном социальном контексте» [7, С.-194].

Каждое предметное действие человека социально [5,6,7]. Поскольку оно включено в социальный контекст и имеет смысл и значение для него лишь в системе социального взаимодействия, в деятельности, протекающей совместно с другими людьми, в обществе, группе, социальной организации, в цехе и т.д.

Социальность действия каждого конкретного рабочего в цехе выражается не только в общественной обусловленности ее предмета, цели, средства или продукта, хотя и это очень важно, а в его направленности на другого человека, других лиц и в этой связи, в этом его звучании, оно социально. Осуществляя производство продукта, люди закономерным и естественным образом взаимодействуют друг с другом.

Таким образом, деятельность личностей в организации можно представить в виде системы взаимосвязанных действий, включающей действия, совершаемые в ситуациях взаимодействия с другими людьми и действия, выполняемые самостоятельно, но в объективно существующей системе социального взаимодействия.

Литература:

1. Азарнов Н.Н. Социальное взаимодействие и развитие высших психических функций человека // Вестник Российского нового университета. Выпуск 1. Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук. – М., РосНОУ, 2011.
2. Азарнова А.Н. Социально-психологический анализ взаимодействия медиатора и сторон в ходе медиативных переговоров// Вестник Российской нового университета. Выпуск 1.Психологические науки. Педагогические науки. Иностранные языки. – М., РосНОУ, 2013.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001.

4. Давыдов Г.А. Методологические проблемы психологии. – Голицино, Голицинский военный институт Федеральной пограничной службы Российской Федерации, - 2003.
5. Кузнецова И.А., Николаева Л.П. Дидактические принципы дистанционного обучения//Качество дистанционного образования: концепции, проблемы, решения. Отв. За выпуск Б.Ю. Исполатов, О.П. Лебедева, О.К. Семенова. – М: 2009. С. 250-253.
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., - Политиздат, 1975.
7. Ломов Б.Ф.Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1999. – С. 194.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. Т. – 1. – М.: Педагогика, 1989.

Гаврилова И.Н.

Психологическая модель творческой одаренности подростков как источника внутриличностного конфликта

Современное образование характеризуется возросшим интересом к проблеме творческой одаренности, так как креативная личность является субъектом общественного прогресса. Одаренность – это особое качество психики, позволяющее осваивать определенные виды деятельности за более короткий период времени. А творчески одаренные дети и подростки превосходят уровень интеллектуального развития своих сверстников, либо имеют предпосылки для значительных достижений. Успешное социально-экономическое и духовно-нравственное развитие общества возможно лишь при всестороннем использовании потенциала и активности индивида. В этой связи становится особенно важным понимание модели творческой одаренности личности подростка и его конфликтологических проблем.

Одарёнными называют подростов, которые по уровню развития своих способностей явно выделяются среди сверстников и способны осваивать определённые виды деятельности быстрее и качественнее. Творчески одарённые подростки способны самоактуализироваться и самореализоваться в различных сферах жизнедеятельности.

Креативность, как способность к нешаблонному мышлению и к творческой деятельности, проблемна и конфликтогенна. Нами выделены слагаемые психологической модели творчески одаренных подростков, каждая из которых является источником внутриличностных конфликтов: внутренняя сложность, творческое мышление, социальная автономность, творческий процесс, творческая деятельность, творческий результат.

I. Внутренняя сложность

Предпосылками внутриличностных конфликтов является сложность и противоречивость креативной личности. М. Чиксентмихай описал десять парадоксальных противоположных черт, которые креативная личность способна совместить в себе, тогда как обычные люди стремятся к чему-то одному:

1. Энергичны, но часто находятся в состоянии релаксации.
 2. Мудры, но детски наивны.
 3. Ответственны и безответственны.
 4. Реалисты, но большие выдумщики и фантазеры.
 5. Экстравертны и интравертны.
 6. Скромны, но горды и амбициозны.
 7. Мужчины женственны и сентиментальны; женщины обладают жестким характером.
 8. Консервативны, но склонны к бунту.
 9. Вовлечены, но отстранены.
 10. Открыты к интенсивным страданиям, но гармоничны и радостны
- [5].

Подобное противоборство часто трактуется окружающими как индивидуализм, эгоизм и приводит не только к внутриличностным, но и межличностным конфликтам.

II. Творческое мышление

Модель творческой одаренности так же включает способность человека мыслить неординарно и нестереотипно, что является источником конфликтности. Х. Зиверт определил два уровня творческого мышления: дивергентность и находчивость. Он рассматривал творческие способности посредством вербальной находчивости, как озарения, а также умения установить абсурдные, но рациональные связи между явлениями и предметами [1].

Е. Торренс понимал креативность как беглость, гибкость, оригинальность, разработанность идей. Он отдавал главенствующую роль следующим наследственным факторам и семейному воспитанию в формировании творческого потенциала: мотивация творчества, поощрение творческой инициативы, активное наблюдение за окружающей средой, осознание творческих черт личности как базовых в системе ценностей. Е. Торренс выявил проблемы, блокирующие креативность, – это трактовка в семье креативности как отклонения, боязнь выглядеть в глазах сверстников необычно и оригинально, страх проявления противоположных гендерных черт, фиксация на разделении игры и трудовой деятельности. Для преодоления противоречий он предлагал организовать тренинги креативности, развивать творчество через постижение искусства, стимулировать креативность, организовывать творческие соревнования.

Креативные подростки не терпят рутинь. Их мыслительные процессы нацелены на новизну, инновации и ситуации неопределенности, что конфликтогенно и раздражает окружающих.

III. Социальная автономность

Д.Л. Джонсон к показателям креативности Торренса добавил еще четыре: предпочтение сложностей, чувство юмора, независимость, самодостаточное

поведение. Ученый исследовал креативность с точки зрения социальных взаимоотношений при спонтанном проявлении самовыражения [2].

Неумение творчески одаренных подростков «идти в ногу», бунтарский дух конфликтогенны. В социуме творчески одарённые подростки — «белые вороны». Они самодостаточны и могут противостоять всему коллективу, если их мнение отлично. Поэтому часто креативные подростки непопулярны в школьном коллективе.

IV. Творческий процесс

Г. Уоллес дал описание четырех последовательным стадиям творческого мышления: подготовка — формулирование задачи; попытки ее решения; инкубация — временное отвлечение от задачи; озарение — появление интуитивного решения; проверка — испытание и/или реализация решения [3]. Однако, «муки творчества», сосредоточенность и склонность в период «вынашивания идеи» к одиночеству — конфликтогенно.

V. Творческая деятельность

Творческая деятельность креативных подростков включает следующие виды деятельности: художественное, литературное, техническое и музыкальное творчество.

Художественное творчество - создание оригинальных рисунков, художественных композиций, декоративно-прикладных видов творчества, литературных произведений и пр. Художественное творчество подростков носит импровизированный характер. Однако не исключает участие взрослых в данном процессе.

Литературное творчество у подростков имеет определенное направление: стихи, проза. Подростки сочиняют стихи и поэмы, пишут сочинения, эссе, рассказы и очерки.

Техническое творчество подростков включает конструирование технических приборов, моделей и механизмов. Музыкальное творчество проявляется в разных видах: игре на музыкальных инструментах, ритмике,

пению. Сочинение и импровизация являются показателями креативности музыканта-подростка.

Конфликтогенен перфекционизм одаренных подростков, сопровождающий творческую деятельность. Невозможность завершить творческую работу приводит к внутриличностному конфликту «хочу, но не могу».

VI. Творческий результат

Изучение творческой одаренности по результатам (продуктам творчества) рассматривается с точки зрения их количества, качества и социальной значимости. Но результативность может быть как потенциальной, так и актуальной. Потенциальная креативность – это скрытые (латентные) творческие возможности, о которых не подозревают окружающие: любознательность, смекалка, умение с легкостью формулировать мысли. Актуальная креативность характеризуется результативностью творческой деятельности. Она включает мастерство, творческое мышление, самомотивацию творчества.

Однако творчески одаренные подростки не нацелены на оценку и результат творческой работы, их «поглощает» содержание и процесс деятельности. Поэтому они часто разочаровывают окружающих отсутствием результата («могу, но не хочу»).

Нами выявлен еще ряд противоречий креативных подростков, усиливающих их конфликтогенность:

- между высокими ожиданиями триады «учитель - творчески одаренный подросток - родитель»³ и несбывшимися надеждами;
- между возможностью развиваться творчески и нежеланием систематически трудиться;
- между разницей в оценке результатов (у подростков самая высокая отметка себя и своих товарищей, слегка ниже – у родителей, самая низкая – у преподавателей).

³ Далее по тексту — триада У-ТОП-Р

Существует проблема реализации творческого потенциала подростков в связи с усилением внутренних и внешних конфликтов, обусловленных не только возрастными особенностями, но и недостаточной конфликтологической компетентностью всей триады «У-ТОП-Р».

В связи с тем, что творческая одаренность подростков является причиной внутриличностных конфликтов, нами была разработана и апробирована технологическая карта управления конфликтами. (Табл. 1). Изучение взаимодействия триады «У-ТОП-Р» позволило разработать технологию управления конфликтами с творчески одаренными подростками.

Особенностью разрабатываемой технологии, представленной ниже, является интеграция усилий педагогов дополнительного образования, креативных подростков и их родителей.

Таблица 1 - Технологическая карта управления конфликтами творчески одаренных подростков

Блоки протекания конфликта	Компоненты управления конфликтами	Управление конфликтами	Этапы управления конфликтами
1. Латентный этап	Когнитивный	Познание основ теории и практики конфликтологии в треугольнике «У-ТОП-Р». Диагностика конфликтности триады с учетом того, что внутренний конфликт и внутренний вакuum приводят к дисбалансу состояния ценности и доступности по отношению к творчеству. Изучение конфликтологических проблем, связанных с творческой одаренностью подростков: жажда новизны, социальная автономность, нацеленность на процесс, а не на результат. Выявление и желательное устранение предмета (причины) конфликта и образа конфликта, связанных с креативностью воспитанников. Устранение предмета (причины) конфликта ведет к разрешению внутристичностного конфликта и не переходит в открытую fazу	Анализ конфликтной ситуации. Профилактика и предупреждение Прогноз

Продолжение таблицы 1

2. Открытая фаза	Коммуникативный	Возникновение конфликтной ситуации, где завышенные ожидания всей триады «У-ТОП-Р», основанные на высоком потенциале творческой одаренности, не оправдались. Наличие отрицательного эмоционального фона. Инцидент – повод к межличностному конфликту, начало открытого противоборства. Осознание оппонентами конфликта как реалии, факта. Умение сказать внутренне: «Стоп!»	Выбор стратегии поведения в конфликте. Катализация конфликта. Прогноз
3. Открытая фаза	Дидактический	Анализ внутриличностного и межличностного конфликта с использованием теоретических знаний. Апробация практических методов модерации, медиации и фасилитации. Осмысление конфликта как необходимого жизненного опыта, готовность к внутренним изменениям. Коррекция ожиданий, обусловленных творческой одаренностью подростков	Организация психолого-педагогической работы по управлению конфликтом. Прогноз
4. Открытая фаза	Рефлексивный	Готовность триады к разрешению конфликта. Исключение стратегий избегания и компромисса, приводящих к увеличению дисбаланса состояния ценности и доступности по отношению к творчеству. Использование функций конструктивного конфликта на основе стратегии сотрудничества «выигрыш–выигрыш». Устранение предмета и образа конфликта, обусловленных креативностью	Конструктивное разрешение конфликта. Прогноз
5. Латентный этап	Креативно-формирующий	Творческое завершение конфликта – оптимизация педагогического общения в триаде «У-ТОП-Р». Как результат – минимизация дисбаланса состояния ценности и доступности по отношению к творчеству. У креативных подростков – формирование самомотивации творчества, рост мастерства, результативность	Завершение конфликта. Прогноз

I. Когнитивный уровень предполагает:

- оценку состояния конфликтов в конкретном образовательном пространстве;
- учет разнонаправленности триады «У-ТОП-Р» в психолого-педагогическом общении;
- создание системы мер, направленных на устранение причин

внутриличностных конфликтов;

- учет альтернатив при решении проблемы, обнаружение новой проблемы в стандартной ситуации.

Когнитивный компонент включает формирование у подростка конфликтологической компетентности, которая позволяет ему реализовать свои цели, творческую одаренность, потребность в самомотивации творчества, выработку стратегии оптимального взаимодействия в системе ««У-ТОП-Р»».

Указанные подходы конкретизируют задачи управления психологическими конфликтами: помогают диагностировать внутренний конфликт и внутренний вакуум, блокирующие креативность; формируют у триады адекватное отношение к творческой одаренности.

Таким образом, концептуальные основы управления внутриличностными конфликтами связаны с конфликтологическим просвещением в образовательном учреждении. Воспитание конфликтологической культуры в триаде, коммуникативных умений, готовность к профилактике и предупреждению конфликтов гармонизируют соотношение ценности и доступности по отношению к творческой деятельности.

II. Коммуникативный уровень предполагает:

- рассмотрение системы взаимодействия ««У-ТОП-Р»» в конфликтной ситуации;
- создание психолого-педагогических условий, помогающих креативным подросткам использовать стиль «соперничество» в условиях соревнования;
- катализацию конфликтов (повышение педагогических требований) для роста мастерства, творческого самовыражения и результативности;
- умение выстраивать продуктивные отношения, контролировать эмоции, использовать стимулирующие функции внутриличностного конфликта.

Коммуникативный компонент оптимизирует общение в триаде, творчески используя энергию конфликта.

Данные подходы конкретизируют задачи управления внутриличностными и межличностными конфликтами: умение не бояться конфронтации во

взаимоотношениях триады; способность «остановиться», не втягиваться в открытый конфликт; самостоятельно осуществлять перенос конфликтологических знаний и умений на новую ситуацию.

Коммуникативный компонент управления конфликтами представлен эскалацией и кульминацией, то есть вершиной эмоционального напряжения. Роль управленца в данном контексте отводится психологу, обладающему качествами профессионального коммуникатора.

III. Дидактический уровень предполагает:

- продолжение конфронтации при снижении интенсивности борьбы;
- необходимость осознать и аргументировать свою позицию;
- применить практические методы (переговоры и др.).

Рассматриваемые подходы позволяют учесть дальнейшие конструктивные действия участников конфликта; возможность поиска коллективного решения проблемы в малых группах (мозговой штурм, творческие дидактические задания, игры и др.); правильный выбор практических методов фасилитации, медиации, модерации в зависимости от анализа ситуации.

Дидактический компонент управления конфликтами позволяет не только анализировать, но и осознать целостную структуру конфликта.

IV. Рефлексивный уровень предполагает:

- способность участников конфликта к осознанию готовности разрешить конфликт;
- выявляет единство триады «У-ТОП-Р» в использовании стратегии «выигрыш–выигрыш»;
- позволяет управлять, и быть управляемым;
- осуществляет переход внешних заданных целей во внутренние потребности личности.

Рефлексивный компонент усиливает положительные качества, которые есть у креативных подростков.

Эти технологические подходы позволяют формировать у триады самооценку, саморегуляцию, самоорганизацию и самоуправление.

Опыт творческой деятельности – это видение новой функции объекта. Рефлексивный компонент управления конфликтами подразумевает переосмысление участниками противодействия отношения к креативности.

V. Креативно-формирующий уровень предполагает:

- завершение конфликта;
- подведение итогов;
- налаживание эффективного психолого-педагогического общения на основе сотрудничества;
- приобретение нового опыта в разрешении конфронтации;
- использование известных способов завершения конфликтов при решении иной проблемы.

Подобные технологические подходы позволяют не только воспринимать конфликт как неотъемлемую часть образовательного пространства, но и увеличивать творческий потенциал креативного подростка. Триада должна быть научена адекватно завершать конфликты, иметь взрослую позицию ответственности, уметь эффективно общаться и проявлять толерантность к инакомыслию.

Креативно-формирующий компонент управления конфликтами позволяет выработать взаимодействие в триаде, стимулирующее творчество.

Конструктивно завершенный конфликт гарантирует переосмысление неэффективных позиций и преобразование личности.

Итак, условия конструктивного разрешения и завершения внутриличностных конфликтов творчески одаренных подростков включает:

- формирование адекватного отношения к конфликту;
- умение использовать позитивные функции конфликта;
- расширение зоны комфорта;
- осознанный выбор стратегии сотрудничества в конфликте;
- увеличение творческой активности;

— гармонизацию соотношения между ценностью (хочу) и доступностью (могу) по отношению к творчеству.

В формирующем эксперименте приняли участие творчески одаренные подростки (12 – 16 лет). Количество подростков в составе контрольной и экспериментальной групп - 48. Ниже представлены сравнительные данные в контрольной и экспериментальной группах до и после проведения эксперимента и дана их интерпретация. Диагностическая работа основывалась на применении методики Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» [4]. Диаграммы позволяют проследить положительную динамику экспериментальной группы.

Эксперимент предусматривал активное участие родителей и педагогов дополнительного образования в реализации эксперимента.



Рис. 1 - Дисбаланс «могу, но не хочу» по отношению к творческой деятельности до и после эксперимента в контрольной и экспериментальной группах.

На рис. 1 показано, как дисбаланс соотношения «могу, но не хочу» в контрольной группе к концу 4-й четверти остался неизменным, а в экспериментальной группе гармонизировался, уменьшившись на 36%. То есть, креативные подростки, с которыми проводилась психологическая работа по выявлению и разрешению деструктивных внутриличностных конфликтов, к завершению учебного года были более адекватными, работоспособными, творчески мотивированными, эмоционально устойчивыми.



Рис. 2 - Дисбаланс «хочу, но не могу» по отношению к творческой деятельности до и после эксперимента в контрольной и экспериментальной группах.

Дисбаланс «могу, но не хочу» (рис. 2) в контрольной группе увеличивается на 20%, а в экспериментальной – уменьшается на 34%. Т.е. в экспериментальной группе повысился ресурс и уменьшился перфекционизм. При этом творчески одаренные воспитанники из контрольной группы показали увеличение конфликтности, проблемности, дисбаланса между ценностью и доступностью по отношению к творческой деятельности.

ВЫВОДЫ:

1. В представленной работе модель творческой одаренности подростков рассмотрена как конфликтологическая проблема, успешно разрешаемая с помощью разработанной технологии.
2. Технологическая карта управления конфликтами творчески одаренных подростков позволяет заниматься профилактической работой и эффективно разрешать внутриличностные конфликты.
3. Экспериментальная работа позволила гармонизировать соотношение ценности и доступности по отношению к творческой деятельности.

Литература:

1. Зиверт Х. Тест на определение творческих способностей. <http://lib.znate.ru/docs/index-132922.html?page=5> (дата обращения 3.02.2012).
2. Опросник креативности Джонсона. / Школьный психолог. – М.: Издательский дом «Первое сентября». 2000, №47.
3. Солсо Р. Л. Когнитивная психология / Пер. с англ. – М.: Тривола, 1996. <http://www.superidea.ru/tm/ps/process.htm> / (дата обращения 9.03.2014).
4. Фанталова Е. Б. Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах. http://konzeptual.ru/.../Fantalova_Diagnostika_i_psixoterapija_vnutrennego/ / 1998 (дата обращения 3.02.2013).
5. Sent me high, или Чиксентмихайи о креативности <http://kolesnik.ru/2007/csikszentmihalyi/> / 2007 (дата обращения 9.03.2014).

Киселев В.В.

Анализ результатов исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников Росреестра

Для исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения общая выборка испытуемых была поделена на экспериментальную и контрольную группу, в каждую из которых вошли по 72 сотрудника. В состав экспериментальной группы вошли сотрудники отдела ведения Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ними (ЕГРП), в контрольную группу вошли сотрудники отдела регистрации на недвижимость г. Москвы. Были применены следующие методики:

1. «Шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский).
2. Методики диагностики степени готовности к риску Шуберта.
3. Методики оценки склонности к риску А.Г. Шмелева.

4. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху или избеганию неудач Т. Элерса.
5. Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи (опросник А.А. Реана).
6. Опросник ценностей Шалома Шварца.
7. Опросник «Антикоррупционное поведение».

Одной из первых методик, которая была использована для исследования выборки, состоящей из сотрудников Росреестра, стала «Шкала совестливости» В.В. Мельникова и Л.Т. Ямпольского, направленная на выявление степени уважения к социальным нормам и этическим требованиям. Данная методика является основной в исследовании и позволяет классифицировать всех сотрудников на три типа:

I тип – сотрудник с низким уровнем совестливости. Готов добиваться своих целей всеми средствами, не ощущая чувства вины или раскаяния за содеянное. С его точки зрения, цель оправдывает средства. Рассматривает свое должностное положение как возможное средство обогащения.

II тип – сотрудник со средним уровнем совестливости. Способен к критическому восприятию своих поступков. Тем не менее, в некоторых случаях может закрыть глаза на нарушение законодательства и принять участие в коррупционных действиях.

III тип – сотрудник с высоким уровнем совестливости. Негативно относится к коррупции, готов сотрудничать с правоохранительными органами для искоренения злоупотреблений на службе, обладает развитым правосознанием. Антикоррупционный тип.

У наибольшего числа участников опроса (71 человек из 144 участвовавших сотрудников, то есть 49,31 %) был выявлен средний уровень совестливости, то есть они не показали тот результат, который оптимально соответствует антикоррупционному поведению (таблица1). В то же время 41,66 % испытуемых набрали баллы, соответствующие высокому уровню совестливости, характеризующей антикоррупционное поведение.

Таблица 1- Результаты методики «Шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский)

Количество набранных баллов	Количество сотрудников с данным показателем		Средний балл	
	Эксперимент. группа	Контр. группа	Эксперимент. группа	Контр. группа
от 0 до 4 баллов (низкий уровень)	7 сотрудников	6 сотрудников	3,71	3,50
от 5 до 9 баллов (средний уровень)	39 сотрудников	32 сотрудника	7,31	7,50
от 10 до 14 баллов (высокий уровень)	26 сотрудников	34 сотрудника	10,73	10,91

В экспериментальной и контрольной группах результаты по средним набранным баллам оказались схожими между собой, о чем свидетельствует показатель по критерию Стьюдента: $t_{\text{ЭМП}} = 1,38$, при $p \leq 0.05$, то есть группы тождественны друг другу.

Если изобразить полученные результаты в виде графика (см. рис. 1), то можно отметить определенную закономерность: показатель числа сотрудников Росреестра по набранным баллам плавно повышается на отрезке от 3 до 10 баллов, затем этот показатель начинает постепенно снижаться. При этом количество сотрудников с минимальным числом набранных баллов (5 сотрудников по выборке в целом с 3 баллами) лишь незначительно превышает количество сотрудников с наибольшим показателем набранных баллов (4 сотрудника по выборке в целом с 13 баллами). Наивысший показатель с 14 баллами, так же как и показатели от 0 до 2 баллов включительно, не набрал ни один из сотрудников.

Другой методикой, которая была использована для исследования выборки, состоящей из сотрудников Росреестра, стала методика диагностики степени готовности к риску Шуберта. Теоретические исследования показали,

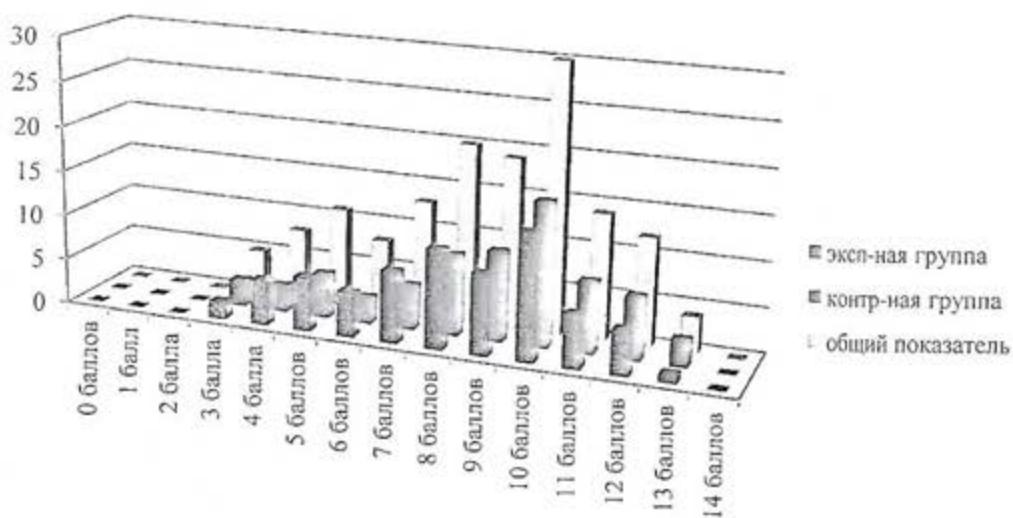


Рис. 1 - Результаты методики «Шкала совестливости» (чел./баллы) что коррупция основывается не только на постоянном риске, но и на желании получать удовольствие от этого риска, что рождает это ощущение с чувством эйфории в случае победы в опасной и рискованной игре. Следуя этой логике, антикоррупционное поведение основывается на низком уровне готовности к риску, что было замечено у сотрудников экспериментальным образом (таблица 2). Ни один из сотрудников не показал результат, соответствующий склонности к безудержному риску.

Таблица 2 - Результаты методики диагностики степени готовности к риску Шуберта

Количество набранных баллов	Количество сотрудников с данным показателем		Средний балл	
	Эксперимент. группа	Контр. группа	Эксперимент. группа	Контр. группа
от -50 до -10 баллов (осторожны)	24 сотрудника	35 сотрудника	- 24,96	- 24,68
от -10 до +10 баллов (сituативное поведение)	42 сотрудника	29 сотрудников	1,52	1,34
от +10 до +50 баллов (склонны к риску)	6 сотрудников	8 сотрудников	14,50	15,00

В экспериментальной и контрольной группах средние баллы оказались тождественны, о чем свидетельствует критерий Стьюдента: $t_{\text{ЭМП}} = 1,27$, при $p \leq 0,05$.

Согласно данной методике, сотрудников можно разделить на три типа:

I тип – сотрудник, не готовый рисковать. Исполняет свои обязанности строго в рамках закона. Не склонен рисковать, дорожит своим положением в должностной иерархии, боится потенциального наказания за противоправные действия. Антикоррупционный тип.

II тип – сотрудник, склонный к умеренному риску. Склонен рисковать, но только в том случае, когда риск является оправданным. В большинстве случаев придерживается стандартов антикоррупционного поведения.

III тип – сотрудник, готовый рисковать. Учитывая характер выполняемой работы, где готовность к риску не является необходимым качеством для исполнения служебных функций, полностью зарегламентированных уставами и предписаниями, сотрудник с таким качеством способен нарушить закон, не боится подвергнуть себя опасности быть пойманым и преданным суду в случае коррупционного варианта обогащения. Способен пойти на неоправданный риск.

При этом склонность к риску обнаружилась лишь у 14 сотрудников в целом по выборке, что составляет 9,72 % от числа всех испытуемых, в то время как 71 сотрудник (49,31 %) показали результат, соответствующий так называемому ситуативному поведению (то есть они могут рискнуть при определенных обстоятельствах). Тем не менее лишь 59 испытуемых (40,97 %) получили показатели, говорящие об их осторожности.

Для проверки результатов, полученных при помощи методики диагностики степени готовности к риску Шуберта, в эксперименте была задействована еще одна методика, разработанная А.Г. Шмелевым, которая также оценивает склонность к риску. Она дала похожие результаты (таблица 3).

Таблица 3 - Результаты методики оценки склонности к риску

А.Г. Шмелева

Количество набранных баллов	Количество сотрудников с данным показателем		Средний балл	
	Эксперимент. группа	Контр. группа	Эксперимент. группа	Контр. группа
меньше 11 (низкий уровень)	21 сотрудник	34 сотрудника	5,00	4,79
от 11 до 29 баллов (средний уровень)	45 сотрудников	33 сотрудника	17,09	17,27
от 30 баллов (высокий уровень)	6 сотрудников	5 сотрудников	33,50	33,40

В экспериментальной и контрольной группах средние баллы оказались тождественны, о чем свидетельствует критерий Стьюдента: $t_{\text{ЭМП}} = 1,64$, при $p \leq 0.05$.

Использование первой части методики диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса среди сотрудников Росреестра выявило неравномерное соотношение показателей по набранным баллам и, следовательно, по уровню мотивации к успеху. Средняя мотивация на успех оказалась доминирующей по выборке в целом и в экспериментальной группе в частности (таблица 4). В контрольной группе число сотрудников, набравших баллы, соответствующие низкой мотивации к успеху, незначительно превышает число сотрудников, показавших средний результат.

Таблица 4 - Результаты диагностики личности на мотивацию к успеху по методике Т. Элерса

Количество набранных баллов	Количество сотрудников с данным показателем		Средний балл	
	Эксперимент. группа	Контр. группа	Эксперимент. группа	Контр. группа
от 1 до 10 баллов (низкая мотивация к успеху)	29 сотрудников	32 сотрудника	5,38	5,34
от 11 до 16 баллов (средний уровень мотивации)	35 сотрудников	30 сотрудников	12,57	12,63

от 17 баллов (высокий уровень мотивации)	8 сотрудников	10 сотрудников	19,25	19,30
--	---------------	----------------	-------	-------

В экспериментальная и контрольная группа вновь оказались тождественны, показатель по критерию Стьюдента: $t_{\text{ЭМП}} = 0,11$, при $p \leq 0,05$, то есть различия вне значимости.

Наибольший показатель среди сотрудников получил средний уровень мотивации на достижение успеха (65 сотрудников, что составило 45,14 % от общего числа испытуемых). То есть главный мотив деятельности большинства государственных гражданских служащих из данного управления ярко не выражен. Если такой сотрудник рассматривает свою работу как временную, работает в структурах государственной службы от безысходности, не доволен заработной платой и условиями труда, скептически относится к своим должностным обязанностям, не видит перспектив профессионального и карьерного развития, то готовность к риску в виде получения взятки или ее вымогания у клиента потенциально довольно высока.

По-другому дело обстоит с сотрудниками, чьи результаты мотивации к успеху находятся в пределах низких показателей. Это говорит о желании большинства сотрудников находиться в комфортной безопасной обстановке на работе, стремлении избежать выговоров со стороны руководства и о низком уровне притязаний к карьерному росту. В то же время представители низкого уровня мотивации на достижение успеха способны рисковать, следовательно, вероятность их участия в коррупционных схемах и единичных или систематических случаях вымогания или получения от клиентов взяток имеет место быть.

Не готовы к неоправданному риску государственные служащие, которые сильно замотивированы на достижение успеха. Стремление быть лучше остальных на службе и расти по карьерной лестнице заставляет сотрудника серьезно заботиться о своей репутации. Опасность быть пойманым при

получении взятки прямо противоречит этим стремлениям, так как после этого вернуться на государственную гражданскую службу становится практически невозможно.

Использование второй части методики Т. Элерса, диагностирующей мотивацию к избеганию неудач, показало, что результаты оказались практически обратным отражением результатов диагностики сотрудников Росреестра на мотивацию к успеху (таблица 5).

Таблица 5 - Результаты диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач по методике Т. Элерса

Количество набранных баллов	Количество сотрудников с данным показателем		Средний балл	
	Эксперимент. группа	Контр. группа	Эксперимент. группа	Контр. группа
от 2 до 10 баллов (низкая мотивация к защите)	7 сотрудников	9 сотрудников	6,14	6,22
от 11 до 16 баллов (средний уровень мотивации)	34 сотрудника	29 сотрудников	12,68	12,79
от 17 баллов (высокий уровень мотивации)	31 сотрудник	34 сотрудника	19,42	19,79

Разница между экспериментальной и контрольной группами по критерию Стьюдента оказалась вне значимости: $t_{\text{ЭМП}} = 0,39$, при $p \leq 0,05$.

Согласно результатам, полученным при диагностике личности на мотивацию к избеганию неудач по методике Т. Элерса, наибольший процент сотрудников Росреестра (65 сотрудников - 45,14 %) имеют ярко выраженную мотивацию защиты, низкий уровень мотивации к избеганию неудач проявился лишь у меньшинства сотрудников (16 человек - 11,11 %).

Результаты, полученные по методике Т.Элерса, были проверены с помощью опросника А.А.Реана, диагностирующего мотивацию успеха и боязнь неудачи. Данные о низком показателе мотивации на успех среди сотрудников подтвердились (таблица 6).

Таблица 6 - Результаты диагностики мотивации успеха и боязни неудачи по опроснику А.А. Реана

Количество набранных баллов	Количество сотрудников с данным показателем		Средний балл	
	Эксперимент. группа	Контр. группа	Эксперимент. группа	Контр. группа
от 1 до 7 баллов (боязнь неудачи)	28 сотрудников	37 сотрудников	5,07	5,05
от 8 до 13 баллов (мотивационный полюс не выражен)	36 сотрудников	26 сотрудников	9,44	9,81
от 14 до 20 баллов (надежда на успех)	8 сотрудников	9 сотрудников	15,88	15,67

Разница между экспериментальной и контрольной группами по критерию Стьюдента: $t_{\text{ЭМП}} = 0,59$, при $p \leq 0,05$, то есть группы тождественны.

Для выявления степени согласованности уровня совместивости, готовности к риску и типа мотивации у сотрудников Росреестра был использован коэффициент линейной корреляции Пирсона (таблица 7). В случае, когда имеются две переменных, значения которых измерены в шкале отношений, используется коэффициент линейной корреляции Пирсона r , который принимает значения от -1 до +1 (нулевое его значение говорит об отсутствии корреляции) [2, с. 67-68].

Таблица 7 - Результаты корреляционного анализа полученных данных

	Совестливость	Риск (Шуберт)	Риск (Шмелев)	Мотивация на успех (Т. Элерс)	Мотивация к избеганию (Т. Элерс)	Мотивация успеха и боязни неудачи (Реан)
Совестливость	1					
Риск (Шуберт)	-0,82	1				
Риск (Шмелев)	-0,75	0,75	1			
Мотивация на успех (Т. Элерс)	-0,81	0,71	0,73	1		
Мотивация к избеганию (Т. Элерс)	0,87	-0,84	-0,75	-0,79	1	
Мотивация успеха и боязни неудачи (Реан)	-0,79	0,69	0,69	0,80	-0,79	1

Таким образом, была выявлена отрицательная корреляционная связь между уровнем совестливости и степенью готовности к риску: чем выше уровень совестливости у сотрудника, тем меньше он готов рисковать. Также было выявлено, что уровень совестливости положительно коррелирует с мотивацией на защиту и отрицательно с мотивацией на достижение успеха, а степень готовности к риску положительно коррелирует с мотивацией на успех и отрицательно с мотивацией на защиту.

Распределение результатов в процентных показателях показало, что антикоррупционный тип сотрудников намного превосходит коррупционный тип, т.е. тех, кто потенциально способен нарушить закон (таблица 8). Однако большинство сотрудников показало средние результаты, что позволяет отнести их к т.н. переходному типу, у которого антикоррупционные детерминанты не выражены в полной мере.

Таблица 8 - Преобладающие типы сотрудников

Тип сотрудника	1 тип	2 тип	3 тип
Несовестливый – совестливый тип	9,03 % (13 чел.)	49,31 % (71 чел.)	41,66 % (60 чел)
Нерискованный — рискованный типа (Шуберт)	40,97 % (59 чел.)	49,31 % (71 чел.)	9,72 % (14 чел.)
Нерискованный — рискованный типа (Шмелев)	38,19 % (55 чел.)	54,17 % (78 чел.)	7,64 % (11 чел.)

_____ Антикоррупционный тип

Переходный тип

Коррупционный тип

Преобладание показателя низкой мотивации на успех и, следовательно, боязни неудачи (таблица 9) во многом определяет не только уровень притязаний сотрудников к карьерным притязаниям, но и особенности их служебного поведения.

Таблица 9 - Преобладающие типы мотивации у сотрудников

Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Диагностика мотивации на достижение успеха (Т. Элерс)	42,36 % (61 чел.)	45,14 % (65 чел.)	12,50 % (18 чел.)
Диагностика мотивации к избеганию неудач (Т. Элерс)	11,11 % (16 чел.)	43,75 % (63 чел.)	45,14 % (65 чел.)
Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи (А.А. Реан)	45,14 % (65 чел.)	43,06 % (62 чел.)	11,80 % (17 чел.)

Исследование ценностных ориентаций сотрудников Росреестра при помощи методики Шалома Шварца проходило по двум направлениям – обзор ценностей и профиль личности. Ранжирование ценностей по степени их значимости для сотрудников происходило с учетом средних баллов. Результаты первой части методики («Обзор ценностей») помогли выявить, какие ценности наиболее значимы для сотрудников (рис. 2).



Рис. 2 - Ранги десяти основных ценностей, полученные при использовании первой части опросника Шварца «Обзор ценностей».

Наибольший показатель получили такие антикоррупционные ценности, как конформность (ценность первого ранга, средний балл составил 4,3),

доброта (ценность второго ранга, средний балл 3,96) и универсализм (ценность третьего ранга, 3,75). Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее важные ценности для представителей Росреестра, потенциально выступающие в качестве побудителя к практическим действиям, направлены на соблюдение кодекса служебного поведения (конформизм), сохранение и повышение благополучия людей, готовность оказывать помощь людям (доброта), защиту благополучия всех людей и толерантное отношение к ним (универсализм). За ними расположились безопасность (4 ранг со средним баллом 3,69), т.е. сохранение стабильности и безопасности общества и межличностных отношений (безопасность), и традиция (5 ранг со средним баллом 3,55).

При этом не вызвали особого энтузиазма у сотрудников такие ценности, как стимуляция (10 ранг, средний балл 1,62, что является самым низким показателем), то есть поиск новых, острых ощущений и решение сложных задач, самостоятельность (9 ранг, средний балл 2,11), выступающая в качестве инициативности и власть (8 ранг, средний балл 2,85), побуждающая к доминированию над людьми и достижению высокого социального статуса. Выше оказались гедонизм (7 ранг, средний балл 2,99), побуждающий к получению удовольствия, и достижения (6 ранг, средний балл 3,16).

Полученные результаты проясняют, какие виды ценностей влияют на сотрудников, но не проявляются в их социальном поведении. Они рисуют следующий собирательный образ сотрудника: он не склонен проявлять инициативу и искать новые пути решения задач, боится нововведений, к которым придется подстраиваться, заботится о других и уважает принцип равенства граждан, благожелателен к незнакомым людям. В то же время он опасается социального осуждения, не готов идти на риск, желает защиты со стороны государства.

Среди основных категорий ценностей у такого сотрудника доминирует самотрансцендентность (рис. 3), занимающая первое место со средним баллом 3,83. Далее идут консерватизм (3,81), самовозышение (3,01), гедонизм (2,99) и открытость изменениям (1,93). При разделении десяти основных ценностей на

их четыре категории показатель гедонизма был вынесен мной отдельно. Гедонизм разделяет элементы и открытости изменениям, и самовозышения [3, p. 256]. Занимая позицию на стыке этих категорий, гедонизм традиционно отделен от других ценностей в круге Шварца пунктиром. Тем не менее лидирующее положение самотрансцендентности незыблемо даже при суммировании результата гедонизма с самовозышением (средний балл с учетом гедонизма 3,00) или с открытостью изменениям (средний балл с учетом гедонизма 2,22).



Рис. 3 - Показатели основных категорий ценностей, полученные при использовании первой части опросника Шварца «Обзор ценностей».

Результаты второй части методики («Профиль личности») имеют незначительные отличия от того, что было получено при использовании «Обзора ценностей» (см. рис. 4). Так, статус ценности первого ранга вновь получила конформность (средний балл 2,82). Далее произошли перестановки среди последующих четырех ценностей, хотя их позиции в первой пятерке оказались незыблемыми: второй ранг получил универсализм (средний балл 2,64), третий – безопасность (средний балл 2,63), четвертый – доброта (средний балл 2,39), а пятый – традиции (средний балл 2,32). Ранги с 6 по 10 заняли:

гедонизм (6 ранг, средний балл 1,41), стимуляция (7 ранг, средний балл 1,03), власть (8 ранг, средний балл 0,99), достижения (9 ранг, средний балл 0,80) и самостоятельность (10 ранг, средний балл 0,76), то есть во второй пятерке ценностей произошли перестановки по сравнению с первой частью методики, но она осталась такой же.

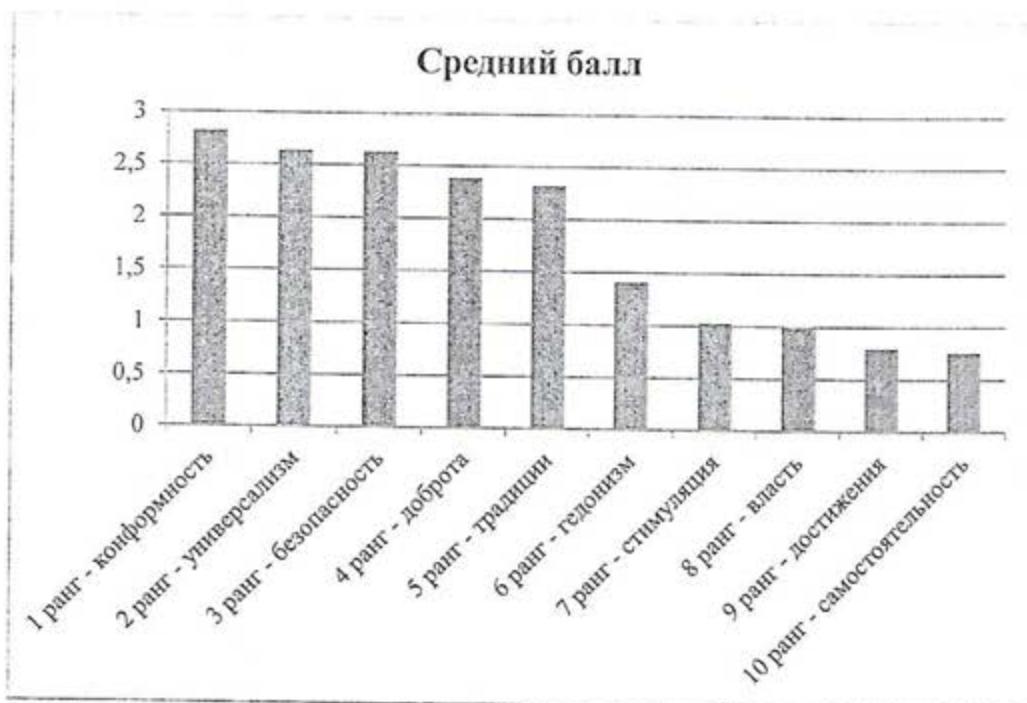


Рис. 4 - Ранги десяти основных ценностей, полученные при использовании первой части опросника Шварца «Профиль личности».

Тем не менее, можно говорить о том, что результаты обоих опросников в значительной степени похожи между собой. Социальное поведение сотрудника определяют стремление к безопасности и неготовность к рискованным поступкам, уважение социальных норм, признание равенства граждан, а также нежелание причинять вред или расстройство другим людям. Он боится принимать самостоятельные решения, действует в рамках установленных норм и правил, не склонен проявлять инициативу. При этом такая категория ценностей, как консерватизм (средний балл 2,59), заняла главенствующую позицию среди других категорий (см. рис. 5). За консерватизмом расположились самотрансцендентность (средний балл 2,54), гедонизм (средний

балл 1,41), открытость изменениям (средний балл 0,88), самовозышение (средний балл 0,80).



Рис. 5 - Показатели основных категорий ценностей, полученные при использовании первой части опросника Шварца «Профиль личности».

Корреляционное исследование с использованием коэффициента линейной корреляции Пирсона по показателям, соответствующим друг другу в теоретическом плане, дало следующие результаты:

- 1) между конформностью по «Профилю личности» Шварца и уровнем совестливости выявлена сильная положительная корреляция ($r = 0,83$);
- 2) между достижением по «Профилю личности» Шварца и мотивацией к достижению успеха положительная корреляция на уровне тенденции ($r = 0,73$);
- 3) между безопасностью по «Профилю личности» Шварца и степенью готовности к риску по Шуберту отрицательная корреляция на уровне тенденции ($r = -0,64$) и по Шмелеву также отрицательная корреляция на уровне тенденции ($r = -0,68$).

Ранжирование ценностей по методике Шварца показало, что у сотрудников Росреестра преобладают те, что соответствуют антикоррупционному поведению (таблица 10).

Таблица 10 - Ранги ценностей,
полученные по методике Ш. Шварца

№ ранга	Обзор ценностей	Профиль личности
1	конформность	конформность
2	доброта	универсализм
3	универсализм	безопасность
4	безопасность	доброта
5	традиции	традиции
6	достижения	гедонизм
7	гедонизм	стимуляция
8	власть	Власть
9	самостоятельность	достижения
10	стимуляция	самостоятельность

— Антикоррупционный тип

— Коррупционный тип

Помимо вышеуказанных методик, где уже был изначально предложен вариант ответа или степень соответствия утверждения, которую каждый конкретный сотрудник мог выбрать для себя, используя установленную в методиках шкалу, для увеличения объема эмпирических данных и получения наиболее объективных показателей в исследовании был использован опросный лист открытого типа «Антикоррупционное поведение», основанный на методике последовательной динамической оценки деятельности. Испытуемому предлагалось самостоятельно обосновать свой ответ, но, несмотря на такую свободную форму, полученные результаты можно систематизировать (таблица 11).

Таблица 11 - Результаты, полученные при использовании опросника
 «Антикоррупционное поведение»

Варианты ответов / № утверждения	Да		Нет		Затрудняюсь ответить	
	Кол-во сотрудни- ков	% от общего числа	Кол-во сотруд- ников	% от общего числа	Кол-во сотрудни- ков	% от общего числа
1	87	60,4 %	32	22,2 %	25	17,4 %
2	56	38,9 %	51	35,4 %	37	25,7 %
3	89	61,8 %	24	16,7 %	31	21,5 %
4	77	53,5 %	37	25,7 %	30	20,8 %
5	83	57,6 %	35	24,3 %	26	18,1 %
6	73	50,7 %	28	19,4 %	43	29,9 %
7	78	54,2 %	46	31,9 %	20	13,9 %
8	144	100 %	0	0 %	0	0 %
9	96	66,7 %	13	9 %	35	24,3 %
10	35	24,3 %	84	58,3 %	25	17,4 %
11	127	88,2 %	0	0 %	17	11,8 %
12	18	12,5 %	104	72,2 %	22	15,3 %

Наибольшее число сотрудников Росреестра (стопроцентный показатель) ответило «да» на утверждение 8, которое было сформулировано следующим образом: «Я знаю правила служебного поведения» (рис 6). Данный показатель доказывает исключительную важность морально-нравственных аспектов деятельности государственного служащего и особое внимание государства к подготовке специалистов, хорошо ориентирующихся в правилах поведения при исполнении служебных обязательств. Среди развернутых ответов, обосновывающих, почему был выбран вариант «да», преобладали такие объяснения: «Я с этим сталкиваюсь на работе», «Изучал (а) должностной регламент в институте / при приеме на работу», «Это положено знать всем государственным служащим», «Проводились семинары, курсы по данному вопросу», «Соблюдение служебной этики ведет к упрощению взаимоотношений в коллективе», «Государственный служащий должен уделять особое внимание тому, что говорит и делает», «Это важная сторона морали профессионального поведения делового человека, необходимое качество, которое надо приобретать и совершенствовать». То есть все сотрудники соглашаются с тем, что без знаний служебной этики невозможно не только

выполнять свои служебные полномочия, но и невозможно наладить здоровую рабочую атмосферу внутри коллектива, так как коррупция и коррупционные схемы разрушают основы субординации и официальную иерархию в структурах государственной службы, выводя на первый план неформальные отношения взаимовыручки и сокрытия преступлений.

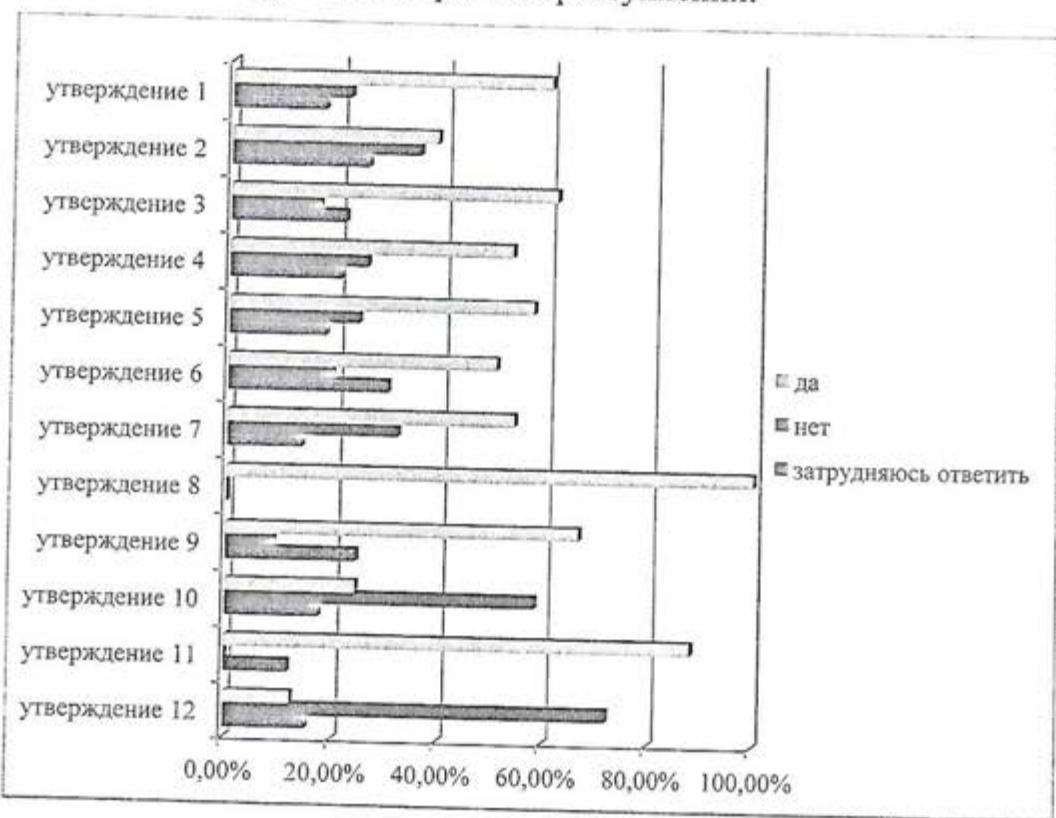


Рис.6 - Показатели полученных ответов при использовании опросника «Антикоррупционное поведение» (%)

Другим утверждением, набравшее довольно высокий процент тех, кто ответил «да», стало утверждение 11 «Я откажусь от риска, если на кону благополучие не только мое, но и моей семьи» (127 сотрудников, что составило 88,2 % от числа всех опрошенных). Только 17 сотрудников (11,8 %) затруднились ответить, при этом никто не ответил «нет». Среди обоснований положительного ответа были такие: «Это решение отразится не только на мне, хотя за свои поступки должен отвечать сам человек», «Семья дороже всего», «Не хочу расстраивать своих близких», «В данном случае ты в ответе за других и делать за них выбор ради себя неприемлемо», «Я не рисковый человек»,

«Риск не оправдывает цели, так как на кону благополучие моей семьи», «Семья – это главное», «Не имею права рисковать за других людей без их согласия». Затруднившиеся с ответом сотрудники обосновывали свой выбор ответа, прежде всего, тем, что они не создали семью. Есть среди них и те, кто готов рисковать в зависимости от ситуации, но ставить под удар семью все-таки отказался бы. Следовательно, семья и ее благополучие является важнейшим компонентом при реализации программы тренинга по профилактике и предотвращению коррупционных преступлений, так как эмпирическое исследование доказало, что ответственность за своих близких стоит выше в иерархии потребностей, чем стремление к личному обогащению.

Третьим утверждением по численности сотрудников Россреестра, ответившим «да», стало утверждение 9 «Меня сложно уговорить сделать то, что я считаю неправильным». «Да» ответило 96 сотрудников (66,7 %), «нет» - 13 сотрудников (9 %) и затруднились с ответом 35 сотрудников (34,5 %). Среди обоснований положительного ответа встречались следующие аргументации: «Любой мой поступок обдуман», «Я отдаю себе отчет, как то или иной действие повлияет на меня», «У меня есть своя собственная позиция, и если то, что меня просят сделать, противоречит моим внутренним принципам, то я сделаю все, чтобы этого не делать», «Я не пойду против своих принципов», «Не имею право уговаривать других совершать неправильные поступки», «Если я считаю какие-то действия неправильными, то на это есть основание».

Очень часто встречались ответы подобного характера: «У меня есть свое мнение и принципы», «Я никогда не решусь нарушить закон». Те, кто ответил «нет», обосновали свой выбор так: «Я слишком зависим от окружающих», «Я могу ошибиться, так как никто от подобного не застрахован», «Иногда я иду на компромиссы». Затруднились с ответом только те, кто считает, что все зависит от конкретных обстоятельств, а понятие «неправильное» может пониматься разными людьми по-разному. Был среди них и сотрудник, обосновавший свое затруднение следующим образом: «Иногда меня могут уговорить, но потом я все исправлю». Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о

том, что нежелание идти против своих принципов или законности – это одно из важнейших качеств, формирующих неподкупность чиновника.

Утверждение 3 «Личные интересы для меня важнее интересов государства» стало четвертым по количеству участников опросника, ответивших «да» среди сотрудников Росреестра (89 сотрудников, или 61,8 %). Такое число положительных ответов наводит на мысли о том, что среди государственных служащих широко распространено скептическое отношение к государству в целом и беспокойство за собственное будущее, патриотизм находится на низком уровне, нет веры в защищенность собственных прав и уверенности в завтрашнем дне. Для сотрудников государственной службы такой показатель особенно опасен, так как он сигнализирует об общем состоянии апатии на рабочем месте, выражающемся в отбывании времени при выполнении служебных обязательств, и отсутствии чувства удовлетворения от проделанной работы.

Наиболее типичные ответы, обосновывающие это, оказались следующими: «Государство не всегда заботится о своих гражданах», «Государство не думает обо мне», «На первом месте только свои интересы, а потом уже интересы остальных», «Время и созданные государством условия для жизни вынуждают действовать и жить ради собственных интересов», «Государству на меня и народ все равно», «У нас разные интересы», «Интересы государства важны, в первую очередь, первым лицам государства», «Сегодня государство одно, а завтра – другое, а кушать хочется каждый день». Те, кто ответили «нет» (24 сотрудника, или 16,7 %), мотивировали свой выбор тем, что государственная служба и государство являются неотъемлемыми частями их жизни. Затруднившиеся с ответом (31 сотрудник, или 21,5 %) сослались на то, что ситуации бывают разными, а каждый человек – государство сам по себе.

Утверждение 1 «Для меня является важным общественное мнение» заняли пятое место по числу ответов «да» (87 человек, или 60,4 %). «Нет» ответили лишь 32 сотрудника (22,2 %), затруднились с ответом 25 сотрудников (17,4 %). Давление общественного мнения, основанного на негативном

отношении и осуждении коррупции, оказывает серьезный психологический прессинг на представителей государственной службы, становясь средством профилактики коррупционных преступлений. Сотрудники Росреестра объяснили свой выбор ответа «да» тем, что люди живут не обособленно, а в социуме, поэтому игнорирование общественного мнения некорректно.

Часто встречался ответ: «Я часть общества, следовательно, его мнение имеет для меня значение». Многие сотрудники признавали, что общество – это большинство, к которому необходимо прислушиваться, ведь люди воспринимают человека именно по мнению большинства, надо жить по законам общества. Резюмировать ответы данного характера можно мнениями двух сотрудников: «Почти каждый человек зависит от мнения большинства. Для меня важно их одобрение», «Общественное мнение выполняет важные социальные, педагогические функции, помогает связывать различные организации с жизнью, с интересами людей».

Участники опроса, ответившие «нет», выразили мнение, что у каждого человека имеется свое мнение, всем нельзя угодить. К тому же мнение общества не всегда совпадает с мнением каждого человека из этого общества. Человек должен сам принимать решения, лишь в некоторых случаях полагаясь на мнение окружающих. Один из сотрудников полагает следующее: «Коллективное бессознательное не может быть в достаточной мере компетентным и объективным». Затруднившиеся с ответом сотрудники ссылаются на то, что необходимо рассматривать общественное мнение с точки зрения конкретной ситуации, и у каждого - своя правда. При этом для них играет огромную роль мнение близких людей и начальства. Некоторые сотрудники считают, что общественным мнением можно соглашаться или нет, но чужое мнение учит жить в обществе и правильно его понимать.

На шестом месте по числу ответивших «да» оказалось утверждение 5 «Служение обществу приносит мне моральное удовлетворение» (83 сотрудника, или 57,6 %). Это противоречит выводам, сделанным по высокому показателю положительных ответов на утверждение «Личные интересы для

меня важнее интересов государства», хотя объяснение этому кроется в том, что данные государственные служащие не отождествляют общество и государство. Несмотря на то, что большая часть сотрудников отмечает общественную значимость своей работы и выражает надежду на то, что их труд приносит пользу обществу и является благородным делом, сравнительно небольшое число сотрудников, ответивших «нет» (26 человек, что составило 18,1 %) считают, что их работа не является особенной. Некоторые из них подчеркнули, что служить надо не обществу, а самому себе и своей семье. Были и те, кто отметил, что общество не обеспечивает их нормальной заработной платой для получения морального удовлетворения от служения обществу. Те, кто затруднился с ответом (35 сотрудников, или 24,3 %), заметили, что невозможно постоянно думать только об обществе, в то время как общество относится к государственным служащим недостойно. Общество, по их мнению, не в курсе того, что происходит внутри государственного механизма.

На седьмом месте по числу сотрудников, ответивших «да», оказалось утверждение 7 «Государству все равно на мои интересы» (78 человек, или 54,2 %). Самой популярной аргументацией выбора ответа «да» стала ссылка на размеры заработной платы: «Зарплата рядовых чиновников – 12-15 тысяч рублей», «Государство платит очень маленькую зарплату», «Денег еле хватает на элементарные нужды», «На еду и кварплату хоть как-то еще хватает», «Есть еще куча народа, готовая попытать счастья на моем месте», «Некоторые решения расходятся с моими желаниями и интересами». Среди ответов были и такие, которые не акцентировали внимание не на денежном аспекте, но затрагивали проблемы иного характера: «Государство не прислушивается к народу, а гнет свою линию», «Государство заботится только о своих интересах». Ответившие «нет» (46 сотрудников, или 31,9 %) обосновывают свой ответ так: «Государство существует для решения вопросов общества», «Государство не может отслеживать интересы каждого человека», «Я вижу, что президент и правительство работают», «Государство оставляет за человеком

право на самореализацию», «Политика государства направлена на оздоровление нации, а я люблю спорт» и т.д.

Никто из испытуемых, ответивших «нет», не сконцентрировал внимание на своем собственном положении чиновника в государстве, опосредованно аргументировав свою точку зрения и не приведя никаких личных примеров того, в чем именно выражается забота государства по отношению к ним. В то же время те, кто ответил «да», четко обозначили проблему низкой оплаты труда и неудовлетворенность от своего материального положения. Одна из сотрудниц высказала странное мнение, ответив «нет»: «Я не сталкиваюсь с интересами государства. К счастью, пока не приходилось».

Затруднившиеся с ответом на утверждение (20 сотрудников, или 13,9 %) констатировали, что существуют поддерживающие государственные программы для граждан (при этом оговаривая их незначительность) и невозможность удовлетворений интересов каждого отдельного человека. В целом, сотрудники выразили свою неудовлетворенность не только заработной платой, но своим положением в качестве граждан в государстве. Неудовлетворенность финансовым положением стимулирует коррупционное поведение и выступает в качестве отрицания как вида психологической защиты. Отрицание – это стремление избежать новой или непонятной информации, противоречащей сложившемуся мнению о себе, своих способностях, навыках, умениях, компетенции [1, с. 88].

Восьмым по числу ответивших «да» среди утверждений стало утверждение 4 «Самопожертвование – это удел избранных» (77 сотрудников, или 53,5% опрошенных). Большинство сотрудников сошлись во мнении, что жертвовать собой ради других людей способны лишь отдельные личности, которых единицы. Трусость как человеческое качество мешает совершать подвиги, для которых необходима сила духа. Некоторые сотрудники посчитали, что самопожертвование – это поступок фанатиков и даже ущербных людей. Сотрудники, ответившие «да», пришли к выводу, что ради самопожертвования

необходимо отказаться от собственных интересов и потребностей, что сделать достаточно непросто.

Сотрудники, не согласившиеся с утверждением (37 человек, или 25,7 %), выразили готовность в случае жизненной необходимости пожертвовать собой. При этом они считают, что многие великие вещи человек делает, не подозревая, что он на них способен. Самопожертвование, по их мнению, – это выражение самого себя, своей индивидуальности в какой-либо деятельности. Затруднились с ответом 30 сотрудников (20,8 %), сославшихся на то, что самопожертвование зависит от ситуации и обстоятельств, в которых принимается решение. Это определено тем, что самопожертвование – это жертвование собой и своими интересами ради блага и интересов других.

С утверждением 6 «Главное ожидание от работы – это повышение уровня моей заработной платы» согласились 73 сотрудника, что составило 50,7 %. Этот результат позволил утверждению расположиться на девятом месте по числу сотрудников, ответивших «да». Объяснение выбора оказалось достаточно простым – данные сотрудники сослались на маленькую зарплату: «Хочется, чтобы работа оплачивалась достойно», «Бесплатно еще никто не умеет жить и эффективно работать», «Любой труд должен оплачиваться по уровню чина и образованию» «Моя заработная плата не соответствует выполняемой работе», «С зарплатой в 12 тысяч не проживешь», «Делаешь много, получаешь ничего» и т.п. Сотрудники, не согласившиеся с утверждением (28 человек, или 19,4 %), считают, что важны не столько деньги, сколько социальный статус государственного служащего, функционал и коллектив на работе, карьерный и личностный рост. Затруднение с ответом испытали 43 человека, что составило 29,9 % от общего числа опрошенных. Несмотря на значимость денежной оплаты труда, они обозначили необходимость морального удовлетворения от работы, которая должна быть любимым делом, а также карьерный рост, профессиональное развитие и трудовой стаж, который может потребоваться, если придется сменить работу, самореализация.

Десятым утверждением по числу согласившихся с ним стало утверждение 2 «Чувство стыда – страшное наказание» (56 сотрудников, 38,9 %). Согласившиеся с утверждением сотрудники считают, что это чувство приносит серьезные моральные муки, съедает человека изнутри, не дает покоя и связано со способностью к самокритичному восприятию самого себя. Не согласившихся с утверждением сотрудников оказалось почти столько же, сколько согласившихся (51 сотрудник, или 35,4 %) считают, что стыд – это обычное неприятное чувство, присущее людям, но этого чувства недостаточно для того, чтобы понести достойное наказание, чтобы искупить вину. Затруднились дать однозначный ответ 37 сотрудников (25,7 %), посчитавших, что все зависит от ситуации, обстоятельств и поступка, за который должно быть стыдно или нет, так как у каждого человека свое субъективное отношение к стыду и моральное воспитание.

На предпоследнем месте среди утверждений по числу согласившихся оказалось утверждение 10 «Решение любого вопроса имеет свой денежный эквивалент», с которым согласились лишь 35 сотрудников, что составило 24,3 %. Сотрудники обосновали свое решение тем, что в настоящее время ничего по-другому не решается, а деньги раскрывают широкие горизонты, недоступные тем, у кого их нет. К тому же, по их мнению, современные реалии жизни в России вынуждают осознавать значимость денежных средств. Не согласились с утверждением 84 сотрудника (58,3 %). Среди их обоснований выбора ответа были следующие: «Существуют общечеловеческие отношения, которые нельзя регулировать деньгами», «Есть вещи, которые не продаются», «Не все вопросы измеряются деньгами», «Многие мои поступки идут от щедрости души, просто так», «Самое главное для меня – мое спокойствие и спокойствие моей семьи», «Все, что я делаю, должно быть оплачено заработной платой, а не из чужого кармана», «Не все готовы пойти на сделку», «Остались еще порядочные люди, для которых деньги не превыше всего». Затруднились с ответом 25 сотрудников (17,4 %), сославшиеся, что данное утверждение необходимо рассматривать только с точки зрения конкретных ситуаций, хотя

они все-таки приходят к выводу, что пусть и не все, но большинство проблем можно решить денежными средствами.

Меньше всего сотрудников согласилось с утверждением 12 «Быть честным в наше время, значит быть глупым» (18 человек, 12,5 %). Они аргументировали это тем, что государство само пока не хочет меняться, поэтому приходится подстраиваться под условия действительности, забыв о таком понятии, как честность, а умный человек всегда оставляет за собой пути для отступления. По их мнению, правительство обманывает народ, поэтому не созданы условия для жизни по-честному. Большинство сотрудников (104 сотрудника, или 72,2 %) все-таки не согласилось с утверждением, приведя разные доводы: «Иметь честь и ум никогда не было и не будет глупым делом», «Честный спит спокойно», «Совесть для меня – главный судья», «Только с честными людьми жизнь может стать лучше», «Честным надо быть перед собой и перед Богом», «Хочешь сделать мир справедливым, надо начать с себя и быть честным с людьми», «Быть честным проще, потому что все рано или поздно раскроется», «Честный человек – не глупый, но так очень трудно жить в нашем мире» и т.д. Затруднились с выбором ответа 22 сотрудника (15,3 %), сославшиеся на относительность понятия «честность».

Опросник «Антикоррупционное поведение» показал, как на практике сотрудники Росреестра реализуют антикоррупционное поведение и чем они остаются недовлетворенными в процессе своей деятельности (таблица 12).

Таблица 12 - Реализация антикоррупционного поведения
на практике

Функции	Реализация на практике
1. Формирование имиджа государственной службы	Государственные служащие осознают значимость своих поступков и действий для восприятия их профессиональной деятельности со стороны рядовых граждан.
2. Способность к критическому восприятию своей деятельности	Чувство стыда является серьезным моральным наказанием, но его недостаточно для предупреждения или искупления коррупционных преступлений.
3. Характер доминирующих интересов в деятельности	Сkeptическое отношение к государству как выразителю своих интересов. Неуверенность в завтрашнем дне. Преобладание личных интересов из-за чувства отчужденности от результатов собственного труда.

4. Альтруизм	Отождествление самопожертвования с фанатизмом и глупостью. Нет смысла совершать подвиги, так как их мало кто оценит.
5. Моральное удовлетворение от труда	Сотрудники верят, что их служба приносит пользу обществу и является благородной профессией.
6. Удовлетворение размером заработной платы	Находится на низком уровне. Оплата труда рядовых сотрудников становится причиной их возмущения и негативного отношения к государству.
7. Чувство защищенности со стороны государства	Сkeptическое отношение и непринятие ценностей государственной службы из-за неудовлетворенности уровнем заработной платы. Низкий уровень патриотизма.
8. Знание правил служебного поведения	Признание того факта, что без служебных регламентов и уставов невозможно не только работать в рамках государственных организаций, но наладить адекватную атмосферу внутри коллектива.
9. Готовность нарушить собственные морально-ценостные установки	Твердая позиция в отстаивании собственных убеждений, неготовность идти на компромиссы и тем более нарушать законодательство.
10. Вера в абсолютную власть денег	Сотрудники считают, что не все проблемы можно решить денежными купюрами.
11. Семейные интересы	Неготовность к риску, если под удар ставятся интересы не только самого себя, но и собственной семьи.
12. Честность	Ассоциация честности и спокойствия. Восприятие честности через понятие «совесть».

Таким образом, эмпирический эксперимент включил в себя широкий спектр методик, чье использование было направлено на выявление различных психологических детерминант у сотрудников, свойственных антикоррупционному поведению, типов мотивации деятельности государственных служащих и диагностику их текущего психологического состояния. Анализ полученных в результате констатирующего эксперимента эмпирических данных стал основой разработки формирующего эксперимента.

Литература:

1. Безопасность бизнеса: Защита от уголовного преследования / Виталий Пичугин. – М.: Альпина Паблишерз, 2010.
2. Новиков Д.А., Новочадов В.В. Статистические методы в медико-биологическом эксперименте (типовые случаи). Волгоград: Издательство ВолГМУ, 2005.

3. Rohan, Meg J.; Zanna, Mark P. Value transmission in families // The psychologies of values / edited by Clive Seligman, James M. Olson, Mark P. Zanna. – (The Ontario symposium; v. 8). Mahwah, N.J. : L. Erlbaum Associates, 1996. Pp. 253 – 276.

Азарнова А.Н.

Индивидуально-психологические особенности освоения деятельности медиатора в ходе профессионального обучения

Аннотация: Настоящая статья посвящена описанию индивидуально-психологических особенностей освоения профессиональной деятельности медиатора. Эти особенности были выявлены с помощью разработанной автором статьи оригинальной методики изучения и оценки эффективности профессиональной деятельности медиатора.

Ключевые слова: взаимодействие, медиация, переговоры, медиатор, цель, обучение

Медиация есть процедура урегулирования споров путем добровольных переговоров сторон с участием нейтральной независимой стороны (посредника). Официально в нашей стране в качестве правового института медиация существует с 1 января 2011 года (Федеральный закон от 27.07.2010г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». В связи с перспективой внедрения медиации как правового института в России возникла острая необходимость в создании эффективных программ подготовки профессиональных медиаторов.

Как показывает анализ первоисточников, существующие на сегодняшний день в мировой практике подходы к исследованию эффективности обучения профессиональных медиаторов основаны на оценке качества результата его деятельности (качества медиативного соглашения), а также качества овладения

им профессионально важными знаниями и умениями. При этом отсутствует единый список таких знаний и умений, а существующие перечни в ряде случаев противоречат друг другу. Данный феномен является отражением недостаточной разработанности психологической модели медиативных переговоров и психологической модели профессиональной деятельности медиатора, что отмечается как в отечественной, так и в зарубежной психологии и конфликтологии [7].

Предлагаемый автором настоящей статьи подход к оценке эффективности обучения профессиональных медиаторов основан на модели медиации как структурированного и организованного взаимодействия сторон конфликта и медиатора, а также на модели профессиональной деятельности медиатора, протекающей в форме взаимодействия со сторонами конфликта, в котором медиатор реализует профессиональные цели и задачи. Данные модели созданы на базе исследований социального взаимодействия, осуществленных в нашей стране в рамках деятельностного подхода в психологии [1,2]. Приведем краткую характеристику данных моделей.

Медиативные переговоры могут быть поняты как взаимодействие медиатора и двух сторон конфликта, носящее организованный и структурированный характер. Основные этапы данного взаимодействия определяются его содержанием и целями и лишь отчасти совпадают с традиционно выделяемыми фазами медиации – презентацией сторон, дискуссией по выработке тем для обсуждения и т.п. Медиатор в процессе медиативного взаимодействия реализует специфические цели, которые могут быть структурированы в три большие группы: цели, связанные с организацией и управлением взаимодействием сторон; цели, связанные с обеспечением содержательных аспектов взаимодействия (отражают содействие медиатора в преобразовании представлений сторон о конфликте и выработке на их основе вариантов разрешения конфликта); цели, связанные с обеспечением психологических условий эффективного взаимодействия [3].

Наибольшего внимания, с нашей точки зрения, заслуживают действия медиатора, направленные на достижение целей, лежащих в содержательной плоскости взаимодействия. Анализ литературных источников по проблеме исследования показывает, что до последнего времени им не уделялось должного внимания [4-6].

Предлагаемая автором настоящей статьи методика оценки эффективности профессиональной деятельности медиатора была создана с использованием методов наблюдения (включенного и не включенного) за ходом медиативных переговоров, беседы, экспертных оценок, контент-анализа. Методика предполагает моделирование профессиональной деятельности медиатора в имитационной игре с использованием специально разработанных инструкций; в ходе ее использования осуществляется воссоздание ситуации медиативных переговоров (включая все их этапы) с привлечением специально проинструктированных лиц, играющих роли сторон конфликта. Оценка эффективности профессиональной деятельности медиатора производится экспертами (профессиональными медиаторами) по следующим показателям: 1) процессуально-динамический аспект взаимодействия медиатора со сторонами конфликта (показатели: качество реализации медиатором основных профессиональных целей и задач; особенности операционно-технической стороны деятельности медиатора; объем и характер допущенных неуспешных действий); 2) качество итогового результата переговоров (экспертной оценке подвергается качество медиативного соглашения по параметрам соответствия соглашения интересам сторон, степени разрешения конфликтных противоречий, исполнимости, детализированности, сторонами конфликта оценивается также степень их эмоциональной удовлетворенности исходом переговоров; 3) качество анализа медиатором ситуаций взаимодействия: оценивается адекватность рефлексии медиатором собственной цели в исследуемом фрагменте переговоров, адекватность самооценки успешности ее достижения, широта поведенческого репертуара в исследуемой ситуации

взаимодействия. При оценке всех показателей использовалась 10-балльная шкала.

В период с октября 2012 по май 2013 года автором настоящей статьи было произведено исследование 120 медиативных переговоров. В качестве медиаторов в данных переговорах выступали слушатели курсов обучения медиаторов, а также студенты Российского нового университета и ряда других вузов города Москвы, прошедшие специально организованное обучение в соответствии с программой подготовки медиаторов. Деятельность медиаторов в переговорах выступала предметом исследования и оценки посредством разработанной автором настоящей статьи методики.

При анализе основных данных этого исследования были обнаружены пять вариантов закономерных сочетаний индивидуальных особенностей деятельности испытуемых, отражающих различную степень их успешности в реализации отдельных целей и задач медиатора.

1. «Формальный» тип. Характеризуется высокой успешностью медиатора в реализации целей, связанных с организацией взаимодействия сторон и управления им, в сочетании с низкой успешностью в реализации целей, связанных с обеспечением содержательных аспектов взаимодействия сторон и с созданием психологических условий эффективного взаимодействия. Наблюдение и анализ видеозаписей показывают, что такие медиаторы отличаются энергичностью, настойчивостью, выраженной склонностью к доминированию в ситуации медиативных переговоров, подозрительностью, склонностью к авторитарному управлению переговорами и жесткому контролю. Приблизительно в 80 процентах случаев стороны конфликта указывают на наличие психологического давления со стороны медиатора в их адрес. Нередко такие медиаторы склонны к принятию на себя всей полноты ответственности за разрешение конфликта, прямо предлагают сторонам «наилучшие» варианты его решения или «наталкивают» на них посредством намеков, наводящих вопросов и т.п., имеют особые сложности с соблюдением принципа нейтральности и невовлеченности медиатора, затрудняются с

освоением функций медиатора в переговорном процессе, так как не доверяют сторонам поиск решения и склонны (в силу различных причин) принимать на себя ответственность за него. Доля такие испытуемых в выборочной совокупности составляет около 10 процентов, три четверти данной подгруппы испытуемых - мужчины.

2. «Психотерапевтический» тип. Характеризуется высокой успешностью медиатора в реализации целей, связанных с обеспечением психологических условий эффективного взаимодействия сторон, в сочетании с низкими (или средними) показателями успешности медиатора в обеспечении содержательных аспектов взаимодействия сторон и очень малой успешностью в организации взаимодействия и управления им.

Такие испытуемые устанавливают глубокий психологический контакт со сторонами конфликта, склонны интересоваться мотивами и причинами тех или иных их поступков; темп медиации у таких испытуемых обычно низкий или очень низкий.

Особенностью этого типа является склонность медиатора к искажению цели и самой сути переговорного процесса: медиатор излишне углубляется в анализ элементов психического мира сторон, их прошлого, иногда даже детских психологических травм, семейной истории, пытается оказать психологическую помощь в доступных ему пределах и т.п., не замечая, что стороны утомляются (раздражаются), теряют интерес к происходящему, что упущен предмет переговоров и процесс все более отдаляется от цели.

Еще одной особенностью этого типа является неумение организовать взаимодействие сторон и выступить в нем при необходимости посредником: основное взаимодействие идет по линии «медиатор-сторона конфликта». Интересно, что данный тип сочетания индивидуальных особенностей деятельности наиболее представлен среди представителей психологической профессии (более 75% испытуемых данного типа). Испытуемые «психотерапевтического» типа составляют 10 процентов выборочной совокупности, две трети из них - женщины.

3. «Управляющий» тип. Характеризуется высокими показателями успешности медиатора в реализации целей, связанных с организацией и управлением взаимодействием сторон, средними или высокими показателями в реализации целей, связанных с обеспечением психологических условий эффективного взаимодействия. Средними с тенденцией к низким показателями успешности в сфере обеспечения содержательных аспектов взаимодействия сторон. Такие испытуемые, как и представители «формального» типа, отличаются склонностью к доминированию в переговорах и оказанию психологического давления. Однако их давление почти всегда носит скрытый характер и принимает вид манипулирования или завуалированного принуждения. В самоотчетах такие испытуемые нередко говорят о недоверии сторонам и их способности принимать наилучшие решения, наличии собственного видения вариантов разрешения конфликта (часто трех-четырех). Медиации таких испытуемых носят динамичный характер, отличаются высоким темпом и часто (более чем в 80% случаев) заканчиваются соглашением сторон, правда более чем в 35% случаев стороны конфликта отмечают, что соглашение, по крайней мере, для одной из них, имеет субъективный оттенок вынужденности. Исходя из опыта обучения таких испытуемых, а также материалов бесед и наблюдений можно констатировать, что они отличаются честолюбием, развитыми умениями в области оказания психологического влияния и чувствительностью к эмоциональному состоянию окружающих, аналитическими способностями, высокой самооценкой и тенденцией к доминированию (что проявляется, в том числе, в особенностях их взаимоотношений с учебной группой и тренером). Данные испытуемые составили приблизительно 15 процентов выборочной совокупности, около 57 процентов членов данной подгруппы – мужчины.

4. «Эмпатический» тип. Характеризуется высокими показателями успешности медиатора в реализации целей, связанных с обеспечением содержательных аспектов взаимодействия сторон, а также целей, связанных с обеспечением психологических условий эффективного взаимодействия.

Успешность в реализации целей, связанных с организацией взаимодействия сторон и управлением им, находится на среднем либо среднем с тенденцией к низкому уровню. Данные испытуемые характеризуются такими особенностями, как не директивность в ведении переговоров, выраженные эмпатические способности, умение слушать. В переговорах они обнаруживают склонность к установлению глубокого психологического контакта со сторонами, обычно на высоком уровне решают задачи, связанные с содействием сторонам в структурировании единого предмета взаимодействия и содействием сторонам в постановке (трансформации) целей в переговорном процессе. Обнаруживают низкую степень готовности к самостоятельному поиску вариантов решения конфликта и предложению их сторонам. По сравнению с испытуемыми – представителями «формального» и «управляющего» типов обнаруживают значительно большую степень уязвимости по отношению к давлению или манипуляциям, исходящим от сторон. Самокритичны, склонны к сопереживанию сторонам конфликта, по окончании переговоров нередко отмечают эмоциональную усталость. Можно сделать предположение, что такие испытуемые в наибольшей степени уязвимы по отношению к риску эмоционального выгорания по сравнению с представителями других типов. Доля испытуемых данного типа в выборочной совокупности составляет приблизительно 11 процентов. Две трети испытуемых данной подгруппы – женщины.

5. «Деловой» тип. Характеризуется высоким уровнем успешности медиатора в реализации целей, связанных с организацией взаимодействия сторон и управлением им, а также обеспечением содержательных аспектов взаимодействия, и средними или средними с тенденцией к низким оценками эффективности в реализации целей, связанных с обеспечением психологических условий эффективных переговоров. Такие испытуемые отличаются выраженной направленностью в переговорах на выявление основного противоречия конфликта, анализ и сопоставление интересов сторон, при этом их отличает развитое умение структурировать процесс переговоров,

способность быстро пресекать давление и манипуляции сторон, их неконструктивное поведение. При этом данные испытуемые не обнаруживают склонности к сопереживанию, малоэмпатичны, нередко воспринимаются сторонами конфликта как деловитые, эмоционально сухие и жесткие. Доля таких испытуемых в выборочной совокупности составила около 12 процентов, среди них преобладают мужчины (около 70 процентов от всей подгруппы).

Сравнительный анализ эффективности описанных вариантов сочетания индивидуально-психологических особенностей профессиональной деятельности показал, что наиболее эффективными с точки зрения качества итогового результата переговоров являются деловой и эмпатический типы (средние выборочные оценки качества итогового результата медиации составили для данных типов 39,2 и 41,8 баллов из 50 возможных соответственно), на втором месте находится управляющий тип (средняя выборочная оценка качества итогового результата составляет 33,9 балла из 50 возможных). Психотерапевтический и формальный типы являются низкоэффективными (средние выборочные оценки 22,9 и 23,7 соответственно).

Литература:

1. Азарнов Н.Н. Взаимодействие личностей в производственных организациях // Вестник Российского нового университета. - М.: РосНОУ, 2007. - Вып.№1. - С. 94-106.
2. Азарнов Н.Н. Методология социально-психологических исследований // Вестник Российского нового университета. – М.: РосНОУ, 2008. - Вып.№1. – с. 153-168.
3. Азарнова А.Н. Социально-психологический анализ взаимодействия медиатора и сторон в ходе медиативных переговоров// Вестник Российского нового университета. – М.: РосНОУ, 2013. - Вып.№1. – с. 23-27.
4. Аллахвердова О.В., Карпенко А.Д. Медиация – конструктивное разрешение конфликтов. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2008. – 128с.

5. Бесемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах. Калуга: Духовное познание, 2004. – 176с.
6. Карпенко А.Д. Медиация. СПб.: СПбГУ, 2006. – 55с.
7. Нелиссен Д. Посредничество //Социальный конфликт. 1996. №2 –с.55-73.

Корягин В.Н.

Исследование уровней стрессовых состояний студентов во время экзаменов

Стресс представляет собой особое психологическое состояние, при котором человек переживает сильное напряжение. Как правило, окружающая действительность при стрессе воспринимается как не соответствующая ожиданиям, вызывающая неудовлетворенность и страдания. Это состояние опасно, поскольку может привести к серьезным психологическим проблемам.

Актуальность определяется необходимостью исследования различных теоретических подходов в проблеме стресса в психологии.

Цель исследования: выявить уровни стрессовых состояний студентов до экзамена и в процессе экзамена и обеспечивать их психологическую устойчивость.

Задачи:

1. осуществить теоретический анализ проблем стресса в психологии.
2. провести эмпирическое исследование стрессоустойчивости студентов до экзамена и в процессе экзамена.
3. разработать и применить программу психологической подготовки студентов для обеспечения стрессоустойчивости студентов.

Методы исследования:

- диагностика объективных показателей стресса с помощью прибора замера артериального давления (верхнего и нижнего) пульс;
- наблюдение с помощью специального бланка;

- опросный лист (бланк МПДО) для диагностики когнитивной сферы психики в условиях стресса;
- тестовые методики Дж.Тейлора (тревожность), «шкала оценки личностной и реактивной тревожности» Спилбергера, методика «мотивация к избеганию неудач» и «мотивация к успеху» Элерса.

Одним из наиболее распространенных в наши дни видов аффектов является стресс. В современной жизни стрессы играют значительную роль. Они влияют на поведение человека, его работоспособность, здоровье, взаимоотношения с окружающими и в семье. Стресс представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку. Наиболее широко употребляемым определением является следующее: "Стресс - это напряженное состояние организма человека, как физическое, так и психическое". [4, С.99]. Стресс присутствует в жизни каждого человека, так как наличие стрессовых импульсов во всех сферах человеческой жизни и деятельности, несомненно. [2, С.70].

Экзаменационный стресс занимает одно из первых мест среди причин, вызывающих психическое напряжение у учащихся средней и, особенно, высшей школы. Очень часто экзамен становится психотравмирующим фактором, который учитывается в клинической психиатрии при определении характера психогенеза и может являться пусковым механизмом реактивной депрессии. В последние годы получены убедительные доказательства того, что экзаменационный стресс оказывает негативное влияние на нервную, сердечнососудистую и иммунную системы студентов. [10, С.19].

На втором этапе исследования для обеспечения стрессоустойчивости студентов, при подготовке и проведении ответственных контрольных форм занятий (зачеты, тестирование, экзамены, гос. экз., защита ВКР.) - внедрена коррекционная программа стрессоустойчивости студентов перед экзаменом и в процессе экзамена.

Программа состоит из 2 модулей, представленных на рисунке 1.

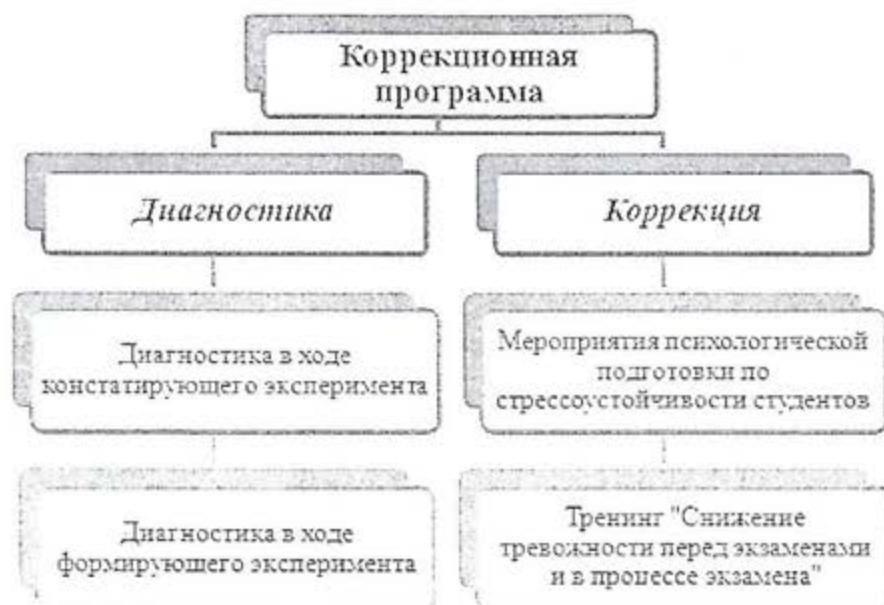


Рис. 1 – Коррекционная программа

Итак, 1 модуль коррекционной программы включает в себя диагностику объективных показателей стресса у студентов в ходе констатирующего и формирующего экспериментов, а 2 модуль - ряд коррекционных процедур:

- 1) тренинг «Снижение тревожности перед экзаменами и в процессе их проведения»;
- 2) мероприятия психологической подготовки по обеспечению стрессоустойчивости студентов.

Тренинг «Снижение тревожности перед экзаменами и в процессе их проведения» был разработан для повышения стрессоустойчивости студентов. Комплекс тренинговых мероприятий, направлен на снижение уровня тревожности и мотивации избегания неудач (защита), а так же развития уровня мотивации достижения успехов. Основу тренинга составили упражнения для снижения уровня тревожности. В программе тренинга так же присутствует ряд упражнений, направленных на создание положительного психологического климата в группе и коррекцию негативных эмоциональных настроений в коллективе.

Этапы тренинга представлены на рисунке 2.



Рис. 2 – Этапы тренинга

Тренинговые занятия разделены на три основных этапа. Первый этап — подготовительный. Это этап знакомства участников программы, адаптации участников групп, создания приятного психологического климата. Второй этап — основной. На этом этапе, в соответствии с целями и задачами, стоящими перед исследователем, моделировались ситуации экзамена, в которых студентам необходимо выступать в условиях воздействия на них негативных психологических факторов группы А и Б.

Третий этап программы тренинга (заключительный) — этап анализа полученных результатов благодаря коррекционной программе и получение обратной связи от участников групп.

Тренинг, включенный в коррекционную программу, направлен на развитие стрессоустойчивости студентов, т.е. снижение уровня тревожности. В процессе тренинга происходит коррекция параметров тревожности, мотивации достижения, снижение мотивации избегания неудач (защита), получение обратной связи об эффективности данной тренинговой программы.

Принцип построения тренинга включает в себя несколько компонентов:

- 1) определение целей и замысла тренинга;
- 2) подбор теоретической информации для тренинга;
- 3) выбор инструментов (тренинговых упражнений, заданий, семинаров);
- 4) создание сценария тренинга.

Каждый тренинговый день включает в себя подготовительную, основную и заключительную части. Подготовительная часть решает задачу создания благоприятного эмоционального климата в группе, основная часть — развитие стрессоустойчивости студентов, заключительная часть включает в себя рефлексию стрессоустойчивости, подведение итогов.

Временные рамки занятий. У студентов всего было проведено по 21 занятию: 7 недель по 3 занятия еженедельно, каждое по 4 часа. Всего тренинг рассчитан на 84 часа.

Группа. Оптимальный размер группы для тренинга по овладению навыками — 15 человек.

На первом (подготовительном) этапе тренинга (время этапа — 2,5 часа) были применены следующие упражнения — «Знакомство», «Приветствие», «В детстве я хотел быть...», «Слепой и поводырь», «...зато ты», «Биография попутчика или прохожего», направленные на знакомство членов тренинговой группы, на создание благоприятного психологического климата в коллективе, на создание соответствующих условий для обучения, на доверие и внимание к участникам тренинга и ведущему. Для установления эффективного

взаимодействия между участниками тренинга было также использовано упражнение «Качели». [10, С.56].

На втором (основном) этапе тренинга (время этапа — 79 часов) были применены отдельные упражнения и семинары (включающие в себя группу упражнений, объединенных единым замыслом), направленные на:

- 1) повышение у студентов мотивации достижения и снижение уровня мотивации избегания неудач («Стимулирование процесса достижения целей»);
- 2) снижение тревожности у студентов (упражнение «Пересмотр состояния тревожности» и т. д.);
- 3) развитию навыков собранности, сосредоточенности помогут, например, такие упражнения: слушаем тишину, осел, вопрос-ответ, десять секунд, печатная машинка, «да» и «нет» не говорить, эстафета, переключение внимания.

Основной блок тренинга включал в себя ролевые игры и кейсы, направленные на снижение тревожности: упражнение «Пересмотр состояния тревожности»

Освободиться от зажимов учащимся помогают такие упражнения, как расслабление по счету, напряжение-расслабление, перекат напряжения, упор, зажимы по кругу, огонь-лед, ртуть, растем, потянулись-сломались, пластиковые куклы, спагетти, марионетки (подвески).

По окончании каждого тренингового дня участники получали домашнее задание на самостоятельное закрепление пройденного материала, подведение итогов данного тренингового этапа, на построение перспективных планов личностного роста.

На третьем этапе тренинга (время этапа — 2,5 часа) все результаты были обсуждены и подведены итоги.

После тренинга были проведены мероприятия психологической подготовки по стрессоустойчивости студентов. Схематически данные мероприятия представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 - Мероприятия психологической подготовки по обеспечению стрессоустойчивости студентов

Мероприятия общей и специальной психологической подготовки студентов осуществлялись целенаправленно, т. е. по плану. Воздействие факторов групп А и Б моделировалось заблаговременно, в частности во время проведения активных семинарах, коллективных тренингов и практических занятий, а так же в ходе регулярного тестирования по изученным темам. Мероприятия специальной психической подготовки, отрабатывались со студентами в ходе изучения дисциплины « Индивидуальная и групповая

психотерапия», «Психология трудных и критических ситуаций», «Основы психологического консультирования», «Психология девиантного поведения».

Методы психической саморегуляции отрабатывались студентами в перерывах между занятиями, в ходе которых отрабатывались саморегуляционные мероприятия, проводилась рефлексия достигнутого результата, каждый студент описывал уровень развития своих психических новообразований.

В рамках коррекционной программы результаты эффективности тренинга и психологической подготовки были подтверждены повторной диагностикой студентов (после завершения реализации коррекционной программы) с целью выявления изменений стрессоустойчивости в ходе формирующего эксперимента.

На третьем этапе исследования после проведения тренинга «Снижение тревожности перед экзаменами и в процессе экзамена» и мероприятия психологической подготовки по обеспечению стрессоустойчивости студентов, было проведено повторное исследование, с целью выявления значимых изменений показателей в выборках до и после применения тренинговой программы. Для подтверждения статистической значимости полученных параметров в исследовании использовались методы математической обработки данных, а именно критерий Вилкоксона, результаты проведенных методик представлены в таблицах 1,2.

Таблица 1- Результаты формирующего эксперимента
по Р. Спилбергеру

n	До тренинга				После тренинга			
	Опросник Спилбергера (pt) до экз.	Опросник Спилбергера (pt) после экз.	Опросник Спилбергера (pt)	Методика Тейлора	Опросник Спилбергера (pt) до экз.	Опросник Спилбергера (pt) после экз.	Опросник Спилбергера (pt)	Методика Тейлора
1	56	28	40	15	37	26	38	14
2	55	46	46	15	47	23	43	14

Продолжение таблицы 1

3	31	31	39	12	25	20	37	12
4	48	24	33	11	37	22	30	11
5	32	39	30	6	26	46	30	6
6	37	35	36	18	42	31	36	16
7	66	60	54	31	56	60	50	25
8	72	70	43	21	53	26	43	21
9	38	56	40	11	46	40	40	11
10	49	38	46	23	54	51	45	21
11	46	63	42	17	44	38	42	16
12	50	38	44	11	43	44	43	11
13	56	55	58	26	44	38	55	25
14	33	27	35	5	29	24	35	5
15	50	45	50	21	45	40	50	20
16	77	70	62	33	70	65	55	29
17	35	27	35	10	30	25	35	10
18	58	50	48	30	50	45	40	20
19	55	48	34	18	50	40	34	17
20	50	43	42	28	44	32	40	22
Ср. бал	49,7	44,65	42,85	18,1	43	36	41	16

По опроснику Спилбергера (личностная тревожность), показатель тревожности снизился у 11 студентов, остался неизменным у 9 студентов. По опроснику Спилбергера (реактивная тревожность), до экзамена, показатель тревожности снизился у 17 студентов, повысился у 3 студентов. После экзамена показатель тревожности снизился у 16 студентов, остался неизменным у 1 студента, повысился у 3 студентов.

Для установления значимости тревожности в экспериментальных группах до и после тренинга был выбран критерий Вилкоксона. Значение критерия по данным параметрам (тревожности) попало в область значимости ($t_{ЭМП} = 24$ по параметру тревожности - опросник Спилбергера (рт) до экз., $t_{ЭМП} = 33$ опросник Спилбергера (рт) после экз., $t_{ЭМП} = 4,5$ опросник Спилбергера (лт) и $t_{ЭМП} = 36$

методика Тейлора); это означает, что изменения в выборках оказались существенными.

Анализ результатов психологических исследований по параметрам мотивации достижения успеха и избегания неудач показал что, результаты, полученные после внедрения тренинговой программы, демонстрируют понижение у студентов мотивации избегания неудач на 1.75 балла, что представлено в таблице 2.

Таблица 2- Результаты формирующего эксперимента по мотивации

п	До тренинга		После тренинга	
	мотивация избегания неудач	мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудач	мотивация достижения успех
1	14	25	12	25
2	15	15	15	15
3	14	15	13	15
4	18	18	18	18
5	14	19	14	19
6	15	23	14	23
7	15	22	15	22
8	14	25	12	25
9	7	15	7	15
10	13	19	12	19
11	19	23	19	23
12	18	15	17	15
13	19	19	19	19
14	13	18	12	18
15	30	14	24	15
16	29	13	22	15
17	13	19	12	19
18	28	14	20	15
19	12	22	12	22
20	27	15	23	16
Сред. баллы	17.35	18.4	15.6	18

Показатель по критерию Вилкоксона по параметру «мотивация избегания неудач» является значимым ($t_{\text{ЭМП}} = 36$), так как результаты, полученные по критерию, попадают в область его значимости.

После завершения коррекционной программы в ходе формирующего эксперимента в экспериментальной и контрольной группах было повторно проведено диагностическое исследование объективных показателей стресса перед экзаменом, в процессе экзамена и после экзамена, с помощью бланков МПДО и бланка наблюдения, которые представлены в таблицах 3, 4. Благодаря этому были проанализированы конкретные ситуации и выявлены изменения у студентов при воздействии на них факторов групп А и Б.

Как показало повторное исследование, при воздействии на них факторов группы А было выявлено следующее:

1) При присутствии фактора неопределенности (частичной или дискретной), связанной со специфическими действиями, студенты после применения коррекционной программы оказались более подготовленными к воздействию данного фактора, что составляет 3.15 балла, а до тренинга – 3.95 баллов.

2) В ходе повторного исследования были получены данные об изменениях подготовленности студентов к экзамену в условиях воздействия на них фактора внезапности. При присутствии данного фактора студенты демонстрировали больший самоконтроль и меньшую эмоциональность в ситуациях внезапности, что составляет 1.5 балла, а до тренинга – 1.95 баллов.

3) Как показало повторное исследование, были получены значимые изменения готовности к экзаменам при воздействии фактора новизны, что составляет 2.95 балла, а до тренинга – 3.65 баллов.

4) При воздействии фактора дефицита времени, и увеличение темпа действий в процессе формирующего эксперимента, были получены данные о снижении эмоциональной напряженности у студентов, что положительно влияет на эффективность их деятельности, что составляет 3.1 балла, а до тренинга – 4.2 баллов.

5) После проведения коррекционной программы «студенты получили навыки эффективной работы с информацией, что повлияло на большую их подготовленность к экзамену в условиях воздействия на них этого фактора, что составляет 6 баллов, а до тренинга – 7,1 баллов.

Общая оценка тревожности, после тренинга, по 10 бальной шкале в целом в группе, понизилась на 1,1 балла, что составило 5,95 балла, а до тренинга – 7,15 баллов. После тренинга показатель артериального давления и пульса, до экзамена понизились у 13 студентов, осталось неизменным у 3 студентов, а повысилось у 4 студентов. После экзамена показатель артериального давления и пульса понизились у 13 студентов, примерно осталось неизменным у 3 студентов, а повысилось у 4 студентов, результаты этих данных представлены в таблице 5.

Таблица 3 – Результаты психофизиологических замеров

№ п/п	До тренинга							После тренинга						
	психологические факторы							психологические факторы						
	Дефицит времени	Внезапность	Увеличение темпа действий	Новизна	Недостаток информации	Неопределенность	Избыток информации	Дефицит времени	Внезапность	Увеличение темпа действий	Новизна	Недостаток	Неопределенность	Избыток информации
1	3	1	1	3	9	2	1	1	2	2	3	5	4	1
2	2	2	2	2	4	2	2	0	0	0	2	1	2	1
3	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	0
4	3	-1	3	1	3	0	0	0	0	2	4	2	1	1
5	9	2	3	9	10	9	0	5	1	4	6	8	5	5
6	4	0	0	7	8	2	0	1	0	6	6	9	2	4
7	10	5	5	5	10	10	1	7	3	8	9	1	10	3
8	0	0	0	0	5	10	0	0	8	7	3	0	0	0
9	7	5	8	8	10	5	5	7	5	8	8	1	5	5
10	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	0
11	10	5	6	7	9	8	4	3	0	9	10	6	10	5
12	1	2	2	3	4	3	1	1	3	2	1	3	1	1
13	2	0	0	1	1	1	0	4	4	0	0	0	0	0
14	5	2	4	5	6	3	6	4	2	4	3	3	1	4
15	9	0	6	5	10	0	0	9	0	1	1	1	0	0

Продолжение таблицы 3

16	3	0	5	7	10	10	3	3	0	1	1	1	10	2
17	4	5	3	0	6	9	5	4	1	1	0	6	8	1
18	5	3	6	0	8	3	2	5	1	0	0	8	2	2
19	8	4	3	6	7	0	8	8	1	0	1	7	0	1
20	0	2	5	4	10	2	4	0	0	1	1	1	2	1
ср зн	4,2	1,95	3,1	3,65	7,1	3,95	2,1	3,1	1,5	2,8	2,95	6	3,15	1,8

Таблица 4 – Результаты исследований влияния раздражителей на студентов

№ п/п	визуальные	звуковые	переживания	тактильные ощущения	собственные представления	воспоминания
1	3	3	7	8	2	6
2	10	9	4	1	3	0
3	9	10	5	7	2	8
4	2	3	3	1	2	0
5	2	6	8	2	4	1
6	10	10	8	8	10	7
7	9	10	10	8	8	7
8	0	0	8	0	5	0
9	9	5	6	5	8	5
10	0	0	5	0	0	5
11	6	7	10	5	9	8
12	1	5	6	3	4	5
13	0	0	2	0	3	0
14	8	5	8	7	6	6
15	4	1	8	2	7	3
16	1	3	10	3	2	1
17	0	4	6	3	8	9
18	5	9	9	8	5	3
19	8	4	9	5	2	1
20	4	8	8	5	2	1
Ср.зн	4.55	5.1	7	4.05	4.6	3.8

Таблица 5 – Сравнительный анализ уровня тревожности до и после формирующего этапа эксперимента

№	До тренинга				После тренинга			
	Общая оценка ситуации	Общая оценка тревожности по 10 б. шкале	Арт. давление до экз.	Арт. давление после экз.	Общая оценка ситуации	Общая оценка тревожности по 10 б. шкале	Арт. давление до экз.	Арт. давление после экз.
1	ср	8	131-85-89	125-98-76	ср	9	127-99-88	127-87-86
2	ср	7	86-66-82	90-63-73	пр	3	103-47-107	93-51-76
3	ср	5	109-82-97	121-70-73	ср	5	107-80-95	120-70-71
4	пр	2	123-80-110	117-84-123	ср	5	126-65-124	136-85-124
5	сл	7	114-77-100	137-87-81	ср	10	119-79-87	116-88-74
6	ср	8	128-87-72	159-105-69	пр	5	103-57-80	114-56-75
7	сл	10	103-72-86	123-61-93	сл	10	133-81-101	120-76-91
8	оч сл	10	104-73-65	152-63-63	ср	5	99-68-74	104-69-73
9	оч сл	8	118-84-73	144-96-64	оч сл	7	118-80-73	140-95-64
10	ср	10	105-69-79	111-75-89	ср	8	123-79-86	110-75-87
11	оч сл	10	124-82-71	99-77-70	сл	7	122-80-71	116-82-74
12	ср	5	134-86-96	131-90-77	ср	6	132-96-87	126-93-77
13	пр	2	116-88-72	133-83-62	пр	2	112-86-72	130-80-62
14	ср	6	116-84-96	127-88-101	ср	7	134-89-93	127-88-98
15	ср	8	138-96-88	121-98-78	ср	6	135-95-86	120-95-76
16	ср	7	120-80-90	115-75-80	ср	5	120-80-88	114-75-77
17	ср	5	130-80-88	125-76-82	ср	4	125-80-85	120-75-80
18	ср	10	132-82-95	130-80-90	сл	7	130-80-90	130-80-83
19	ср	6	110-70-82	110-68-80	ср	3	108-70-80	107-66-77
20	сл	9	132-90-92	130-86-89	сл	5	130-90-90	125-86-85
срzn		7.15			5.95			

Итак, можно сделать следующие выводы:

- 1) В исследовании была разработана и внедрена коррекционная программа «Снижение тревожности перед экзаменами и в процессе экзамена», направленная на понижение тревожности и мотивации избегания неудач.
- 2) После завершения коррекционной программы в ходе формирующего эксперимента было повторно проведено диагностическое исследование объективных показателей стресса перед экзаменом, в процессе экзамена и после экзамена, с помощью бланков МПДО и бланка наблюдения. Благодаря

этому были проанализированы конкретные ситуации и выявлены изменения у студентов при воздействии на них факторов групп А и Б.

3) После применения коррекционной программы в экспериментальных группах произошли существенные изменения, и наблюдается положительная динамика успешности деятельности в условиях воздействия на них негативных факторов группы А и Б, что коррелирует с результатами, полученными с помощью тестовых методик.

5) На основе повторного исследования после завершения формирующего эксперимента можно сделать вывод об эффективности применения тренинговой программы, который подтвержден положительной динамикой.

6) Для эффективной реализации тренинговой программы были соблюдены актуальные параметры: принцип построения тренинга, распорядок тренингового дня, временные рамки занятий, размер тренинговой группы.

Коррекционная программа включающая в себя как диагностические процедуры, так и коррекционные, доказала свою эффективность в ходе формирующего эксперимента. Главной целью проведения тренинга «Снижение тревожности перед экзаменами и в процессе их проведения», включенного в коррекционную программу, было формирование готовности и психологической устойчивости к воздействию психогенных факторов контрольных форм занятий в учебной деятельности студентов. Для достижения этой же цели была реализована и программа психологической подготовки к экзамену, включающая в себя моделирование психогенных факторов, действующих на студентов в ходе занятий, а так же упражнения специальной психологической подготовки. При моделировании негативных психологических факторов в ходе решения учебных задач и в ситуациях проведения экзаменов планировалось нарастание этих воздействий на студентов. При этом фиксировались изменения психологической устойчивости студентов к их воздействию.

В НИРМ.03 связана окончательная постановка исследовательской задачи, разработаны и анализированы методы решения. В отчете описаны задачи

исследования с обоснованием их актуальности, научной и практической значимости; сбор и обработка фактического материала для диссертационной работы.

Выявлена специфика проявления стресса у студентов до экзамена и в процессе экзамена.

Научился подбирать методики для исследования.

Отработал умение проводить тестирование и обработку полученной информации.

В исследовании была разработана и внедрена коррекционная программа «Снижение тревожности перед экзаменами и в процессе экзамена», направленная на понижение тревожности и мотивации избегания неудач.

Руководству рекомендовал иметь контакт с психологической службой, для поддержки студентов.

Состояние стресса у человека так же старо, как и сам человек. Стессу подвержены все - от новорожденного до немощного старика. [4, С.99].

Стресс в студенческой деятельности представляет собой повседневные перегрузки, связанные с особенностями процесса обучения в ВУЗе и оказывающие непосредственные и независимые эффекты на самочувствие и психические или соматические функции. [1, С.52].

В результате исследования выяснилось, что студенты с повышенной тревожностью, имеют повышенную мотивацию к избеганию неудач (защите).

Исследования Д. Мак-Клемавда показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех.

Поэтому лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам. Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности,

возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Итак, стресс - это неотъемлемая часть повседневной жизни каждого студента. Реакция на стресс, как и начало трудового дня, режим питания, двигательная активность, качество отдыха и сна, взаимоотношения с окружающими, являются составными частями образа жизни. От самого студента зависит, каким будет его образ жизни - здоровым, активным или же нездоровым, пассивным, а, следовательно, как часто и продолжительно он будет находиться в стрессовом состоянии [10, С.76].

Необходимость оптимизации функционального состояния студентов в период экзаменационной сессии требует выбора достаточно простых и эффективных методов коррекции экзаменационного стресса. Из достаточно большого числа используемых в настоящее время антистрессорных мероприятий (мышечная релаксация, рациональная психотерапия, аутотренинг, системы биологической обратной связи, дыхательная гимнастика и пранаяма, фито- и ароматерапия, нейролингвистическое программирование, физические упражнения, массаж, сауна, акупунктура и т. д.) были подобраны в основном аутогенная тренировка и НЛП, которые модифицированы специально для работы со студентами. Критерием эффективности используемых методик было, с одной стороны, улучшение субъективного состояния студентов и снижение уровня ситуативной тревожности, а, с другой стороны, объективное снижение вегетативных коррелятов стресса (нормализация пульса, артериального давления и показателей вариабельности сердечного ритма). [10, С.12]

Литература:

1. Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров - М.: ПЕР СЭ, 2000. — 352 с.
2. Вагин И.О. Живи без проблем. Кризис и перемены как шанс изменить жизнь к лучшему / И.О. Вагин – СПб.: Питер, 2010.- 370с.
3. Вассерман Л.И. Методика для психологической диагностики способов

совладения со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями /Л.И.Вассерман - СПб.: Питер, 2009.- 170с.

4. Коган Б. М. Стресс и адаптация / Б. М. Коган - М.: Знание, 2008. – 199с.
5. Леонова А. Б. Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова - М.: МГУ, 2009.- 170с.
6. Маклаков А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков - СПб.: ООО «Питер Пресс», 2008. - 580с.
7. Наенко Н. И. Психическая напряженность / Н. И. Наенко - Владивосток: МГУ, 2007. – 197с.
8. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье - Издательство: ЁЁ Медиа, 2012. – 66с.
9. Столяренко Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко – Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 704 с.
- 10.Щербатых Ю.В. Вегетативные проявления экзаменационного стресса // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора биологических наук / Ю.В. Щербатых - СПб.: Питер, 2001. – 310с.

Николаенко М.С.

Духовная адаптация личности в профессиональной трудовой деятельности

Аннотация. В статье исследуется значение духовной адаптации как формирующего элемента целостности психического мира личности. Обосновывается основополагающая роль духовного мира личности как регулятора адаптации к трудовой деятельности.

Ключевые слова: духовность, мировоззрение, адаптация, этика, культура, трудовая деятельность, морально-нравственные ценности.

Духовный мир человека, имеет первостепенное значение для успешной и эффективной трудовой деятельности. Именно он определяет сознание и самосознание личности, успешность ее адаптации в коллективе.

Глобальные социальные изменения происходящие в мире в наше время, свидетельствуют о наступлении, момента, когда требуется переосмысление представлений о духовности. Это становится очевидным при рассмотрении социальных взаимодействий, возникающих в процессе труда.

Жизнь человека, это деятельность, труд, созидающий отражение духовного мира личности в материальном.

Труд как выражение жизни человека, включает в себя три уровня бытия и потребностей индивидуума, биологический, социально-психологический и духовный.

На уровне биологического бытия личности, в соответствии с теорией основателя неоплатонизма Плотина, индивидуум действует, основываясь исключительно на рецепторных данных бессознательно и рефлекторно. Осознав себя через рефлексию, пробуждает самосознание, формирующее мировоззрение и представления об окружающем мире. Личность осознает различия в природе самосознания и биологического устроения, появляется сознание, как ответ на осознание бытия в универсуме иных личностей.

Сознание формирует (психологическую) реальность «отражающую» в себе известные индивидууму свойства бытия. Основанием реальности становится мировоззрение, совокупность неопровергимых аксиом, формирующих морально-нравственные ценности и нормы поведения личности.

При социальном взаимодействии в процессе труда, происходит переход, к надсознательному, духовному по своей природе бытию личности. На духовном уровне бытия происходит нерефлексивное блаженство, личность пребывает в абсолютной гармонии и не осознаёт себя вне окружающего мира. Потребности среды становятся потребностями личности.

Гуманист Виктор Франкл, вводит в психологию представление о духовности как одном из базовых “экзистенциалов” человеческого бытия, связывая ее с другими аспектами нашей жизни. Он также говорит о трех измерениях или уровнях человека, которые соотносятся с различными ступенями эволюции.

Франкл преломляет идеи Плотина через призму христианской антропологии. Христианская антропология исходит из целостности иерархической тримерии человека — «тела—души—духа» [12]. Наиболее значимым отличием христианской антропологии, от идей Плотина, является появление перспективы. В работах Виктора Франкла и его последователей, можно очевидным образом увидеть направленность от биологического бытия к духовному миру.

«Человек — это больше, чем психика. Человек — это дух» [15 р .63]. Наблюдение личности в такой перспективе открывает нам подлинное значение труда как вида деятельности. Труд создает диссонанс, открывающий для личности более высокий уровень собственного бытия. Выражением этого диссонанса в современной реальности, является культура.

«Культура - это система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой жизнедеятельности (деятельности, поведения и общения), обеспечивающих воспроизведение и изменение социальной жизни в ее основных проявлениях». [14].

Таким образом, труд как наиболее древний вид деятельности, включает в себя бытие личности во всей полноте. Для исследования духовной адаптации, как наивысшего уровня бытия индивидуума, требуется поэтапное иерархическое воспроизведение адаптации, на предшествующих этапах развития личности. Так будет выявлена природа духовной адаптации личности и всех факторов, на нее влияющих.

В соответствии с «пирамидой потребностей» Абрахама Маслоу, первичным уровнем бытия личности является биологический. Человек - это единственный биологический вид, который не только приспосабливается к природным факторам среды, но и приспосабливает среду без изменения своих основных свойств [6]. Первично личности требуется адаптироваться к своей природе.

Труд требует от личности множества социальных процессов, порождающих когнитивный диссонанс [2], отделяющий сознание от самосознания, что позволяет индивидууму осознать свою биологическую природу и отделить свое "Я" от биологического устроения.

Благодаря влиянию социума, биологическое существо из образа человека превращается в *zoon politikon* (социальную личность), как определял человека Аристотель [1, с. 63, 259, 379]. Различие между явлениями психическими и физическими настолько велико и очевидно, что учёные, всегда признавали его.

Юм, один из основателей позитивизма XVIII столетия, говорит: "Может ли кто-нибудь постигнуть чувство, имеющее ярд длины, фут ширины и дюйм толщины? Мышление и протяженность - свойства друг с другом не совместимые".

Для успешной социально-психологической адаптации к трудовой деятельности, человеку требуется взять от природы все необходимое для своей биологической жизнедеятельности. Обретя подлинное сознание, личность усвоит накопленный в обществе опыт производства, распределения и потребления материальных и духовных благ.

Общество, развив человека из биологической личности в социальную, дает ему, человеку, понимание смысла своего существования, через совершение труда, пробуждающего когнитивный диссонанс, позволяющий осознать надсознательное бытие личности, духовный мир, формирующий психологическую реальность и восприятие действительности.

Наибольшее воздействие на духовную адаптацию работников оказывает корпоративная этика, формирующая первый образ компании и совершаемого труда. Следует уделить внимание определению подлинного значения корпоративной этики для духовной жизни работников.

Само это явление порождается тогда, когда руководитель осознает, что в процессе труда создается нечто большее, чем материальный артефакт.

Социально-психологическое взаимодействие между личностями в производственном цикле приводит сознание к когнитивному диссонансу, развивающему сознание на уровень надпсихологического бытия.

В зарубежной практике в целях стимулирования позитивного социального взаимодействия и соблюдения этичности поведения менеджеров и служащих разрабатываются этические принципы, кодексы, стандарты, создаются комитеты по этике, проводятся специальные обследования и ревизии, создаются программы обучения этике менеджмента, этика включается в курсы обучения менеджеров на университете уровне. Это существенно повышает уровень восприимчивости к этическим проблемам.

Развитие этического сознания гуманизирует коммерческие структуры и создает основания для формирования корпоративной культуры [17].

В первую очередь гуманизация отношений касается этики деятельности, природы и механизмов воздействия морали как одной из сторон социальной деятельности человека, особой формы общественных отношений и сознания [13].

Этика как система знаний обобщает и систематизирует принципы морали, формируемые в процессе развития общества, и представляет собой основу нравственного и духовного воспитания, мировоззрения личности, формирующего бытие личности и этических принципов, созидающих духовную жизнь.

С 50-х годов 20 века происходит постепенный переход от корпоративной политики к корпоративной этике, а позже, под влиянием гуманизации и развития общества, к корпоративной культуре. «Великая депрессия» в период с 1929 до 1979 год практически доказала значимость учета социальных и духовных потребностей работников.

Глобально изменяется фундаментальное основание и вектор трудовой деятельности. Гуманизация и социализация создают условия для обязательного внедрения методов адаптации к производственному процессу. В качестве основы деятельности компании устанавливается корпоративная культура.

Культура (от лат. *cultura*, от *colo*, *colere* — возделывание, позднее — воспитание, образование, развитие, почитание). Сам этот термин выражает, глобальные изменения, роли работника в бытии организации, произошедшие под влиянием работ Абрахама Маслоу.

Гуманистическая психология Маслоу, в качестве основной модели принимает «ответственного человека, свободно делающего выбор среди предоставляемых возможностей» [16].

Основываясь на такой модели личности, Федотов Е.В. в работе «Роль мировоззрения и морали в социальной адаптации к профессиональной деятельности молодого человека» выделяет два значимых аспекта духовной адаптации, психологическую адаптацию личности к бытию и социальную адаптацию к окружению. Для личности, чье мировоззрение основывается на гуманистических ценностях, — духовная адаптация это осмысление норм этики и культуры окружающего сообщества.

Деятельность человека, его труд, это креативный акт Воли, созидающий бытие личности, поэтому, для полноценной самореализации индивидууму требуется духовная и социально-психологическая адаптация к избранному виду деятельности.

Духовная адаптация, формирует реальность, окружающую работника таким образом, что сам акт трудовой деятельности является для него не только методом удовлетворения личных потребностей, но и методом созидания Бытия, позволяющим реализовать собственную личность через материальные средства, при помощи которых совершается трудовая деятельность. «Человек — это больше, чем психика. Человек — это дух [15 р. 63].

Литература:

1. Аристотель. Соч.: В 4 т. М., 1983. Т. 4. С. 63,259,379.
2. Баксанский О. Е., Е. Н. Кучер Когнитивный образ мира: — Москва, Канон +, 2010 г.- 224 с.

3. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека - Л., 1988г.
4. Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М.: «Наука». 1990.
5. Ильенков Э.В.. Проблема идеального. «Вопросы философии», 6 (1979), с. 128-140
6. Калайков И. Цивилизация и адаптация, М.: «Прогресс», 1984.
7. Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека. М.: МГУ. 1984.
8. Маслоу А. Теория человеческой мотивации. СПб.: Евразия, 1999.
9. Матвеева А. И. Социальная адаптация и духовная самоидентификация личности [Текст] / А. И. Матвеева // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.2. — С. 6-14.
10. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности - Издательство АН Армянской ССР. Ереван, 1988г.
11. Пивоваров Д.В., Минаева Н.С. Понятия сознательного и бессознательного: психологический аспект // Психологический вестник Уральского государственного университета. 2009. № 7.
12. Позов А. Основы древне-церковной антропологии. Мадрид, 1965.
13. Поршнев А.Г., Разу М.Л., Тихомирова А.В.. Менеджмент: теория и практика в России: Учебник Под ред. А.Г. Поршнева, М.Л. Разу, А.В. Тихомировой — М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003,— 528 с., 2003
14. Степин В.С. Культура // Вопросы философии.-1999. № 8.
15. Frankl V. Psychotherapy and existentialism. New York: Simon and Schuster, 1967
16. L.Hjelle, D.Ziegler. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications 3th ed.: McGraw-Hill, 1992; СПб.: Питер Пресс, 1997
Терминологическая правка В.Данченко К.: PSYLIB, 2006.
17. Sidney B. Simon, Values Clarification (New York: Hart Publications, 1972) and Sidney B. Simon and Sally W. Olds, Helping Your Child Learn Right from Wrong: A Guide to Values Clarification (New York: Simon and Schuster, 1976).

Анализ социально-психологического климата и оценка кадрового потенциала службы безопасности предприятия

Корпоративная безопасность – это состояние защищенности от внутренних и внешних угроз, способных нанести ущерб непосредственно предприятию, его интересам, а также сотрудникам.

Деятельность предприятий по своей сути является весьма разносторонней. Она связана с решением организационных вопросов, правовыми и экономическими проблемами, техническими аспектами, кадровой политикой и т.д. Управлять такого рода деятельностью достаточно сложно, особенно если речь идет о крупном производственном предприятии, имеющем широчайшие деловые связи и значительное количество контрагентов: поставщиков, кредиторов, заемщиков, клиентов. Эти связи, как внешние, так и внутренние, и являются ахиллесовой пятой, уязвимым местом предприятия с точки зрения угрозы подрыва его стабильного экономического состояния в настоящем времени либо в перспективе. Чем более разветвлены эти связи и контакты, тем сложнее начинать системную работу по обеспечению максимальной защиты от угроз экономической безопасности. Поэтому, подразделения корпоративной защиты должны создаваться уже на стадии формирования компании.

История Службы корпоративной защиты тесно связана с историей формирования и развития самой Компании. В рамках формирования структуры холдинга формируется и идет рост Службы безопасности общества. В 2010 году Служба безопасности Компании была реорганизована и увеличена на восемь штатных единиц в соответствии с распоряжением головной организации. Увеличение штатной численности и изменение структуры были обусловлены расширением комплекса задач, решаемых холдингом. В комплекс этих задач также входит обеспечение охраны имущества, информационной безопасности, координации и контроля деятельности управлений, служб и

отделов корпоративной защиты (безопасности) дочерних и зависимых обществ Компании, а также организация взаимодействия этих подразделений со Службой безопасности головной организации.

В связи с этим укрупнялась и структура управления, появлялись новые отделы и вакантные должности в них, это позволило сотрудникам чувствовать возможность роста – проявлять себя! Данная ситуация порождала здоровую конкуренцию среди сотрудников, что также находило поддержку у руководства. Численный состав управления начал расти, при отборе кандидатов на работу учитывались высокие требования к профессиональным навыкам и компетенции сотрудников. Обновление коллектива привнесло в деятельность новые возможности, новые взгляды и знания, но постепенно стал ухудшаться климат в группах и отделах. Многие руководящие вакансии стали заняты и появились проблемы мотивации сотрудников на реализацию себя в работе. При этом появились сложные межличностные отношения между «новым» и «старым» коллективом.

Кадровую основу СБ составляют сотрудники, прошедшие службу в специальных и силовых структурах, имеющие опыт обеспечения защиты интересов государства, частного бизнеса. В подавляющем большинстве это высокообразованные и грамотные специалисты. Всем сотрудникам Службы присуще стремление к постоянному самосовершенствованию, повышению уровня своего образования. Среди основных качеств сотрудников СБ можно отметить целеустремленность, коммуникабельность, высокую работоспособность, мобильность, честность и порядочность.

На сегодняшний день численность Службы составляет 32 человека.

Средний возраст подразделения – 34-35 лет. Однако за последние полтора года количество молодых сотрудников в возрасте от 24 до 28 лет значительно увеличилось.

Согласно штатной структуре в подразделении:

- Начальник Службы – 1;
- Заместитель начальника Службы – 2;

- Начальники отделов – 6;
- У каждого начальника отделов в подчинении один заместитель начальника отдела и от 3-х до 5 специалистов.



Рис. 1 – Штатная структура подразделения

За время длительной совместной работы отдельных сотрудников в подразделении корпоративной защиты образовался некий костяк из уже сплотившихся коллег - «старичков». Необходимый набор новых сотрудников приводит к разрозненности в коллективе и появлению сложностей при взаимодействии между отделами. Психологический климат Службы в целом можно оценить как благоприятный, но, тем не менее, не устойчивый. Большинство сотрудников испытывают удовлетворение от работы, но одновременно с этим проявляются противоречивые чувства по отношению к коллективу. Конфликтность в подразделении практически отсутствует, однако отдельные сотрудники могут испытывать личную неприязнь к некоторым из своих коллег. На сегодняшний день трудно судить о степени сплоченности коллектива, его слаженности и работоспособности. Необходимы анализ существующих проблем в подразделении, а также развитие корпоративной

культуры для улучшения взаимодействия сотрудников и повышения уровня эмпатии друг к другу.

Предварительная оценка личностей руководителей Службы.

Начальник СБ работает в подразделении около четырех лет. Обладает сдержаным темпераментом, при взаимодействии с подчиненными соблюдает рабочую дистанцию. Сильные стороны: ответственность, исполнительность, стрессоустойчивость, эмоциональная стабильность, твердость в принятии управлеченческих решений. Держит коллектив в тонусе. Слабые стороны: не склонен проявлять инициативу, не всегда оперативен в принятии решений, относительно коллектива держится отстраненно.

Заместитель начальника СБ (трудовой стаж в Службе почти шесть лет) имеет весомый авторитет в головной организации и глубокое уважение подчиненных. Сдержан в межличностных контактах. Сильные стороны: большой опыт, высоко развитый контроль эмоций и поведения, спокойное восприятие действительности. Слабые стороны: не хватает твердости при постановке задач в подразделении, мягкость и уступчивость характера.

Начальник отдела ИТСО работает в СБ относительно всех начальников сравнительно недолго, около двух лет. Проявил себя достаточно исполнительным подчиненным. Сильные стороны: компетентен и обладает ощутимым профессиональным опытом, который соответствует занимаемой должности. Слабые стороны: импульсивен в принятии решений, излишне эмоционален, склонен к нагнетанию обстановки, обладает повышенным уровнем тревожности.

Начальник отдела ЭБ назначен на должность около полугода назад. До этого занимал должность заместителя начальника отдела. Работает в организации более четырех лет. Сильные стороны: исполнительность, соблюдает сроки при исполнении поставленных производственных задач, коммуникативен, быстро ориентируется в нестандартных ситуациях. Слабые стороны: больше замотивирован на избегание неудач, нежели на инициативу и самостоятельное оперативное принятие решений.

Начальник отдела РиКОД работает в подразделении около пяти лет. Сильные стороны: проявляет оперативность и организованность при решении спонтанных задач, коммуникабелен при взаимодействии с коллегами из смежных отделов и подразделений. Слабые стороны: зависим от мнения неформальных лидеров коллектива, присутствует внутренняя расслабленность, которая оказывается на недостаточной эффективности в профессиональной деятельности, низкая мотивация.

Начальник ИАО имеет трудовой стаж в СБ около пяти лет. Сильные стороны: ответственность при исполнении производственных задач, коммуникабельность, организаторские способности. Слабые стороны: излишняя эмоциональность, импульсивность в принятии решений, превалирование личных отношений над профессиональными, низкая ситуативная стрессоустойчивость.

Начальник отдела ЗКИ работает в подразделении более пяти лет. За время работы в подразделении заручился доверием и уважением коллег. Сильные стороны: дипломатичность, исполнительность, взвешенность и обдуманность принимаемых решений, надежность, развитое чувство долга и ответственности, обладает хорошим самоконтролем. Слабые стороны: не хватает твердости, уверенности и решительности, критичен и консервативен в принятии нового.

В целом, коллектив руководителей в подразделении, можно назвать слаженной командой, которая сработалась и даже сдружилась за несколько лет совместной работы. Поэтому работа в подразделении строится на взаимоуважении, поддержке и взаимопонимании. Однако в нестандартных, острых ситуациях, отдельные сотрудники могут проявлять недоверие, осторожность друг к другу, а также стараются переложить ответственность при неудачном исполнении поставленных задач.

На данный момент в подразделении вакантны следующие должности:

- 1) заместитель начальника Службы, курирующий направление деятельности отделов ИА и ЭБ;
- 2) заместитель начальника ИБ;

3) заместитель начальника ЭБ.

Что так же является одним из возможных факторов отсутствия командности, сплоченности и стремления некоторых сотрудников выделить себя из группы в качестве неформального лидера. Демонстрация ложной активности мотивирована стремлением занять вакантную должность заместителя начальник Службы безопасности.

В связи с этим, поставлены задачи:

1. Диагностика психологического климата коллектива;
2. Выявление (среди работающих) сотрудников, обладающих потенциалом для последующего продвижения;
3. Расстановка кадров на замещение вакантных должностей.

Возможные варианты решения существующих проблем.

Таблица 1- План работы выявления проблем и их коррекции в коллективе СБ

№ п/п	Наименование мероприятия.	Замысел. Цель применения	Время проведения
1. Диагностическая			
1.1	Изучение социально-психологического климата.	Исследование уровня групповой сплоченности коллектива.	
1.2	Диагностика уровня личностной конфликтности сотрудников.	Изучение поведения сотрудников в конфликтной ситуации.	
1.3	Диагностика уровня тревожности сотрудников	Выявление уровня личностной и реактивной тревожности	
1.4	Диагностика преобладающей мотивации профессиональной деятельности.	Исследование преобладающей мотивации сотрудников.	
1.5	Диагностика преобладания лидерских качеств у руководителей всех уровней.	Исследование лидерских качеств.	
1.6	Определение социометрического статуса сотрудников.	Измерение межличностных взаимоотношений в группе.	
1.7	Диагностика влияния типов личности на проф. деятельность.	Исследование взаимосвязи типов личности и проф. деятельности.	

1.8	Диагностика эмоциональных состояний.	Изучение активности, настроения сотрудников.	
	2. Прогностическая		
2.1	Анализ результатов диагностики	Построение прогноза профессиональной деятельности сотрудников, развития социально-психологического климата	
	3. Просветительская		
3.1	Беседа	Ознакомление сотрудников с психологическими аспектами работы в коллективе	
	4. Управленческая		
4.1	Исследование лидерских, организаторских, эмпатических и др. качеств руководителя.	Психологическое сопровождение деятельности руководителей	
	5. Функция психологической помощи		
5.1	Консультации	Оказание психологической помощи сотрудникам	
	6. Профессиональная		
6.1	Изучение особенностей выполнения функциональных обязанностей специалистом.	Изучение особенностей выполнения функциональных обязанностей специалистом.	
6.2	Составление профессиограммы	Составление требований к профессиональным и психологическим качествам специалиста	

Выборка: Начальник Службы, заместитель начальника Службы, начальники отделов Службы, специалисты отделов подразделения.

Место: офис компании.

Ответственный: психолог.

План подбора кандидата на вакантную должность заместителя начальника Службы

На вакантную должность заместителя начальника Службы планируется назначение одного из действующих начальников отделов подразделения, при этом важно учитывать наличие ключевых компетенции у потенциального

руководителя, необходимых для оперативного решения производственных задач и эффективного управления.

Для этого необходимо:

1. Определить ключевые компетенции руководителя;
2. Определить необходимые знания, умения и опыт руководителя;
3. Определить личностные особенности руководителя.

Исходя из должностных обязанностей руководителя, были выделены КОМПЕТЕНЦИИ:

- Планирование;
- Организация;
- Управление;
- Делегирование;
- Мотивирование;
- Контроль;
- Анализ и принятие решений;
- Оперативное эффективное реагирование в нестандартной ситуации.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА:

- Ответственность;
- Надежность;
- Упорство и целеустремленность;
- Решительность;
- Креативность и системное мышление;
- Стессоустойчивость;
- Самостоятельность и инициативность;
- Лидерство.

Оценку кандидатов для выдвижения на вакантную должность планируется проводить в несколько этапов:

1. Тестирование (диагностика личностных особенностей кандидатов);
2. Ассесмент-центр (диагностика поведенческих особенностей кандидатов);

3. Анализ полученных результатов.

При анализе полученных результатов будут учитываться:

a.) Социально-психологические особенности личности:

- коммуникативные свойства;
- эмоциональные характеристики личности;
- интеллектуальные характеристики личности;
- уровень самооценки;
- профиль личности.

b.) Анализ включенного наблюдения (деловые и ролевые игры):

- отношение к процедуре обследования;
- эмоциональная и мотивационная сферы;
- система ценностей;
- коммуникативные навыки и стили общения;
- профессионально важные и лидерские качества;
- стратегии решения профессиональных задач и проблем;
- сильные и слабые стороны.

Таблица 2 - Карта оценки компетенций кандидатов

№ п/п	Компетенция	1	2	3	4
1.	Планирование				
2.	Организация				
3.	Управление				
4.	Делегирование				
5.	Мотивирование				
6.	Контроль				
7.	Анализ и принятие решений				
8.	Оперативное эффективное реагирование в нестандартной ситуации				
СУММА БАЛЛОВ					

Данная карта используется для оценки ситуативного поведения сотрудников в ходе различных упражнений ассесмент-центра (моделируемые рабочие ситуации). Оценивается по пяти- или десятибалльной шкале. Для каждого задания используется новая карта, оценщиками выступают от трех до пяти экспертов.

1 – начальник отдела РКоД

2 – начальник отдела ЭБ

3 – начальник отдела ЗКИ

4 – начальник отдела ИТСО

Таким образом, в Службе безопасности планируется провести ряд мероприятий, направленных на выявление конкретных проблем и трудностей взаимодействия в коллективе, анализ эффективности текущей деятельности подразделения и мотивации коллектива, а также на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей. Что позволит улучшить психологическую обстановку в подразделении и повысить качество выполнения решаемых задач. В ходе ассессмент-центра определить потенциально успешных работников, с возможной перспективой дальнейшего назначения на вакантные должности и формирования кадрового резерва Службы.

Литература:

1. Боковня А.Е. «Мотивация – основа управления человеческими ресурсами: теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании»; М.: Инфа-М, 2011.
2. Гончаров В.В. «В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала»; М.: МП «Сувернир», 1993.
3. Демин Ю.М. «Ассессмент персонала. Как объективно оценить деловые качества сотрудника и соискателя за 15 минут»; СПб.: Питер 2008.
4. Ильин Е.П. «Психология общения и межличностных отношений»; СПб.: Питер, 2009.
5. Комарова Л.В. «Технологии делового общения в управленческой деятельности» учеб. Пособие 2 изд.; М.: Изд-во Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, 2010.
6. Мордовин С.К. «Человеческий потенциал. Принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций»; СПб.: Питер 2004.

7. Ржехин В.М. «Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция; М.: Вершина, 2007.
8. Робертс Г. «Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях»(пер. с англ.); М.: - HIPPO, 2005.
9. Шпайдер Б., Шмитт Н. «Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников» (пер. с англ.); СПб.: С.-Петербург. Ун-т экономики и финансов, 2004.

Шевченко Н. В.

Проведение социально-психологических исследований в офисах современных организаций

Работа с персоналом должна обязательно включать в себя такой метод, как социально-психологическое исследование.

Чтобы руководитель мог эффективно управлять коллективом, создавать в нем атмосферу сотрудничества, ему необходимо знать некоторые психологические параметры коллектива. Например, каковы основные мотивы большинства его членов для работы, насколько они удовлетворены условиями труда, системой мотивирования и т.д.

Также руководителю полезно будет знать о скрытых конфликтах в коллективе и других негативных явлениях.

Однако профилактика и устранение негативных явлений в коллективе должна базироваться на результатах объективного анализа социально-психологического климата в коллективе.

Полученные в ходе исследования данные должны учитываться при комплектовании подразделений, в индивидуальной работе с персоналом, в профессиональной подготовке и аттестации персонала, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня развития коллектива.

Исследование климата в коллективе может помочь в решении многих проблем. С помощью периодических опросов можно собирать идеи сотрудников, мнение коллектива о каких-то рабочих процессах или явлениях, отслеживать настрой коллектива. А для вышестоящего руководства анонимное анкетирование может стать источником дополнительной информации о скрытых конфликтах, недовольством непосредственным руководителем, условиями труда, взаимодействием с другими структурами компании и т.д.

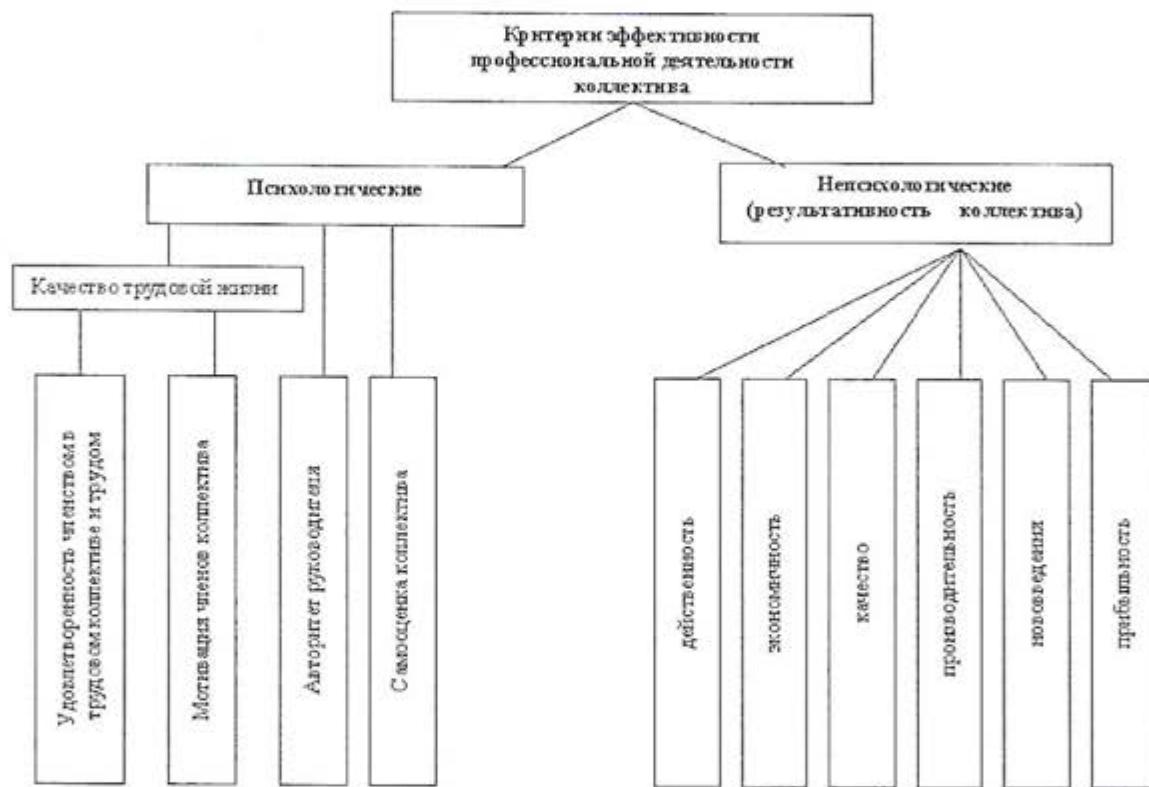
Если производительность труда коллектива или одного отдельного работника вдруг снижается, то руководитель склонен думать, что работник более не заинтересован в материальных стимулах, непременно ждет повышения или погряз в семейных проблемах. Но это не всегда верно. Помимо материальных стимулов, работник руководствуется еще и нематериальными, одним из которых является психологический климат коллектива. Источником раздражения и как следствие снижения производительности может быть личная неприязнь, отсутствие сплоченности коллектива в целом, негативное восприятие руководства, низкий уровень развития корпоративного духа – в общем, все те аспекты, которые незримо присутствуют в каждой компании и который труднее всего изменить одним лишь волевым усилием руководителя или приказом [2;34].

Как показывает практика, для целенаправленного и эффективного управления социально-психологическими процессами в компании возникает потребность делать периодические «срезы» с целью диагностики состояния психологического климата в коллективах, прослеживать действенность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат и т.д. Такие измерения могут быть полезны, например, при изучении адаптации нового пополнения, отношения к работе, эффективности руководства, продуктивности деятельности сотрудников.

Социально-психологический климат – «это система психологических условий, влияющих на продуктивность совместной деятельности и развитие личности в группе» [1;72].

Социально-психологический климат формируется под влиянием многих факторов. В их число входят организационные; социально-бытовые условия труда; стиль руководства трудовым коллективом; удовлетворенность профессией и сложившимися взаимоотношениями между сотрудниками, индивидуально-психологическими особенностями персонала и пр.

В конечном итоге социально-психологический климат влияет на эффективность совместной работы, провоцирует конфликтные ситуации, приводит к неоправданной текучести кадров. [5;94]



В своем профессиональном становлении каждый коллектив проходит несколько стадий своего развития [3;88].

Первая стадия представляет собой лишь формально существующую общность сотрудников, интересы которых еще разобщены, отсутствует единое мнение по поводу цели деятельности и распределению ролей, не определились по отношению друг к другу формальная и неформальная структуры.

Вторая стадия развития характеризуется тем, что сотрудники все еще разобщены. В структуре подразделения складываются отдельные группы,

противоположно относящиеся к требованиям руководителя. Однако наиболее сознательная часть сотрудников не только самостоятельно выполняет требования руководителя, но и активно предъявляет их к остальным членам группы. Другая часть может не проявлять инициативы в трудовой деятельности, но выполняет требования без особого сопротивления. Отдельные сотрудники и даже группировки могут противодействовать руководителю, мешать ему в выполнении управленческих функций. На этой стадии постепенно формируются устойчивые товарищеские связи, общественное мнение.

Третья стадия коллективное мнение становится по-настоящему влиятельной силой. Деловые отношения определяют межличностные, приобретая характер сотрудничества и взаимопомощи. Достигается стабильная трудовая дисциплина, сотрудники стараются проводить досуг совместно.

Социально-психологический климат, сложившийся в трудовом коллективе оказывает влияние на фоновый уровень конфликтности, при этом данное явление чаще наблюдается в коллективах с невысоким уровнем развития.

Сейчас многие компании используют исследование как инструмент управления персоналом.

Как правило, основными целями такого исследования выступают:

1. Выявление зон социально-психологического неблагополучия в исследуемых подразделениях.
2. Разработка рекомендаций, направленных на оптимизацию социально-психологического климата в исследуемых подразделениях.

При подготовке к исследованию необходимо выполнить следующий алгоритм:

1. Согласовать подразделения, на которых будет проведено исследование. Если подразделений выбирается много, то возможно отобрать из них группы по типовым признакам или проблемам, с которыми сталкиваются подразделения в профессиональной деятельности. Вычленив типовые признаки (например, очень высокая текучесть, низкая производительность и т.п.), определяем

наиболее проблемные подразделения и выписываем их. Добавляем в выбранный список успешные подразделения, чтобы было с чем сравнивать.

2. Определить сроки проведения исследования и ответственных за исследование сотрудников со стороны исследуемых подразделений. Если ответственность за проведение исследования остается на плечах менеджера по персоналу, то вероятна ситуация, когда он просто не может управлять процессом, не укладывается в сроки и остается виноватым. Всегда необходимо указывать ответственное лицо со стороны подразделения, чтобы оно (лицо) было заинтересовано в успешном проведении исследования. Как правило, это сам руководитель или его помощник. Также этот человек может дать всю необходимую информацию по подразделению.

3. Выяснить с какими проблемами сталкиваются подразделения, есть ли проблемные зоны и с чем они связаны, по мнению руководителя. Мнение руководителя всегда необходимо спрашивать до проведения исследования. С ним можно сравнивать мнение коллектива, а также он может нам помочь увидеть скрытые от наших глаз процессы и дать пояснения к ним. По итогам встречи с руководителем необходимо подготовить план и график проведения исследования.

Каждый этап желательно оформлять в отдельный документ. Это необходимо делать не для коллекционирования подписей и не для того, чтобы показать, что дирекция по персоналу трудится в поте лица... Это «волшебные палочки» менеджера по персоналу в случае возникновения проблем, препятствий со стороны руководителя или сотрудников, изменения условий в компании и т.д. Не секрет что во многих наших компаниях руководители стараются избегать участия в проектах дирекции по персоналу, т.к. это отнимает их драгоценное время.

4. Разработка методического материала для проведения исследования. Социально-психологическое исследование проводится с помощью специально разработанных анкет и (или) бланковых тестов. Существуют специальные психодиагностические методики для проведения такого рода исследований.

Они апробированы и широко распространены. Однако чаще компании стараются использовать свои анкеты. Туда можно включать вопросы из разных тестов, составлять вопросы специально под исследуемую проблему.

Исследования целесообразно проводить в подразделениях, имеющих опыт совместной работы не менее 6 месяцев, в которых уже возникли определенные устойчивые отношения.

Перед проведением исследования необходимо ознакомиться со структурой подразделения, социально-демографическими характеристиками членов коллектива, штатным расписанием, статистикой приема и увольнения сотрудников за последний год, мотивами увольнения (если изучение мотивов увольнения проводится), а также показателями успешности их работы.

На основании проанализированных данных формируются вопросы, которые включаются в анкету.

До начала анкетирования необходимо провести беседу с сотрудниками, довести в общей форме общую цель исследования. При этом следует подчеркнуть, что заполнение бланков анонимное, а конкретные сведения и анкеты сотрудников непосредственным руководителям показаны не будут.

В нашей компании социально-психологическое исследование является уже давно используемой процедурой. Изначально оно было проведено по инициативе Генерального директора. Цель была определить причины высокой текучести персонала.

Конечно, текучесть зависит от материального благосостояния сотрудников в первую очередь. Но если зарплаты конкурентоспособны, то искать причины текучести необходимо в сфере взаимоотношений сотрудников.

Было принято решение исследовать удовлетворенность сотрудников работой в Компании.

Было решено составлять анкету на основе психодиагностических методик и с учетом интересов разных отделов Дирекции, т.к. удовлетворенность работой – понятие очень разностороннее, то и исследовать его надо разносторонне.

В дирекции по персоналу было объявлено, что готовится исследование в офисе. Разные отделы могли принять участие в составлении анкеты, исходя из своих потребностей. Например, отдел адаптации и корпоративных программ включил в анкету блок вопросов о социальных программах, чтобы понять, насколько сотрудники ими удовлетворены. Отдел кадров предоставил информацию по причинам увольнений, которые указывают в анкетах сотрудники при увольнении. Мы также включили в нашу анкету небольшой блок вопросов по этой проблематике. Группа оценки включила вопросы из психодиагностических методик.

В результате получилась анкета, которая должна была собрать всю интересующую информацию (пример анкеты в приложении 1).

Перед проведение крупномасштабных исследований всегда должно проводиться «пилотажное» исследование, чтобы понять, насколько грамотно составлены вопросы, отражают ли они цель исследования, понятны ли сотрудникам и т.п.

Мы также провели пилотажное исследование на нескольких маленьких подразделениях. Пришлось несколько раз дорабатывать анкету, переписывать вопросы, раскрывать и дополнять варианты ответов. Но без пилотажного исследования мы бы впоследствии столкнулись с большим объемом недостоверных данных и недоумения со стороны сотрудников.

Когда график проведения исследования был составлен и подписан каждым подразделением, мы приступили к основной части.

Чтобы не было анкет, заполненных наобум или недозаполненных, а также, чтобы можно было ответить на возникающие вопросы, мы решили отойти от массового анкетирования, и пришли к индивидуальному.

Сотрудники группы оценки работали с каждым анкетируемым индивидуально. Практика показала, что так можно получить куда больше информации, например, сотрудник не увидел вопроса, который отражает проблему подразделения, а ему так хотелось поделиться своими печалями.

Некоторые упорно боятся сообщать негативную информацию в анкетах, а в беседе раскрываются.

К тому же специфика нашего предприятия такова, что большая часть сотрудников, работающих на производстве, вообще в первый раз слышали об анкетировании. Некоторые с трудом говорили по-русски и мы, в прямом смысле слова, прибегали к услугам местных «переводчиков». Конечно, это наихудший вариант, но в исследовании должно было участвовать большинство сотрудников компании.

Исследование в центральном офисе никаких проблем не вызывало. Сотрудники были заранее проинформированы о готовящемся мероприятии и его целях. Каждому пришло информационное письмо, была дана статья в корпоративной газете. Непосредственно перед анкетированием каждый руководитель должен был еще раз оповестить сотрудников и обеспечить их явку на рабочие места. Вот только самому руководителю запрещалось присутствовать непосредственно при анкетировании. Также руководители не могли прочитать анкеты своих сотрудников, хотя многие старались настигнуть специалистов группы оценки и, мило улыбаясь, интересовались, что там написал товарищ Н., или на кого пожаловались сотрудники. Конечно, попытки завладеть конфиденциальной информацией пресекались.

В результате исследования было собрано около 300 анонимных анкет. В анкетах указывалось только подразделение, чтобы можно было определить проблемные зоны.

Для обработки итоговых данных была сформирована матрица в программе Excel, в которой последовательно распределялись все полученные результаты проведенного исследования. Наша таблица раскрывала каждый оцениваемый параметр: удовлетворенность коллективом, социальными программами, зарплатой и т.д.

Когда все результаты были проанализированы, наметилось много проблемных зон в компании.

В некоторых подразделениях протекали скрытые конфликты с руководителем, иногда в конфликт были втянуты большинство сотрудников подразделения.

Были относительно благополучные отделы. Такие отделы отличаются высокой производительностью, стабильным коллективом.

В качестве основных причин увольнения или недовольства люди указывали, конечно же, зарплату. Но на втором месте в этом списке стояла личная неприязнь к руководителю или неспособность адаптироваться в коллективе.

Так, по данным исследования в крупном подразделении были получены такие результаты:

- 74% сотрудников испытывают неудовлетворенность от уровня своей заработной платы, и расценивают работу как временную;
- у 21% сотрудников постоянно возникают отрицательные эмоции, связанные с работой⁴;
- 12% сотрудников считают, что руководство по отношению к ним относится равнодушно, либо агрессивно;
- 11% сотрудников постоянно ощущают холодность и отсутствие взаимопонимания со стороны своего коллектива.

Большинство сотрудников компании было неудовлетворено системой оценки персонала. Многие не знали вообще, что в компании проводится оценка персонала.

Было много предложений по социальным программам. Оказалось, что предлагаемый пакет не удовлетворяет значительную часть сотрудников, потому что они не могут воспользоваться никакой из предлагаемых программ.

Многие сотрудники не видели перспектив для своего карьерного роста в компании, не могли использовать возможность обучаться в корпоративном университете.

⁴ Понимается как эмоциональная составляющая, т.е. выполняемая работа приводит к возникновению отрицательных эмоций, озлобленности, потребности найти виновников такого состояния. Многие сотрудники в качестве виновника такого состояния расценивают руководителя.

Также были обнаружены большие проблемы во взаимодействии подразделений. Действующая схема взаимодействия между отделами оказалась неэффективной и таила в себе причину проволочек, невыполнения графика и т.д.

Это наиболее общие результаты исследования. Каждое подразделение получило свой перечень проблемных зон. Также были написаны выводы в целом по компании.

На основании исследования и мнений сотрудников мы писали рекомендации (отдельно для каждого подразделения и общие для компании).

Все результаты проведенного исследования не оглашались сотрудникам коллектива, чтобы исключить возможные личные травмы или ухудшение состояния социально-психологического климата коллектива.

Руководитель получал общие результаты только по своему подразделению, а также рекомендации.

Т.к. само исследование было инициирована Генеральным директором, то все рекомендации оформлялись в виде приказов и подписывались руководителями подразделений. При написании рекомендаций мы исходили из доступных ресурсов компании и каждого подразделения. Многие из этих рекомендаций касались самой дирекции по персоналу. В результате на специалистов дирекции были возложены дополнительные функции по контролю всех направлений работы с персоналом. Мы должны были более тесно сотрудничать с руководителями, обширнее информировать сотрудников о проводимых мероприятиях, разрабатывать новые тренинги и обучающие программы и т.п.

Конечно, исследование не должно быть каждый раз масштабным. Социально-психологические исследования можно проводить в отдельно взятых подразделениях, или только среди руководителей. Иногда таким образом в нашей компании собирают ценные идеи сотрудников, их мнения и предложения.

Безусловно, когда контроль идет на высшем уровне, то и качество исследования намного выше, рекомендации внедряются беспрекословно и эффект очевиден.

Но даже если финансы не позволяют изменить зарплату или условия труда сотрудников, всегда найдется способ улучшить психологический климат. Разработано достаточное количество различных мероприятий, которые могут способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе. Тренинги, семинары, корпоративные вечеринки – все это необходимо вплетать в жизнь компании, руководствуясь четкой идеей и понимая назначение каждого из разработанных мероприятий.

Но в любом случае ключевая фигура любого коллектива – это руководитель. Именно он выстраивает отношения в коллективе и влияет на них. Поэтому большинство рекомендаций, которые могут быть даны, касаются руководителей. Их мы должны обучать, развивать и поддерживать. И не забывать их проконтролировать...

Приложение 1

АНКЕТА

ИНСТРУКЦИЯ: Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:
1. Внимательно прочитать варианты ответа; 2. Выбрать один из них, наиболее соответствующий Вашему мнению; 3. Поставить знак «Х» в пустой клетке против выбранного Вами ответа.

1). В какой степени Вы удовлетворены своей работой в коллективе?

Полностью удовлетворен	Больше удовлетворен, чем нет	И да и нет	Больше не удовлетворен, чем удовлетворен	Полностью неудовлетворен.

2). Пожалуйста, дайте оценку деятельности своего коллектива по следующим параметрам:

№	Характеристики	высокая	выше средней	средняя	ниже средней	низкая
1.	Эффективность деятельности.					
2.	Дисциплина.					
3.	Организованность.					
4.	Деловая настроенность.					

3). Насколько хорошо, по Вашему мнению, организована Ваша работа:

Работа организована отлично	Работа организована хорошо, но есть возможности для ее улучшения	Не задумывался над этим, трудно сказать	Работа организована удовлетворительно, много времени расходуется впустую	Работа организована плохо

4). Если Вы считаете, что организацию Вашей работы можно улучшить, то чтобы Вы сами могли предложить для ее улучшения, пожалуйста, сформулируйте несколько предложений:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	

5). Как Вы считаете, оказывает ли Ваш руководитель реальное влияние на дела коллектива?

Да	Трудно ответить	Нет

6). Каков, по Вашему мнению, психологический климат в Вашем коллективе?

Отличный	Нормальный	Удовлетворительный	Неустойчивый	Напряжена	Плохой

7). Кто из членов Вашего коллектива пользуется наибольшим уважением в коллективе:

1.	
2.	
3.	

8). Кто из членов Вашего коллектива пользуется наименьшим уважением в коллективе:

1.	
2.	
3.	

9). В какой степени Вы удовлетворены следующими характеристиками своего коллектива:

№ п/п	Характеристики	Удовлетво- рен	Затрудняю- сь ответить	Неудовлет- ворен
1.	Взаимоотношениями сотрудников.			
2.	Отношением к работе сотрудников.			
3.	Своей работой в коллективе.			
4.	Настроением, преобладающим в коллективе.			
5.	Отношением к сотрудникам руководителей.			
6.	Размером своей заработной платой.			
7.	Условиями труда сотрудников.			
8.	Рабочей нагрузкой и объемом выполняемой работы.			
9.	Безопасностью работы.			
10.	Возможностью продвижения по работе.			
11.	Графиком работы.			
12.	Поощрениями руководителей.			
13.	Состоянием оборудования.			
14.	Равномерностью обеспечения работой.			
15.	Санитарно-гигиеническими условиями.			
16.	Возможностью повышения квалификации.			
17.	Своей занимаемой должностью.			

10). Каков, по Вашему мнению, должен быть уровень заработной платы у работника выполняющего обязанности аналогичные Вашим, в рублях?

менее 3000	3000	6000	9000	12000	более 12000

Если Вы ответили менее 3000 или более 12000, то напишите сумму

11). Возникали ли у Вас, когда-либо мысли об увольнении с работы.

Да, возникали часто	Да, возникали	Затрудняюсь ответить	Нет, не возникали	Не возникали совсем

12). Если Вы ответили «да, возникали часто» или «да, возникали», то постарайтесь вспомнить и записать, после каких событий такое желание возникало.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

13). Пожалуйста, сформулируйте и напишите нам свои предложения по улучшению условий труда сотрудников, социально психологического климата коллектива. Что бы Вам хотелось бы изменить в работе.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Благодарим Вас за участие в социально-психологическом исследовании.

Литература:

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г. Социально – психологический климат коллектива и личность. – М.: Мысль, 1983
2. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации: [проф. подбор персонала, оценка проф. компетентности, методы групповой психокоррекц. работы, развитие мотивац. сферы, коучинг] / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто Ростов-на-Дону: Феникс, 2006
3. Платонов К.К., Казаков В.Г. Развитие системы понятий теории психологического климата в советской психологии.
4. Паркинсон Марк. Использование психологии в бизнесе. Практическое руководство для менеджера/ Перевод с англ. – М.: HIPPO, 2003.
5. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива. /Под ред. Б. Д. Парыгина. - Л.: "Наука", 1996.

АВТОРЫ НОМЕРА

1. *Авдеева Л.Е.* Член Союза писателей России, член Международной Федерации журналистов, г. Москва
2. *Агапов В.С.* Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры практической психологии НОУ ВПО «Российский новый университет», г. Москва
3. *Азарнов Н.Н.* Кандидат психологических наук, профессор заведующий кафедрой практической психологии Российского нового университета, г. Москва
4. *Азарнова А.Н.* Доцент кафедры практической психологии Российского нового университета, г. Москва
5. *Аксёнова С.В.* Кандидат политических наук, доцент кафедры истории и теории мировых цивилизации и geopolитики НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
6. *Блинова А.А.* Аспирантка НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
7. *Гаврилова И.Н.* Аспирант Современной Гуманитарной Академии, старший преподаватель кафедры человековедения и физической культуры ГБОУ ВПО МО АСОУ, педагог дополнительного образования МОУ ДОД ДДЮТ г. Люберцы Московской области.
8. *Гамбург Г. И.* Старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса Политехнического института им. Черномырдина МАМИ, член адвокатской палаты гор. Москвы.
9. *Заикина И. В.* Кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
10. *Киселев В.В.* Аспирант НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва

11. **Козлитин Г.А.** Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теории и истории государства и права ГКОУ ВПО «Российская таможенная академия», г. Люберцы
12. **Корягин В.Н.** Соискатель аспирантуры НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Лыткарино, Московской области
13. **Кошкина В.К.** Кандидат психологических наук, доцент кафедры «Общей психологии» Современной Гуманитарной Академии, г. Москва
14. **Кулешова Л.Н.** Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психолого - педагогического образования НОУ ВПО «Российский новый университет», г. Москва
15. **Курысь Н.В.** Профессор кафедры теории и истории государства и права Российской таможенной академии, кандидат юридических наук, доцент
16. **Малков К. Б.** Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Управление персоналом» ГБОУ ВПО «Московская академия рынка труда и информационных технологий»
17. **Наибханова Р.И.** Преподаватель кафедры государственного и международного права НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
18. **Николаенко М.С.** Аспирант НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
19. **Павлов К.В.** Доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики НОУ ВПО «Камский институт гуманитарных и инженерных технологий», г. Ижевск
20. **Пивоваров Ю.Ф.** Доктор исторических наук, профессор заведующий кафедрой истории и теории мировых цивилизации и geopolитики НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
21. **Саванович В.В.** Кандидат психологических наук, генеральный директор ООО «Независимая инвестиционная компания», г. Москва
22. **Сафонский Г.Э.** Заведующий кафедрой уголовно-правовых дисциплин НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва

23. *Старополов В.А.* Кандидат экономических наук, профессор заведующий кафедрой теоретической и прикладной экономики НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
24. *Хухарева Е.К.* Аспирантка НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
25. *Чернавин Ю.А.* Профессор кафедры философии, Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА),
26. *Шарова С. В.* Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и прикладной экономики НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва
27. *Шах М.* Старший научный сотрудник института востоковедения Российской Академии Наук РАН, старший преподаватель МГИМО МИД России, кандидат политических наук, член Российской Ассоциации Политической Науки РАПН.
28. *Шевченко Н. В.* Преподаватель кафедры информатики и управления Военного университета МО РФ, НАНО ВПО «Институт мировых цивилизаций», г. Москва

Вестник института мировых цивилизаций №8

ВЕСТНИК Института мировых цивилизаций

2014 г., № 8

Научный журнал

Свидетельство о регистрации средства массовой информации

Федеральная служба по надзору в сфере связи,

Информационных технологий и массовых коммуникаций

ПИ № ФС77 - 39605

Адрес редакции:

1107078, Москва, 1-ый Басманный пер., д.3, стр.1.

Тел.: 8 (495) 632 17 70

Компьютерная верстка, макет – Марковская О.В., Березина Н.К.

Корректорская читка выполнена авторами

Подписано в печать 19.05.2014 г.

Формат А4 (60x90 1/16). Бумага офсетная.

Гарнитура Times. Печать цифровая.

Печатных листов – 11,0. Тираж – 300 экз.

Заказ №47135

Отпечатано в типографии «Onebook.ru»

ООО «Сам Полиграфист»

129090, г.Москва, Протопоповский переулок дом 6

E-mail: info@onebook.ru

Сайт: www.onebook.ru