

На правах рукописи

Яковлева Елена Александровна

**ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНО-
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА КОЛЛЕКТИВНОГО
СУБЪЕКТА ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
И ПРАВОВЫХ ОСНОВАНИЙ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 09.00.11 – социальная философия

**Диссертация на соискание ученой степени
кандидата философских наук**

**Научные руководители:
доктор культурологии, профессор В.В. Федоров;
доктор юридических наук, профессор Л.В. Туманова**

Тверь 2006

Содержание

Введение	3
Глава 1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ СУБЪЕКТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	30
1.1. Концептуальный подход к пониманию системы национальной безопасности	30
1.2. Правоохранительные органы – коллективные субъекты обеспечения национальной безопасности	48
Выводы по главе	73
Глава 2. СОЦИАЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КОЛЛЕКТИВНОГО СУБЪЕКТА ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	76
2.1. Стратегический потенциал органов правопорядка	80
2.2. Структурные элементы и уровневая природа социально-организационного потенциала правоохранительных органов	122
2.3. Ответственность субъекта обеспечения правопорядка как условие защищенности человека и общества	134
Выводы по главе	148
Заключение	152
Библиографический список	159

ВВЕДЕНИЕ

Традиция понимания правоохранительных органов как коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности берет свое начало в «Философии права» Г.В.Ф. Гегеля, развившего модель интеграции гражданского общества и государства в терминах опосредования и взаимопроникновения, осуществляемого посредством государственного вмешательства («учение о полиции или всеобщей власти»). Эти коллективные субъекты олицетворяют одну из форм государственного вмешательства в гражданское общество, компенсирующего нарушения нормального течения социальной жизни, но в идеале не препятствующего динамизму системы. Иерархия субъектов обеспечения национальной безопасности и образует тот круг государственных организаций, основным назначением которых является нейтрализация, ослабление действия и устранение угроз правопорядку и общественной безопасности, защита законных интересов личности, общества и государства.

С одной стороны, эффективность функционирования правоохранительной организации находится в прямой зависимости от их социально-организационного потенциала - способности осуществлять мероприятия стратегического характера. Поэтому и государство, и гражданское общество заинтересованы в наращивании осязаемых и неосязаемых ресурсов, определяющих возможности системы. *С другой стороны*, деятельность правоохранительных органов отражает интересы различных субъектов, связанные с осуществлением отношений власти, политических прав и свобод. И очень важно в процессе ее реализации обеспечить признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданского общества, являющегося одним из аспектов «мира норм, ролей, образов поведения, отношений, сфер компетенции и форм зависимости»¹.

¹ Коэн Дж.Л., Арато Э. Гражданское общество и политическая теория. М., 2003. С. 8-9.

Каждый член системы обеспечения национальной безопасности, подвергаясь различным воздействиям, инициирует процессы обновления внутри структуры, а его потенциал обеспечивает (или не обеспечивает) ему выход на качественно новый уровень. Важно, что устойчивость функционирования и развития правоохранительных органов определяется не просто наличием, а степенью реализации (характером управления) потенциала системы в рамках правового поля ¹.

Актуализация концепции потенциала субъектов обеспечения национальной безопасности в социально-философских исследованиях связана, прежде всего, с особенностями современной эпохи. Экологический кризис, социальные потрясения, информационный и демографический взрывы, интенсивная трансформация общественных институтов, всей социокультурной сферы меняют наши представления о путях развития социума, смысле и цели бытия. Начало нового века ознаменовалось «резким изменением системы ценностей, целевых ориентиров и критериев общественного прогресса. Сегодня человеческий потенциал, бесспорно, признается главной составляющей национального богатства и основной движущей силой развития» ². Начиная с исследований 1970-х годов, выполненных в рамках Римского клуба, человеческий потенциал рассматривается как «фактор жизнеспособности общества, интегрально характеризующий его ресурсы как субъекта собственного воспроизводства и развития», определяющий развитие наций ³.

Характер развития Российского государства в XX веке определил деформацию многих проявлений общественного сознания и психологии людей, породил существенные изменения в экономической, политической и нравст-

¹ Кикоть В.Я. Вклад правоохранительных органов России и стран СНГ в дело укрепления международной законности и правопорядка. Кадровый потенциал как фактор по обеспечению безопасности Российской Федерации и целостности институтов власти в рамках правового государства // Государство и право. 2006. №1. С.54-61.

² Россия 2015. Оптимистический сценарий. М., ИЭ РАН, 1999. С.57.

³ Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации. М., 2004. С.168.

венной культуре. Быстрая смена событий и непрерывность перемен приводят к эффекту перманентной незавершенности процессов. Все это, в конечном итоге, формирует состояние правовой и нравственной неопределенности, криминализации мышления и поведения субъектов социальной действительности (не исключая и сотрудников правоохранительных органов).

Актуальность исследования социально-организационного потенциала правоохранительных органов определяется его принадлежностью к базовым элементам механизма управления, включающего цели и факторы управления, а также методы воздействия на факторы управления и ресурсы управления в строгом соответствии с законом. Современная управленческая парадигма принимает стратегическое управление в качестве технологии эффективного управления в условиях повышенной нестабильности и неопределенности внешней среды. Вместе с тем существует понимание того, что многие стратегические решения не могут быть осуществлены из-за отсутствия необходимых социально-организационных предпосылок. Стратегическое управление предполагает среди прочего и способность адекватно распределять финансовые, интеллектуальные и информационные ресурсы для удовлетворения выявленных потребностей с наибольшей эффективностью и результативностью. Оно опирается на стратегический потенциал (одну из ипостасей человеческого и социального потенциалов) как основу организации, ориентирует деятельность на запросы времени и конкретной ситуации, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в рамках закона¹.

Поэтому особую актуальность приобретает проблема понимания (в идеале - формирования и координации, в чем собственно и состоит суть организационного процесса) всех потенциалов субъекта коллективной деятельности по обеспечению национальной безопасности – правоохранитель-

¹ В структуре стратегического потенциала иногда выделяют «социальный капитал», обозначающий совокупность общественных норм и моральных ценностей, делающих возможным сотрудничество внутри общества, организации, группы. Термин введен в употребление в 1980-х годах Дж. Коулманом и Р. Патнамом.

ных органов. Без этого не может осуществляться их успешное функционирование и развитие как организованного целого, поскольку целостность системы основывается на упорядоченности ее элементов, закреплённой в структуре (социальной, информационной, финансовой, воспроизводственной, технологической и пр.).

Постоянно возрастающая сложность задачи обеспечения безопасности личности и общества в современном мире, ускорение изменений во внешней среде, появление новых угроз, развитие информационных сетей диктуют необходимость смещения центра внимания с внутренней среды субъекта коллективной деятельности на внешнюю. При таком подходе стратегический потенциал коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности (органа охраны правового порядка) - это совокупность ресурсов и источников их пополнения, а его важнейшая составляющая *социально-организационный потенциал может рассматриваться как возможность увязки всех стратегических потенциалов для реализации выбранной стратегии, обеспеченная способностью руководителей, специалистов, сотрудников к целенаправленной деятельности.*

Появление теории социально-организационного потенциала связано с идеями, выдвинутыми Пфедфером Дж., Саланчиком Дж. и Ансоффом И. в начале 1970-х гг., когда стала очевидной невозможность повышения эффективности функционирования и развития организации, опираясь только на рационализацию механизма управления. Концепция Ансоффа стала базисной в развитии стратегического менеджмента, основное внимание которого уделяется как раз воспроизводственной функции, как основе обеспечения долгосрочных конкурентных преимуществ организаций и государств. Основное внимание в теории социально-организационного потенциала (Старбак У., Кизер А., Чайлд Дж., Беннис У. Бир М. и др.) уделяется совокупности стратегических ресурсов, а не целям, поскольку контроль стратегических ресурсов

позволяет снизить зависимость организации от внешней среды. Важный вклад в исследование проблем формирования, функционирования и развития систем управления внесли отечественные и зарубежные ученые: Ансофф И.Х., Базилевич Л.А., Бурков В.Н., Валуев С.А., Вяткин В.Н., Евенко Л.И., Ириков В.А., Кабаков В.С., Каменицер С.Е., Крейсберг М.М., Лейбкинд А.Р., Мильнер Б.З., Минтцберг Г, Обэр-Крие Дж., Овсиевич Б.Л., Рапопорт В.С., Русинов Ф.М., Смолкин А.М., Сыроежин И.М, Файоль А, Чандлер. А, Чумаченко Н.Г. и др.

За время реформ новейшего времени в России накоплен и обобщен значительный опыт функционирования разноуровневых социальных структур в быстро меняющейся социально-экономической среде. Разработке стратегии и вопросам организационного обеспечения ее реализации посвящены работы Архипова В.М., Виханского О.С., Градова А.П., Зволева П.Н., Камалова Г.С., Смирнова Э.А., Фатхутдинова Р.А. и др.

Проблемой оценки эффективности функционирования организаций и систем управления занимались такие отечественные и зарубежные авторы, как Богатин Ю.В., Кац И.Я., Любинин А.Б., Мельник М.Б., Петухов Р.М., Русинов Ф.М., Смолкин А.М., Сульповар Л.Б., Сыроежин И.М., Туровец О.Г., Федоренко Н.П., Федорова Н.Н., Франчук В.И., Фухс Р., Хачатуров Т.С., Хауштайн Х.Д., Яковенко Г.Е.

Тем не менее, проблема социально-организационного потенциала государственной организации - правоохранительных органов - пока не получила должного освещения в научной литературе. В частности, невозможно ограничиться рассмотрением лишь диапазона социальных и организационных возможностей функциональных служб обеспечения правопорядка. Актуальность и практическая значимость комплексного исследования социально-организационного потенциала правоохранительных органов в системе национальной безопасности определили выбор темы, объекта, предмета и цели

диссертации. Теоретическая неразработанность и практическая значимость этой проблемы обусловили выбор темы исследования, объектом которого является социально-организационный потенциал коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности, а предметом – взаимосвязь социально-организационного потенциала коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности и правовых оснований его деятельности.

Целью диссертационной работы является исследование возможности управления социально-организационным потенциалом правоохранительных органов в рамках правового поля. Реализация поставленной цели предполагает решение ряда научных задач:

- рассмотреть влияние человеческого потенциала общества (в его взаимосвязи с экономическим, геополитическим и историко-культурным потенциалами) на жизнеспособность и динамику развития крупных социальных систем в контексте обеспечения национальной безопасности;

- представить стратегический потенциал государственных организаций (правоохранительных органов) как совокупность ресурсов, которые могут быть мобилизованы для обеспечения национальной безопасности;

- изучить свойства стратегического потенциала организации как системы, позволяющей планировать, организовывать и контролировать всю совокупность ее «осязаемых» и «неосязаемых» ресурсов;

- рассмотреть уровневую природу, содержание и структуру социально-организационного потенциала правоохранительных органов как возможность повышения их адаптивности к меняющимся условиям внешней среды;

- исследовать влияние внутренней среды (целей, задач, иерархии отношений и пр.) правоохранительных органов на возможность совершенствования правопорядка в русле реализации их социально-организационного потенциала.

Эмпирическую базу диссертации составляют данные исследований по общей теории глобализации и проблеме национальной безопасности, различным аспектам деятельности правоохранительных органов, социальным механизмам трансформации, социологии изменений, опубликованные в отечественных и иностранных монографических изданиях, научной периодике. На их основе выполнены теоретические обобщения, раскрывающие суть социально-организационного потенциала правоохранительных органов и возможность управления им в системе национальной безопасности страны.

Методологические основы исследования определяются задачами анализа проблемы и структурой диссертационной работы. В ходе рассмотрения темы синтезированы на основе герменевтического подхода и использованы общеметодологические положения, принятые в работах В. Дильтея, М. Вебера, Х.-Г. Гадамера, А. Гидденса, К. Поппера, Х. Альберта, Ю. Хабермаса и др. В работе использованы сравнительно-исторический, структурный, структурно-функциональный и другие методы изучения материала.

Работа состоит из введения, двух глав (первая глава включает два параграфа, вторая – три). Кроме того, в ее состав входят заключения и библиографический список. Общий объем диссертации 175 страниц.

Во «Введении» обосновывается актуальность темы диссертации, дается характеристика степени ее разработанности, сформулированы цель и задачи исследования, раскрывается его новизна и практическая значимость, изложены основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Коллективный субъект обеспечения национальной безопасности» посвящена теоретическому анализу деятельности разноуровневых акторов, направленной на предотвращение и устранение угроз нормальному развитию личности, общества, экономики и государства. Коллективный субъект обеспечения национальной безопасности берется как нормативно и организационно оформленная совокупность общественных отношений, обеспе-

ченных соответствующими людскими и материальными ресурсами и направленных на осуществление специальных социальных функций.

В первом параграфе «Концептуальный подход к пониманию системы национальной безопасности» анализируется стохастическая природа возникновения факторов инициирования опасностей и возможности сведения их до приемлемого уровня. При этом общество рассматривается как сложная самоорганизующаяся система, которая в качестве одного из факторов обеспечения собственной безопасности создает систему правоохранительных органов и силовых структур.

Во втором параграфе «Правоохранительные органы – коллективные субъекты обеспечения национальной безопасности» раскрываются социально-философские основания функционирования системы государственных организаций предназначенных для обеспечения законности в жизни общества, противодействия преступности, снижения порога угроз национальной безопасности страны и защиты ее национальных интересов.

Вторая глава «Социально-организационный потенциал коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности» посвящена проблеме увязки потенциалов организации с целью реализации выбранной стратегии функционирования.

В первом параграфе «Стратегический потенциал органа правопорядка» раскрывается структура интегрального потенциала социальной системы, объединяющего экономический, геополитический, историко-культурный и человеческий потенциалы. Показано, что эффективность функционирования правоохранительной системы находится в прямой зависимости от ее способности адаптироваться к меняющимся внешним условиям, т.е. от ее способности реализовать все те ресурсы, которая она может мобилизовать для реализации выбранной стратегии. Дается анализ возможности увязки стратегических потенциалов для решения служебных задач с помощью использования

способности руководителей, специалистов и сотрудников к целенаправленной деятельности.

Второй параграф «Структурные элементы и уровневая природа социально-организационного потенциала правоохранительных органов» включает анализ влияния внутренних условий коллективного субъекта на управление системой обеспечения национальной безопасности.

В третьем параграфе - «Ответственность субъекта обеспечения правопорядка как условие защищенности человека и общества» - исследуется способность человека делать выбор, воздействовать на ситуацию, готовность спрогнозировать последствия своих действий или бездействия. Акцентируется проявление индивидуальной ответственности сотрудника правоохранительных органов на фоне доминирующей коллективной, институциональной ответственности, порождаемой его включенностью в совместную деятельность группы или социального института.

В «Заключении» подводятся теоретические итоги исследования, формулируются основные выводы.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

- предлагается рассматривать человеческий потенциал (совокупность физических и духовных сил граждан) как фактор обеспечения собственной безопасности и жизнеспособности общества, интегрально характеризующий его ресурсы как субъекта самовоспроизводства и развития;

- степень реализации потенциалов общества (социально-демографического, социально-экономического, социокультурного и деятельностного) понимается в качестве стратегической основы успешной деятельности коллективных субъектов (правоохранительных органов и силовых структур) в системе обеспечения безопасности общества;

- акцентируется роль социального измерения в деятельности правоохранительных органов и индивидуальной ответственности сотрудников, по-

нимаемой как способность делать выбор, воздействовать на ситуацию, готовность спрогнозировать последствия своих действий или бездействия, несмотря на их включенность в деятельность групп или социальных институтов;

- предложена типология возможностей реализации потенциалов общества в сфере обеспечения безопасности на уровнях личности, группы, организации и общества в целом (в диапазоне от подбора сотрудников, обладающих потенциалом развития, до стратегии реализации человеческого потенциала системы в целом);

- переосмыслено понимание социально-организационного потенциала коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности как возможности увязки всех стратегических потенциалов, обеспеченной способностью руководителей, специалистов и сотрудников к целенаправленной деятельности;

- исследована структура и уровневая природа социально-организационного потенциала субъекта, а также его взаимосвязь с характером властных отношений, сложившихся в правоохранительной организации.

Опираясь на научную новизну исследования и содержание работы, на защиту выносятся следующие положения.

1. Традиция понимания правоохранительных органов как коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности берет свое начало в «Философии права» Г.В.Ф. Гегеля, развившего модель интеграции, осуществляемой посредством государственного вмешательства («учение о полиции или всеобщей власти»). В гегелевском понимании, функционирование системы потребностей общества зависит от: а) центробежной дисфункциональности, основанной на субъективном произволе и беспечности отдельных индивидов; б) систематичности внешних вмешательств, исходящих от всемирной конкуренции и разделения труда. Правоохранительные органы олицетворяют одну из форм государственного вмешательства в гражданское общество, ко-

торая, компенсируя указанные факторы, но не устраняя порождающий их динамизм системы, служит обеспечению безопасности общества.

Под национальной безопасностью принято понимать систему мер, направленную на предотвращение и устранение угроз для нормального, устойчивого развития личности, общества, экономики и государства. Стохастическая природа опасности проявляется в постоянном существовании вероятности реализации предельно допустимого отклонения (катастрофического события), что показывает невозможность достижения абсолютной безопасности. Это обусловлено наличием случайных факторов инициирования опасности, которые не поддаются контролю. Следовательно, создать условия для обеспечения абсолютной безопасности невозможно.

Обеспечение безопасности общества означает создание таких условий в системе, при которых действие детерминированных и случайных факторов, вызывающих появление опасности, ограничивается и в итоге возможность ее возникновения сводится до минимума. В таком контексте безопасность – это вероятностно приемлемый уровень опасности. Естественно, вероятность больших отклонений будет снижаться по мере применения все более эффективных способов и средств стабилизации социально-экономического положения общества (государства) и человека.

Достижение приемлемого уровня безопасности должно осуществляться не за счет привлечения дополнительных ресурсов, а, прежде всего: а) добиваясь социального, политического и экономического компромисса и повышая эффективность использования уже привлеченных ресурсов; б) раскрывая все многообразие потенциалов общества как возможность противостоять новым угрозам. Общество имеет определенную структуру и может рассматриваться в качестве сложной самоорганизующейся системы. Система (и в том числе - обеспечения безопасности) – это не просто совокупность множества единиц, в которой каждая единица подчиняется законам причинно следственных свя-

зей, а единство отношений и связей отдельных частей, обуславливающих выполнение определенной сложной функции, которая и возможна лишь благодаря структуре из большого числа взаимосвязанных и взаимодействующих друг с другом элементов. Важной составляющей системы обеспечения национальной безопасности являются правоохранные органы и специальные службы страны.

2. Социальные институты, ориентированные на обеспечение национальной безопасности, представляет собой нормативно и организационно оформленную совокупность общественных отношений, обеспеченных соответствующими людскими и материальными ресурсами и направленных на осуществление определенной социальной функции. Они предназначены: а) для обеспечения и организации различных сторон жизни общества; б) для осуществления социального контроля за выполнением социальных норм (в самом широком понимании).

Основной потенциал государства заключается в его гражданах, роль же институционального устройства и социальной структуры состоит преимущественно в содействии развитию и раскрытию этого потенциала. При этом культура (как совокупность систем ценностей, стереотипов мышления и поведения, свойственных данному обществу) становится ключевым элементом, как его устойчивости (устойчивого развития), так и его приспособляемости к внешним воздействиям без разрушения существенных черт системы. Соответственно потенциал коллективных субъектов (правоохранительных органов) определяет успешность государства в сфере обеспечения безопасности общества.

Поэтому на первый план социально философского анализа выходят задачи: а) выявления и оценки потенциалов социальных структур на уровне различных субъектов коллективной деятельности в сфере охраны правопорядка (личности, группы, организации, общество в целом); б) осмысления

различных аспектов управления процессами, способными обеспечить безопасность общества в меняющемся мире.

Во второй половине XX века исследователями Римского клуба было сформировано представление о человеческом потенциале как факторе, определяющем процесс развития наций (стран, народов, сословий, классов, крупных регионов или мегаполисов). Конец века ознаменовался резким изменением системы ценностей, целевых ориентиров и критериев общественного прогресса. Человеческий потенциал признается главной составляющей национального богатства и основной движущей силой экономического роста. Согласно современным оценкам около $\frac{2}{3}$ национального богатства 92 стран мира определяют именно затраты на развитие человеческого капитала. Процессы глобализации общественного развития, сочетающиеся с углублением дифференциации мирового сообщества, придают особую актуальность проблеме жизнеспособности наций, т.е. их способности адекватно отвечать на внешние и внутренние вызовы.

Важнейшим итогом научных исследований в сфере обеспечения безопасности общества выступают технологии управления человеческими ресурсами, реализующие методы проектирования «жизнедеятельности» организации, моделирования конкретных способов выхода из проблемных ситуаций, сопровождения программ воплощения намеченных мероприятий и оценки результатов. Иначе говоря, речь идет о задачах связанных: а) на уровне личности – с подбором сотрудников, обладающих потенциалом развития; б) на уровне группы – с поддержанием процессов формирования команд, способствующих формированию эффективных ролевых структур и систем коммуникации; в) на уровне организации – с формированием корпоративной культуры; г) на уровне общества – с выявлением и реализацией человеческого потенциала системы. Последний понимается как совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения

индивидуальных и общественных целей – как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации

Не подвергается сомнению важность экономического, геополитического и историко-культурного потенциалов общества, но все четче выявляется роль человеческого потенциала, характеризующего качество общества как субъекта социального воспроизводства и развития. Именно уровень человеческого потенциала оказывает решающее влияние на жизнеспособность и динамику развития общества, в то время как остальные факторы характеризуют либо условия формирования человеческого потенциала, либо результаты его реализации.

Представления о человеческом потенциале неприменимы ни к индивиду, ни к малой группе. Понятие относится, в первую очередь, к большим социальным системам – странам, народам, сословиям, классам, крупным регионам или мегаполисам. Человеческий потенциал крупной социальной общности не является простой суммой потенциалов или отдельных возможностей личностей. Этот феномен социален и по происхождению, и по проявлениям. Важно, что понятие человеческого потенциал концентрирует внимание не на достигнутом уровне развития общества, а, прежде всего, на присущем ему внутреннем динамизме, способности к саморазвитию, усилению своей роли в мировом сообществе. Тем самым центр тяжести переносится с оценки фактически реализовавшейся ситуации на вероятность ее изменения. Человеческий потенциал - это проблема перспективы, оценки возможностей человеческого развития и управления.

Человеческий потенциал находится в тесной взаимосвязи с деятельностью, которая, с одной стороны, лежит в основе его формирования, а с другой – служит формой его реализации. В процессе формирования человеческого потенциала создаются условия, предпосылки, основания, на которых

«произрастает» человек с его способностью к действию. Здесь движение идет от общества к человеку. Когда же возникает проблема реализации человеческого потенциала, движение идет в обратном направлении – от человека к обществу. При этом во главу угла ставится не анализ условий, а человеческая активность, самовыражение человека, проявление его способностей, уровня его знаний и умений, культура, психология, личностные качества.

Структура человеческого потенциала включает четыре взаимосвязанных, но в то же время относительно самостоятельных элемента: социально-демографический, социально-экономический, социокультурный и деятельностный потенциалы. *Социально-демографический потенциал общества* измеряется сбалансированностью возрастно-половой структуры населения, средней продолжительности ожидаемой жизни мужчин и женщин, прочностью института семьи, соотношением брачности и разводимости, рождаемости и смертности, качеством национального генофонда. Наряду с этим данный индикатор фиксирует состояние физического и психического здоровья, уровень и качество базового образования населения страны. *Социально-экономический потенциал общества* отражает уровень и структуру занятости населения, квалификацию и профессионализм работников, востребованность трудовых и интеллектуальных ресурсов граждан. Сюда же относятся показатели качества жизни населения: уровень благосостояния и реальных доходов семей, доступность социальных благ и услуг, гарантированность прав и свобод человека, уровень социальной защищенности. *Социокультурный потенциал государства* отражает уровень образования населения и особенности национального менталитета, влияющие на развитие общества. Это, прежде всего, характер нормативно-ценностного сознания, особенности политических убеждений и верований, уровень морали и нравственности, типы мотивационного комплекса и поведения людей. Важно также соотношение ценностей свободы, самостоятельности и независимости или, напротив, покоя и

защищенности; готовности к личной ответственности и риску или патернализма; ориентаций на личный успех или на коллективное выживание. Социальный аспект данного потенциала представлен такими характеристиками, как степень культурной интеграции разных групп и слоев, способность индивидов и личностей к эффективному взаимодействию для достижения общих целей. Наконец, *деятельностный потенциал* характеризует способность общества к движению, развитию, преодолению трудностей, выражающуюся в активности, энергии и деловых качествах социальных акторов (индивидов, групп, организаций, общества в целом), преобладании инновационных или традиционных форм мышления и способов деятельности, а также объективных возможностей граждан свободно реализовать свой социальный и творческий потенциал, вести полноценную жизнь.

Деятельностный компонент человеческого потенциала общества играет особую роль в обеспечении жизнеспособности общества, поскольку служит решающим фактором практической реализации других компонентов. Его внешними индикаторами служат масштабы, структура, развитость социальной, политической, предпринимательской и других видов социально-инновационной активности населения, его настроение и способность к мобилизации. При среднем уровне социально-демографического, социально-экономического и социокультурного потенциалов несоразмерно низкий уровень деятельностного потенциала России служит «камнем преткновения» нашего общества. Поэтому важнейшей задачей социальной политики является не только обеспечение роста человеческого потенциала, но и гармонизация его структуры (поскольку интегральный – социально-организационный потенциал российского общества - едва ли не в решающей мере определяется «самым слабым звеном»).

3. Субъекты обеспечения национальной безопасности образуют тот круг государственных организаций, основным назначением которых является

нейтрализация, ослабление действия и устранение угроз правопорядку, защита законных интересов личности, общества и государства. Эффективность функционирования и развития организаций (в нашем исследовании – правоохранительных органов) ставится в прямую зависимость от их способности адаптироваться, т.е. осуществлять мероприятия стратегического характера, улучшающие отношения системы с внешней средой.

Стратегическая адаптация предполагает наличие системы стратегического планирования и управления – особого вида деятельности, состоящего в разработке таких целей и стратегий их достижения, реализация которых обеспечивает эффективное функционирование ее в долгосрочной перспективе в изменяющихся условиях внешней среды. В таком контексте стратегический потенциал правоохранительного органа должен рассматриваться как совокупность стратегических ресурсов, которые он может мобилизовать для реализации выработанной стратегии, а ресурсы - это потенциал организации, определяющий ее возможности для удержания преимуществ и направленного развития.

Определив вектор движения (развития), поставив перед собой цель, сформировав систему структурно и функционально, т.е. осуществив функции предвидения (в современном понимании прогнозирования и планирования) и организации, руководство правоохранительной системой контролирует процесс целеосуществления, координируя усилия людей и стимулируя их желание работать для достижения цели. Этот процесс состоит из взаимосвязанных этапов, идущих в двух плоскостях одновременно: а) стратегического планирования (определения вектора движения, постановки стратегических целей развития; стратегической организации и контроля); б) функций текущего управления.

Стратегическое управление правоохранительной системой в системе национальной безопасности - основа концепции обеспечения успешности ор-

ганов правопорядка и силовых структур, предполагающей не только способность прогнозировать развитие ситуации, но и, что не менее важно, распределять финансовые, интеллектуальные и информационные ресурсы для удовлетворения выявленных потребностей с наибольшей эффективностью. При этом стратегическое управление опирается на интегральный потенциал организации, ориентирует деятельность на запросы среды, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, адекватные воздействию окружающей среды, что, в конечном счете, позволяет быть успешной в долгосрочной перспективе.

Процесс функционирования правоохранительной организации может рассматриваться как сохранение подвижного равновесия с внешней средой в рамках наличных функций (т.е. сохранение гомеостазиса). Основной характеристикой функционирования организации является сохранение целостности и жизненно важных функций. Сложность стратегического планирования, необходимость согласования отдельных плановых и аналитических процедур требует разработки особой технологии стратегического, тактического и текущего планирования, которая определяла бы общие стандарты данных процессов.

Результативность деятельности правоохранительных органов зависит от их потенциала, как совокупности стратегических ресурсов организации и источников их пополнения. *Осязаемые ресурсы организации*, или материальные активы – это физические и финансовые активы (люди, техника, здания, вооружение, денежные средства и т.д.). *Неосязаемые ресурсы* или нематериальные активы – это качественные характеристики организации.

Стратегический потенциал правоохранительного органа представляет собой систему взаимосвязанных элементов, а поэтому на него распространяются все основные свойства систем: целостность, адаптивность, устойчивость, надежность, динамичность, эмерджентность, неаддитивность, иерар-

хичность и. т. д. Очень важно, что потенциал организации в решающей мере определяется наименьшим из совокупности ее потенциалов. Более того, организация должна быть заинтересована в увязке своих потенциалов, в чем собственно и состоит суть организации как процесса, деятельности по упорядочению всех элементов определенного объекта во времени и пространстве. Без целесообразной увязки взаимосвязанных, взаимообусловленных потенциалов не может быть обеспечено организованное целое, потенциал которого больше арифметической суммы потенциалов его частей.

4. К элементам потенциала правоохранительных органов и специальных служб, требующим стратегического управления, можно отнести кадры, финансы, технические средства, информационные ресурсы, организационный потенциал, инновационный потенциал и пр. Можно выделить основные элементы потенциала, следуя видам деятельности, которыми приходится заниматься организациям данного типа - противодействие: а) запрещенным действиям (бездействию) граждан и коллективных субъектов (юридических лиц); б) стихийным силам природы (землетрясениям, наводнениям, ураганам, смерчам, оползням и пр.); в) техногенным факторам (прямому или опосредованному воздействию техники и технологий на общественные отношения при возникновении промышленных пожаров, аварий, катастроф и пр.); г) внешним факторам (попыткам извне нарушить целостность государства, используя для этого национальные, межэтнические, религиозные и другие противоречия общества, а также территориальные притязания).

Успешная деятельность по каждому из перечисленных направлений обеспечивается соответствующим элементом потенциала, за каждый из которых отвечает та или иная подсистема организации.

Процесс стратегического управления – процесс приспособления субъекта обеспечения национальной безопасности к выбранной стратегии с целью ее наиболее полного и эффективного выполнения. Этот процесс предполагает

разработку целей и задач организации, вытекающих из принятой стратегии, анализ соответствия организации этой системе целей и задач, ее изменение и надлежащее размещение ресурсов. Поскольку стратегический потенциал организации есть совокупность ресурсов и источников их пополнения, то *организационный потенциал* - существующая возможность приведения всех взаимоувязанных и взаимообусловленных ресурсов правоохранительной организации в полное соответствие с выбранной стратегией. А *социальный потенциал* может рассматриваться как способность сотрудников правоохранительной организации реализовать организационный потенциал, как их способность к целенаправленной деятельности.

Успешное осуществление деятельности правоохранительного органа предполагает наличие *социально-организационного потенциала, рассматриваемого как возможность увязки всех стратегических потенциалов для реализации выбранной стратегии, обеспеченная способностью руководителей, специалистов, сотрудников к целенаправленной деятельности.*

Социально-организационный потенциал правоохранительного органа во многом определяет характер построения механизма управления, включающего: 1) цели управления и их количественный аналог – критерии управления; 2) факторы управления – элементы объекта управления и их связи, на которые осуществляется управленческое воздействие в интересах достижения поставленных целей; 3) методы воздействия на факторы управления; 4) ресурсы управления – материальные и финансовые ресурсы, социальный и организационный потенциалы, использование которых позволяет реализовать метод управления и обеспечить достижение поставленной цели.

Реальный механизм управления подсистемами обеспечения национальной безопасности направлен на достижение ее приемлемого уровня путем воздействия на конкретные факторы, и это воздействие осуществляется путем использования конкретных ресурсов (потенциалов). Наличие или от-

сутствие ресурсов, а также их качество определяют возможности организации и способы достижения поставленных целей. Причем в период неопределенности более важными являются неосязаемые активы и социально-организационный потенциал, а в период стабильности – осязаемые ресурсы.

Культура организации, репутация, персонал – наиболее значимые стратегические ресурсы. Тем не менее, культура организации для того, чтобы стать стратегическим ресурсом компании, должна соответствовать условиям внешней среды. Сотрудники являются стратегическим ресурсом с большей вероятностью в тех организациях, где внедрена стратегическая система управления персоналом, ориентированная на его долговременное эффективное использование и развитие.

Ресурсы управления относятся к внутренним факторам, но их содержание и структура также определяются характером взаимодействия объекта управления с другими организациями, поскольку адаптация субъектов к условиям функционирования предполагает их тесную взаимосвязь, что вызывает необходимость приведения внутренних и внешних факторов в состояние взаимного соответствия (согласования интересов).

С одной стороны, эффективность механизма управления напрямую зависит от лица, принимающего решение – индивидуума или группы, имеющих право принимать окончательные решения по выбору одного или нескольких управляющих воздействий. С другой стороны, механизм управления будет эффективен лишь в том случае, если он усиливает мотивацию деятельности людей, а ориентация мотивов на цели деятельности достигается на основе согласования с интересами конкретных индивидов и социальных групп.

Следует особо подчеркнуть, что управляющие воздействия во многом зависят от свойств управляющей системы (ее структуры, параметров и пр.). Необходимо также отметить важную отличительную особенность управляю-

щей системы – ее непосредственная собственная цель не совпадает с целью объекта управления. Цели объекта управления могут быть разнообразными, но собственная цель управляющей системы единственна – выработка управляющих воздействий. Поэтому всегда должен соблюдаться принцип: собственная цель управляющей системы не должна противоречить цели объекта управления.

5. Социально-организационный потенциал коллективного субъекта обеспечения национальной безопасности напрямую зависит от характера властных отношений, сложившихся в его структуре. Общество заинтересовано в том, чтобы в результате «мирной» конкуренции сотрудников и структурных элементов победил наиболее знающий, умеющий и успевающий. В идеале распределение функций в государственной организации должно проходить как конкурс талантов. Если культура организации достаточно сильная, то в своем стремлении к карьерному росту человек вынужден соизмерять средства конкурентной борьбы с культурной парадигмой, если нет - все средства становятся хороши.

Особенностью существующей системы управления правоохранительными органами является сложность управления кадрами с учетом социально-организационного потенциала структурных подразделений и потенциала отдельных сотрудников. Жизненно необходимые эволюционные изменения практически невозможны, а необходимость их в связи с изменениями во внешней среде, становится условием выживания организации. Кризис организации, угрожающий безопасности общества, становится неизбежным. Единственный выход - проведение регулярных реорганизаций (установления нового порядка).

При отсутствии внутренних импульсов самоорганизации (на основе реально существующего распределения потенциалов сотрудников) сложившаяся система привилегий подвигает к сопротивлению изменениям тех, кому

есть, что терять. В этих условиях необходим сильный лидер, способный употребить власть. Поэтому вопросы централизации/децентрализации власти - ключевые вопросы организационного проектирования правоохранительной системы.

Власть как способность влиять на поведение членов организации через целенаправленное воздействие, необходима для обеспечения необходимого уровня порядка, но как притягательный и дефицитный ресурс, она сама становится объектом конкуренции. Человек в организации вынужден конкурировать с другими членами организации за некий организационный статус, который создает ему более высокие возможности для достижения личных целей и наделяет определенной властью. Но в системе неизбежно существуют параллельные системы власти, базирующиеся на реальной дифференциации потенциалов сотрудников (власть авторитета, имеющая духовно-нравственные основы; экспертная власть, основанная на профессиональной компетенции; власть информации, основанная на неравных возможностях ее получения; власть традиций и т.д.). Проигравшие в конкурентной борьбе, либо покидают организацию, либо уходят в «глухую оборону» в плоскости неформальных отношений. В любом случае интегральный потенциал организации снижается.

С другой стороны, жесткие, редко меняющиеся правила (уставы) правоохранительных органов ограничивают не только свободу рядовых членов организации, но и произвол начальства на всех уровнях системы. На *дивизиональном уровне* создается потенциал организации в целом. Внимание управленцев этого уровня в большей степени уделяется внутренней среде, решению внутренних проблем, которые являются отражением внешних. На этом уровне особое значение имеет регламентация управленческого труда, поскольку ее организационные формы привязаны к конкретным видам деятельности.

На функциональном уровне управление правоохранительной деятельностью требует, прежде всего, профессиональных знаний. Здесь как нигде важна работа в команде. *Именно группа, действующая на основе групповых норм, аккумулирует огромный потенциал саморазвития.* В основе объединения людей в группы по исповедуемым ценностям, постулатам веры, традициям, нормам поведения часто лежат эмоционально окрашенные личные контакты, а они - очень избирательны. Поэтому особое значение в системе социального организма приобретает малая группа, которая обеспечивает соблюдение ее членами соблюдения групповых норм, т.е. осуществляет социальный контроль.

Постоянный рост сложности и разнообразия задач, решаемых правоохранительными органами и специальными службами, и рост нестабильности внешней среды приводит к увеличению объема выполняемых функций и к росту сложности управления ими. В зарубежной практике в связи с этим проявляются две основные тенденции: разрабатывать более сложные и быстро действующие системы управления с тем, чтобы сложность и быстрота принятия решения соответствовали сложности и скорости изменений; упрощать систему управления, уменьшать период долгосрочного планирования и даже отказаться от него в пользу интуиции и опыта. Если руководство не хочет усложнять систему управления, оно вынуждено пойти по пути упрощения стратегических позиций организации. Децентрализация, как делегирование полномочий на принятие решений по уровням иерархии, т.е. процесс перераспределения власти, повышает динамичность организации как системы, но чрезмерная децентрализация неизбежно приводит к потере управляемости.

В случае жёсткой централизации, ныне свойственной объекту нашего исследования – правоохранительным органам и специальным службам Российской Федерации, неизбежно ограничивается самостоятельность и инициатива действий сотрудников в решении конкретных задач. Но и непродуман-

ная широкая децентрализация без учета реальных потенциалов субъектов правоохранительной деятельности приведет к снижению эффективности в обеспечении безопасности общества, поэтому баланс централизации / децентрализации управления системой – неизбежно постоянный объект внимания стратегического управления.

6. Социальное измерение неустранимо присутствует в работе органов правопорядка, хотя глобализирующийся рынок труда и имеет повсеместную тенденцию редуцировать профессиональную деятельность (в том числе – правоохранительную) к простой экономической функции. Рост требований к уровню компетентности сотрудников правоохранительных структур превращает их труд в ответственный вид социальной деятельности.

В современном обществе ответственность понимается как способность делать выбор, воздействовать на ситуацию, готовность спрогнозировать последствия своих действий или бездействия. Причем речь идет именно об индивидуальной, а не коллективной, институциональной ответственности. И если в силу включенности сотрудника правоохранительных органов в совместную деятельность группы или социального института его индивидуальные действия формально не могут быть квалифицированы как причина неких негативных последствий, он и в этом случае несет индивидуальную моральную ответственность за выполненный приказ в силу собственного самоопределения как субъекта.

Предметом ответственности, следуя императиву ответственности, является сохранение возможности человеческого существования и любой другой формы жизнедеятельности в будущем. Это может быть индивид, группа, институциональное образование, трансцендентная сущность, идеальный субъект («будущее человечество»). Императивность ответственности (в аспекте обеспечения безопасности общества) имеет достаточные философские основания. В ситуации, когда развитие цивилизации вполне реально ставит под

вопрос возможность существования человечества в будущем, традиционные этики (аристотелевская, кантовская, утилитаристская), должны быть дополнены новой этикой ответственности, которая, утверждая примат человеческого существования в будущем по отношению ко всем иным целям, рефлексивирует социокультурный, «ситуативный» контекст действия субъекта.

Современный ответственный субъект – сотрудник правоохранительных органов – действуя в поле разнообразных дискурсов (прагматических, моральных, этических), должен осознавать более широкий спектр возможных вариантов самоопределения, нежели просто человека долга или пользы. В новых исторических и социокультурных условиях становления демократической формы власти возникла потребность и волевая интенция субъекта к рефлексии своей способности делать выбор, воздействовать на ситуацию, в которой он оказался, готовности спроецировать последствия своих действий или бездействия. «Первое и наиболее общее условие ответственности - это способность причинять, т.е. способность действующего человека (агента) воздействовать на мир; второе - способность контролировать свои действия; третье, - то, что он до некоторой степени может предвидеть их результаты. Наличие этих необходимых условий дает возможность говорить об ответственности, хотя и в двух, совершенно различных смыслах. В одном случае это понятие формальное (некто несет ответственность), не выражающее ни одобрения, ни осуждения. В другом - ответственный человек, культивирующий в себе чувство ответственности - явно подразумевает одобрение» (Х. Йонас).

Термин «ответственность» используется для разработки теории наказания в юридической практике, в соответствии с ситуативными запросами психологии. При этом выделяются четыре вида ответственности - ролевая, каузальная, обусловленная обязанностями или обусловленная компетенцией. Таким образом, ответственность полагается как способ регулирования поведения социального агента. Совокупность предпосылок выбора (разум, свобода,

воля) делают субъекта ответственным за свой поступок, который влечет негативные последствия совершенного. Ответственность имеет различные инстанции (человек, общество, Бог, закон и т.д.). Что же касается специфики ответственности как феномена в юридической практике (перед законом или обществом), то речь идет о вине перед законом или обществом, от имени которого выступает закон.

Ответственность может быть разной: а) той, что накладывается групповыми, корпоративными, служебными или какими-то иными локальными обязанностями (это, скорее, подотчетность); б) той, которая самостоятельно принимается личностью в качестве универсального чувства вины и долга. В ходе выполнения своих профессиональных обязанностей субъект правоохранительной деятельности находится в пространстве власти и принимает на себя ответственность за безопасность общества, что обеспечивает определенную (во многом определяемую не только социальными условиями, но и контекстом) меру защищенности в социальных интеракциях.

Библиографический список

1. Абульханова К.А. Мировоззренческий смысл и научное значение категории субъекта // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики. М., 1997. С. 64-65.
2. Абульханова К.А. Рубинштейн С.Л. Ретроспектива и перспектива. Проблема субъекта. М.: Издательство «Академический проект», 2000. – 264с.
3. Аврутин Ю.Е. Полиция и милиция в механизме обеспечения государственной власти в России: теория, история, перспективы. СПб.: Юрист, 2003. – 416 с.
4. Актуальные проблемы стратегии России / Под ред. С.А Ситаряна. М.: Наука, 2003. – 327 с.
5. Альгин А.П. Риск в общественной жизни. Тверь: Северо-западная Академия государственной службы. 2000. – 214 с.
6. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. М.: Мысль, 1999. – 314 с.
7. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Наука, 1969. - 412 с.
8. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2002. – 364 с.
9. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 1989. – 519с.
10. Антонов Г.Д., Иванова О.П. Предпосылки интеграции и эволюция интеграционных структур в России // Менеджмент в России и за рубежом, 2002, № 5, с.32 – 44.
11. Арджирис К. Организационное научение. М.: Инфра-М, 2004. – 563с.
12. Арефьева Г.С. Социальная активность. М.: Наука, 1974. – 214 с.
13. Арсентьев М. Экономическая безопасность. // Обозреватель. 1998. №5. С. 12 - 17.
14. Асмолов А.Г. Психология личности. М.: Изд-во МГУ, 1990. – 344 с.

15. Бактимирова З.З. Безопасность в концепции развития человека // Общественные науки и современность. 2002. № 6. С. 9- 14.
16. Барулин В.С. Диалектика сфер общественной жизни. М., 1982. С. 27-40.
17. Барулин В.С. Социальная философия. М.: Фаир-пресс, 1999. – 346 с.
18. Батищев Г.С. Деятельностная сущность человека как философский принцип // Проблема человека в современной философии. М.: Наука, 1969. С.79-85.
19. Бельчук А.И. Будущее глобализации и межцивилизационные отношения // Внешнеэкономический бюллетень. 2004. № 7. С. 13 – 17.
20. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации. М.: Инфра-М, 2000. – 182 с.
21. Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. - М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 448 с.
22. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. Киев: Виш.шк., 1990. – 424 с.
23. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука: В 2-х кн. - М.: Экономика, 1989, кн.1 – 303 с., кн. 2 – 350 с..
24. Брушлинский А.В. О критериях субъекта и его деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности. Москва-Ярославль: ДИА-Пресс, 2001. С. 12 - 21.
25. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. М.: ИП РАН, 1994. – 212 с.
26. Брушлинский А.В. Субъект, мышление, учение, воображение. М.: Наука, 1996. – 346 с.
27. Бубер М. Диалог // Два образа веры. М.,1995. С.102 – 119.
28. Бурков В.Н., Ириков В.А.. Модели и методы управления организационными системами. - М.: Наука, 1994. – 270 с.

29. Бурлачук Л.Ф., Михайлова Н.Б. К психологической теории ситуации // Психологический журнал. Том 23. № 1. 2002. С.1 - 17.
30. Быков А.А., Мурзин Н.В. Проблемы анализа безопасности человека, общества, природы. М.: Механик, 1995. – 228 с.
31. Вахин А.А., Кравцова К.А. Критерии эффективности организационного консультирования // Современные проблемы психологии управления / Отв. Редакторы: Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В., Телятников. М.: Институт психологии РАН, 2002, с. 42-49.
32. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: ЮНИТИ, 1995. – 424 с.
33. Возжеников А.В. Система обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. М.: Проспект, 1998. – 324 с.
34. Волков И.М. Грачева М.В. Проектный анализ. М.: Банки и Биржи, Юнити, 1998. – 446 с.
35. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. М.: Инфра-М, 2001. – 216 с.
36. Вулфенсон Дж. Качественное управление корпорациями не менее важно, чем управление страной // Известия, 02.06.2004, №96(26653) С.9.
37. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
38. Гальперин С.Б, Дороднева М.В., Мишин Ю.В., Пухова Е.В. Механизм прогноза деятельности корпоративных структур. /Под ред С.Б. Гальперина. – М.: Новый век, 2001 – 60 с.
39. Гальперин С.Б, Дороднева М.В., Мишин Ю.В., Пухова Е.В. Экономическое обоснование и оценка эффективности проектов создания корпоративных структур. /Под ред С.Б. Гальперина. – М.: Новый век, Ин-т микроэкономики, 2001 – 56 с.

40. Гетало О.Ю. Критерии национальной безопасности России // Внешне-экономический бюллетень. 2004. № 2. С. 15 – 20.
41. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // THESIS. 1994. № 5. С. 12 – 24.
42. Глебов И.Н. Право национальной безопасности. М.: Прспект, 1998. – 416 с.
43. Глобализация и столкновение идентичностей / Сб. материалов; Под ред. А. Журавского, К. Костюка. М.: ФКА, 2003. – 440 с.
44. Гоббс Т. О свободе и необходимости // Гоббс Т. Соч. в 2 т. М., 1989. Т.1. - 656 с.
45. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991. – 319 с.
46. Грехнев В.С.. Социально-психологический фактор в системе общественных отношений. М.: Наука, 1985. – 212 с.
47. Гуревич П.С. Философия культуры. М.: АО «Аспект Пресс». 1994. 324с.
48. Гусаков Н.П., Зотова Н.А. Национальные интересы и внешнеэкономическая безопасность России. М.: Евразийский регион, 1998. – 324 с.
49. Дашков Г.А., Кигас В.Н., Мелик-Дадаева И.А., Тюрина Л.П. Обеспечение законности в деятельности частных правоохранительных служб за рубежом. М.: Юрист, 1994. – 446 с.
50. Делягин М.Г. Мировой кризис: Общая теория глобализации. М.: ИНФРА-М, 2003. – 768 с.
51. Джеймс У. Прагматизм // Воля к вере. - М.: Республика, 1997. С.250 – 264.
52. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: ИД «Вильямс», 2002. – 324 с.

53. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: ИД «Вильямс», 2002. – 324 с.
54. Друкер Питер Ф. Эффективное управление. М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998.- 424 с.
55. Дункан Дж. У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. -М.: Дело, 1996. - 271с.
56. Дынкин А.А . Предпринимательство в конце XX века. М.: Наука, 1992. – 424 с.
57. Елиферов В.Г., Репин В.В. Безопасность бизнес-процессов: Регламентация и управление. М., ИНФРА-М, 2004. – 319 С.
58. Ефремов В.С. Стратегия бизнеса. Концепции и методы планирования. М.: Финпресс, 1998. – 192 с.
59. Жариков О.Н., Королевская В.И. Системный подход к управлению. М.: ЮНИТИ, 2001. – 353 с.
60. Журавлев А.Л. Психологические особенности коллективного субъекта. Проблема субъекта в психологической науке. М.: Издательство «Академический проект», 2000. – 614 с.
61. Забелин П.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. М.: ИВЦ «Маркетинг», 1997. – 195 с.
62. Загашвили В.С. Экономическая безопасность России. М.: Юрист. 1997. – 654 с.
63. Закон Российской Федерации «О безопасности» от 5.03.1992 (в редакции от 24.12.1993) // Собрание актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, 1993. № 52. Ст. 5086.
64. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648 с.

65. Зараковский Г., Смолян Г. Информационно-психологические факторы риска // Управление риском. 1997, №1. С. 12 – 24.
- 66.
67. Зараковский Г., Смолян Г. Информационно-психологические факторы риска // Управление риском. 1997, №1. С. 12 – 24.
68. Захаров А.Н. Актуальные аспекты безопасности России (ч.1) // Внешнеэкономический бюллетень. 2004. № 8. С. 43 – 46.
69. Захаров А.Н. Актуальные аспекты безопасности России (ч.2) // Внешнеэкономический бюллетень. 2004. № 9. С. 43 – 48.
70. Захаров А.Н. Международная экономическая безопасность как основа экономической безопасности в условиях финансовой глобализации // Бизнес и банки. 2004. № 14. С. 32 – 39.
71. Зволев Н.П. Технология «прорыва», или как управлять организационным развитием предприятия // Консультант директора, 1995, № 10, с.31-44; 1996, №1, с.3-21; №5, с. 6-18; №7, с. 31-43.
72. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: Теория и практика. М.: Аспект Пресс, 2002. – 415 с.
73. Зубков В.И. Проблемное поле социологической теории риска // Социс. 2001, №6. С.120 – 132.
74. Зубков В.И. Риск как предмет социологического анализа // Социс. 1999. №4. С. 3-9.
75. Идрисов Р.Ф. Государство в обеспечении национальной безопасности России. М.: Юрист, 2001. – 324 с.
76. Ильин М., Тихонов А. Финансово–промышленная интеграция и корпоративные структуры: мировой опыт и реалии России. – М.: Альпина Паблишер, 2002. – 287 с.
77. Ипполитов К.Х. Экономическая безопасность: стратегия возрождения

- России. - М.: Российский Союз предприятий безопасности, 1996. – 244с.
78. Иродова Е. Институциональный анализ // Журнал для акционеров, 2000, № 9. С. 4 –9.
79. Кант И. Критика чистого разума. М.: Мысль, 1994. – 591 с.
80. Капустин В.Ф. Неопределённость: виды интерпретации, учёт при моделировании // Вестник ЛГУ. 1993. № 2. С. 108-113.
81. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2004. – 584 с.
82. Касавин И.Т. Миграция. Креативность. Проблемы неклассической теории познания. СПб.: АТФ, 1999. – 244 с.
83. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Эра, 1998. – 264 с.
84. Келле В.Ж., Ковальзон М.Я. Теория и история. М.: Прогресс, 1981. – 324 с.
85. Кибанов А.Я. Управление персоналом: регламентация труда. М. Экзамен, 2003. – 480 с.
86. Клейнер Г.Б., Тамбовцев В.Л., Качалов Р.М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. / Под общ. ред. С.А. Панова. - М.: Экономика, 1997. – 288 с.
87. Кнорринг В. Искусство управления. М.: Наука, 1997. – 444 с.
88. Комаров С.В., Кордон С.И. Организационная патологии с точки зрения социолога, менеджера и консультанта по управлению. // Социс, 2000, № 1, с. 44-50.
89. Конкурентоспособность России в глобальной экономике. М.: Международные отношения, 2003. – 364 с.
90. Кононов Д.А., Кульба В.В., Ковалевский С.С., Косяченко С.А. Формирование сценарных пространств и анализ динамики поведения социально – экономических систем. Препринт. М, ИПУ РАН, 1999. – 212 с.

91. Контроллинг как инструмент управления предприятием /Е.А. Ананькина, С.В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина и др.; Под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 279 с.
92. Корнилова В.В., Каменев И.И., Степаносова О.В.. Мотивационная регуляция принятия решений // Вопросы психологии. №6. 2001. С. 60 - 69.
93. Коротков Э.М. Исследование систем управления. – М.: ИКП Дека, 2003. – 336 с.
94. Корпоративный кодекс. Нормы закона и нормы поведения (парламентское слушание) //Журнал для акционеров, 2001, № 4, с. 5 – 17.
95. Корсунцев И.Г. Субъект в технологическую эпоху. М.: СТАНКИН, 1999. – 220 с.
96. Кочергин С.М. Ответственность, забота, страхование как социальные феномены. Автореф. дисс.канд. филос. н. Тверь, 2002.- 18 с.
97. Крысин А. В. Частные службы безопасности КНР // Частный сыск, охрана, безопасность. № 1. 1995. С. 12 – 15.
98. Крысин А.В. Безопасность предпринимательской деятельности в США. — М., 1994, с. 34 - 35.
99. Кузьмин И.И., Махутов Н.А., Хетагуров С.В. Безопасность и риск: эколого-экономические аспекты. – СПб.: СПбУ, 1997. – 216 с.
100. Лабецкая Е. Удобная штукавина, этот международный терроризм // Вече Твери. 1-7.042005. № 43 (3625). С.7.
101. Лазарев В.В. Теория государства и права. М.: Юрист, 1998. – 416с.

102. Левин Г.Д. Свобода воли. Современный взгляд // Вопросы философии. 2000. №6. С.71- 86.
103. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность// Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. В 2-х т. Т. 2. М., 1983. С.99-107.
104. Лесков С. Российская душа – 57-я в мире // Известия. 28.10.2004. С.4.
105. Лобанов А.А. Риск-менеджмент // Риск. № 5. 1999. С. 40 - 46.
106. Лотман Ю.Н. Декабрист в повседневной жизни (Бытовое поведение как историко-психологическая категория) // Избранные статьи: В 3т. Таллинн: Александра, 1992. Т.1 – 466 с.
107. Луман Н. Понятие риска // THESIS: Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Риск, неопределённость, случайность. 1994. №5. С.135-160.
108. Лурье С.В. Психологическая антропология. М.: Наука, 1988.- 344с.
109. Макиенко А. СББ: информация и анализ // Частный сыск, охрана, безопасность. № 2. 1995. С. 12 – 15.
110. Марка Д.А., Мак-Гоуэн К. Методология структурного анализа и проектирования. М.: Диалог, 1993. – 648 с.
111. Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса . М.: Вершина, 2004. – 272 с.
112. Мельвиль Ю.К. Прагматизм // Современная западная философия. - М., 1991. С.240 - 248.

113. Менегетти А. Введение в онтопсихологию. - Пермь: Хортон Лимитед, 1993. – 224 с.
114. Мишин Б., Сапронов В., Смирнов А., Шершнев Л. Концепция курса «Основы безопасности жизнедеятельности» // Основы безопасности жизни. 2000. № 3. С. 7-12
115. Моисеева Н.К., Анискин Ю.П. Современное предприятие: конкурентоспособность, маркетинг, обновление. - В 2-х кн. - М.: Внешторгиздат, 1993., кн. 1 – 221 с., кн. 2 – 304 с.
116. Москвин В.А. Стратегическая конкурентоспособность России на фоне мировой экономики // Внешнеэкономический бюллетень. 2004. № 11. С. 3 – 10.
117. Мошкин В. Воспитание культуры личной безопасности // Основы безопасности жизнедеятельности. 2000. № 8. С. 13 - 16.
118. Мэй Р. Любовь и воля. М: Рефл-бук, 1997. – 346 с.
119. Наука и технологии в России: прогноз до 2010 года / Под ред. Л.М. Гохберга, Л.Э., Л.Э. Миндели. – М.: Центр исследований и статистики науки, 2000. – 215 с.
120. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988. – 324 с.
121. Нейман Дж., Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М., Прогресс, 1970. – 422 с.
122. Норберт Т. Управление изменениями. // Проблемы теории и практики управления, 1998, №1, с. 68-74.
123. Олейник А.Н. Институциональная экономика. М.: Инфра-М, 2000, - 416 с.
124. Орешкин В.А. Оценка конкурентного потенциала России // Металлы Евразии. 2004. № 7. С. 12 – 19.

125. Основы экономической безопасности (государство, регион, предприятие, личность) / Под ред. Е.А. Олейникова. М.: «Бизнес школа «Интел-Синтез»». 1997.- 464 с.
126. Панфилова Н.Г. К вопросу о методологии исследования нормативной регуляции // Рабочие тетради по компаративистике. Гуманитарные науки, философия и компаративистика. СПб., 2003. - С.28 - 34.
127. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль. М., 1994. С. 440 - 452..
128. Петровский В.А. Активность субъекта в условиях риска: Автореф. дис. ... канд.психол. наук. М., 1977.- 18 с.
129. Поляков В.В. терминологический словарь внешнеэкономической прогностики // Внешнеэкономический бюллетень. 2004. 3 2. С. 21 – 27.
130. Померанц Г. Встречи с Бубером // Бубер М. Два образа веры. М: Республика, 1995. С. 3 – 7.
131. Попов С.Г. Внешнеэкономическая деятельность фирмы. Белгород: БКАПК, 1996. – 124 с.
132. Почепцов Г.Г. Теория коммуникации. М.: Рефл-бук, 2003. – 652 с.
133. Пригожин А. Организационная диагностика. // Журнал для акционеров, 1996, № 11, с. 35 -37.
134. Пригожин А.И. Организации: Системы и люди. М.: Политиздат, 1983. – 176 с.
135. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс. 1995.

136. Принципы европейского договорного права (ПЕДП) // Внешне-торговое право. 2004. № 2. С.32.
137. Прохожев А.А. Национальная безопасность: основы теории, сущность, проблемы. М.: Юрист, 1997. – 416 с.
138. Рубенчик А. Словарь терминов риск-менеджмента // Депозитарий. №7(16). 1999. С. 12 – 19.
139. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. – М.: Наука, 1957. – 324 с.
140. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности. // Вопросы психологии. 1986, №4. С. 106 - 112.
141. Рудык Н.Б., Семенкова Е.В. Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкупы долговым финансированием. М.: Финансы и статистика, 2000, - 456 с.
142. Румянцева З.П. и др. Общее управление организацией: принципы и процессы: 17-ти модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 3. – М.: Инфра-М, 2000. – 288 с.
143. Рыжак Н.И. Правовое регулирование деятельности спецслужб в системе обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. М.: Проспект, 2000. – 456 с.
144. Савченко М.Р. Анатомия ситуаций. М.: РИК, 2002. – 114 с.
145. Савчук С.В. Анализ основных мотивов слияний и поглощений // Менеджмент в России и за рубежом, 2002, с. 45 - 67.
146. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й. Управление по результатам. М.: «Универс», 1993. - 319с.
147. Сартр Ж.-П. Экзистенциализм – это гуманизм // Сумерки богов. – М.: Проспект, 1988. С. 324- 328.
148. Сафаров Г.Ш. Некоторые философские аспекты и концепции теории организации // Вопросы философии. 2004. № 4. С. 92 – 101.

149. Сетров М.И. Основы функциональной теории организации: Философский очерк. Л.: Наука, 1972. - 164 с.
150. Системный анализ в управлении / В.С. Анфилатов, А.А. Емельянов, А.А. Кукушкин; Под ред. А.А. Емельянова. - М.: Финансы и статистика, 2002. – 309 с.
151. Современный философский словарь. М.: ПАНПРИНИТ, 1998. – 814с.
152. Солнцева Г.Н.. Наука риска // Энергия. 2000. №9. С.57 – 59.
153. Солнцева Г.Н.. Определение неопределенности // Управление риском, 1997, №2. С.22 - 26.
154. Соловьева О.В. Современное правовое пространство // Социальная психология в современном мире. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 272 – 287.
155. Солодкая М.С. Морально-этическая ответственность субъекта управления // Credo. Оренбург, 1998. № 5. – С. 12 – 15.
156. Социальная психология в современном мире / Т.Л. Алавидзе, Г.М. Андреева и др. М.: Аспект-Пресс, 2002. – 335 с.
157. Спартак А.Н. Россия в международном разделении труда: выбор конкурентоспособной стратегии. М.: МАКС-Пресс, 2004. - 344 с.
158. Спиноза. Б. Избранные произведения. - М.; Наука, 1957. Т.1. – 644 с.
159. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М.: Институт психологии РАН, «Академический проект», 1999. – 212 с.
160. Стиглер Дж. Экономическая теория информации. СПб.: Экономическая школа, 1995. – 644 с.

161. Страхова Л.П., Бартенев А.Е. Корпоративные образования в современной экономике. // Менеджмент в России и за рубежом, 2000, № 7, с. 32 – 36.
162. Сурма И. Структуры и модели // Журнал для акционеров, 2002, № 6, с. 17 - 26.
163. Сухов А.М. Социальная психология безопасности. М.: Академия, 2002. – 256 с.
164. Тевено Л. Множественность способов координации: равновесие и рациональность в сложном мире // Вопросы экономики, 1997, №10, с.12-24.
165. Тиллих П. Мужество быть // Избранное. Теология культуры. М.: Юрист, 1995. С.7-131.
166. Тичи. Н. Деванна М.А. Лидеры реорганизации: Из опыта американских корпораций. - М.: Экономика, 1990. - 203с.
167. Тягунов А.А. Теория принятия решений. Тверь: «Компания Фолиум», 2001. – 124 с.
168. Тягунов А.А. Философский анализ теоретических проблем страховой деятельности. М.: «Лилия», 1999. – 212 с.
169. Уайтхед А.Н. Избранные работы по философии. М.: Наука, 1990.- 644 с.
170. Уледов А.К. О принципах изучения общественного сознания // Очерки методологии познания социальных явлений. М., 1970. С.15-21.
171. Уотермен Р. Фактор обновления. / Общ. ред. В.Т. Рысина. - М.: Прогресс, 1988. - 368 с.
172. Управление - это наука или искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. -М.: Республика, 1992. – 351 с.
173. Уразов В.А. Повышение эффективности использования социальных ресурсов предприятия. М.: МНЭПУ, 2001. – 237 с.

174. Федотов С.П., Самойлик А.В. Проблема борьбы с терроризмом в современной России // Человеческий фактор: Общество и власть. 2003. № 4. С. 66 – 69.
175. Федотов С.Н. О профессиональной социализации сотрудников органов внутренних дел // Человеческий фактор: Общество и власть. 2003. № 3. С. 137 – 143.
176. Феельдман А. Кодекс корпоративного управления (погружение в конкурентную среду) // Журнал для акционеров, 2000, № 9, с.5 - 11.
177. Фромм Э. Революция надежды // Психоанализ и этика. М.: Республика, 1993. С. 212 – 265.
178. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность. М.: Академия, 1995. – 324 с.
179. Хизрич Р., Питерс М. Предприниматель и предпринимательство. - М.: Прогресс, 1992. – 246 с.
180. Хохлов Н.В. Управление риском. М.: Юнити – Дана, 1999.
181. Хропашок В.Н. Теория государства и права. М.: Юрист, 1995. – 664с.
182. Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка /Под общей ред. Н.П. Тихомирова – М.: Экзамен, 2003. - 320
183. Цыгичко В.Н. Руководителю - о принятии решений. - М.: ИНФРА-М, 1996. – 272 с.
184. Черкасов В.В. Проблемы риска в управленческой деятельности. - М: Рефл-бук, К.: Ваклер, 1999. – 446 с.

185. Швейцер А. Благоговение перед жизнью М.: Прогресс, 1992.- 562с.
186. Шопенгауэр А. Мир как воля и представление // М., Полн. Собр. соч. М.,1900. Т.1. Вып.2-4.
187. Щетинин В.Д. Предисловие к книге М. Портера «Международная конкуренция» - М.: Наука, 1993. – С. 5 - 10.
188. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект-Пресс, 1996. – 416 с.
189. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. - М.: Инфра-М, 2000. - 264 с.
190. Юм Д. Трактат о человеческой природе. Книга 3. О морали. М.: Канон, 1995. – 416с.
191. Яблокова Н.И. Социальный субъект: генезис, сущность и факторы становления. М., МГТУ «СТАНКИН», 2001. – 124 с.
192. Якутин Ю. Концептуальные подходы к оценке эффективности корпоративной интеграции / РЭЖ, 1998, №5, с. 71 – 81.
193. An action perspective: The crux of the new management / Nohria N., Berkley J.D. // Calif. Manag. Rev. - 1994. - 36, №4. - с. 72-92.
194. Arieti S. The Will to Be Human. N.Y, 1972. – 422 p.
195. De Jouvenel H. Sur la demarche prospective: un bref guide methodologique // Futuribles. - 1993.-№179.-p.51-72.
196. Farber L. The Ways of the Will. N.Y., 1966. – 144 p.
197. Gelen A. Der Mensch – seine Natur und seine Stellung in Welt. Bonn, 1995. S. 35, 89.
198. Geoff Kates. Risk management systems 2000. Risk Professional, #2/1 February 2000. London Informa Group, 2000. - P.19-31.
199. Giddens A. The Consequences of Modernity. Stanford (CA), 1990.

200. Guralnik D. (Ed.) Websters New World Dictionary of the American Language. N.Y.: The World Publishing Co., 1975. – P.1288.
201. J.P.Morgan / Reuters. RiskMetrics – Technical Document, <http://www.jpmorgan.com/RiskManagement/RiskMetrics/RiskMetrics.html>.
202. Jonas H. The Imperative of Responsibility (In Search of an Ethics for the Technological Age). - Chicago & London: The University of Chicago Press. - 1984. P.123.
203. Jonas H. The Imperative of Responsibility: In Search of an Ethics for the Technological Age .1984, p.90.
204. Kerzner H. Projekt management. A system approach to planning, scheduling and controlling. John Wiley & Sons, Inc. - New York, 1998. – 1180 p.
205. Kluckhohn C. Values and Value-Orientations in the Theory of Action // Toward a General Theory of Action / Eds. Parsons T., Shils E. N.Y.: Harper, 1954. P.338.
206. Knight F. Risk, uncertainty and profit. Boston – N.Y., 1921. P. 381.
207. Ladd J. The Ethics of Participation. N.Y: Atherton - Lieber, 1975. p.109.
208. Luhmann, N. Sociologie des Risicos. Berlin – New York: Walter de Gruyter, 1991. – P. 21.
209. March J.G. and Shapira Z. Managerial Perspectives on Risk and Risk Taking //Management Science. 1987. V. 33 P. 1404-1413.

210. Mckeon R. The Development and Significance of the Concept of Responsibility // *Revue Internationale de Philosophie*, 1957.N 39, p.22.
211. Polak F.L. Responsibility for the Future // *Revue Internationale de Philosophie*. 1957. Vol. 39. P.100.
212. Pusso M.V. Regulatory restructuring and strategic evolution: Lessons from the Amer. Experience // *Long range planning*. - Oxford etc., 1991. - Vol. 24, №2. - 37-45.
213. Schott E. *Psychologie der Situation*. Heidelberg, 1991.
214. Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values // *J. of Personality and Social Psychology*. 1987. №53. P.550-562.
215. Starr Ch. Social benefit versus technological risk // *Science*. 1969. №165.C. 12-33.
216. The relationship of structure to entrepreneurial and innovative success. / Dunphy S. // *Market. Intell. And Plann.* - 1994. - 12, №19. P. 37-48.
217. Thierry D. La place réelle des ressources humaines dans les stratégies d'entreprise // *Revue fr. de gestion*. P.:1994. №97. P.43-48.