

бождение земельных участков, которое невозможно без сноса спорного объекта недвижимости; поскольку объект расположен на земельном участке, являющемся частной собственностью, в силу ст. 52 АПК РФ прокурор не вправе предъявлять виндикационное требование. В связи с невозможностью истребования только земельных участков, являющихся собственностью Санкт-Петербурга, проект искового заявления возвращен в прокуратуру района [4]. Выбытие спорных объектов недвижимости из фактического владения ответчика исключает удовлетворение требования прокурора. Решением Арбитражного суда Санкт-Петербурга и Ленинградской области по делу № А56-6341/2018 отказано в удовлетворении иска прокурора об истребовании у ООО из незаконного владения земельных участков, которые использовались при отсутствии правоустанавливающих документов на землю. Отчуждение ООО принадлежащего движимого имущества, расположенного на спорных земельных участках, повлекло за собой выбытие спорного земельного участка из владения ООО [5]. В целях недопущения подобных случаев прокурору надлежит ходатайствовать о принятии арбитражным судом обеспечительных мер.

Заключение. Проанализированы типичные причины отказов в удовлетворении исков прокурора. Обращение внимания на данные вопросы позволит совершенствовать рассматриваемую деятельность прокурора.

1. Насонов Ю.Г. Участие прокурора в гражданском и арбитражном процессе по делам, связанным с незаконным распоряжением государственным имуществом: методич. рекомендации / Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. – М., 2014. – 48 с.
2. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.12.2017 № 15АП-16006/2017 по делу № А53-16688/2017 // Информационно-правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - Загл. с экрана.
3. Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 24.05.2019 № 19АП-1663/2019 по делу № А35-8373/2017 // Информационно-правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - Загл. с экрана.
4. Информационное письмо прокуратуры Санкт-Петербурга от 23.07.2018 № 20-38/209-8/18 Обзор причин отказов в согласовании проектов исков в порядке ст. 52 АПК РФ, поступивших в прокуратуру Санкт-Петербурга из районных прокуратур в первом полугодии 2018 года // Архив прокуратуры Санкт-Петербурга за 2018 г.
5. Информационное письмо прокуратуры Санкт-Петербурга от 31.01.2019 № 20-38/20-8/19 О практике рассмотрения в 2018 году арбитражными судами исков прокуратуры Санкт-Петербурга // Архив прокуратуры Санкт-Петербурга за 2019 г.

ПРОФИЛАКТИКА И ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЮРИСТА

Галыня П.О.,

выпускник ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Сухарев А.А., канд. пед. наук, доцент

Многочисленные исследования посвященные прогнозированию, диагностике, а также коррекции и профилактики проявлений синдрома эмоционального выгорания, стали весьма актуальными для стран постсоветского пространства и в целом для Республики Беларусь [2]. Перманентное реформирование системы управления в течение многих лет в Республике Беларусь привнесли значительный вклад в формирование общих «упаднических» настроений и повлияли на массовость проявлений синдрома выгорания среди работников органов внутренних дел и работников сферы «юриспруденция» [1].

Цель исследования: изучить особенности и причины проявления синдрома эмоционального выгорания у представителей юридической профессии.

Материал и методы. В данной работе проведено исследование юристов-практиков на предмет выявления эмоционального выгорания. В исследовании применялись следующие методы и методики исследования: анализ научной литературы; обобщение; систематизация; опросник на выгорание МВІ, адаптированный Н.Е. Водопьяновой; методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко; методика оценки уровня конфликтности; методика оценки стрессоустойчивости; количественная и качественная обработка полученных данных.

Результаты и их обсуждение. Наиболее выраженные тенденции в проявлении симптома эмоционального выгорания отмечены в группе респондентов, испытывающих дефицит психологических знаний, т.е. затрудняющихся свободно строить взаимоотношения с различными людьми (клиентами, коллегами). В группе юристов, обладающими широкими психологическими знаниями симптомов психологической защиты не отмечено. По результатам анализа, комплекс симптомов «выгорания» у специалистов определен дефицитом профессиональных зна-

ний. Также исследованием установлено, что дефицит психологических знаний, неумение профессионально строить взаимоотношения с людьми, нейтрализовать профессиональный стресс, адаптироваться к новым условиям способствуют развитию симптомов эмоционального выгорания у респондентов. Наиболее значительно симптом выгорания проявляется у специалистов, работающих 1-й год, что подтверждает неготовность выпускников к практической деятельности, приносит трудности в первичную профессиональную адаптацию.

На данном этапе рассмотрим сведения по результатам, полученным по методике оценки уровня конфликтности. Так, на основании обработки опросников выявлены следующие уровни конфликтности респондентов:

- высокий уровень – 20% опрошенных;
- средний уровень – 70% опрошенных;
- низкий уровень - 10% опрошенных (рисунок 1).

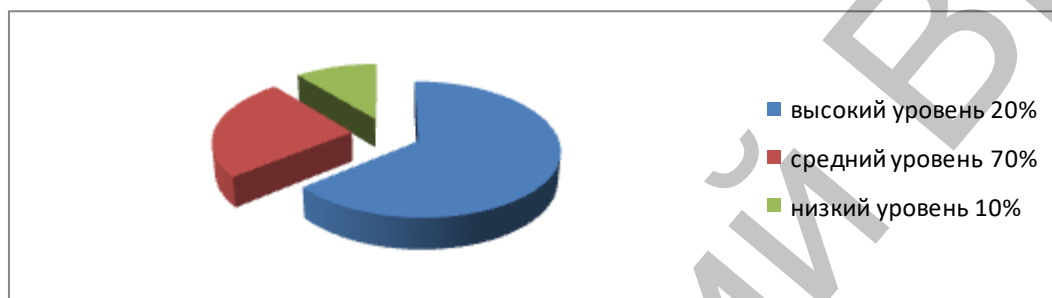


Рисунок 1 – Сведения об уровне конфликтности личности респондентов

На основании репрезентативных данных об уровне конфликтности личности можно сделать вывод, что у специалистов с высоким уровнем эмоционального выгорания наблюдается также и высокий уровень конфликтности.

Таким образом, в ходе практического исследования выявлено, что самой многочисленной среди испытуемых оказалась группа респондентов с синдромом выгорания, сформировавшимся хотя бы в одной из фаз. А самой малочисленной среди респондентов – группа с несформировавшимся синдромом эмоционального выгорания. Наибольшее количество опрошенных расположено во второй фазе эмоционального выгорания, в фазе «резистенции» – сопротивления; в фазе «истощения» 50% испытуемых не подвержены синдрому эмоционального выгорания. Полученные сведения могут говорить о том, что, при проведении определенной коррекционной работы большее количество опрошенных респондентов может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания. Наиболее высокие показатели имеют специалисты со стажем работы от 10 до 15 лет. Причем специалистов с не сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания в этой группе не оказалось, синдром эмоционального выгорания (СЭВ) в стадии формирования у 12,5% и сформировался у 87,5%. То есть, специалисты, вошедшие в данную группу, возрастные границы которой 29-30 лет, оказались наиболее подверженными синдрому эмоционального выгорания. В этой связи можно предположить, что это явление связано с особенностями возраста, а именно с частично совпадающим с этим возрастом кризисом середины жизни, где наступает момент, когда человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое. При этом он задумывается о том, чего достиг, оценивает свои профессиональные достижения, в виде повышения заработной платы, статуса, должности и т.д. Если этого не подтверждается, осознанно или нет, человек начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, переутомление, психическое напряжение, неудовлетворенность трудом. И, возможно, это может быть одним из факторов формирования СЭВ. В ходе проведения исследования была выделена подгруппа в количестве 10 человек с наиболее выраженными симптомами эмоционального выгорания, с которыми проведен цикл занятий тренингового характера.

Анализируя полученные данные в ходе эмпирического исследования можно сделать вывод о том, что самой многочисленной с синдромом выгорания оказалась группа специалистов, сформировавшимся хотя бы в одной из фаз. А самой малочисленной – группа с не сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания. В фазе «напряжение», в первой и во второй группах респондентов преобладает симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» (соответственно 37,5% специалистов и 15%), т.е. специалисты этих групп в настоящее время испытывают

воздействие психотравмирующих факторов, нарастает напряжение, которое выливается в отчаяние и фрустрацию. Неразрешенность ситуации приводит к развитию эмоционального «выгорания». Для сравнения, в третьей группе, нет ни одного человека со сформировавшимся указанным симптомом. Ощущение неудовлетворенности собой сформировалось у сравнительно небольшого количества респондентов 1-й и 2-й групп (5% и 2,5%). Это говорит о том, что в основном респонденты не испытывают неудовлетворенность в профессиональной сфере и особенностями обстоятельств на рабочем месте. Однако у 45% респондентов из всех трех групп этот симптом начинает складываться, и можно говорить о том, что начинает действовать механизм «эмоционального переноса», то есть вся сила эмоций направляется не во вне, а на себя. Это проявляется в интенсивной интериоризации обязанностей, повышенной совестливости и чувстве ответственности, что, несомненно, повышает напряжение, а на последующих этапах «выгорания» может спровоцировать психологическую защиту. Наименее выраженным по результатам исследования оказался симптом «эмоциональной отстраненности» (17,5% опрошенных), которые относятся к первой группе. Следует отметить, что данный симптом складывается у 30% опрошенных, из них: 17,5% относятся к первой группе, 10% ко второй и 2,5% к третьей группе. Респонденты, с рассматриваемым симптомом, стремятся исключить эмоции из профессиональной деятельности.

1. Аболин, Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л.М. Аболин. – Казань: Издательство Казанского университета, 2012. – 261 с.
2. Абрамова, Г.С. Психология в медицине: учебное пособие / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдиц. – М.: ВЛАДОС, 2010. – 272 с.
3. Абрумова, А.Г. Эмоциональное выгорание: симптомы и показания / А.Г. Абрумова // Психологический журнал. – 2017. – Т. 6. – № 6. – С. 107 – 115.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Глинков Н.А.,

аспирант УО «БГЭУ», г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Лученок А.И., доктор экон. наук, профессор

В течение последних двух десятилетий, как за границей, так и в Республике Беларусь наблюдается беспрецедентный рост интереса к проблеме корпоративного управления. Несмотря на то, что термин «корпоративное управление» в последнее время широко применяется на практике, что во многом связано с повышением масштабности задач управления в крупных компаниях, и ему посвящено значительное количество публикаций, само понятие корпоративного управления не имеет однозначного определения. В связи с этим представляется актуальным исследование проблемы трактовки сущности и оценки эффективности корпоративного управления.

Целью исследования является рассмотрение актуальных вопросов корпоративного управления.

Материал и методы. Теоретическую основу исследования составили научные и аналитические статьи, монографии и учебные пособия как российских, так и зарубежных исследователей, а также международных организаций. Основными методами исследования являются общенаучные методы структурного и системного анализа, методы синтеза и сравнения.

Результаты и их обсуждение. Обеспечение эффективного корпоративного управления в национальной экономике является одним из наиболее актуальных вопросов. При этом как в теории, так и на практике нет единого подхода к определению его сущности.

Следует различать понятия «корпоративное управление» и «корпоративный менеджмент». Это не тождественные термины. В русском языке наиболее распространен термин «управление». В английском языке эти понятия разделены: «governance» и «management». «Менеджмент» (management) – это управление текущими операциями компании. В данном случае цель – осуществление наилучшим образом внутренних бизнес-процессов, построение эффективного порядка принятия решений и контроля. Корпоративный менеджмент сосредоточен во внутренней среде компании и объединяет механизмы ведения бизнеса для реализации принятых целей и поставленных задач. При этом большинство бизнес-процессов и элементов принятия решений скрыты от внешних сторон. Компании редко раскрывают регламенты, положения о принятии тех или иных решений.