**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

* 1. **«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.П.АСТАФЬЕВА»**

(КГПУ им.В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Кафедра социальной педагогики и социальной работы

Специальность 040101.65 Социальная работа

|  |
| --- |
| ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ  Зав.кафедрой социальной педагогики и  социальной работы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Фуряева  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г.  Выпускная квалификационная работа  **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** |
|  |

Выполнил студент группы 55

А. Бондарчук \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Форма обучения очная

Зав.кафедрой социальной педагогики и

социальной работы

Т.В.Фуряева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рецензент

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата защиты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Красноярск

2015

Оглавление

[Введение 3](#_Toc421022301)

[Глава 1 Добровольчество, как социально-психологическая проблема 6](#_Toc421022302)

[1.1. Особенности молодежи как социальной группы 6](#_Toc421022303)

[1.2 Мотивационная составляющая волонтерской деятельности 13](#_Toc421022304)

[1.3 Волонтерская деятельность в России 23](#_Toc421022305)

[Выводы по 1 Главе: 37](#_Toc421022306)

[Глава 2 Изучение особенностей мотивации молодежи на примере Красноярского волонтерского центра «Доброе дело» 39](#_Toc421022307)

[2.1 Исследование особенностей мотивации волонтеров Красноярского волонтерского центра «Доброе дело» 39](#_Toc421022308)

[2.2 Рекомендации к развитию мотивации молодежи к волонтерской деятельности 61](#_Toc421022309)

[Выводы по 2 Главе: 69](#_Toc421022310)

[Заключение 70](#_Toc421022311)

[Список используемых источников и литературы 72](#_Toc421022312)

[Приложение 1 77](#_Toc421022313)

[Приложение 2 79](#_Toc421022314)

[Приложение 3 80](#_Toc421022315)

# Введение

Актуальность исследования. Последнее десятилетие в современном обществе произошло большое количество социальных, культурных, а также экономических изменений. Вследствие этого возникла тенденция все большего увеличения количества социальных проблем и возрастания социального неблагополучия. Поэтому, большое значение для населения стали иметь организации, учреждения, а также службы, целью которых является оказание социальной помощи. Однако, вследствие очень широкого спектра проблем населения, а также большого числа клиентов, в организациях все больше и больше востребуется волонтерская (добровольческая) деятельность. У социальных служб возрастает необходимость привлечения на добровольческую работу большего количества волонтеров. При этом очень большое значение имеет мотивация, стремление волонтеров добровольно работать в той или иной социальной службе. Часто добровольцы, обладая подходящими для социальной работы культурными нормами и ценностями, не имеют необходимого стимула, мотивации для полноценной добровольческой деятельности. В то же время для специалистов социальных служб и организаций актуальной становится значимой проблема отбора волонтеров на добровольческую деятельность. Поэтому актуальной проблемой является выявление особенностей мотивации волонтеров, работающих в социальных службах.

Степень научной разработанности проблемы**.** Проблема мотивации в разное время освещалась отечественными психологами, социологами и экономистами. Эта проблема рассматривалась в работах российских психологов И.Ф. Албеговой, Д.А. Леонтьева, В.Д. Плахова, М.С. Кагана. Проблема мотивации затрагивается в работах зарубежных психологов А. Маслоу, А. Ребера. Также мотивацию была освещена в одной из работ американских специалистов по менеджменту Ф. Хэдоури, М. Альбертом, М. Месконом. Тема субкультуры волонтеров рассматривается преимущественно в публицистической литературе в области психологии, социологии, культурологии и социальной работы. В разное время ее рассматривали такие авторы как Н.А. Потапова, Д. Майерс, М. Олчман, П. Джордан. Проблема мотивации волонтеров недостаточно хорошо освещена в научной литературе. В своих научных публикациях данную тему рассматривали такие отечественные и зарубежные психологи, такие как А.К. Маркова, Н.А. Низовских, М. Дарли, К. Дэниэл Бэтсон и другие. Данная проблема рассматривалась российскими педагогами Е. Буглак, О. Фетисовой, О. Кликуновой, социологами Н.П. Пешковым, Д. Майерсом,а также российским экономистом Е. Шековой.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление особенностей мотивации волонтеров социальных служб.

В соответствие с поставленной целью, задачи данной работы могут быть сформулированы следующим образом:

* определить содержание базового понятия «мотивация»;
* выявить основные характеристики субкультуры волонтеров;
* выявить особенности мотивации волонтеров;
* выявить особенности мотивации в условиях Красноярского волонтерского центра «Доброе дело».

Объектом исследования является социокультурный феномен волонтерства.

Предмет исследования – особенности мотивации молодежи к волонтерской деятельности.

Структура данной работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Во введении обосновывается актуальность проблемы; формулируется цель, задачи, объект и предмет работы; рассматривается степень разработанности проблемы; описывается структура работы.

Первая глава посвящается проблеме мотивации волонтеров в психологии и социологии рассматривается проблема определения понятия «мотивация». Рассматривается мотивация волонтеров в психологической и социологической литературе, связь мотивации волонтеров с их культурными нормами и ценностями. Также в данной главе рассматриваются основные характеристики субкультуры волонтеров.

Вторая глава посвящена выявлению особенности мотивации волонтеров в рамках Красноярского волонтерского центра «Доброе дело». В данной главе проводится исследование, в котором выявлены особенности мотивации в вовлечении добровольцев в общественную волонтерскую деятельность. Разработаны рекомендации к развитию мотивации молодежи к волонтерской деятельности.

В заключении подводятся итоги дипломной работы.

# Глава 1 Добровольчество, как социально-психологическая проблема

## 1.1. Особенности молодежи как социальной группы

Необходимо отметить, что на сегодняшний день бытует несколько понятий *«*социальной группы*»*, прежде всего это зависит от области применения данного понятия. В разных науках наделяют данное значение разными признаками. Немалую роль в понимании играет смежность, которые предают некоторые ученые таким понятиям как *«*социальная группа*», «*социальная организация*»* и *«*социальная общность*».*

Изучая курс теории организации по В.П. Франчук [35, с. 18]отметим, что хоть и существует взаимосвязь этих трех понятий, тем не менее употребление этих понятий как одно значение не целесообразно. Социальная группа *-* это некая группа людей, объединенная каким-либо признаком. Социальная общность - это любое объединение людей по устойчивым или неустойчивым признакам. Социальная организация - это группа людей, объединенная общими целями и общим регламентом достижения данных целей.

Молодежь как социальная группа - это группа людей, объединенная по социально-демографическому признаку, т. е. по возрастной категории. На сегодняшний день к группе молодежи относят лиц от 14 до 30 лет. Данная группа сложна по своей специфике и характеру, поэтому существуют несколько подходов ее понимания. Целостное видение молодежи как социальной группы требует интегративную систему изучения, которая охватывает: этапы жизненного цикла молодежи и социально-психологические свойства данной группы на каждом своем этапе; специфику образа и стиля жизни, социокультурного поведения, социального статуса в обществе; определение молодости как период решения задач социализации.

Для того чтобы рассмотреть социально-психологические особенности молодежи, необходимо понять кто является молодежью, каковы их особенности, отличающие их от других общественных групп.

Молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей [2].

Понятие «молодежь» можно рассматривать в трех аспектах: во–первых, как этап жизненного цикла человека; во–вторых, это определенный возрастом социальный статус; и в–третьих, это понятие используется в значении молодежной субкультуры как независимого образования внутри господствующей культуры.

Молодость как определенный жизненный этап, биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанные с ними социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.

Со второй половине ХХ века раздвинулись условные социально-психологические границы молодости. С одной стороны, процесс существенно ускорил физическое и, в частности, половое созревание детей и подростков, которое традиционно считается нижней границей юности. С другой стороны, усложнение трудовой и общественно-политической деятельности, в которой должен участвовать человек, вызывает удлинение общественно необходимого срока подготовки к жизни, в частности периода обучения, с которым ассоциируется известная неполнота социального статуса. Современная молодежь дольше обучается в школе и соответственно позже начинает самостоятельную трудовую жизнь. Усложнились и сами критерии социальной зрелости. Начало самостоятельной трудовой жизни, завершение образования и приобретение стабильной профессии, получение политических и гражданских прав, материальная независимость от родителей, вступление в брак и рождение первого ребенка - все эти события, в своей совокупности, дающие человеку чувство полной взрослости и соответствующий социальный статус, наступают не одновременно, и сама их последовательность и символическое значение каждого из них не одинаковы в разных социальных слоях. Отсюда и дискуссионность хронологических, абсолютных возрастных границ: нижнюю границу молодежи разные авторы устанавливают между 14 и 16, а верхнюю - между 25 и 30 годами и даже позже.

Английский ученый Саймон Фрис предложил свой подход к выделению молодежи, а именно: рассмотрение социального контекста состояния молодости, как процесса перехода от детства к взрослости, переход от зависимости - к независимости и от безответственности - к ответственности, в границах от 11 до 28 – 30 лет [3].

Многие исследователи в области возрастной психологии выделяют такие периоды в молодости, как подростковый возраст и юность, но мнения о возрастных границах во многих случаях расходятся. Например, в 1965 году в СССР была создана группировка возрастов, охватывающая весь жизненный цикл, где подростковый возраст «начинался в 13 лет и длился до 16, а юность с 17 до 21 года; Д. Биррен предполагал, что юность длится от 12 до 17 лет, Д. Бромлей – от 11 до 21, Д. Векслер – 16 – 20 лет, В.В. Бунак – от 17 до 25 лет, а В.В. Гинзбург – от 16 до 24» [4].

Основная трудность характеристики молодого поколения, заключается в том, что с возрастом происходит значительная дифференциация молодых людей. До 17 лет это были школьники. Начиная с 17 лет и старше одни становятся учащимися колледжей и студентами институтов, другие – рабочими или служащими. Некоторые становятся семейными, другие пока не обзавелись семьей и т.п. Надо учитывать и тот факт, что с возрастом усиливаются различия в способностях, в характере, особенно мужском и женском. Но мы все-таки попытаемся выделить некоторые социально-психологические особенности, отметить общие тенденции, наблюдающиеся в молодежной среде.

Молодежь как особую группу характеризуют следующие основные черты:

* высокий уровень социальной мобильности;
* активный поиск своего места в социальной структуре, удовлетворительного образа жизни;
* освоение профессий и перспективы карьерного роста;
* усвоение и критическая оценка общепринятых социальных норм, ценностей, стандартов поведения;
* территориальная подвижность;
* неустойчивость и внутренняя противоречивость психики;
* радикализм социальных, политических, культурных взглядов;
* стремление выделяться, отличаться от остальных;
* объединение в неформальные, неофициальные группы по интересам и увлечениям;
* существование специфической молодежной субкультуры.

Молодежь отличается от других возрастных групп населения прежде всего повышенной социальной активностью. Этот рост связан с тем, что молодой человек как бы «примеряет» на себя разные социальные роли, виды и способы общественной деятельности, разные формы общественного сознания. Он активно входит в жизнь. В 18-25 лет такие понятия, как трудовая деятельность, супружество, воспитание из сферы теории переходят в практику. Наука, политика, искусство, спорт, любовь, семья – все это входит в сферу интересов молодого человека, являясь одновременно и средством его самоутверждения. Отсюда напряженный интерес к различным сторонам человеческой жизни, поиск приемлемых и значимых сфер деятельности, стремление все узнать, испытать на себе, найти смысл жизни.

Для молодежи также характерна повышенная эмоциональность. Именно обостренностью чувств, высокой чувствительностью к окружающему миру, к людям, к взаимоотношениям объясняется ее романтичность, мечтательность и свежесть мысли, порыв, максимализм и категоричность, непримиримость к недостаткам, повышенная требовательность в оценках и критичность, открытость и резкость. Повышенная эмоциональность порой приводит молодых людей к прямолинейности и бескомпромиссности. У юношей и девушек зачастую теряется чувство меры, отсутствует такт, гибкость, выдержанность по отношению не только к сверстникам, но и к людям старшего возраста.

В юношеском возрасте резко возрастают интеллектуальные возможности. В этот период молодежь способна овладеть самыми сложными науками, быстро накапливать информацию, успешно овладевать новыми социальными ролями и соответственно активно усваивать новые формы поведения. Для молодых людей характерна повышенная готовность к различным переменам в жизни, к принятию всего нового, интересного, особенно – новых идей в науке, технике, литературе и искусстве.

Именно на этот возраст приходится пик развития потребности в общении. Наиболее полно удовлетворяется оно в коллективных формах жизни и деятельности.

Наряду с тем, что молодежь характеризуется повышенной социальной активностью, общительностью, эмоциональностью, стремлением искать смысл жизни, легкостью в усвоении знаний и социальных ролей, можно отметить запоздалое развитие социальной и гражданской зрелости как тенденцию, тревожащую общество. Молодежь не всегда в состоянии самостоятельно разобраться в изменяющихся сложных социальных процессах, иногда пасует перед трудностями, не берет на себя ответственность, старается избежать конфликтных ситуаций.

Отмечается и факт чрезмерной опеки молодежи со стороны государства, семьи, общественных организаций. Это мешает развитию у молодого поколения чувства ответственности за свое будущее. Многие юноши и девушки строят свои жизненные планы, опираясь не столько на собственные силы и возможности, сколько в расчете на помощь родителей, общества в целом. Чрезмерная опека приводит к потребительству, инфантилизму. Запаздывание молодежи в социальном становлении, чрезмерная ее опека прямо сказываются на жизнестойкости молодой семьи, ее стабильности. К явлениям, затрудняющим становление молодой семьи, можно отнести чрезмерную заорганизованность, приводящую к снижению внутренней активности, повышенную критичность к другим людям, когда самокритичности им порой не хватает. У современной молодежи наблюдаются завышенные требования к условиям и особенно к содержанию труда. Это порождает состояние неудовлетворенности трудом, проявление пассивности, затягивает сроки профессионального становления, отрицательно сказывается на семейных отношениях.

Вместе с тем именно в молодости имеются серьезные проблемы с развитием самосознания. Как отмечал Б.Г. Ананьев, наступление зрелости человека как индивида (физическая зрелость) и личности (гражданская зрелость) не совпадают во времени [18, с. 78]. В связи с этим необходимо ознакомиться с понятием аномия. Под аномией понимаются различные виды нарушений в ценностно-нормативной системе общества, такие, как ценностно-нормативный вакуум (своего рода отсутствие норм); низкая степень воздействия социальных норм на индивидов, неэффективность их влияния в качестве средства социальной регуляции поведения; неустойчивость и расплывчатость, а порой и противоречивость нормативных предписаний; противоречие между нормами, определяющими цели деятельности, и нормами, регулирующими средства достижения этих целей. Аномия порождает циничное и безответственное отношение молодежи к закону, игнорирование требований общественной морали, приводит к росту преступности среди подрастающего поколения, дезориентации в выборе жизненного пути, к снижению социального статуса семьи, к пренебрежению нравственными ценностями.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод: молодежь находится в постоянной динамике, меняются их взгляды, установки, жизненные приоритеты. Состояние неопределенности едва ли не сущностная характеристика современного молодого поколения, поскольку на этом этапе происходит активный и оживленный поиск собственного места в жизни. Молодежь – главная движущая сила развития нашей страны и общества, поэтому вопрос эмоционально-психологического состояния студенчества должен стать предметом расширенного социального изучения для дальнейшей разработки существенных мер и эффективных методов по решению вышеупомянутых проблем.

## 1.2 Мотивационная составляющая волонтерской деятельности

В данном параграфе необходимо определиться с основным понятием исследования – мотивация, а для этого рассмотреть различные теории и концепции, касающиеся данного термина.

Понятие мотивации рассматривалось в работах российских психологов И.Ф. Албеговой, Д.А. Леонтьева, В.Д. Плахова, М.С. Каган, Н.А. Низовских, В.В. Кобанова, И.А. Васильева, В.И. Чиркова. Данная тема была рассмотрена в работах таких зарубежных психологов как А. Маслоу, А. Ребера, Ф. Герцберга, Х. Хекхаузена, А. Морита и других. Мотивацию рассматривали американские менеджеры Ф. Хэдоури, М. Альберт, М. Мескон, а также российский специалист по менеджменту Н.В. Ходырева.

В книге «Основы менеджмента» американских специалистов по менеджменту М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хэдоури дается определение мотивации: «Мотивация - это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей. Мотивация необходима для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ. Внешние средства, которые в той или иной мере побуждают человека в процессе труда, называются стимулами. Любой стимул определенным образом воспринимается конкретным человеком, и «проходит через его сознание» и может побуждать его к деятельности [24]. Известный российский психолог Н.А. Низовских в своей статье «Психосемантическое исследование ценностно – мотивационных ориентаций личности» обращает внимание на то, что способность к мотивации можно понимать как способность дать кому-либо повод к совершению каких-либо действий [30]. Американский психолог Х. Хекхаузен в работе «Мотивация и деятельность» пишет: «Внутренние побудители определяются как мотивы. Процесс применения системы стимулов и соответственно возникновения мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, задач, представляет собой стимулирование, мотивацию» [43]. Автор также добавляет, что в современной науке чаще применяется понятие «мотивация», так как приходится учитывать индивидуальные и групповые потребности людей [43]. М. Мескон и другие авторы книги «Основы менеджмента» отмечают, что все современные теории мотивации (Маслоу, Герцберга) делают основной упор на определение перечня и структуры потребностей людей. Потребности - это осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Первичные потребности заложены генетически, а вторичные вырабатываются в ходе познания и обретения жизненного опыта [24]. Согласно теории Маслоу «пять основных типов потребностей (первичные - физиологические, безопасности, и вторичные - социальные, успеха, самовыражения), образуют иерархическую структуру, которая как доминанта определяет поведение человека» [41]. Потребности высших уровней не мотивируют человека, пока не удовлетворены, по крайней мере, частично потребности нижнего уровня [41]. В одной из своих работ по мотивации Маслоу пишет о том, что «здоровые люди (под словом «здоровые» известный психолог подразумевает «людей, способных и умеющих использовать свои внутренние ресурсы») уже в достаточной степени удовлетворили свои фундаментальные потребности в безопасности, сопричастности, любви и уважении и самоуважении и потому могут руководствоваться прежде всего стремлением к самоактуализации... Различные фундаментальные потребности связаны друг с другом в иерархическом порядке, так что удовлетворение одной потребности и следующий за этим уход со сцены приводят не к состоянию покоя или апатии, а к осознанию другой, «высшей» потребности; желания и стремления продолжаются, но на «высшем» уровне» [41]. Теперь нам необходимо разобраться с тем, как данный термин определяют специалисты по психологии. Американский профессор психологии Артур Ребер пишет: «Мотивация - побудитель повеления... Наиболее типичный способ употребления этого термина связан с пониманием его как процесса вмешательства, или как внутреннего состояния организма, побуждающего и ведущего к действию» [36].

Так как мотивация очень тесно связана с управлением, не лишним будет рассмотреть точку зрения специалиста по менеджменту и управлению. Российский специалист по менеджменту Н. Комарова в своей работе «Менеджмент социальной работы» дает свое определение термину мотивация: «Мотивация - это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей. Мотивация необходима для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ. Внешние средства, которые в той или иной мере побуждают человека к действию в процессе труда, называются стимулами. Любой стимул определенным образом воспринимается конкретным человеком, «проходит через его сознание» и может побуждать его к деятельности. Внутренние побудители определяются как мотивы» [15].

Теперь, чтобы более целостно разобраться с сутью, а также функциями данного термина, необходимо подробно осветить теории мотивации.

Российский психолог Г.Б. Казначевская в одной из своих работ, связанной со стимулированием и мотивацией, пишет: «Чтобы на практике эффективно выполнять функцию мотивации, руководитель должен овладеть современными моделями мотивации с учетом человеческого поведения и механизмов побуждения к тому или иному действию» [12]. Казначевская разделяет теории мотивации на две части - теории содержания мотивации и теории процесса мотивации. Для понимания данных теорий необходимо уяснить смысл двух основных понятий - «потребности» и «вознаграждения» [12].

Казначевская обращает внимание на то, что потребности можно удовлетворить вознаграждениями. Вознаграждение - это то, что человек считает для себя ценным [12]. «Менеджеры используют внешние вознаграждения, которые даются организации (денежные выплаты, продвижение по службе), и внутренние вознаграждения... Получаемые посредством самой работы (чувство успеха при достижении цели, чувство содержательности и значимости выполняемой работы и др.)... Для того, чтобы определить как и в каких пропорциях нужно применять внутренние и внешние вознаграждения в целях мотивации, управляющий должен установить, каковы потребности работников. В этом состоит цель содержательной теории мотивации» [12]. Из этой группы теорий мы кратко остановимся на трех: теории иерархии потребностей А. Маслоу, теории двух факторов Ф. Герцена и теории приобретенных потребностей Ф. Мак-Клелланда.

Иерархическая теория, предложенная в 40-е годы психологом Абрахамом Маслоу, утверждает, что пять основных типов потребностей образуют иерархическую структуру, которая во многом определяет поведение человека... В работе Казначевской дается краткая интерпретация данной теории: «Нижние ее степени образуют первичные потребности (базовые). Потребности третьей, четвертой и пятой ступени являются высшими. 1. Основные физиологические потребности удовлетворяются деньгами... Таким образом, здесь следует использовать материальные стимулы (заработная плата, премии); 2. Потребность в безопасности – это сохранение жизни и здоровья, уверенность в завтрашнем дне, в пенсионном обеспечении и т.п.; 3. Социальные потребности – потребность быть принятым в коллективе, получить поддержку, доброжелательное отношение людей» [12]. «Согласно концепции А. Маслоу, потребности более высокой ступени возникают и начинают выступать мотивирующим фактором, если удовлетворены хотя бы частично потребности предыдущей ступени. Потребности более высокого уровня становятся актуальными, если в достаточной мере удовлетворены базовые – 1, 2 ступеней. Как однажды писал знаменитый психолог А. Морит: «Людям нужны деньги, но они хотят получать удовольствие от работы и гордиться ею» [12].

Российский специалист по менеджменту Н.В. Ходырева в своей работе «Менеджмент в некоммерческих организациях», также рассматривает одну из теорий мотивации: «Иерархическую» схему А. Маслоу дополнил Ф. Мак-Клелланд, введя понятия потребностей во власти, успехе и причастности... Таким образом, эта теория делает упор на потребности высших уровней: потребность власти – это желание воздействовать на других людей. Люди с такой потребностью чаще всего проявляют себя как откровенные и энергичные люди, отстаивающие свои первоначальные позиции, не боящиеся конфронтации. Они требуют к себе повышенного внимания. Их часто привлекает управление, так как оно дает возможность проявить и реализовать себя» [45].Автор добавляет, что потребность успеха (достижения) удовлетворяется процессом доведения работы до успешного завершения. Такие люди рискуют умеренно, любят брать на себя личную ответственность за поиск решения проблемы. [45]. Ходырева также, интерпретируя Мак-Клелланда, пишет: «люди с потребностью в причастности заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим... Эти люди будут привлечены такой работой, которая дает им возможность общения» [45].

Ф. Герцберг во второй половине 50-х годов предложил модель мотивации, выделив две группы факторов: 1) гигиенические (внешние по отношению к работе), которые снимают неудовлетворенность работой; 2) факторы мотивации (внутренние, присущие самой работе). К первой группе относятся: достаточная заработная плата; уважительное отношение начальника; нормальные взаимоотношения в коллективе. Эти факторы, если они достаточны, всего лишь не дают развиться чувству неудовлетворенности у работника, но сами по себе они не являются факторами-мотиваторами. Для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов (вторая группа): ощущение успеха, признание со стороны окружающих, рост возможностей (возможность делового и творческого роста) [12]. «Рассмотренные теории сосредотачивают внимание на факторах, которые побуждают действовать и стимулируют деятельность» [12].

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

Г.Б. Казначесвкая также говорит о другой группе теорий - «процессуальные теории»: «Данная группа теорий ориентирована на процесс и концентрирует внимание на выборе поведения, которое зависит от возможности достижения цели и способно привести к желаемым результатам. Теории процесса утверждают, что люди оценивают различные виды поведения через результаты, которые, по их мнению, можно получить. Процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется только ими, а еще и восприятиями и ожиданиями, связанными с данной ситуацией, и возможными последствиями выбранного человеком типа поведения» [12]. Казначевская выделяет наиболее известные теории процесса: «теория ожиданий; теория справедливости (теория равенства); модель Портера-Лоулера. Теория ожиданий пытается сосредоточить внимание на том, почему люди выбирают определенную линию поведения, и объяснить такой выбор. (Данная теория ассоциируется в работами Виктора Врума). Теория ожиданий основывается на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей или достижения цели... Следует иметь ввиду, что люди имеют различные потребности и конкретное вознаграждение оценивают по-разному» [12, с. 301]. Также автор выделяет «теорию справедливости». В рамках данной теории предполагается, что люди субъективно оценивают и сравнивают свое вознаграждение с тем, что получили другие сотрудники за аналогичную работу. Несправедливое, по их оценкам, вознаграждение приводит к психологическому напряжению. В целом, если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затраченные усилия [12]. «Модель Портера-Лоулера является комплексной процессуальной теорией мотивации, включающей элементы теории ожиданий и теории справедливости» [12, с. 301].

Политические, экономические и социальные изменения, происходящие в стране, привели к всплеску активности граждан. Это нашло отражение в расширении сферы деятельности некомерческих общественных организаций, а также в возрастании активности подрастающего поколения. Спонтанная активность подростков и юношества может быть направлена как в социально одобряемое русло, так и может принимать асоциальные формы. Именно поэтому от грамотно организованного психолого-педагогического сопровождения общественной активности подростков и молодежи зависит воспитательный и развивающий эффект данной деятельности.

Добровольческая деятельность, или, как ее чаще сейчас называют, волонтерская деятельность, имеет очень долгую историю как в мире, так и в России, но на каждом историческом этапе мотивы, побуждающие людей заниматься добровольной бескорыстной, благотворительной деятельностью, были различными. Среди них можно найти как высоко духовные мотивы, связанные с патриотизмом и служением Родине, так и частно собственнические компенсаторные мотивы, когда человек начинает заниматься благотворительностью, будучи тяжело больным, находясь на грани жизни и смерти, как бы вымаливая себе прощение. Встречались в истории и благотворительные акции, побуждаемые случайными обстоятельствами и эмоционально окрашенными событиями. Например, известен случай, когда после встречи с государем Александром II купец Михаил Королев пожертвовал немалые деньги на стипендии в училища.

Сегодня для организатора и координатора волонтерской деятельность чрезвычайно важно понимать и осознавать, какие мотивы движут молодыми людьми, желающими бескорыстно помогать обществу.

Мотив - это внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом. Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности – одна из стержневых в психологии и социальной работе. Неудивительно, что эта проблема с давних пор занимает умы ученых, ей посвящено большое количество публикаций, среди которых работы В.Г. Асеева, В.К. Вилюнаса, В.И. Ковалева, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, А.К. Марковой и др.

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

Известно, что стимулирование человека непосредственно связано с удовлетворением его разнообразных потребностей (физиологических, духовных, экономических). В основе мотивации лежат потребности человека. Трактовка «мотива» соотносит это понятие либо с потребностью (драйвом) (Ж. Ньютен, А. Маслоу), либо с переживанием этой потребности и ее удовлетворением (С.Л. Рубинштейн), либо с предметом потребности. Потребностью называют осознанное отсутствие чего-либо (дефицит, недостаток), вызывающее побуждение к действию. Стремление к удовлетворению потребности рождает мотив, который в свою очередь выступает как осознанная потребность. В психологии существует немало теорий, объясняющих мотивацию человека, но ни в одной из них не говорится о бескорыстии, следовательно, с точки зрения психологии в любой добровольческой деятельности можно найти мотивы, касающиеся удовлетворения каких-либо личных потребностей и интересов.

Волонтерство как особый вид социальной практики имеет очень широкий круг задач, решаемых с помощью этой деятельности проблем. Это и вовлечение молодых людей в общественную жизнь, в социальную практику, предоставление им возможности проявить себя, реализовать свой потенциал. Если посмотреть более широко, раздвинуть рамки волонтерской деятельности, то это и способ интеграции в социуме молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, и обучение трудовым навыкам, и обеспечение временной занятости молодежи. С позиции интересов общества и государства – это формирование кадрового резерва, а также профилактика асоциального поведения подростков и молодежи.

При изучении мотивационной составляющей волонтерского движения стоит в качестве теоретической основы обратиться к теории реверсивности человеческой активности М.Дж. Аптера, выделяющего мотивационный и метамотивационный уровни. Операционализируя различия между этими типами мотивации, можно говорить о мотивации, ориентированной на процесс, и мотивации, ориентированной на результат. Для краткости представим различия в типах мотивации в виде табл. 2.

Таблица 2

Сравнение типов мотивации с ориентацией на процесс и с ориентацией на результат

|  |  |
| --- | --- |
| Ориентация на процесс | Ориентация на результат |
| Цель деятельности – изменение состояния субъекта  Привлекательно участие в какой-либо группе  Требуется эмпатия, эмоциональная включенность, «настрой на волну»  Группа единомышленников  Нет жесткой регламентации действий, есть свобода выбора  «Вознаграждение» – новый чувственный опыт  Основана на расширении сознания  Продолжительна по времени | Ставится определенная цель – изменить объект  Требуются конкретные навыки  Вырабатывается шаблон поведения (далее – привычка)  Необходимость обосновывается ссылкой на авторитет  Подкрепление – обещание «награды» или предостережение от возможных неприятных последствий  Основана на социальном обмене (взаимовыгодность)  Краткосрочна |

Эти два типа мотивации не являются взаимоисключающими, они могут трансформироваться один в другой. Волонтер, ориентированный на результат, воспринимает себя как направленного в своих действиях на некоторую определенную и важную цель. Чувство удовлетворения возникает у него только в том случае, когда поставленная цель достигнута. Ее достижение запускает следующий виток планирования деятельности с выдвижением новой цели. Метацелевое состояние отражает ориентированность волонтера на процесс, на исполнительный аспект деятельности. В этом случае цель воспринимается человеком как нечто вторичное или случайное по отношению к процессу. Иными словами, происходит смещение значимости с цели на процесс исполнения деятельности.

Целевая мотивация связана с умеренной активацией (по мнению М.Д. Аптера), применительно к анализу волонтерской деятельности это означает сконцентрированность на настоящем, попытку тщательно планировать свои действия. Метацелевая мотивация, по оценкам М.Д. Аптера, обычно связана с высокой активацией; для волонтера характерны спонтанность и непринужденность в поведении, минимум планирования. Эти типы мотивации определяются, главным образом, направленностью на цель или на процесс.

Таким образом, термин «мотивация» определяется специалистами как процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей. Это стимулирование необходимо для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ. Стимулами (мотивами) называются внешние, а также внутренние средства, в той или иной степени побуждающие человека в процессе труда. Мотивация тесно связана с потребностями человека. Потребности образуют иерархию, которая определяет поведение человека. Потребности высших уровней не мотивируют человека, пока не удовлетворены, по крайней мере, частично, потребности нижнего уровня. Существует ряд теорий мотивации, которые делятся на два вида: теории «содержания мотиваций», к которым относятся теория А. Маслоу (касающаяся иерархии потребностей), теории «двух факторов» Ф. Герцена, теории приобретенных потребностей Ф. Мак-Клелланда. Вторая группа - «процессуальные» теории. Мотивация также делится на внутреннюю и внешнюю.

## 1.3 Волонтерская деятельность в России

Волонтерское движение является частью общества. В общем понимании это тот взнос, который делает человек добровольно, без заработной платы, без продвижения по службе, для благосостояния и процветания сообществ и общества в целом. Основными факторами, которые обусловливают активизацию добровольничества, является заострение социальных проблем и неусовершенствована система предоставления социальной помощи впечатлительным слоям населения. Сегодня волонтеры активно работают как в государственном секторе социальной помощи, так и в многочисленных негосударственных общественных организациях.

На данный момент не существует однозначных определений волонтерства. В традиционной международной социальной политике понятие волонтерской, добровольческой деятельности, как формы жертвенного служения во имя высоких гуманистических идеалов, связывают, прежде всего, с созданием Красного Креста. Именно этой организации удалось утвердить во всем мире ценность волонтерства во имя гуманизма и милосердия, ценность не военного, а мирного добровольчества.

Развитие данного рода организаций и многих подобных инициатив на национальном и межнациональном уровнях привели мировое сообществу к пониманию всевозрастающей роли в социальном совершенствовании современного мира. Рост во всем мире интереса к добровольчеству является показателем зрелости гражданского общества.

Вовлеченность в добровольчество не имеет религиозных, расовых, возрастных и даже политических границ. Многочисленные транснациональные платформы и сети добровольческих некоммерческих организаций привлекают в свои проекты и программы свыше сотни миллионов людей ежегодно.

Слово волонтер произошло от французского volontaire, которое в свою очередь произошло от латинского voluntarius, и в дословном переводе означает доброволец, желающий.

С точки зрения законодательства Российской Федерации добровольцами являются - граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благо получателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Благотворительная организация может оплачивать расходы добровольцев, связанные с их деятельностью в этой организации (командировочные расходы, затраты на транспорт и другие). А вот наиболее распространенное определение понятие волонтер - человек, который без оплаты и принуждения со стороны, исходя из личной заинтересованности и на основе свободного выбора, выполняет работы, направленную на благо общества.

Слова «волонтер», «доброволец» и соответственно «добровольчество» и «волонтерство» являются синонимами. Для полного восприятия добровольчества и всех видов деятельности необходимо знать определенные термины и определения, закрепленные на законодательном уровне; вот некоторые из них:

Благополучатели - лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев».

Добровольческая (волонтерская) деятельность - это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (добровольцев).

Молодежное добровольчество - практическая добровольческая деятельность молодежи по предметному решению общественных проблем, осуществляемая без принуждения и оказывающая социализирующее влияние на субъект деятельности.

Добровольческие ресурсы - совокупность трудовых, временных, интеллектуальных, профессиональных, материальных и иных ресурсов, источником которых являются добровольцы.

Добровольческая организация - некоммерческая организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев и осуществляющая добровольческие программы и проекты.

Для волонтерской деятельности, как и любой другой деятельности характерно наличие задач и целей. Основными задачами волонтерской деятельности являются:

* вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;
* предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в России;
* развитие созидательной активности молодежи;
* интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

К прикладным задачам относятся:

* обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
* получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
* сохранение профессиональных навыков, знаний и компетенций после получения профессионального образования в период временного отсутствия работы, занятости;
* замещение асоциального поведения социальным;
* гуманистическое и патриотическое воспитание;
* обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;
* формирование кадрового резерва.

Принципы добровольческой деятельности

1. Добровольность

2. Участие в добровольческой деятельности, только по собственному волеизъявлению

3. Независимость

4. Единство

5. Универсальность

6. Гуманность

7. Люди выполняют миссию добра и служение другим

8. Беспристрастность

9. Нейтральность

10. Бескорыстие

11. Участие в добровольчестве не должно играть роль источника доходов

12. Социальная значимость

13. Отвечает целям и потребностям местного сообщества

14. Добросовестность

15. Доведение, взятых на себя обязательств

16. Законность. Деятельность волонтера не должна противоречить законодательству РФ.

На современном этапе волонтерству свойственны следующие инновации:

*1 инновация: «Мотивация волонтеров».* Для повсеместного внедрения «Личной книжки Волонтера», была разработана иерархическая система (ДоброВолец - ДоброВоллер - ДоброТехник) роста добровольца, которая позволяет отмечать достижения владельца «Личной книжки Волонтера», мотивировать и стимулировать его труд. Предложенная система позволит разделять волонтеров на просто добровольцев и людей, чей потенциал позволит им стать руководителями какого-либо эффективного социального проекта.

*2 инновация: «Карта социальных потребностей».* На карте региона выделяются «объекты заботы» (Дом малютки, ветеран, инвалид и т.п.), которым нужна помощь. Они отмечаются разным цветом, в зависимости от срочности и количества необходимой добровольческой помощи. Ориентируясь на эту карту добровольческие организации региона, могут эффективно координировать и «распределять» добровольческие усилия, привлекать дополнительные волонтерские ресурсы именно туда, где это необходимо.

Также, предложенная систематизация всех «объектов заботы» в регионе позволит посчитать экономическую эффективность добровольческого труда.

*3 инновация: Создание «Молодежных добровольческих центров».* Была предложена модель создания и взаимодействия Молодежных добровольческих центров с руководителями общественных организаций, в качестве поддержки органов по делам молодежи РФ. Созданные Молодежные добровольческие центры могли бы стать координаторами добровольческих усилий на территории региона, принимать заказы на оказание помощи и оперативно на них реагировать.

Изначально же волонтерами называли людей добровольно и исключительно по желанию поступавших на военную службу в некоторых европейских странах. Самое первое упоминание о волонтерах, как добровольцах-лицах безвозмездно помогающих появилось в 20-х годах 20 столетия, после Первой Мировой войны. Ярким примером - родоначальником волонтерства является Красный Крест. Во время Первой мировой войны Красный Крест прежде всего концентрировал свои усилия на помощи военнопленным, гражданским лицам и репатриации военнопленных и беженцев. Красный Крест также пытался (правда, безуспешно) заставить конфликтующие стороны отказаться от применения химического оружия. В невоенное время Красный Крест занимается сбором ресурсов для голодающих, помощью не развитым странам. В целом же волонтерство как идея социального служения почти столь же древняя, как и понятие «социум». История человечества не помнит такого общества, которому были бы чужды идеи добровольной и бескорыстной помощи. В обществе всегда находились люди, для которых способом самореализации, самосовершенствования, связи и общения с другими людьми был труд на благо того сообщества, в котором этому человеку довелось родиться и жить. Однако только в ХХ веке, на европейском континенте добровольчество стало приобретать черты всеобщего социального феномена. Труд добровольцев в XX веке стал для США и европейских стран весомым экономическим ресурсом, что подтверждают статистические данные.

История волонтерского движения в России отличается от зарубежной. В России идея волонтерства (добровольчества) уходит в далекие времена, в глубь российской истории, когда россияне, воспитанные на моральных и этических традициях православия, оказывали безвозмездную помощь нуждающимся согражданам. В Советском союзе волонтерами считались люди, которые ездили работать на целину или БАМ, но они получали за свою работу зарплату, которой государство компенсировало тяжелые условия жизни. Но во многом добровольная работа, заключающаяся в уборках урожая, работе на субботниках и пр., была связана с обязанностью и общественным принуждением. Не существовало никакого закона о добровольческом труде. Понятие, содержание и форма волонтерского труда в современной России начинает формироваться одновременно с зарождением третьего сектора экономики (90-е годы), который составляют некоммерческие, общественные и благотворительные организации. Деятельность волонтерских организаций регулируется Федеральными законами, среди которых есть закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»

Добровольческое движение в России сегодня переживает новый подъем. Все больше людей понимают необходимость личного участия в решении проблем, стоящих перед обществом и государством, и готовы безвозмездно посвятить этому свое время, использовать свои опыт и знания. По оценкам экспертов в России сегодня добровольцами являются около 4 млн. человек.

На основе анализа современной литературы были выделены распространенные виды деятельности волонтеров в России. Одним из них является помощь детям, оставшимся без попечения родителей: разовые акции по сбору новогодних подарков и одноразовых подгузников для малышей (закупки которых, к слову, не предусмотрены для домов ребенка), и длительное регулярное сопровождение воспитанников детских домов, не прекращающееся и после выпуска детей из учреждений государственного попечения, и организация анимационных программ, и помощь в лечении и обучении детей. Труд волонтеров необходим в приютах, в центрах временного содержания трудных подростков, все больше появляется благотворительных организаций, оказывающих юридическую и психологическую помощь усыновителям - самая «разрекламированная» отечественная беда многих порядочных и добрых людей не оставляет безучастными.

Не остаются без внимания волонтеров и медицинские учреждения, где традиционно не хватает младшего персонала. Помощь в уходе за больными, чтение вслух, общение, дежурство рядом с тяжело больными детьми, по разным причинам находящимся на лечении без родителей - в больнице всегда требуются внимательные и ответственные помощники. Еще один вид волонтерской деятельности - это фандрайзинг, организация некоммерческого фонда для сбора средств на лечение конкретного больного, обычно - ребенка, или для помощи пациентам, страдающим конкретным заболеванием. Если вы не в состоянии уделять время благотворительности, то, возможно, вам будет по силам частично профинансировать спасение чьей-то жизни? Зачастую фандрайзеры собирают средства на дорогую операцию по все стране, буквально по копейкам.

Экология - еще одна проблема, обсуждение которой не смолкает на телеэкранах и не сходит со страниц газет. Если природные красоты не оставляют вас равнодушным, и вам бы хотелось, что бы ваши дети и внуки любовались нетронутыми природными уголками - вы можете присоединиться к любой экологической добровольческой организации. Самая знаменитая и, наверно, самая одиозная из них - это интернациональный «Гринпис», однако если его масштабные проекты не привлекают вас, то в любом городе найдется группа добровольцев, заботящихся о ближайшем парке, пляже или лесном массиве. Уборка мусора, патрулирование в пожароопасный период, посадка деревьев - простые, но необходимые действия, без которых любой мегаполис начнет задыхаться уже через пару лет.

Если в ближайший парк вы попадаете раз в пять лет, а красоты природы собираетесь обозревать из окна собственной квартиры, то поучаствуйте в работе ТОСа - территориального общественного самоуправления. Конечно, разбить клумбу под окном вы можете и самостоятельно, но если вам не хочется, что бы уже завтра на ней был припаркован соседский автомобиль - лучше действовать организованно. ТОС может принимать довольно серьезные решения, касающиеся благоустройства микрорайона - организовать сквер, детскую площадку или площадку для выгула собак, а главное, как юридическое лицо, претендовать на гранты и иную материальную поддержку от местной администрации.

Волонтерство в области культуры сегодня еще мало распространено у нас в стране. Однако у этого направления очень широкие перспективы. Это и помощь при реставрации архитектурных памятников, и работа по пополнению экспозиционного фонда, и организация экскурсий, и работа с туристическими группами - последнее особенно востребовано в дни проведения крупных культурных и спортивных праздников.

Наиболее актуальные для молодежи формы и направления волонтерской деятельности:

1) Работа с социально незащищенными группами населения

Добровольцы, выбравшие для себя это направление деятельности, отдают свое свободное время, оказывают помощь и поддержку пожилым людям, находящимся в доме для престарелых, сиротам в домах ребенка и детских домах.

2) Психолого-педагогическое сопровождение детей и подростков

В рамках данного направления осуществляются: репетиторство, проведение праздников, организация досуга и др.

3) Служба в больницах

В этом направление волонтер позволяет реализовать целостный подход к пациенту, дает им шанс ощутить свою жизнь полноценной.

4) Профилактика здорового и безопасного образа жизни.

В рамках этой реализации этой деятельности проводятся целенаправленные обучающие семинары, тренинги, антинаркотические акции. Также существует такая форма работы, как телефон «Доверия» - оказание консультации.

5) Работа, направленная на восстановление и сохранение памятников культуры и природы

Участие в такого рода деятельности не только позволяет оказать посильную помощь, но и познакомится и приобщиться культурному наследию.

6) Помощь животным и защита окружающей среды

Предполагает участие в различного рода акциях по привлечению общественности к данной проблеме.

7) Досуговая и творческая деятельность

Молодые люди, выбравшие для себя это направление имеют возможность приобщения к миру искусства. В данном направление волонтеры реализуются в конкретных проектах (проведение всевозможных мероприятий), а так же занимаются рекламой / пропагандой.

8) Интернет-добровольчество

В данной деятельности волонтеры создают и обеспечивают доступ к различным интернет - ресурсам и совместно изменяют его и дополняют; ярким примером является интернет энциклопедия Википедия.

В настоящее время существует множество добровольческих движений, объединений и организаций. Все это стало возможным после создания и закрепления нормативной базы. Нормативной правовой базой, на которой основана деятельность добровольческих объединений и организаций в Российской Федерации, являются следующие документы:

* Всеобщая декларация прав человека (1948 г.);
* Конвенция о правах ребенка (1989 г.);
* Всеобщая Декларация Добровольцев, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год добровольцев) при поддержке Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE);
* Конституция Российской Федерации (ч. 4 и 5 ст. 13, ч. 2 ст. 19, ст. 30);
* Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117): Статья 117. Общественные и религиозные организации (объединения).

Общественными и религиозными организациями (объединениями) признаются добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей.

Общественные и религиозные организации являются некоммерческими организациями. Они вправе осуществлять предпринимательскую деятельность лишь для достижения целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям.

Участники (члены) общественных и религиозных организаций не сохраняют прав на переданное ими этим организациям в собственность имущество, в том числе на членские взносы. Они не отвечают по обязательствам общественных и религиозных организаций, в которых участвуют в качестве их членов, а указанные организации не отвечают по обязательствам своих членов.

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

Особенности правового положения общественных и религиозных организаций как участников отношений, регулируемых настоящим Кодексом, определяются законом.

* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. №1054-р;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Федеральный закон от 28 июня 1995 г. №98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»: Статья Государственная поддержка проектов (программ) молодежных и детских объединений.

Меры государственной поддержки молодежных и детских объединений предусматриваются в разделах (подпрограммах) федеральных программ в области государственной молодежной политики и защиты детства.

Решение о государственной поддержке проектов (программ) молодежных и детских объединений принимается федеральным органом исполнительной власти по реализации государственной молодежной политики по результатам конкурса указанных проектов (программ).

Конкурсный проект (программа) молодежного или детского объединения должен отражать цель, основные задачи, содержание и план реализации данного проекта (программы), финансовые, материальные, кадровые ресурсы и организационные возможности этого объединения по реализации проекта (программы).

* Федеральный закон от 11 августа 1995 г. №135-ФЗ» О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

На ряду с волонтерской деятельностью выделяют и благотворительную деятельность. Благотворительность - оказание безвозмездной (или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается. Основной чертой благотворительности является свободный и непринужденный выбор формы, времени и места, а также содержания помощи. Самым эффективным способом функционирования благотворительности является создание фондов различного уровня, как международных, так и региональных. В России широко распространены всероссийские фонды, вот некоторые из них:

* «Союз благотворительных организаций России»;
* «Милосердие» - благотворительный фонд;
* «Подари жизнь» - благотворительный фонд;
* «Форум доноров» - союз благотворительных фондов и др.

Все они направлены совершенно на различные сферы и имеют различные способы достижения своих целей.

В настоящее время потребность в людском труде, а в особенности в безвозмездном добровольном труде крайне велика, мало того добровольчество в развитых странах является показателем развития демократии и развития общества в целом. В развитых европейских странах каждый четвертый гражданин задействован в той или иной волонтерской программе. И эта работа не просто приносит человеку моральное удовлетворение, но также почет и уважение сограждан, новые знания и опыт, и, наконец, многочисленные государственные льготы. В общем для того, что бы стать волонтером, недостаточно одного желания, необходимо выбрать направление, найти организацию. Возможно, составить с добровольцем заключается контракт на выполнение определенного рода работ. В нем, в частности, предусматривается и защита прав волонтера, например определенный период, который волонтер обязан посвятить отдыху, даже если у него есть желание продолжать заниматься благотворительной деятельностью. В России стране хорошо развита законодательная база и поддержка добровольчества в различного рода правовых актах:

* Всеобщая декларация прав человека;
* Всеобщая Декларация Добровольцев;
* Федеральный «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений».

Волонтерское движение Красноярского края представлено различными организациями. Одной из таких организаций является Красноярский волонтерный центр «Доброе дело». В «Доброе дело» сегодня может обратиться каждый нуждающийся в помощи человек. Те же пенсионеры могут подать заявку, позвонив в молодежный центр по телефону: 8 (391) 211-95-01. А дальше найдутся волонтеры, которые откликнутся и помогут. Адрес центра: Красноярск, улица Ады Лебедевой, 149.

Вот уже 12 лет они оказывают помощь нуждающимся в ней красноярцам. Причем по разным направлениям. На базе учреждения функционируют 4 отделения:1.Ювенальная служба;2.Добровольческий отдел;

3.Событийный отдел;4. Отдел социального проектирования.

Волонтеры помогают, например, в проведении спартакиады ветеранов, фестиваля музыки, творчества и дизайна, сами активно участвуют в квесте «Узнай свой город». Встречали гостей Красноярского экономического форума, были на Олимпиаде в Сочи, готовятся к красноярской Универсиаде.

Ювенальная служба занимается подростками, оказавшимися в сложной жизненной ситуации или социально опасном положении. Неплохой эффект в этом направлении дают такие проекты, как «Служба наставников», «Школа проб», «Мы вместе».

Волонтеры, как современные тимуровцы, приходят на помощь пенсионерам, людям с ограниченными возможностями - всем, кто самостоятельно не может, к примеру, наколоть дров, убрать снег, помыть окна. Проводятся мероприятия для детей и взрослых с ограниченными возможностями здоровья. Названия подобных акций говорят сами за себя: «Клоун в белом», «Горизонталь сердец», «Рука помощи», «Будь в ритме», «Добрая палатка» и так далее. Например, очень популярен сегодня проект «Клоун в белом», волонтеры в образе веселых клоунов надевают больничные халаты и отправляются к детям, находящимся в больницах, реабилитационных центрах, чтобы те среди серых стен увидели что-то яркое, светлое, доброе. Также очень интересна игра «Будь в ритме»: волонтеры становимся фитнес-наставниками для пожилых людей, учим их танцевать, делать физические

Само «Доброе дело» выросло из обычного молодежного центра Железнодорожного района. В августе же 2014-го центр получил собственный статус - муниципального молодежного автономного учреждения, что само по себе открывает и новые горизонты.

К примеру, летом в Красноярске появится масштабная «Арт-набережная», в ее программе будут различные мастер-классы. Этот проект был начат год назад, красноярцам он понравился, а потому его решено продолжить, сделать еще интереснее.

На базе «Доброго дела» действует координационный совет, который контролирует деятельность всего волонтерского движения в Красноярске. Такая координация необходима, потому что в краевом центре существуют уже более 80 волонтерских организаций, и у каждой - свое направление. Есть экологи, поисковики, спортсмены и так далее. Но в главном они едины, потому что хотят сделать мир вокруг себя лучше и добрее.

Волонтерский центр «Доброе дело» проводили набор волонтеров на 12 Красноярский экономический форум, который проходил 25-28 февраля. Для того чтобы стать волонтером КЭФ, необходимо было заполнить заявку в волонтерском центре «Доброе дело» (г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 149) или ее электронный вариант в группе центра в социальных сетях. С каждым претендентом проводилось собеседование, по результатам которого руководители службы волонтерского сопровождения КЭФ-2015 определяли категорию волонтера и направление его работы.

Уже 25 января начала+ свою работу школа волонтерского сопровождения. Занятия проводятся по будням в вечернее время. Программа школы традиционно направлена на развитие личностных и профессиональных компетенций. Так, в рамках школы проводятся семинары и тренинги на коммуникабельность, стрессоустойчивость, командообразование, тайм-менеджмент. Также ребята занимаются по этике и этикету делового общения, по работе с протоколом, оказанию первой медицинской помощи, охране труда и технике безопасности.

Отбор молодежи проходит по установленным критериям, предпочтение отдается коммуникабельным, ответственным ребятам со знанием иностранных языков. Отметим, что стать волонтером КЭФ могут молодые люди со всего Красноярского края.

# Выводы по 1 Главе:

Молодежь – главная движущая сила развития нашей страны и общества, поэтому вопрос эмоционально-психологического состояния студенчества должен стать предметом расширенного социального изучения для дальнейшей разработки существенных мер и эффективных методов по решению проблем мотивирования молодежи к волонтерской деятельности.

В современном мире волонтерство является важным компонентом успешного социального развития, способным оказать содействие в решении актуальных социально-экономических проблем государства и повысить качество жизни людей. Волонтерское движение в России часто рассматривается как один из методов культурно-воспитательной работы с учащейся молодежью. Волонтерские проекты очень разнообразны и могут включать в себя различные виды деятельности.

Разнообразие мотивов добровольческой деятельности нами условно разделено на компенсаторные мотивы, мотивы выгоды, мотивы личностного роста, идеалистичные и мотивы расширения социальных контактов.

К компенсаторным мотивам относим решение собственных проблем, ожидание ответной помощи, улучшение собственного самочувствия, преодоление чувства одиночества.

Идеалистические мотивы включают в себя: желание способствовать изменениям в обществе, быть социально полезным, помогать нуждающимся, ответить за добро добром, бороться с определенной проблемой, улучшить благополучие другой личности, а также моральный долг и сочувствие.

Мотивы выгоды представлены такими потребностями, как: получение полезных связей, проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, умений и навыков, расширение опыта, общественное признание.

Мотивы личностного роста — это желание самореализации, самосовершенствования, развития самосознания.

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

Наконец, к мотивам расширения социальных контактов относим потребность в контакте с другими людьми, желание просто общаться, интересное времяпрепровождение, мотив аффилиации.

Можно заключить, что волонтерская деятельность, как и другие виды деятельности, детерминирована не одним, а несколькими мотивами. Причем эти мотивы неоднозначны и разноплановы, в связи с чем возникает вопрос о полном их соответствии добровольческой деятельности. Таким образом, необходимо выделить особенности мотивов волонтерской деятельности.

# Глава 2 Изучение особенностей мотивации молодежи на примере Красноярского волонтерского центра «Доброе дело»

## 2.1 Исследование особенностей мотивации волонтеров Красноярского волонтерского центра «Доброе дело»

Наше исследование заключается в выявлении мотивационной составляющей деятельности волонтеров. Для этого мы провели анкетирование и интервью, в которых принимали участие 18 волонтеров центра из 4 отделов.

Цель исследования: Выявление мнений о мотивации добровольцев в волонтерском центре «Доброе дело».

Исследование проводилось на базе ММАУ Красноярский волонтерский центр «Доброе дело».

Объект исследования: волонтеры Красноярского волонтерского центра «Доброе дело».

Предмет исследования: Мотивация волонтеров Красноярского волонтерского центра «Доброе дело».

Интерпретация понятий:

Мотивация - это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей. Мотивация необходима для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ.

Самомотивация - процесс внутреннего самостимулирования человека к действию.

Волонтеры (от англ. volunteer - доброволец) - это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Они могут действовать либо неформально, работать бесплатно как в государственных, так и частных организациях медицинской, образовательной сферы или социального обеспечения, либо являться членами добровольческих организаций.

Альтруизм - «от французского «другой» - бескорыстная забота о благе других и готовность жертвовать для других своими личными интересами (противоположность эгоизму).

Субкультура - система ценностей, установок, способов поведения и жизненных стилей, которая присуща более мелкой социальной общности, пространственно и социально в большей или меньшей степени обособленной. Субкультурные атрибуты, ритуалы как устойчивые образцы поведения, а также ценности, как правило, отличаются от таковых в господствующей культуре, хотя с ними и связаны.

Первой частью практической работы стало выявление мнения об уровни мотивации волонтеров с помощью опросного метода – анкетирования.

Обоснование методов исследования:

Первым методом исследования являлось анкетирование. Инструментом для данного метода являлся опросный лист (Приложение 1).

Данный метод исследования был выбран по причинам того, что:

* интервьюер общается с респондентом опосредованно. Респондент, от которого следует получить информацию, остается с анкетой наедине, что дает ему возможность непринужденно, самостоятельно и правдиво ответить на вопросы;
* ответы, полученные в результате анализа анкет, являются индивидуальным мнением респондентов, на которые не влияют ни личность интервьюера, ни его взгляды;
* с помощью анкетирования можно собрать информацию за более короткий срок, ведь опросить быстро большое число людей не под силу ни одному интервьюеру.

Была проведена качественная оценка испытуемых по возрасту и сроку участия в волонтерской деятельности. Исследование показало следующие результаты:

Возраст испытуемых составил до 18 лет – 33% (6 человек); от 18 до 20 лет - 50% (9 человек); от 21 года и старше - 17% (3 человека).

Рис. 1. Возрастная категория интервьюированных в центре «Доброе дело» г. Красноярск

Свою деятельность в центре осуществляют менее 2 месяцев - 6% (1 человек), от 2 до 6 месяцев- 22% (4 человека), от 6 месяцев до года- 33% (6 человек), свыше года 22%(4 человека), свыше 2 лет- 17% (3 человека).

Рис. 2. Продолжительность работы интервьюированных в центре «Доброе дело» г. Красноярск

Анализ результатов анкетирования показывает, что в волонтерском движении свою деятельность осуществляют, в большинстве случаев, девушки. Волонтерами чаще становятся молодежь. Свою деятельность в центре они могут осуществлять от 2 месяцев до 3 лет. Одни могут прийти пару раз и уже больше никогда не появиться. Другие работают от 2 месяцев до 3 лет и, как правило, получив то, что хотели, уходят, так как у них появляются другие интересы, проблемы и новые перспективы.

Рассмотрим результаты проведенного анкетирования. Из причин, привлекающих, к волонтерской деятельности были выделены: желание быть в компании - 6% (1 человек), хорошо проводить время - 22% (4 человека), оказывать помощь нуждающимся - 33% (5 человек), возможность получения новых знаний - 22% (3 человека), желание быть нужным - 12% (2 человека), возможность внести свой вклад в жизнь города - 6% (1 человек), возможность самосовершенствования - 6% (1 человек), дополнительные возможности при поступлении в Вуз - 6% (1 человек).

Рис. 3. Причины вовлечения в волонтерскую деятельность

Основной причиной вовлечения в волонтерскую деятельность анкетируемых в центре «Доброе дело» г. Красноярск стало желание оказывать помощь нуждающимся, на втором месте желание хорошо проводить время в контексте общения, командной работы, 3 человека ответили, что для них волонтерство это возможность для получения новых знаний и умений.

Изучение причин, побуждающих к волонтерской деятельности дало следующие результаты: желание быть социально полезными - 55% (10 человек); способствовать изменениям в обществе - 78% (14 человек); возможность реализовать собственную инициативу-100% (18 человек); найти единомышленников - 44% (8 человек); почувствовать и оценить себя как личность - 44% (8 человек); добрыми делами ответить на помощь, оказанную им в прошлом - 22% (4 человека); интересно провести досуг - 100% (18 человек); решить собственные проблемы - 33% (6 человек).

Рис. 4. Причины побуждающие к волонтерской деятельности

Так из наиболее важных причин побуждающих к волонтерской деятельности анкетируемых центра «Доброе дело» г. Красноярск можно выделить: возможность реализовать собственную инициативу – 100% опрошенных респондентов, а так же интересно провести время – ответили 100% испытуемых. На втором месте по значимости причин стоит выделить желание быть социально полезным и способствовать изменению в обществе.

На вопрос о том, «что лично вам дает волонтерство» опрошенные ответили: возможность реализовать себя и свои идеи - 33% (6 человек), хорошо и с пользой проводить время - 22% (4 человека), возможность получить новые знания 17% (3 человека), по 6% (1 человек) возможность проводить время с интересными людьми, из любопытства, плюсы при поступлении, внести свой вклад в жизнь города, возможность чувствовать свою значимость.

Подавляющее большинство наших респондентов 66% (12 человек) отметили, что во время своей деятельности им иногда приходится сталкиваться с различными проблемами, 17%(3 человека) часто сталкиваются с проблемами;17 %(3 человека) респондентов сталкиваются с проблемами в работе редко.

Рис. 5. Отношение к возникающим проблемам в волонтерской деятельности

Судя по анализу ответов о возникновении проблем в волонтерской деятельности можно сказать, что большинство опрошенных все же выявили проблемы в своей деятельности, но в то же время 100% респондентов ответили что эти проблемы им помогают решить специалисты центра «Доброе дело».

На вопрос планируют, ли волонтеры продолжать свою деятельность в центре подавляющее большинство 67% (12 человек) ответили да; 11% (2 человека) планируют продолжать свою деятельность и дальше; 22%(4 человека) еще не определились со своими планами.

На вопрос, «Какие проекты центра кажутся наиболее интересными» респонденты чаще выделяли такие проекты, как: «Летняя площадка» (Школа проб) - 12% (2 человека); «Горизонталь сердец» - 6%(1 человек); помощь пострадавшим в Хакассии - 6% (1 человек); «Клуб наставников» - 12% (2 человека); «Эстафета добра» - 17% (3 человека); Акция «Добрая палатка» - 12% (2 человека); «Помоги пойти учиться» - 6% (1 человек); Проект «Больничная клоунада» - 17% (3 человека); КЭФ - 6% (1 человек); «Универсиада 2020» - 6% (1 человек).

Рис. 6. Приоритетные направления по проектам центра «Доброе дело»

Важным в волонтерской деятельности было выявлено: помощь нуждающимся - 39% (7 человек); получение опыта работы или использование в работе уже приобретенных навыков - 50% (9 человек); чем-то занять себя - 28% (5 человек); внести какое-либо изменение в свою жизнь - 61% (11 человек); расширить круг знакомств, найти друзей по интересам - 94% (17 человек); возможность проводить время весело со своими сверстниками - 100% (18 человек); использовать какие-либо материальные блага (бесплатные билеты, свободный вход на мероприятия) - 39% (7 человек); осознать свое значения для общества, принимать участие в жизни города - 50% (9 человек); обретение чувства уверенности в себе - 94%(17 человек); получение признания других - 55% (10 человек).

Основной причиной работы в качестве волонтера:

1. «Идея», благородная идея, отражающая важность и принципы деятельности. Внутренняя психологическая потребность быть нужным. Волонтерское движение позволяет реализовать эту потребность, ощутить свою полезность, возможность самореализоваться, получить удовлетворение от работы и результатов собственной деятельности.

2. Потребность в общении. Если подбирается хорошая, веселая компания и в ней интересно и комфортно, то хочется быть рядом. Расширяется круг общения. Именно это часто становится основной причиной работы в качестве волонтера.

3. Карьера, авторитет и самореализация. Возможность улучшить свое социальное положение в карьерной или межличностной сфере. Будучи волонтером, можно установить новые связи, научиться новому и за счет этого приобрести уважение и вес в обществе. Зачастую именно в волонтерском движении проявляются некоторые способности, например, руководящие или организаторские.

4. Творческие возможности. Можно проявить себя в различных видах деятельности вне зависимости от возраста или от уже имеющейся профессии - журналистика, преподавание, менеджмент, выступления, написание сценариев, дизайн.

5. Досуг. Время можно тратить с пользой не только для себя, но и для общества.

6. Ресурсные возможности. Работая волонтерами, люди становятся обладателями сопутствующих благ - поездок, бесплатных проходных билетов, новых связей, Интернет-ресурсов и т.п.

Зачастую у добровольцев возникают проблемы в ходе деятельности, они теряют интерес и уходят из центра. Но есть и те, кто заинтересован в своей деятельности настолько, что планируют продолжать свою деятельность в центре и далее, но уже в роли специалистов.

Доброволец работает не ради денег, но, тем не менее, он все равно что-то получает. Это моральное удовлетворение, уважение или возможность самореализации. Молодежь, состоящая в волонтерских организациях, набирается опыта для будущей работы, реализует творческий потенциал и лидерские качества, удовлетворяет амбиции. Всех волонтеров объединяет идея. У человека появляется гордость, самоуважение, удовлетворение от работы, результатов своей деятельности.

Часто у людей возникает психологическая потребность в общении. Человеку важно знать, что он кому-то нужен, что его деятельность оказывает реальную помощь.

Второй частью практической работы стало выявление мнения об уровни мотивации волонтеров с помощью бланк-интервью.

*Обоснование методов исследования:*

Методом исследования являлось структурированное интервью. Инструментом для данного метода являлся бланк-интервью. В процессе интервью предполагалось прояснить следующие тематические блоки:

а) выявление причин прихода людей в Волонтерский центр «Доброе дело» для работы на добровольной основе;

б) выявление положительных и отрицательных сторон в занятии волонтерской деятельности;

в) выявление мотивов подталкивающих к занятию добровольческой деятельностью;

г) выявление о том, как волонтерская деятельность отражается на жизни волонтеров;

д) выявление личных качеств, которыми должен обладать волонтер;

е) выявление трудностей, с которыми приходится сталкиваться волонтерам во время работы и способы, которыми специалисты помогают решить возникнувшие проблемы;

ж) выявление проектов, которые считаются волонтерами наиболее интересными.

Для прояснения данных тематических блоков, было проведено восемнадцать интервью с таким же количеством респондентов. Интервью проводились в период с 13.04.2015 года по 20.04.2015 года. Средняя продолжительность одного интервью составила 15 минут. Для проведения исследования (интервью) были составлены бланк-интервью.

Интервьюирование показало следующие результаты:

1. Выявление причин прихода людей в Волонтерский центр «Доброе дело» для работы на добровольной основе.

В ходе исследования было выявлено следующее: Опрашиваемые респонденты (которыми являлись волонтеры Центра) пришли в волонтерскую деятельность по следующим причинам: желание помогать другим, желание делиться своими знаниями и умениями с другими. Из интервью с волонтером: «Меня привлекает то, что я могу совершить добрый поступок, помочь тому, кто в этом нуждается, это придает мне сил (ин-вью № 1)».

Так же, одними из основных причин, по которым волонтеры центра «Доброе дело» пришли работать добровольцами является получение дополнительных знаний, умений и навыков, а также «расширение круга знакомых»: «Причин множество: узнать что-то новое, новую информацию, новых людей, новые места, показать свои творческие, умственные способности (ин-вью № 8)».

Также можно привести следующую цитату: «Мне нравится общаться с ребятами, которые ходят сюда, я чувствую радость от осознания того, что помогаю им, и они смогут поступить в высшие учебные заведения и вообще стать хорошими людьми (ин-вью № 4)».

Как видно из данных цитат интервью, немало волонтеров работают в Кризисном центре вследствие желания получения дополнительных знаний. Это объясняется, в первую очередь тем, что большое количество волонтеров получают, параллельно работе в Центре, образование в различных ВУЗах.

Среди причин, названных респондентами, также оказались желание изменить мир, внести свой вклад в жизнь города, также были и те кто признался что пришел в центр просто за компанию. У большинства волонтеров-респондентов главной причиной вступления в добровольческие ряды явилось стремление завести новых знакомых, новые связи, как среди работающих в Центре специалистов, так и среди самих волонтеров.

Из интервью № 6 с респондентом-волонтером: «Хотелось, конечно, завести себе новых знакомых, я вообще считаю, что данные мероприятия полезны для тебя самого... Да, наверно, первопричиной было именно стремление получить новые знакомства» (ин-вью №6).

Также можно привести слова опрашиваемого специалиста: «У многих из наших волонтеров преобладают мотивы завести себе новых знакомых, связей для дальнейшей деятельности, жизни. Очень многие идут работать в ту или иную организацию для того, чтобы познакомиться с новыми людьми, обрести новый круг друзей» (ин-вью № 4).

«Я бы отметила такой фактор, как новые знакомства. Это тоже может являться одним из основных мотивов вступления в волонтеры... Человек начинает работать на добровольной основе, и одной из причин того, что он вступает в волонтерские ряды, является его желание завести как можно больше полезных знакомств. Это вполне нормально, очень многие люди поступают именно так, самое главное, чтобы они полноценно помогали клиентам» (ин-вью № 2).

Также можно привести цитату из интервью с волонтером-консультантом Волонтерского центра (ин-вью № 10): «Это также было желание узнать новых людей, может быть, завести новых друзей, знакомых. Ведь, здесь, в любом случае работаешь в коллективе, и поэтому знакомишься со многими людьми» (ин-вью № 10). Таким образом, можно увидеть, что одной из распространенных причин вступления в добровольчество, является также желание завести новых знакомых.

Проведя общую оценку ответов о причине участия в волонтерском движении по данным проведенного интервью можно сделать следующий вывод: 100% интервьюированных ответили, что основной причиной прихода в Центр «Доброе дело» явилось желание помочь другим и общение. 67% опрошенных считают что волонтерство это хорошая возможность получения дополнительных знаний, 65% видят основной причиной прихода в Центр желание внести свой вклад в жизнь общества. Графически результат представлен на рис. 7.

Рис. 7 Анализ интервью волонтеров Центра «Доброе дело» г. Красноярск

Далее проведен анализ ответов о положительных и отрицательных моментах волонтерской деятельности. Так 100% интервьюированных ответили, что положительная особенность волонтерской деятельности заключена в расширении рамок общения: «Считаю основным положительным моментом факт того что могу общаться не только со своими сверстниками, но с другими людьми разного поколения, получая от них определенный опыт, знания и умения» (ин-вью № 2), «Люблю общаться и волонтерство дает мне эту возможность» (ин-вью № 8), «Как только я стал волонтером, круг моих знакомых и друзей расширился…для меня это положительный факт волонтерской деятельности» (ин-вью № 10).

90% опрошенных, отметили, как положительный факт участия в волонтерской деятельности возможность быть полезным. В данном случае стоит отметить, что была выявлена потребность молодежи в значимости для окружающих. «Помогая другим, я чувствую, что я нужен…люди нуждаются в моей помощи» (ин-вью № 4).

Рис. 8. Вопрос о положительных моментах волонтерской деятельности

На вопрос об отрицательных моментах деятельности волонтеров и добровольческой службы в целом многие опрошенные сводились к мнению что в настоящее время не достаточно предоставлено информации о сути волонтерского движения, нет четкой регламентации деятельности волонтера. Каждый Центр или Объединение создает собственные Программы и Положения о деятельности. Так один из опрошенных об уточнении по вопросу регламентации волонтерского движения и рассмотрения законопроекта «О волонтерстве» ответил «На мой взгляд, принятие закона на федеральном уровне позволит установить единые принципы и стандарты организации и осуществления волонтерства для всех российских регионов и муниципальных образований. Хочется верить, что со временем, волонтерское движение в России расширится еще больше, окрепнет и поможет решить многие проблемы, такие как реформа здравоохранения, рост гражданской активности, политической и правовой культуры населения» (ин-вью № 10).

Второй наиболее важной отрицательной стороной волонтерского движения является отсутствие достаточного количества времени для участия во всех мероприятиях Центра и других добровольческих акциях г. Красноярск. В основной своей массе волонтеры это студенты ВУЗов и СУЗов г. Красноярск, чье время строго поделено на сам процесс обучения, которому отдана большая часть и свободное время, которое можно как раз потратить на волонтерство. «Процесс обучения занимает у меня большую часть времени» (ин-вью № 2), «Во время сессии я с трудом могу найти свободное время для работы в Центре» (ин-вью № 7).

Рис. 9. Отрицательные моменты волонтерской деятельности

К вопросу о выявлении того, как волонтерская деятельность отражается на жизни волонтеров опрошенные ответили достаточно разнопланово. 100% ответов были о том, что волонтерство поднимает их социально-культурную составляющую жизненной мотивации выше уровня потребления благ: «Принимая участие в волонтерском движении я саморазвиваюсь» (ин-втю № 12). Так же участие в добровольческом движении, по мнению интервьюированных, позволяет планировать свое время (70%): «С началом участия в волонтерстве Центра «Доброе дело» я научилась рационально использовать свободное время». 50% опрошенных научились находить контакты не только со сверстниками, но с людьми более старшего поколения: «Во мне пропала скованность во время беседы, теперь я могу общаться со всеми равнозначно» (ин-вью № 16). 10% волонтеров Центра «Доброе дело» считают, что участие в данном движении помогает им в учебе: «В университете все знают что я занимаюсь волонтерством, что дает мне ряд преимуществ, как в учебном процессе, так и в получении, например бесплатной путевки в санаторий как активный участник студенческой жизни» (ин-вью № 7). На рис. 10 графически отображена схема влияния волонтерства на жизнь волонтера.

Рис. 10. Влияние участия в волонтерском движении

Таким образом, проведя данное интервью с целью выявления мнения об уровни мотивации волонтеров можно сказать, что мотивация к волонтерской деятельности представлена в виде самомотивации, т.е. молодежь сама выбирает для себя необходимые факторы влияния работы в Центре.

Далее проведем анализ ценностного ориентирования волонтеров Центра «Доброе дело» г. Красноярск.

Еще одно направление в нашем исследовании мотивации волонтерской деятельности касалось выявления иерархии мотивов. Для этого была использована методика М. Рокича «Ценностные ориентации» (Приложение 3).

Для этого были опрошены две группы, численность каждой из которых составила 18 человек. В первую группу вошли волонтеры Центра «Доброе дело» г. Красноярск, во вторую группу вошли студенты старших курсов КГПУ им. В.П. Астафьева не участвующих в какой либо общественной деятельности.

В системе терминальных ценностей волонтеров наиболее высокий ранг значимости имеют здоровье, наличие хороших и верных друзей и активная деятельная жизнь, уверенность в себе. Такие ценности, как красота природы и искусства, интересная работа, а также счастье других, занимают в их иерархии последние места (рис. 9).

Рис. 9. Групповая иерархия терминальных ценностей

Групповая иерархия терминальных ценностей студентов старших курсов КГПУ им. В.П. Астафьева (рис. 9) характеризовалась большей значимостью конкретных жизненных ценностей - интересной работы, здоровья, материально обеспеченной жизни, дружбы; незначимыми оказались ценности развития и продуктивной жизни, познания и творчества, поставленного ими на последнее место.

Групповая иерархия инструментальных ценностей (т.е. ценностей-средств) волонтеров Центра «Доброе дело» г. Красноярск характеризуется большей ориентацией на ценности внутренние качества личности, воспитанность, жизнерадостность, ответственность и честность при низкой значимости таких ценностей, как непримиримость с недостатками в себе и других, высокие запросы (рис. 10).

Рис. 10. Групповая иерархия инструментальных ценностей

Групповая иерархия инструментальных ценностей (т.е. ценностей-средств) студентов КГПУ им. В.П. Астафьева (рис. 10) характеризуется большей ориентацией на ценности: честность, воспитанность, ответственность. При низкой значимости таких ценностей, как терпимость, эффективность в делах, высокие запросы.

Анализ ценностей, наиболее предпочитаемых респондентами двух групп (волонтеров и студентов), показывает, что можно выделить блок повторяющихся, неизменных ценностей как терминальных так и инструментальных. Терминальные, это такие как: Здоровье (физическое и психическое), наличие хороших и верных друзей, общественное признание (рис. 9,10). Данные ценности можно отнести к базовым ценностям этой возрастной выборки.

Таблица 1

Анализ результатов терминальных ценностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Список предложенных  жизненных ценностей | Коэффициент значимости/ранг | |
| Терминальные | для волонтеров Центра «Доброе дело» г. Красноярск | для студентов КГПУ им.В.П. Астафьева |
| активная деятельная жизнь | 0,63/6 | 0,58/9 |
| жизненная мудрость | 0,51/11 | 0,81/3 |
| здоровье | 0,87/1 | 0,90/1 |
| интересная работа; | 0,50/12 | 0,71/4 |
| красота природы и искусства | 0,52/10 | 0,50/12 |
| любовь | 0,75/4 | 0,61/7 |
| материально обеспеченная жизнь | 0,56/8 | 0,65/6 |
| наличие хороших и верных друзей; | 0,78/2 | 0,89/2 |
| общественное признание | 0,74/5 | 0,60/8 |
| свобода | 0,63/7 | 0,66/5 |
| счастье других | 0,54/9 | 0,57/10 |
| уверенность в себе | 0,76/3 | 0,56/11 |

Таблица 2

Анализ результатов инструментальных ценностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Список предложенных  жизненных ценностей | Коэффициент значимости/ранг | |
| Инструментальные | для волонтеров Центра «Доброе дело»  г. Красноярск | для студентов КГПУ им.В.П. Астафьева |
| воспитанность | 0,88/1 | 0,66/5 |
| жизнерадостность | 0,77/2 | 0,60/8 |
| ответственность | 0,76/3 | 0,65/6 |
| честность | 0,75/4 | 0,72/2 |
| образованность | 0,74/5 | 0,61/7 |
| аккуратность | 0,63/7 | 0,58/9 |
| широта взглядов | 0,56/8 | 0,57/10 |
| чуткость | 0,54/9 | 0,11/15 |
| терпимость | 0,52/10 | 0,24/14 |
| высокие запросы | 0,51/11 | 0,36/11 |
| непримиримость к недостаткам в себе и других | 0,50/12 | 0,61/12 |
| твердая воля | 0,63/6 | 0,90/1 |
| независимость | 0,45/13 | 0,81/3 |
| самоконтроль | 0,42/14 | 0,69/4 |
| эффективность в делах | 0,38/15 | 0,32/13 |

При более детальном рассмотрении можно выделить ряд особенностей. Так, для студентов КГПУ им. В.П. Астафьева выше значение «самостоятельности», «независимости», «множества друзей», «финансовой независимости». Для волонтеров Центра «Доброе дело» г. Красноярска более значимы такие ценности как «доброта», «честность», «порядочность», «любовь к ближнему», «уважение к старшим», «приобщение к ценностям духовной культуры».

Рис. 11. Иерархия терминальных ценностей

Рис. 12. Иерархия инструментальных ценностей

Таким образом, выделенные нами ценностные ориентации различны с типами ценностных предпочтений, доминирующих в общественном сознании как волонтеров, так и студентов не участвующих в общественной деятельности. Данные личностные типы также явно различаются между собой ориентацией на ценности адаптации, социализации и индивидуализации.

Из проведенного нами исследования, мы сделали следующий вывод: для студентов КГПУ им. В.П. Астафьева наиболее важными являются ценности социальной успешности, а для волонтеров Центра «Доброе дело» г. Красноярска – ценности социального взаимодействия. Таким образом, определенная иерархия личных мотивов выступает условием (благоприятным фактором) для вовлечения молодежи в общественно значимую волонтерскую деятельность.

В качестве ведущей мотивации добровольческой деятельности нами была выявлена солидарность и ответственность за проблемы в обществе.

Исследования мотивации волонтеров Красноярского Центра «Доброе дело», проведенные в данной выпускной работе, показывают, что в основе возрождении феномена современного российского добровольчества и среди главных мотивов, побуждающих к добровольческой деятельности, выступают следующие:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;

- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;

- стремление быть социально полезными другим людям;

- неравнодушное отношение к происходящему вокруг;

- желание реализовать себя и свои инициативы;

- решить проблемы других людей и собственные проблемы.

Часто в качестве мотива добровольческой деятельности выступает потребность в контактах с другими людьми и преодоление чувства одиночества. Добровольчество отвечает естественной потребности быть членом группы, ценностям и целям которой доброволец может полностью соответствовать.

Также очень сильны мотивы, связанные с получением новых навыков, рекомендаций для приема на оплачиваемую работу. Часто эти мотивы появляются в связи с тем, что работодатели склонны принимать на работу людей уже имеющих какой-то трудовой опыт.

Таким образом, среди мотивов добровольцев стали видны не только идеалистичные, но и прагматичные; проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, навыков и квалификации, поиск площадок для исследований, расширение профессионального опыта, получение необходимой информации, полезных связей и т.п.

## 2.2 Рекомендации к развитию мотивации молодежи к волонтерской деятельности

В результате проведенного исследования о выявлении мотивационной составляющей волонтерской деятельности участников Центра «Доброе дело» г. Красноярск были выявлены следующие положительные моменты: волонтерская деятельность позволяет стать социально активными, способствует формированию навыков общения и взаимодействия с категорией нуждающихся в помощи людей.

Полученные данные показали необходимость организации и вовлечения студентов и вообще других групп молодежи в волонтерскую деятельность с целью решения следующих задач:

- повышение уровня социальной активности;

-формирование готовности к осуществлению волонтерской деятельности.

Положительные моменты:

К основным мотивам волонтерской деятельности можно отнеси: помощь другим, реализация социальной активности, возможность попробовать разные жизненные стили, реализация личностных ценностей, стремление к самоактуализации, получение признания других, мотивы власти, поиск работы. Успех выполнения всех вышеперечисленных технологий зависит от работы руководителя волонтерского движения.

Отрицательные моменты:

Результаты опроса для определения отрицательной мотивации участия в волонтерской деятельности показали, что основным препятствием занятий волонтерской деятельностью респонденты называют нехватку времени. На вторую позицию большинство опрошенных выдвигает невозможность реализовать все свои идеи, задумки.

Третье место среди антимотивов для занятия волонтерской деятельностью занимает нежелание заниматься «рутинной работой». На наш взгляд, подобные данные являются показателем того что наличие данных антимотивов может способствовать потери интереса к волонтерской деятельности среди молодежи.

Нами были установлены основные мотиваторы и демотиваторы участия в волонтерской деятельности. Тройку лидирующих мотиваторов составляют следующие: чувство сострадания нуждающимся, решение конкретной задачи, поставленной в добровольческом проекте; стремление получить новый взгляд на жизнь, людей, работу. Как демотиваторы лидируют такие, как нехватка времени, отсутствие информации о существующих волонтерских организациях, нежелание делать «рутинную работу».Таким образом, при разработке педагогических программ целесообразно учитывать, что волонтерство - вид  деятельности, ориентированный на  самореализацию через социальную ответственность. Ценностным ядром данного вида деятельности выступает осознанная потребность в добровольном осуществлении заботы о значимом для подростка субъекте или объекте. Ведущей идеей является положение, согласно которому добровольное служение обществу - мера социального и гражданского развития человека, происходящего через осмысление и освоение способов социально значимой  деятельности, воспроизведение социального взаимодействия в повседневной жизни образовательного учреждения на основе принципов гуманизма.

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

С целью развития мотивации к волонтерской деятельности нами совместно со специалистами центра была разработана специальная программа развития волонтерского движения.

*Правовое основание для разработки программы:*

1. Всеобщая декларация прав человека.

2. Декларация прав ребенка.

3. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011-2015 гг.

4. Закон РФ «Об образовании».

5. Методические рекомендации по профилактике и противодействию экстремизму в молодежной среде (разработаны Минспорттуризмом России совместно с МВД России и ФСБ России).

5. Проект Федерального закона № 300326-6 «О добровольчестве (волонтерстве)» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 21.06.2013).

*Исполнители:* Волонтеры Центра «Доброе дело» г. Красноярск»

*Цель программы*: пропаганда волонтерского движения и распространение опыта добровольческой деятельности среди студентов как социально – значимого движения современности. Создание благоприятных условий для самореализации молодежи, их социальной адаптации и повышение социальной активности.

*Задачи программы:*

1. Создать оптимальные условия для распространения волонтерского движения и активизации участия студентов в социально-значимых акциях и проектах.

2. Развивать социальную активность молодежи, самостоятельность и ответственность, коммуникативные умения и навыки.

3. Поддержать социальные инициативы, направленные на распространение гуманизма, милосердия, человеколюбия и сострадания.

4. Участвовать в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий.

5. Наладить сотрудничество с социальными и коммерческими партнерами для совместной социально-значимой деятельности.

*Сроки реализации*: май 2015 года – май 2016 года.

*Управление и контроль реализации программы* : руководство Центра «Доброе дело» г. Красноярск.

*Ожидаемые конечные результаты реализации программы:*

1. Повышение сознательности и активности добровольцев Центра в решении социально-значимых вопросов посредством разработки и реализации социальных проектов, участия волонтеров в добровольческих акциях, мероприятиях города, края и за его пределами.

2. Увеличение числа социальных партнеров, увеличение числа благополучателей.

**Обоснование актуальности программы**

В настоящее время социокультурная ситуация характеризуется целым рядом негативных процессов, наметившихся в сфере духовной жизни – утратой духовно-нравственных ориентиров, отчуждением от культуры и искусства детей, молодежи и взрослых, существенным сокращением финансовой обеспеченности учреждений культуры. Процесс трансформации общества приводит к обострению социальных проблем. В этих условиях важным фактором помощи незащищенным слоям и группам населения становится благотворительность, развитие волонтерской деятельности.

Содействие развитию и распространению волонтерства в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отнесены к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству студенчества, обеспечивающей важный вклад в достижение целей воспитания активной гражданской позиции и социальной ответственности молодого человека.

Занятие молодежи волонтерской деятельностью позволяет сохранять и укреплять человеческие ценности; способствует личностному росту и развитию социальных связей.

Волонтерское движение – институт воспитания семейственности, честности, справедливости, дружбы, верности, милосердия, ответственности, созидательности, терпимости, трудолюбия, добра. Волонтерское движение представляет собой добровольную консолидированную социально полезную деятельность самоуправляемых, открытых молодежных объединений.

Молодежь, активно занимающиеся добровольчеством, получают навыки и умения организации мероприятий, акций, тренингов общения с различными категориями населения, что в последствие делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Помимо личного развития волонтеры активно помогают в решении социальных проблем общества, в том числе и окружающих их студентов.

Актуальность развития волонтерского и лидерского движения в молодежной общественной организации обосновывается необходимостью формирования позитивного социального опыта растущего человека третьего тысячелетия, его гражданского становления посредством лидерской и волонтёрской деятельности.

О**жидаемые конечные результаты реализации программы**

Таблица 3

Качественные критерии эффективности программы

|  |  |
| --- | --- |
| Ожидаемый результат | Методики диагностики |
| Формирование ответственной,  социально-активной личности, на основе созидательной соорганизованности. | Анкетирование.  Методика диагностики «Самооценка»  Методика КОС (коммуникативно-  организаторские способности) |
| Распространение в молодежной среде культуры здорового образа жизни. | Анкетирование  Опрос  Тестирование  Мониторинг |
| Привлечение внимания общественности и СМИ к социальным проблемам | Мониторинг |

Количественные критерии эффективности реализации программы

Увеличение числа молодежи, занимающих активную жизненную позицию; увеличение охвата подростков и молодежи, участвующих в проектах; увеличение количества акций, мероприятий социально-значимой направленности; повышение уровня культуры здорового образа жизни, сокращение негативных (общественно опасных) проявлений в молодежной среде; улучшение положения отдельных категорий молодежи, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Таблица 4

Результаты исследования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | 2015 | 2016 |
| 1 | Увеличение количества волонтеров |  |  |
| 2 | Разработка и внедрение проектов |  |  |
| 3 | Активно работающие волонтеры (% от общего числа зарегистрированных волонтеров) |  |  |
| 4 | Количество проведенных волонтерских акций |  |  |

Таблица 5

План мероприятий на 2015-2016 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | Мероприятия | Сроки проведения | Ответственные |
| Модуль 1 . Подготовительно-организационный | | | |
| 1 | Организация и проведение встреч со студентами ВУЗов, с целью информирования их о деятельности волонтерского движения и вовлечения в ряды волонтеров. | апрель-май 2015 г. | Руководитель волонтерского движения |
| 2 | Формирование волонтерских групп по направлениям деятельности. | апрель-май 2015 г. | Ответственные волонтеры |
| 3 | Создать информационную базу для студентов ВУЗов по ознакомлению с волонтерским и благотворительным движением. | течение всего периода реализации программы | Руководитель волонтерского движения |
| 4 | Обучение лидеров волонтерского движения | 2015 г | Руководитель волонтерского движения |
| 5 | Взаимодействие с социальными партнерами в рамках реализации программы | течение всего периода реализации программы | Руководитель волонтерского движения |
| Модуль 2. Практический | | | |
| 1 | Разработка и реализация социально–значимых проектов | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |
| 2 | Разработка и реализация социально–значимых акций:  «Наш уютный двор»  «Поздравь город!»  «Тропа здоровья»  «Брось сигарету!»  «В омуте наркомании»  «Георгиевская лента»  «Свеча памяти» | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |
| 3 | Организация и проведение работы со студентами и семьями «группы риска» | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов, социальный педагог |
| 4 | Организация и проведение Дня открытых дверей. | ежегодно | Командиры волонтерских отрядов |
| 5 | Организация и проведение круглых столов по развитию волонтерского движения. | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |
| 6 | Организация профилактических мероприятий к календарным датам с участием волонтеров движения за здоровый стиль жизни.  23 ноября - День матери  Всемирный день отказа от табака (3-й четверг ноября).  1 декабря – Всемирный день борьбы со СПИДом  3 декабря -Международный день инвалидов  7 апрель- День здоровья  31 мая - Всемирный день борьбы с курением  1 июня - Всемирный день защиты детей  26 июня – Всемирный день борьбы с наркотиками | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |
| 7 | Благотворительные новогодние представления и концерты  Концертная деятельность в рамках социального заказа | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |
|  | Организация мероприятий к календарным датам:  День учителя - октябрь  День пожилых людей - октябрь  День защитника Отечества -февраль  День здоровья – 7 апрель  День Победы – 9 мая,  Всемирный день охраны окружающей среды -5 июня,  День молодежи - июнь | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |
|  | Проведение опросов, анкетирования среди молодежи об отношении к социальным  проблемам. | течение всего периода реализации программы | Волонтеры |
| Модуль 3 Аналитический | | | |
| 1 | Диагностика студентов и анализ итогов реализации программы. | октябрь 2016 | Командиры волонтерских отрядов |
| 2 | Участие в конкурсах социальных проектов | течение всего периода реализации программы | Социальный педагог |
| 3 | Анализ результатов и планирование деятельности по итогам реализации программы на следующий период работы. | течение всего периода реализации программы | Командиры волонтерских отрядов |

Таким образом, при разработке педагогических программ целесообразно учитывать, что волонтерство – вид деятельности, ориентированный на самореализацию через социальную ответственность. Ценностным ядром данного вида деятельности выступает осознанная потребность в добровольном осуществлении заботы о значимом для подростка субъекте или объекте. Ведущей идеей является положение, согласно которому добровольное служение обществу - мера социального и гражданского развития человека, происходящего через осмысление и освоение способов социально значимой деятельности, воспроизведение социального взаимодействия в повседневной жизни образовательного учреждения на основе принципов гуманизма. Основным критерием выступает положительное отношение к себе самому и к своей деятельности. Ситуация нарастающего позитивного отношения рождает устойчивость.

Целевым полем программ развития подросткового волонтерства видится, прежде всего, создание условий эффективного формирования активной гражданской позиции, раскрывающих психолого-педагогическое и организационно-управленческое направления деятельности образовательного учреждения, что определяет участие специально подготовленных педагогических кадров, т.к. фактором, определяющим направленность подростково-молодежного движения, объединения, является, прежде всего, личность взрослого лидера. И от его взглядов, гражданской позиции, увлечений, профессионализма зависит степень мотивированности подростков к социально значимой деятельности.

# Выводы по 2 Главе:

Исследования мотивации волонтеров Красноярского Центра «Доброе дело», проведенные в данной выпускной работе, показывают, что в основе возрождении феномена современного российского добровольчества и среди главных мотивов, побуждающих к добровольческой деятельности, выступают следующие:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;

- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;

- стремление быть социально полезными другим людям;

- неравнодушное отношение к происходящему вокруг;

- желание реализовать себя и свои инициативы;

- решить проблемы других людей и собственные проблемы.

Разработанная программа направлена на:

1. Повышение сознательности и активности добровольцев Центра в решении социально-значимых вопросов посредством разработки и реализации социальных проектов, участия волонтеров в добровольческих акциях, мероприятиях города, края и за его пределами.

2. Увеличение числа социальных партнеров, увеличение числа благополучателей.

# Заключение

Проведя исследование на тему: «Особенности мотивации молодежи к волонтерской деятельности в условиях Красноярского Волонтерского Центра «Доброе дело» нами были сделаны следующие выводы:

Близким к пониманию мотивов волонтерской деятельности выступает понятие «метамотивации» А. Маслоу, который приходит к необходимости различать обычную мотивацию людей, не достигших самоактуализации (речь здесь идет о базовых потребностях) и мотивацию людей, живущих «по ту сторону» самоактуализации, на уровне Бытия. Для ее характеристики он вводит понятия «метапотребности» и «метамотивация». Человек, живущий на уровне Бытия, всегда имеет какое-то призвание, миссию, и труд по ее осуществлению является достаточным мотивом и вознаграждением сам по себе. Такие люди прочно идентифицируются со своим призванием и описывают его в терминах высших ценностей: достижения совершенства, раскрытия истины, утверждения справедливости и т. п.

В качестве ведущей мотивации добровольческой деятельности нами была выявлена солидарность и ответственность за проблемы в обществе.

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

Исследования мотивации волонтеров Красноярского Центра «Доброе дело», проведенные в данной выпускной работе, показывают, что в основе возрождении феномена современного российского добровольчества и среди главных мотивов, побуждающих к добровольческой деятельности, выступают следующие:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;

- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;

- стремление быть социально полезными другим людям;

- неравнодушное отношение к происходящему вокруг;

- желание реализовать себя и свои инициативы;

- решить проблемы других людей и собственные проблемы.

Часто в качестве мотива добровольческой деятельности выступает потребность в контактах с другими людьми и преодоление чувства одиночества. Добровольчество отвечает естественной потребности быть членом группы, ценностям и целям которой доброволец может полностью соответствовать.

Также очень сильны мотивы, связанные с получением новых навыков, рекомендаций для приема на оплачиваемую работу. Часто эти мотивы появляются в связи с тем, что работодатели склонны принимать на работу людей уже имеющих какой-то трудовой опыт.

Таким образом, среди мотивов добровольцев стали видны не только идеалистичные, но и прагматичные; проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, навыков и квалификации, поиск площадок для исследований, расширение профессионального опыта, получение необходимой информации, полезных связей и т. п.

По результатам индивидуальных бесед, анкетирования и интервью с молодыми людьми – участниками волонтерского движения в Центре «Доброе дело» г. Красноярск, выявлено, что волонтерская помощь, является необходимым и значимым элементом повышения социальной активности молодежи.

Как отмечают участвующие в исследований участники волонтерского движения, такая деятельность позволяет им стать социально активными, способствует формированию навыков общения и взаимодействия с категорией людей пожилого возраста, инвалидов. В процессе волонтерской работы, по мнению студентов, изменяется социальная ситуация людей престарелого возраста и инвалидов, нуждающихся в постоянном внимании, заботе и опеке.

Таким образом, полученные данные показали необходимость организации и вовлечения студентов в волонтерскую деятельность с целью решения следующих задач: повышение уровня социальной активности студентов; формирование готовности к осуществлению волонтерской деятельности.

# Список используемых источников и литературы

1. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (11 августа 1995 г.) / КонсультантПлюс – 2015 г.
2. Азарова, Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: Дисс…канд. псих. наук : 19.00.01 / Е.С. Азарова, Кемерово. - 2013. - 192 c..
3. Акимова, Е. В. Педагогическое волонтерство в деятельности детскомолодежных объединений: автореф. дис. ... канд. пед. наук: /Акимова Елена Владимировна; [Ряз. гос. ун-т]. Рязань, 2014. 20 с.
4. Арович, Я. Методы работы с волонтерами / под ред. М.Ю. Киселева, И.И. Комаровой // Школа социального менеджмента: Сборник статей. – М.: Карапуз, 2014. - С. 8–9, 75–85.
5. Бадя, Л.В. Прогрессивные идеи социальной педагогики и социальной работы в России: история и современность. – М.: Изд-во АСОПиР, 2015.с. 56
6. Важдаева, Н. Дело добровольное / Н. Важдаева // Новые известия. – 2012. – 24 авг.
7. Виханский О.С, Наумов А. И. Менеджмент / О.С. Вханский, А.И. Наумов. Москва : Гардарики, - 2003, - 528 с.
8. Волонтерский менеджмент: пособие для сотрудников и молодежных лидеров БОКК / сост. В. Колбанов. – М.: Политиздат, 2014. – 74 с.
9. Волонтерское движение: организационные, целевые, ценностно-смысловые, информационно-методические основы / Е.В. Мартынова, Е.Г. Попова. – Екатеренбург: ГОУ ВПО «УГТУ-УПИ», 2014.-111 с.
10. Гагарина, В.В. Волонтер – это звучит гордо!/В.В. Гагарина // Вестник благотворительности. – 2014. – №10.- С. 12.
11. Грибанов, В. В., Грибанова Г. И. Инициативные самодеятельные молодежные движения. - Л.: Мысль, 2011. – 310 с.
12. Данилюк, А.Я., Кондаков А.М., Тишков В.А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. М., 2013.
13. Дьячек, Т.П. Добровольчество: теория и практика: учебно-методическое пособие для волонтеров общественных организаций социального профиля / Т.П. Дьячек , Л.В. Болотова , А.О. Полякова. – Тамбов: Изд-во ИП Чеснокова А.В., 2013. – 93 с .
14. Евсеева, А. Н. Привлечение добровольцев к работе учреждений социального обслуживания / А. Н. Евсеева // Работник социальной службы. – 2014. - №1. С. 10-13.
15. Ершова, Н. Н. Модель привлечения волонтеров к социально – профессиональной работе в подростковой и молодежной среде / Н. Н. Ершова // Беспризорник. – 2015. - №2. – С. 20-23.
16. Иванова, А.С. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика/А.С. Иванова // Социологические исследования. – 2015. – №1. – С. 15–22.
17. Ильина, И. Волонтерство в России // Интернет советы - http://www.isovet.ru/
18. Ильинский И. М. Будущее России и молодежь: к новой концепции молодежной политики // Молодежь и общество на рубеже веков. - М.: ВЕЧЕ, 2006. – 328 с.
19. Казначейская Г.Б. Менеджмент : учебник / Г.Б. Казначейская,- Ростов-на-Дону, Феникс, 2015. – 450 с.
20. Козлов, Л.А. Социальная работа за рубежом: состояние, тенденции, перспективы. – М., 2012. – 214 с.
21. Конвисарева, Л. П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Конвисарева Любовь Петровна; [Костром. гос. ун-т]. Кострома, 2012. - 22 с.
22. Кудринская, Л.А. Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции / Л.А. Кудринская. - М.: МГУ, 2013. - 34 c.
23. Кузьменко, И.В., Баркунова О.В. Добровольческая деятельность молодежи как технология сетевого взаимодействия / Вестник Томского гос. пед. университета TSPU Bulletin, 2012. - №8. – С. 88-91.
24. Левдер, И.А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / Левдер И. А. // Социальная работа. – 2014. -№2. – С. 35-38.
25. Логинова, Л.Г. Работа подросткового добровольческого движения по первичной профилактике наркоалкогольной зависимости: Опыт социал. Центра молодежи Кузбасса /Л.Г. Логинова // Внешкольник. – 2014. – №4. – С. 20–21.
26. Лысакова В. И. Привлечение волонтеров к профилактике домашнего насилия / В. И. Лысакова // Работник социальной службы. – 2012. - №3. – С. 14-16.
27. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 1997 г. 704 стр.
28. Маковей, Н. В. Педагогические условия подготовки студентов вуза к волонтерской деятельности / Н.В. Маковей, Н.А. Кора; Федер. агент- ство по образованию, Амур. гос. ун-т. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2014. 146,[1] с.: ил., табл.
29. Митрохина, О.В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников / О.В. Митрохина. - М., 2004.-218 с.
30. Низовских, Н.А. Жизненные принципы в личном саморазвитии человека: Авто. реф. на соиск. уч. ст. док. псих. наук. – М. 2010, 45 с.
31. Низовских, Н.А. Психосемантическое исследование ценностно-мотивационных ориентаций личности // Психологический журнал, 2015, - №3, с. 25 - 32
32. Никитина Л.Е. Феномен волонтерства в современной России // Волонтер и общество. Волонтер и власть Научно-практический сборник/Сост. С.В.Тетерский. Под ред. Л.В.Никитиной. - М.: «ACADEMIA», 2014. - С.5-12.
33. Организация волонтерской работы в вузе: научно-популярное издание / Г.В. Гатальская [и др.]. – Гомель: БТЭУ, 2012. – 260 с.
34. Пермяков, Ю.И. Некоторые аспекты добровольческой работы с детьми: внешк. учреждения/ Ю.И. Пермяков // Современное общество и проблемы детства: возможности третьего сектора: сб. ст. – М.: Ин-т сравнит. политологии РАН. – 2013. – С. 72–86.
35. Перцовский А. Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты. / А. Н. Перцовский // Работник социальной службы. 2014. – №5. – С. 45-49.
36. Поданская, В.Ф. Добровольцы и наемные работники: сравнение личностных качеств (по результатам западных исследований) // Современные проблемы социально-трудовых отношений: сб. науч. тр. / под ред. В.Ф. Потуданской. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2014.-Вып.2.–С. 59–64.
37. Полехина, Л.В. Волонтеры и волонтерское движение: Сборник реферативных материалов/Л.В. Полехина, В.А. Данович, М.А. Чернова. – СПб, 2013.-128 с.
38. Психология мотивации достижения / Хекхаузен Х. - Санкт-Петербург: Речь, 2011; 256 с.
39. Ребер, А. Мотивация // Большой толковый психологический словарь / Ребер Артур (Penguin). Том 1 (А-О): Пер. с англ. - М.: Вече, АСТ, 2000. - 592 с. с. 464-465.
40. Соколова О. Д. Памятка для волонтеров / О. Д. Соколова // Вологда: Изд. центр ВИРО, 2012. С. 3-20.
41. Социальная работа с молодежью / Учебное пособие / Под ред. Д.п.н. проф. Н. Ф. Басова – М.: Издательско – торговая корпорация «Дашков и К»; 2013. 382.
42. Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие / под ред. Е.И. Холостовой. – М.:Инфра-М, 2015.-427 с.
43. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации. URL: http://www.admhmao.ru/socium/ molod/Yprav/1760.htm (дата обращения 12. 04. 2015).
44. Толмачева, Л.П. Социализация личности начинается с добровольчества/Л.П. Толмачева. – Новосибирск: Новосибирск, 2011.-56 с.
45. Фирсов М.В. Теория социальной работы: Учеб.пособие. – М.: Владос, 2014. – 432 с.
46. Харланова, Е.М. Развитие социальной активности будущих специалистов: психолого-педагогический аспект: учеб. пособие. Челябинск, 2014.
47. Хулин А. А. Добровольчество как вид благотворительности / А. А. Хулин Социальная работа. – 2013. - №3. – С. 51-54.
48. Циткилов, П. Я. Информационно – методические материалы по организации работы с волонтерами / П. Я. Циткилов // Социальная работа. – 2014. - №5. – С. 58-60.
49. Шиндаулетова, С.С. Проблемы правового регулирования волонтерской деятельности: Обзор/С.С. Шиндаулетова. – СПб: Фортесс, 2013.-44 с.
50. Щелина, Т.Т. Организация и содержание волонтерской деятельности студентов / Т.Т. Щелина // Вестник. – 2015. №7. С. 6-9.

# Приложение 1

Здравствуйте!

Я, Боднарчук Анна, студентка 5 курса института социально-гуманитарных технологий КГПУ им. В.П. Астафьева, провожу дипломное исследование, с целью оценки уровня мотивации волонтеров. Ваши ответы очень важны для достижения поставленной цели и написания дипломной работы. Прошу Вас ответить на предложенные вопросы.

Вопросы волонтерам Красноярского волонтерского центра «Доброе дело»

1. Имя:
2. Ваш пол?

* мужской
* женский

1. Возраст:
2. Как давно Вы работаете в центре?

* свыше двух лет
* свыше года
* от 6 месяцев до года
* от 2 месяцев до 6 месяцев
* до 2 месяцев

1. Что Вас привлекает в волонтерской деятельности?
2. Что побуждает Вас заниматься волонтерством?

* желание быть социально полезными
* способствовать изменениям в обществе
* реализовать собственную инициативу
* найти единомышленников
* почувствовать и оценить себя как личность
* добрыми делами ответить на помощь, оказанную им в прошлом
* интересно провести досуг
* решить собственные проблемы

1. Что лично Вам дает волонтерство?
2. Как часто возникают проблемы в вашей повседневной деятельности?

* Часто
* Иногда
* Редко
* Никогда

1. Помогают ли специалисты центра Вам в вашей работе?

* Да
* Нет
* Иногда

1. Планируете ли Вы продолжать работу и далее?

* Да
* Нет
* Пока не думал(а)

1. Какие проекты центра кажутся наиболее интересными?
2. Выберите из списка то, что Вы считаете важным в волонтерской деятельности:

* 1 Помощь нуждающимся
* 2 Получение опыта работы или использование в работе уже приобретенных навыков
* 3 Чем-то занять себя
* 4 Внести какое-либо изменение в свою жизнь
* 5 Расширить круг знакомств, найти друзей по интересам
* 6 Возможность проводить время весело со своими сверстниками
* 7 Использовать какие-либо материальные блага (бесплатные билеты, свободный вход на мероприятия)
* 8 Осознать свое значения для общества, принимать участие в жизни города
* 9 Обретение чувства уверенности в себе
* 10 Получение признания других

# Приложение 2

**Интервью**

1. Здравствуйте, представьтесь, пожалуйста.
2. В каком отделе Вы работаете?
3. Что Вас заинтересовало в волонтерском движении, почему Вы решили стать добровольцем?
4. Какие плюсы и минусы в занятии волонтерской деятельностью Вы можете назвать?
5. Как Вы считаете, какие побуждения (мотивы, стимулы) подталкивают волонтера на протяжении всей его добровольческой деятельности заниматься безвозмездным трудом?

Почему человек не прекращает работать волонтером?

1. Что для вас значит волонтерство? Как волонтерство отражается на вашей жизни?
2. Какими личными качествами, по Вашему мнению, должен обладать волонтер?
3. С какими трудностями Вам приходилось или приходится сталкиваться во время работы?
4. Помогают ли специалисты центра Вам в вашей работе?
5. Какие проекты, проводимые Центром, Вам запомнилось больше всего? Почему?

# Приложение 3

**Бланк для ответов к тесту ЦО М. Рокича**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Фамилия, имя, отчество

**Перечень А**

|  |  |
| --- | --- |
| **Терминальные ценности** | **Место в жизни** |
| Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни) |  |
| Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту) |  |
| Здоровье (физическое и психическое) |  |
| Интересная работа |  |
| Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве) |  |
| Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком) |  |
| Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем) |  |
| Наличие хороших и верных друзей |  |
| Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег) |  |
| Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие) |  |
| Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей) |  |
| Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование) |  |
| Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках) |  |
| Счастливая семейная жизнь |  |
| Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом) |  |
| Творчество (возможность заниматься творчеством) |  |
| Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений) |  |
| Удовольствия (приятное, необременительное время препровождение, отсутствие обязанностей, развлечения) |  |

**Перечень Б**

Преступность и нарушение законности в рядах Вооруженных Сил России подрывает не только авторитет воинских формирований в обществе, но и несет потенциальную угрозу государству в целом, так как именно Вооруженные Силы РФ, в первую очередь, стоят на страже государственных интересов на мировой арене и обеспечивают суверенитет России.

Обращаясь к криминологическим данным и состоянию преступности в войсках отметим, что за последние 5 лет в свете коренных преобразований данной сферы, наблюдается положительная тенденция сокращения количества преступлений, совершаемых военнослужащими. Так, общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. По данным Министерства обороны РФ, такой результат был достигнут благодаря совместной работе командиров воинских частей прокуроров[1].

В то же время, проведенный анализ состояния, уровня и динамики преступности в рядах Вооруженных Сил, а также уголовно-процессуальных норм[2] и ведомственных нормативных актов, затрагивающих процесс проведения проверки и производства дознания командиром воинской части как органом дознания позволяет констатировать, что эффективность борьбы с преступностью весьма существенно ограничивается несистемным подходом законодателя, противоречивостью отдельных норм указанных актов, что в итоге приводит к формальному снижению уровня преступности и ее переход в разряд латентной.

В статье мы проанализируем наиболее существенные, на наш взгляд, проблемы, напрямую затрагивающие качество и эффективность проведения проверки по сообщению о совершенном преступлении, а также производство дознания в воинских частях, а также предложим пути их решения.

Производство проверки сообщения о преступлении в порядке, предусмотренном ст. 144-146 УПК РФ в соответствии уголовно-процессуальным законодательством РФ осуществляется командиром воинской части. Однако, следует заметить, что такая функция командира воинской части не согласуется с его задачами, поставленными Министерством Обороны РФ. Более того, командир, как правило, сам проверку сообщения о преступлении не проводит, а поручает это дознавателям.

Действующая Инструкция о процессуальной деятельности органов дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом предусмотрена военная служба, для осуществления дознания в Вооруженных Силах РФ предусматривает назначение дознавателей. Анализ положений, закрепленных в статье 5 Инструкции позволяет сделать вывод, что дознавателем может быть назначен только офицер, однако это противоречит духу уголовно-процессуального закона, не закрепляющего таких требований к дознавателю. Более того, как мы уже упоминали выше, органом дознания в Вооруженных Силах может быть только начальник (командир) воинской части и т.д.

Продолжая рассуждения, следует признать, что в действующем законодательстве правовой статус дознавателей воинских частей не закреплен. Об этом указывает и ряд ученых в своих исследованиях. Так, М.В. Трофимов, определяя понятия и сущность дознавателя в воинских частях говорит о том, что говорить о такой процессуальной фигуре можно лишь с весьма большой долей условности[3].

Более того, отдельными учеными (к примеру, Е.А. Глухов) отмечается, что офицеры воинских частей обязанности дознавателей выполняют за рамками должностных обязанностей и не обладают навыками расследования уголовных дел[4].

## Такое несоответствие задач, стоящих перед офицерами воинских частей, «отвлечение» от выполнения боевых и иных возложенных на воинскую часть задач, на наш взгляд, недопустимо. Как представляется, налицо явное противоречие и несоответствие с одной стороны военной службы, направленной на эффективное выполнение задач, стоящих перед подразделением, воинской частью, а с другой интересов уголовного преследования, целью которого является полное и качественное расследование преступлений.

## Анализ практической деятельности органов дознания в Вооруженных Силах показывает, что, как правило, в качестве дознавателей в подавляющем большинстве случаев назначаются офицеры, не имеющие соответствующего образования, подготовки и требуемых практических навыков. В связи с чем, функции дознавателя ими исполняются неохотно, потому что такая нагрузка воспринимается как дополнительная. В то же время, Министерство обороны РФ, до последних лет практически не принимало никаких усилий, направленных на ужесточение порядка отбора и профессиональной подготовки военных дознавателей, что в конечно итоги привело к снижению качества производства дознания и проверки сообщения о преступлении (неправильная квалификация преступления, неверное принятие решения в соответствии со ст. 145-146 УПК РФ и т.д.[5].

## Более того, в связи с тем, что функции военного дознавателя в настоящее время исполняют сотрудники той же воинской части, возникает еще ряд проблем, вызванных конфликтом интересов в сфере соблюдения и обеспечения законности в воинской части с одной стороны, а с другой показателями служебной дисциплины во вверенном подразделении. Вследствие этого, складывается ситуация когда перед командиром воинской части предстает выбор – либо предать гласности допущенные военнослужащими нарушения, то есть показать свою работу в части выявления правонарушений, либо «скрыть» выявленные нарушения и наказать виновных методами, отличными от уголовно-правовых.

В первом случае, когда о преступлении становится известно общественности и вышестоящим руководителям, командир воинской части может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за низкую воспитательную работу в части, за отсутствие должного контроля за подчиненными и т.д. Данные обстоятельства влекут увеличение уровня латентности преступлений в воинских частях, так как командир воинской части не заинтересован снижать показатели работы в части соблюдения законности.

С другой стороны, следует указать на коррупционную составляющую процесса производства проверки и производства дознания по уголовному делу, так как уголовное преследование осуществляется сотрудниками той же части, в которой и совершено преступление. В первую очередь, это касается случаев совершения преступления со стороны офицерского состава. О какой-либо объективности процесса расследования можно говорить лишь с определенной долей условности.

Помимо сказанного выше, стоит указать на связь дознавателя и начальника органа дознания, которая заключается в прямой подчиненности первого перед вторым. Это влечет за собой практически полное нивелирование процессуальной обособленности дознавателя и дознаватель превращается в обычного исполнителя, который вынужден исполнять все указания начальника органа дознания. В связи с чем, в Вооруженных Силах, складывается ситуация субъективного подхода к организации и проведению дознания и расследования в целом.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что полномочия командира воинской части как органа дознания по проверке сообщения о преступлении, возбуждению уголовного дела и производству неотложных следственных действий в порядке, предусмотренном ст. 157 УПК РФ, с одной стороны осуществляются исключительно теми должностными лицами органов Вооруженных сил России, которые указаны в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 40), а с другой, в соответствии с Инструкцией, командир воинской части как орган дознания, обладающий процессуальным статусом начальника органа дознания, в порядке, предусмотренном УПК РФ вправе возложить отдельные процессуальные полномочия органа дознания на подчиненных ему должностных лиц, что на наш взгляд не совсем корректно и целесообразно.

Подтверждением сделанного нами вывода может выступить анализ Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, которое утверждено совместным Приказом МВД, Прокуратуры, ФСБ, МО, ФСИН… [6], в котором содержатся ошибки и неточности. Данное Типовое положение определяет понятие «должностные лица» органа дознания не совсем корректно. Нам представляется, что у командира воинской как органа дознания нет и не может быть должностных лиц, так как должностные лица могут быть только в воинской части, а не у самого командира (так как он является органом дознания). В то же время, УПК РФ в качестве субъектов производства проверки по сообщению и организации дознания помимо командира воинской части иных её должностных лиц не предусматривает. В связи с этим, мы приходим к выводу, что осуществлять процессуальные действия и расследовать уголовное дело в форме дознания вправе только командир воинской части.

Весьма перспективным направлением решения рассмотренных нами проблем является создание специализированных органов, уполномоченных проводить проверку и осуществлять уголовное преследование в отношении военнослужащих.

Так, в 2012 г. началось формирование подразделений военной полиции по территориальному принципу. В связи с этим заслуживают внимания предложения, в соответствии с которыми предлагается в штате подразделений военной полиции предусмотреть отделы (отделения) военных дознавателей, на которые возложить функции органов дознания в гарнизонах. Такие предложения видятся весьма перспективными.

Проект Федерального закона «О военной полиции» в п. 2 ч.1 ст. 6 «Основные направления деятельности военной полиции» закрепляет, что одним из важных направлений деятельности военной полиции будет осуществление полномочий органа дознания в Вооруженных Силах в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством[7].

В компетенцию военной полиции будут входить выявление, предупреждение, пресечение и расследование преступлений небольшой и средней тяжести, совершаемых на территории воинских частей, соединений, учреждений и гарнизонов.

Также, на сотрудников военной полиции будет возложена обязанность осуществлять розыскную и оперативно-розыскную деятельность.

Таким образом, необходимо прийти к выводу, что принятие закона «О военной полиции», а также внесенного 4. декабря 2013 г. Президентом России В.В. Путиным проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности военной полиции Вооруженных Сил Российской Федерации» (15.01.2014 проект принят в 1 чтении Государственной Думой РФ) позволит существенно повысить качество производства дознания в Вооруженных Силах РФ и нанести, на наш взгляд, значимый удар по преступности военнослужащих.

В свою очередь, мы предлагаем формировать будущие отделы дознания в структуре военной полиции за счет привлечения в ряды Вооруженных Сил лиц с высшим юридическим образованием, возможно сотрудников МВД РФ за счет выплат различных надбавок и введения на первых порах льгот. Конечно, сразу сформировать профессиональный состав достаточно больших по численности подразделений не представится возможным, поэтому, на первых порах, выглядит крайне целесообразным проведение курсов повышения квалификации действующими дознавателями системы МВД в рядах Вооруженных Сил, а также отправление на стажировку офицеров, которые уже в настоящее время исполняют обязанности дознавателей в отделы полиции системы МВД РФ.

|  |  |
| --- | --- |
| **Инструментальные ценности** | **Место в жизни** |
| Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел) |  |
| Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения) |  |
| Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания) |  |
| Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора) |  |
| Исполнительность (дисциплинированность) |  |
| Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) |  |
| Непримиримость к недостаткам в себе и других |  |
| Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень) |  |
| Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово) |  |
| Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения) |  |
| Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина) |  |
| Смелость в отстаивании своего мнения |  |
| Чуткость (заботливость) |  |
| Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения) |  |
| Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки) |  |
| Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями) |  |
| Честность (правдивость, искренность) |  |
| Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе) |  |

**Дополнительные вопросы после основной серии теста:**

1. В каком порядке и в какой степени (полностью, частично) реализованы эти ценности в Вашей жизни?
2. Как бы Вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтаете стать?
3. Как, на Ваш взгляд, расположил бы эти ценности человек идеальный, совершенный во всех отношениях?
4. Как расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей?
5. Как это сделали бы Вы пять или десять лет назад?
6. Как Вы думаете, в каком порядке Вы расположите эти ценности через пять или десять лет?
7. Как ранжировали бы эти ценности близкие Вам люди?