

3. Концепция развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь: утверждено приказом министра образования Республики Беларусь от 22.07.2015 № 608. – Минск, 2015.
4. *Лавринец, К. Ю.* Инклюзивное образование: сущность, проблемы, перспективы развития / К. Ю. Лавринец // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2011. – № 12. – С. 142 – 150.

## **ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОТРУДНИКОВ, СКЛОННЫХ К ХИЩЕНИЯМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**А. С. Пугач**

По-разному ставился и решался вопрос, что такое личность преступника, в чем её особенности, какова роль в совершении преступления, как на неё воздействовать, чтобы предотвратить преступные действия [1, с. 65].

Личностные характеристики сотрудников, склонных к хищению, которые детерминирует поведение, рассматривалась множеством авторов. Так, К. Бартол предложил 3 модели поведения, лежащие в основе теории преступности: 1. Конформистская модель; 2. Нонконформистская модель; 3. Теория научения [2, с. 13-14]. Данные модели применимы в том случае, когда необходимо установить причину совершенного действия. Нельзя выделить наиболее верную модель, так как модели выводятся из набора критериев и качеств, которые зависят от данного, конкретного общества (страна, национальность, религия, класс и т.д.).

Проводя различные исследования, авторы не получали ярко выраженного, бесспорного профиля личности, который позволил бы диагностировать склонность к мошенничеству. «На основе результатов таких исследований можно сделать важный для нас вывод, что мошенничество детерминировано нравственно-психологическими особенностями личности. Сотрудникам, склонным к хищению присущи такие черты, как мелочность, скупость, отсутствие твердых убеждений, преувеличенное представление о роли материальных благ, негативное отношение к интересам общества и отдельных граждан. Однако авторы признают, что и при таком подходе остаются неясными субъективные причины выбора именно корыстных преступлений как способа решения жизненно важных проблем.

Личностными детерминантами нравственной надежности сотрудника являются нравственная и правовая Я-концепция, стилевые особенности моральной саморегуляции, самоотношение, экзистенциальная и когнитивная стороны индивидуального менталитета, модальность нравственной установки субъекта» [3, с. 163]. Как утверждают М. Готтфредсон и Т. Хирши, причиной преступности на индивидуальном уровне является низкий самоконтроль личности. Согласно этой теории, низкий уровень

самоконтроля в значительной степени является следствием неэффективного воспитания детей и характеризуется наличием шести поведенческих черт: импульсивность, предпочтение простых задач сложным, склонность к риску, предпочтение физической деятельности над умственной, эгоцентризм и быстрая возбудимость. Эти характеристики поведения проявляются в любых формах поведения, которые используются для удовлетворения потребностей и желаний индивида с низким самоконтролем (включая различного рода преступления) [10].

Было выявлено, что сотрудники, характеризующиеся истероидностью, а также гипертимностью, обладают высоким потенциалом совершения противоправных действий на рабочем месте, в том числе краж [5].

«При продолжительном и многочисленном обследовании надежных сотрудников и мошенников (обследование охватило 461 испытуемого) удалось построить объяснительную, функциональную, графическую и математическую модели нравственной надежности личности.

Применяя эти теоретические и методологические положения, автору удалось установить, что ценностно-смысловая сфера нравственно надежного сотрудника содержит значения и ценности, которые определяют его позитивное отношение к этическим нормам. Значения денег имеют смысл как «средства удовлетворения потребностей и развития бизнеса», а не символов успеха, власти, престижа и счастья [3, с. 163].

П. Томс, П. Уолпер, К.С. Скотт и Д. Джонс утверждают, что сотрудники, имеющие низкий уровень организационной лояльности, в большей степени способны совершить кражу на работе [11]. Сила связей сотрудника и организации базируется на ценностных нормах, которые существуют в организации. Здесь допустимо упомянуть внешние факторы, которые могут повлиять на личность сотрудника. К внешним факторам можно отнести: отсутствие контроля начальства над подчиненными, отсутствие рамок дозволенности сотрудникам, лояльное отношение к мелким хищениям у начальства, лояльное отношение сотрудников к «ворам». Здесь очень уместно высказывание Ф. Бэкона: «Возможность украсть создает вора» [4]. Некоторые исследователи полагают, что неудовлетворенность работой является самой важной причиной хищений среди сотрудников на рабочем месте [6].

Б. Холлингер и Дж. Кларк выделили пять общих причин хищений на рабочем месте, которые мы можем отнести к внешним факторам, оказывающим влияние на личность сотрудника, склонного к хищению:

1. Экономическое давление (например, сотрудники крадут у компании, потому что у них есть финансовые проблемы).
2. Демографические причины (например, сотрудники совершают кражи в связи с принадлежностью к группе, имеющей данную склонность).

3. Возможность совершить хищение (например, сотрудники будут совершать кражи, если им предоставляется шанс).

4. Отношение (например, сотрудники воруют, потому что они недовольны некоторыми аспектами деятельности компании).

5. Социальные нормы (например, индивиды крадут, потому что считают поведение приемлемым в социальной системе) [9].

Для изучения сотрудников склонных к хищению, необходимо выяснить их интересы за пределами рабочего места и модели их поведения с другими индивидами. По данным J.W. Kennish, увлечённость азартными играми, высокие долги, финансовые потери, внебрачные отношения и связанный с этим шантаж, чрезмерное употребление алкоголя и психоактивных веществ являются причинами, по которым сотрудники прибегают к хищениям на рабочем месте [7]. Исходя из этих характеристик, при оценке мотивационно-личностного профиля сотрудника важно обращать внимание на такой предиктор потенциального противоправного поведения на рабочем месте, как конформность. С предположением, что конформность индивида может являться характеристикой, катализирующей противоправное поведение, согласна S.T. Fiske [8].

Таким образом, знание личностных характеристик сотрудников, склонных к хищениям на рабочем месте, позволит сконструировать личностный профиль сотрудников, отличающихся разной степенью склонности к хищениям на рабочем месте. Специалисты по подбору персонала могут использовать его при приеме на работу сотрудников на должности, которые связаны с непосредственной работой с финансами, продукцией компании, а также средствами производства. Уместным будет использование такого профиля работодателем, в компании которого уже были замечены случаи хищений и краж.

### Литература

1. *Артемьева, Ж. Г.* Изучение психологических особенностей человека, совершающего кражи, на основе модели международной академии исследования лжи // Вестн. ЮУрГУ. – 2016. – №2. – С. 64–68.
2. *Бартол, К.* Психология криминального поведения. М: ОЛМА-ПРЕСС, 2004.
3. *Герчиков, В. И.* Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование ; под ред. В.В. Щербины. – М. : НИГО, 2004. – С. 212–231.
4. *Зайцева, Н. А.* Сотрудники воруют: кто виноват и что делать? // Управление корпоративной культурой. – 2014. – №4. – С. 168–274.
5. *Спирица, Е.* Психология лжи и обмана: как разоблачить лжеца. – СПб. : Питер, 2016.
6. *Boye, M. W.* Organizational culture and employee counterproductivity // Antisocial behavior in organizations ; In R.A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.). – Thousand Oaks : Sage, 1997. – P. 172–184.
7. *Christofer, D. A.* Small business pilfering: the «trusted» employee(s) // Business Ethics: A European Review. – 2003. – Vol. 12. – № 3. – P. 284–297.

8. *Fiske, S. T.* Social Beings: Core Motives in Social Psychology. NY : John Wiley & Sons. – 2009.
9. *Hollinger, R.* Theft By Employees. Lexington : Lexington Books, 1983.
10. *Michael, G.* A General Theory of Crime. Palo Alto : Stanford University Press, 1990.
11. *Thoms, P.* The Relationship between Immediate Turnover and Employee Theft in the Restaurant Industry // Journal of Business and Psychology. – 2001. – №15. – P. 561–577.

## **«ПОДВАЛЫ» НИЦШЕВСКОЙ ФИЛОСОФИИ: РОЛЬ ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ МЫСЛИ Ф. НИЦШЕ**

**М. В. Ровбо**

Тема «Ницше – естествознание» может быть раскрыта на двух «уровнях». На видимом уровне Ф. Ницше в буквальном смысле слова разыгрывает для читателя определенную театральную постановку, где ученые выступают в качестве, как правило, отрицательных персонажей. То же, что на подмостки не попадает, кажется более интересным: речь идет о том, что не всегда артикулировалось самим мыслителем, но подспудно оказывало влияние на формирование его идей. Итак, целью нашей статьи является ответ на вопрос: какие естественнонаучные идеи могли быть значимыми для мысли Ницше, идеи, которые бы он использовал, а не «разыгрывал»?

Указателем к ответу на выше поставленный вопрос для нас послужит оценка Ницше самого феномена естествознания в контексте духовного образа Европы. В данном случае естествознание понимается в широком смысле слова как исследование природы с целью получения достоверного, «позитивного» о ней знания при одновременной претензии выработать здоровое, «без воздушных замков» мировоззрение.

Деятельность ученых, как полагает Ф. Ницше, руководима идущим от Сократа убеждением в том, что мир познается и что познание в состоянии обеспечить также и этический идеал. Стремление к получению позитивного знания, подогреваемое привлекательностью рассудочной простоты, рассматривается немецким мыслителем как нигилистическая реакция – попытка ученых «отыграться» после длительного пребывания на второстепенных ролях. Это восстание раба, после которого он становится чрезмерно заносчивым, хотя по-прежнему не способным к выполнению более сложных задач. В ницшевской саркастической характеристике ученого упоминаются: узкая специализация, посредственность, «дальтонизм» (видеть только в рамках дихотомии «полезное – бесполезное»).

Такая нелестная оценка свидетельствует об отсутствии у Ф. Ницше намерения записаться в приверженцы позитивных наук, хотя вроде бы