

На правах рукописи



КИСЕЛЕВ Вадим Васильевич

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ АНТИКОРРУПЦИОННОГО
ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Москва – 2016

Работа выполнена на кафедре экономической психологии и психологии труда
НАНО ВО «ИМЦ»

Научный руководитель: **ГНЕЗДИЛОВ Геннадий Валентинович**
кандидат психологических наук, профессор

Официальные
оппоненты: **СТРЕЛКОВ Владимир Иванович**
доктор психологических наук, профессор; ректор
Частного учреждения высшего образования
«Столичная академия малого бизнеса (институт)»

КАМЫШАНОВ Алексей Анатольевич
кандидат психологических наук, доцент; доцент
кафедры психологии Военного университета
Министерства обороны Российской Федерации (ВУ
МО РФ)

Ведущая организация: **ФГКОУ ВО «Московский университет
Министерства внутренних дел Российской
Федерации имени В.Я. Кикотя»**

Защита состоится 30 июня 2016 года в 13.00 на заседании Объединенного диссертационного совета Д 999.057.03 на базе АНО ВО «Российский новый университет», ФГБОУ ВПО «Рязанский государственный университет имени С.А.Есенина», НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, 22, конференц-зал (аудитория 523).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Научной библиотеке АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: Российская Федерация, 105005, г. Москва, ул. Радио, 22 и на сайте АНО ВО «Российский новый университет»: <http://diss-psy.rosnou.ru/>.

Сведения о защите диссертации и автореферат размещены на сайте АНО ВО «Российский новый университет»: <http://diss-psy.rosnou.ru/> и на сайте ВАК Министерства образования и науки РФ: <http://vak3.ed.gov.ru/> «29» апреля 2016 года.

Автореферат разослан «25» мая 2016 г.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета
доктор психологических наук, профессор



Крук Владимир Михайлович

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Весь жизненный путь человека и его мировоззрение неразрывно связаны с нормами поведения, принятыми в обществе. Соблюдение норм поведения является важным фактором существования человеческой цивилизации, удерживающим ее от состояния хаоса. Коррупция как явление общественной жизни носит безнравственный, противоречащий законодательству и принципам профессионализма характер, подрывая основы безопасности государства и нанося ущерб легитимности действующей власти и, как следствие, экономическому развитию страны в целом.

История возникновения коррупции уходит в глубокое прошлое человечества. Несмотря на внушительный период существования коррупции в системе государственного управления, полностью искоренить ее так и не удалось. В настоящее время борьба с коррупцией в России стала одной из важнейших составляющих внутренней политики, о чем заявлял Президент В.В. Путин на заседании Совета по противодействию коррупции 26 января 2016 года. Наличие законодательной базы для борьбы с коррупцией и обнародование Национального плана противодействия коррупции на 2016-2017 годы не обеспечивают полного решения проблемы, хотя являются показателем наметившейся положительной тенденции к эффективному противодействию коррупции. Для повышения устойчивости положительной динамики совершенствования антикоррупционного поведения необходимо использовать технологии психологической подготовки сотрудников государственных организаций. Это обуславливает актуальность исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения и механизмов его формирования как фактора общей стратегии противодействия коррупционному поведению.

Позитивное отношение граждан к власти невозможно без доверительных отношений с его представителями, оказывающими услуги населению в демократическом правовом государстве. Нередко категории норм поведения проецируются на общество, рождаясь в профессиональной среде сотрудников государственных организаций, что относится и к коррупционной составляющей деятельности представителей этой сферы. Современное общество сталкивается со структурным кризисом государственного управления, что становится причиной скептического отношения к демократическим ценностям и законодательству, оправдывая коррупционное поведение во всех сферах общества.

Актуальность темы также обусловлена возросшим интересом к проблемам этических основ профессиональной деятельности и личных качеств персонала в контексте психологии труда, а также недостаточностью эмпирических исследований антикоррупционного поведения.

Состояние научной разработанности проблемы. Высокий уровень фундаментальных работ, посвященных психологическим особенностям коррупции, обеспечивает возможность исследования проблемы антикоррупционного поведения с точки зрения психологии труда. К настоящему времени в философской мысли нашли отражение широкие аспекты моральных и психологических сторон коррупционных проявлений (Аристотель, М.А. Бакунин,

Ф. Бэкон, Т. Гоббс, И. Кант, Каутилья, Н. Макиавелли, Платон, Плутарх, Цицерон). Психологические аспекты деятельности рассматривались в трудах отечественных исследователей Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна. Особенности мотивации в профессиональной деятельности, а также исследование проблем потребностей и мотивов освещены в трудах Е.П. Ильина, Д. Макклелланда, А. Маслоу, Р. Фрэнкина, Х. Хекхаузена. Взаимосвязь «Я-концепции» и карьеры, изучение положительного образа профессионального «Я» широко представлены в трудах А. Бандуры, Р. Бернса, А.М. Месса, N.J. Smelser, J. Vasconcellos. Психология бессознательного в проявлениях коррупции и антикоррупционного поведения находит свое отражение в трудах А. Адлера, Е.В. Змановской, В.М. Лейбина, А. Фрейд, З. Фрейда, К.Г. Юнга. Системно-ситуативный подход представлен в трудах А.Я. Анцупова, А.А. Камышанова, В.М. Крука, И.Б. Лебедева, А.Ю. Федотова, Б.Я. Шведина. Системный подход представлен в трудах В.И. Стрелкова. Когнитивный подход к исследованию антикоррупционного поведения представлен в исследованиях Б.М. Величковского, Дж. Келли, Е.С. Кубряковой. Идеи бихевиоризма прослеживаются у Б.Ф. Скиннера, Дж. Б. Уотсона, В.Д. Маккензи, W.T. O'Donohue, К.Е. Ferguson. Психологические особенности коррупции в психологической науке представлены работами А.Я. Анцупова, Р.Р. Гарифуллина, А.Л. Журавлева, М.М. Решетникова, А.В. Юревича. Среди иностранных ученых психологическими особенностями коррупции занимались английский психолог М. Йоллс, испанцы Х.М. Фернандес Дольс и Л. Фернандес Риос, аргентинские психологи Х. Алварес Игунья и О.Л. Марин.

Научная задача исследования заключается в изучении психологических детерминант антикоррупционного поведения, обеспечивающих исполнение служебных обязанностей сотрудниками государственной организации строго в рамках нормативно-правового регулирования их деятельности.

Объект исследования – антикоррупционное поведение сотрудников государственной организации.

Предмет исследования – психологические детерминанты антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации.

Цель исследования: выявить психологические детерминанты антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации с учетом современных мер по противодействию коррупции.

Гипотеза исследования состоит в том, что психологические детерминанты антикоррупционного поведения по своему содержанию противоположны тем, которые характерны для психологических особенностей коррупционной деятельности, и выражаются в наличии у сотрудника уважения к правовым и социальным нормам, способности к самоконтролю и ответственности при принятии решений, что характерно для лиц с высоким уровнем развития совестливости, готовности бескорыстно выполнять свои должностные обязанности на благо других граждан (низкий уровень эгоизма), неготовности к неоправданному риску, антикоррупционном типе мотивации (мотивации, способствующей конформности сотрудника по отношению к законодательству

при выполнении установленных регламентом организации задач служебной деятельности) и антикоррупционных ценностных ориентациях. Антикоррупционное поведение можно совершенствовать с помощью разработанной программы психологических упражнений, актуализирующих его психологические детерминанты у сотрудников государственной организации, используемых совместно с мерами административного, организационного, законодательного и политического характера.

Задачи исследования:

1. Осуществить теоретический анализ истории исследования психологических аспектов коррупции и противодействия коррупционному поведению, охарактеризовать основные методологические подходы к исследованию психологических детерминант антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации и раскрыть структуру и содержание антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации.

2. Обосновать методический замысел исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации и осуществить анализ результатов их экспериментального исследования.

3. Разработать программу совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации и доказать посредством ее реализации возможность совершенствования антикоррупционного поведения у сотрудников государственной организации.

Теоретико-методологическая база исследования. Общенаучную методологию работы составили: принцип развития и историзма, принцип диалектического единства теории, эксперимента и практики, принцип объективности, принцип междисциплинарности. Были использованы психологические принципы исследования: принцип детерминизма, активности и субъекта деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский), принцип развития, принцип целостности, принцип обусловленности. Основным научным принципом помимо принципа детерминизма является принцип единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн), единства внутреннего и внешнего плана деятельности (А. Н. Леонтьев). Частнонаучной методологией работы выступили принцип учета групповых, общественных интересов и ценностей (М. Рокич, Ш. Шварц), а также принципы, методы и подходы бихевиоризма (Б.Ф. Скиннер, Дж.Б. Уотсон), конфликтологии (А.Я. Анцупов, Н.В. Гришина, Ю.П. Платонов), психоанализа (Р.Р. Гарифуллин, М.М. Решетников, А. Фрейд, З. Фрейд, К.Г. Юнг), системно-ситуативного анализа деятельности (А.Я. Анцупов, Б.Я. Шведин).

Методы исследования. С целью проверки выдвинутых гипотез и реализации задач исследования были использованы следующие научные методы: теоретико-методологический анализ научной литературы, метод анализа документов, наблюдение, опросы, психологическое тестирование, статистический анализ данных, констатирующий и формирующий эксперимент. Сбор эмпирических данных проводился с использованием следующих методик:

методика «Шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский), методика «Шкала диспозиционного эгоизма» К. Муздыбаева, методика диагностики степени готовности к риску Г. Шуберта, методика «Исследование склонности к риску» А. Г. Шмелева, методика диагностики личности на мотивацию достижения успеха и избегания неудач Т. Элерса, Тест ценностей (Шкала ценностей) Ш. Шварца, разработанная автором исследования методика «Антикоррупционное поведение» и адаптированный бланк МПДО.

Этапы исследования.

Первый этап исследования (осень 2012 г. – весна 2013 г.) заключался в теоретическом анализе литературных источников с целью формирования гипотез и определения задач исследования. В ходе первого этапа была сформирована генеральная совокупность исследования, а также подобраны методики, направленные на исследование психологических детерминант антикоррупционного поведения. Была проделана работа по подготовке методики «Антикоррупционное поведение», которая учитывает теоретические и практические стороны проблематики коррупции и психологической стойкости по отношению к соблазну получения взятки. Проведено пилотажное исследование для первичной валидации и устранения недочетов в методике «Антикоррупционное поведение» и предварительной проверки целесообразности использования выбранных методик. В нем приняли участие 50 сотрудников Управления Росреестра по Москве, занимающихся регистрацией сделок с недвижимостью, исполнением запросов судов, ведением архива и другими функциями, возложенными на Управление Министерством экономического развития Российской Федерации. *Второй этап* (лето 2013 г. – лето 2014 г.) был направлен на получение максимального количества эмпирических данных в ходе констатирующего эксперимента. Была задействована генеральная совокупность в количестве 160 сотрудников Управления Росреестра по Москве, протестированных на совестливость, эгоизм, готовность к риску, преобладающий тип мотивации. Было проведено ранжирование ценностных ориентаций 15 экспертами из общей выборки сотрудников, среди которых были представители руководящего состава и специалисты со стажем работы в организации свыше 10 лет. В исследовании также были использованы авторская методика «Антикоррупционное поведение» и адаптированный бланк МПДО. Осуществлена статистическая обработка данных, с помощью которой выявлены корреляционные связи совестливости, эгоизма, готовности к риску, типов мотивации и результатов, полученных с помощью авторской методики «Антикоррупционное поведение», а также проведена проверка выдвинутых гипотез. Была разработана программа совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации и на ее основании проведен формирующий эксперимент в Управлении Росреестра по Москве. *Третий этап* (осень 2014 г. – весна 2015 г.) был использован для статистической обработки и анализа полученных данных в результате повторной диагностики психологических детерминант антикоррупционного поведения, формулирования теоретических выводов, разработки методических рекомендации для практического

использования результатов исследования антикоррупционного поведения руководителями и психологическими службами государственных учреждений и обозначения направлений дальнейших исследований антикоррупционного поведения.

Эмпирическая база исследования. Экспериментальная часть исследования выполнена на основе выборки сотрудников, замещающих должности в Управлении Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Москве (Управление Росреестра по Москве) и занимающихся регистрацией прав на недвижимое имущество и сделок с ним. В исследовании приняли участие 160 сотрудников Росреестра, работающих во всех территориальных отделах регистрации сделок по недвижимости г. Москвы и в отделе ведения Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним (ЕГРП), что обеспечило участие в исследовании 100 % всех основных подразделений организации.

Результаты, полученные лично соискателем, их научная новизна и отличие от данных других исследователей.

На основании выполненных исследований:

уточнены содержание и структура антикоррупционного поведения как регламентированной формы исполнения служебных обязанностей сотрудников государственных организаций, дано определение антикоррупционного поведения и проведен анализ психологических исследований проблемы коррупции. К психологическим детерминантам антикоррупционного поведения относятся: высокий уровень совестливости, низкий уровень эгоизма, преобладание мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха, низкая степень готовности к неоправданному риску и преобладание среди основных ценностных ориентаций конформности (подчинение регламенту служебного поведения и законам), безопасности, универсализма, доброты и традиции. Благодаря этим детерминантам сотрудник заботится о своей безопасности, выполняет с точностью предписания служебного поведения, стремится сохранить свое положение в структуре организации и уважает принятые в обществе законы, не готов рисковать своим должностным положением;

разработана авторская методика «Антикоррупционное поведение», а также адаптированный вариант бланка МПДО (методики последовательной динамической оценки деятельности), позволяющий выявить психогенные факторы, негативно воздействующие на сотрудника в коррупционных ситуациях, и сопутствующие им группы раздражителей, выполняющие функцию коррумпирующего давления в процессе принятия решений;

доказана возможность совершенствования антикоррупционного поведения у сотрудников государственной организации посредством апробации разработанной автором диссертационного исследования программы совершенствования антикоррупционного поведения, которую предлагается использовать совместно с мерами административного, организационного, законодательного и политического характера.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

определено содержание понятия «антикоррупционное поведение» в психологии труда на основании проведенного в диссертационном исследовании теоретического анализа;

изложена история исследования психологических особенностей коррупции в деятельности должностных лиц как в России, так и за рубежом;

уточнены особенности психологических подходов к пониманию специфики антикоррупционного поведения;

впервые обосновано влияние психологических детерминант антикоррупционного поведения на принятие решений сотрудниками государственной организации при возникновении коррупционной ситуации;

Значение полученных результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработана и внедрена программа совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации, которую предлагается использовать совместно с мерами административного, организационного, законодательного и политического характера. Данная программа была апробирована в ходе формирующего эксперимента и показала высокую эффективность;

определены психологические детерминанты антикоррупционного поведения, которые влияют на выбор антикоррупционного решения при возникновении коррупционных соблазнов. Разработана классификация ценностных ориентаций, свойственных сотруднику с антикоррупционным поведением;

созданы условия для использования результатов исследования в процессе отбора кадров на вакантные должности, профессиональной и психологической подготовки, сопровождения дальнейшего развития сотрудников, аттестации и диагностики текущего психологического состояния антикоррупционного поведения внутри коллектива сотрудников;

представлены методические рекомендации для практического использования результатов исследования антикоррупционного поведения руководителями и психологическими службами государственных учреждений и дальнейшие направления изучения антикоррупционного поведения.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

для экспериментальных работ – достаточный объем и репрезентативность выборки исследования, разнообразие методов исследования, применение адекватных задачам исследования методик, их валидность и воспроизводимость результатов, использование методов математической статистики (коэффициент линейной корреляции Пирсона r , параметрический t -критерий Стьюдента для проверки достоверности различий);

в теории – реализацию методологических и логико-научных принципов, целостный подход к исследуемой проблеме, опору на отечественные и западные актуальные исследования по проблеме психологических особенностей коррупции и антикоррупционного поведения;

идея базируется на анализе основных методологических подходов к исследованию антикоррупционного поведения и учете практической необходимости совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников российских государственных организаций в условиях западных санкций;

использованы современные методы статистической обработки информации, которая была проведена при помощи Microsoft Office Excel 2007, а также пакета программы Statgraphics Centurion XVI.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном получении теоретических и эмпирических данных на всех этапах исследования в структурах Управления Росреестра по Москве, их статистической обработке и интерпретации, создании и апробации программы совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации, которую предлагается использовать совместно с мерами административного, организационного, законодательного и политического характера, подготовке основных публикаций по теме исследования.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием исследовательской концепции и последовательного плана исследования, непротиворечивой методологической платформы, основной идейной линии, концептуальностью и взаимосвязью выводов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Антикоррупционное поведение – это совокупность действий и поступков, выражающихся в исполнении сотрудником служебных обязанностей в рамках установленного организацией регламента и существующих в государстве нормативно-правовых актов, отказе от коррупционных соблазнов в ситуациях профессиональной деятельности, а также противодействии коррупции со стороны взаимодействующих с данным сотрудником должностных лиц. Антикоррупционное поведение имеет сложную структуру, включающую в себя взаимосвязанные компоненты, определяющие цели, способы и средства реализации антикоррупционного решения. Эмоционально-волевой компонент антикоррупционного поведения заключается в высоком уровне совестливости (способности к самоконтролю, ответственности), побуждающем сотрудника держаться в рамках установленных правил антикоррупционного поведения при возникновении трудностей по противодействию давлению со стороны коррумпирующего лица, и в слабо выраженном чувстве эгоизма, способствующем стойкости к коррупционным соблазнам. Мотивационный компонент антикоррупционного поведения находит свое отражение в преобладании мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха, что выражается в стремлении сотрудника к личной безопасности, исполнительности и страхе потерять свое положение в служебной иерархии, а также включает в себя неготовность к неоправданному риску, способствующую отказу сотрудника от коррупционных соблазнов и потенциально опасных личных инициатив. Когнитивно-ценностный компонент антикоррупционного поведения включает в себя ценностные ориентации на социальную справедливость, равенство,

честность, бескорыстность и совесть. На функционирование когнитивно-ценностного компонента антикоррупционного поведения также влияют нормативно-правовые акты, регламентирующие выполнение служебных обязанностей, корпоративная культура государственной организации и положительные примеры антикоррупционного поведения. Операционально-деятельностный компонент включает в себя умения и навыки отказа от взятки при возникновении ситуаций коррупционного характера в процессе реализации трудовой деятельности.

2. Выявлена значимая положительная корреляционная связь между антикоррупционным поведением и совестью: чем совестливее сотрудник, тем ярче у него выражено антикоррупционное поведение. Обнаружена значимая обратная корреляционная связь между антикоррупционным поведением и эгоизмом: чем эгоистичнее сотрудник, тем меньше он склонен к антикоррупционному поведению. Корреляционный анализ показал, что для антикоррупционного поведения принципиальное значение играет преобладание мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха. Обратная корреляция антикоррупционного поведения с готовностью к риску находит свое отражение на уровне тенденции. Степень готовности к риску отрицательно коррелирует с мотивацией избегания неудач, что подтверждает значимость мотивации избегания неудач для антикоррупционного поведения, так как антикоррупционное поведение характеризуется неготовностью к неоправданному риску. Выявлена значимая корреляционная связь между эгоизмом и совестью: чем совестливее сотрудник, тем меньше у него развит эгоизм. Антикоррупционному поведению на ценностном уровне по классификации ценностей Ш. Шварца соответствуют универсализм (социальное равенство и справедливость), конформность (подчинение регламенту служебного поведения и законам), безопасность (беспокойство за себя и свою семью, поддержание социального порядка в обществе), доброта (бескорыстная готовность прийти на помощь и честность) и традиция (соблюдение установленных правил, скромность), что было выявлено с помощью экспертной оценки. Коррупционным ситуациям сопутствуют факторы неопределенности, внезапности, новизны, дефицита времени, ответственности, переизбыток информации, опасность, риск и в большинстве случаев стандартность принимаемых сотрудником решений, что показал системно-ситуативный анализ деятельности. К основным личностным показателям антикоррупционного поведения можно отнести осторожность и сдержанность (как ответ на ассоциации коррупционной ситуации с возможным наказанием), неготовность идти на риск (выбор отказа в качестве решения коррупционной ситуации), способность не поддаваться чужому влиянию (эмоциональное давление со стороны коррумпирующего лица), законопослушность (соблюдение законодательства при принятии решения), уважение к руководству и государству (представления о том, чем может закончиться ситуация для коллег/подчиненных), ответственность за собственные поступки (представления о том, чем может закончиться ситуация для самого сотрудника), способность принимать нестандартные для коррумпирующего лица

решения в условиях переизбытка информации и дефицита времени, что было выявлено с помощью бланка МПДО. Критерием внешней оценки развития антикоррупционного поведения у сотрудников государственной организации является снижение количества случаев получения или вымогания взяток, прозрачность деятельности и статистических данных о коррупционных проявлениях, снижение числа коррупционных рисков в профессиональной деятельности.

3. Несмотря на наличие антикоррупционной законодательной базы, невозможно побороть проявления коррупции без комплекса мер, одной из которых является реализация психологической программы совершенствования антикоррупционного поведения. Разработанная программа совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации доказала свою эффективность в совершенствовании и коррекции основных психологических детерминант антикоррупционного поведения в сторону роста их показателей. Программа включает в себя упражнения, игры и групповые дискуссии, подобранные с учетом особенностей деятельности сотрудников государственных организаций, норм и стандартов их служебного поведения, и может быть использована при подготовке и отборе кадров, аттестации, курсах повышения квалификации, обучении в вузе и общей профилактики коррупционных преступлений.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Результаты исследования и основные положения работы находят свое отражение в научных публикациях. Они также были представлены в виде докладов и их активного обсуждения на психологической секции III Международной научно-практической конференции «Россия и мир: развитие цивилизаций» (НАНО ВПО «Институт Мировых Цивилизаций», 28 марта 2013 года, г. Москва); на IX Московской научно-практической конференции «Студенческая наука» (ноябрь 2014 года, г. Москва); на психологической секции V Международной научно-практической конференции «Россия и мир: развитие цивилизаций» (НАНО ВПО «Институт Мировых Цивилизаций», 26 марта 2015 года, г. Москва); на II международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы психологии, педагогики и образования» (2015 год, г. Самара); на X Московской научно-практической конференции «Студенческая наука» (ноябрь 2015 года, г. Москва); на конференции «Перспективы развития российско-турецких отношений» (февраль 2016 года, г. Москва). Материалы исследования используются в целях совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников ряда организаций, что подтверждено актами о внедрении результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования представлены в 13 публикациях и одной монографии общим объемом 24,09 п.л.

Структура диссертации соответствует логике исследования и включает в себя введение, три главы, содержащие семь параграфов, выводы, заключение, библиографию и 10 приложений. Работа содержит 21 таблицу и 17 рисунков. Библиография включает в себя 230 источников, среди которых 42 на иностранных языках (36 на английском и 6 на испанском).

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** дано обоснование актуальности выбранной темы диссертационного исследования, раскрыто состояние научной разработанности проблемы, сформулирована научная задача исследования, определены объект и предмет исследования, поставлена цель исследования, сформулированы задачи и гипотезы, дано описание теоретико-методологической базы исследования, перечислены методы исследования, описаны основные этапы работы, охарактеризована эмпирическая база исследования, представлены научные результаты, полученные лично соискателем, охарактеризованы их научная новизна, теоретическая и практическая значимость, надежность полученных результатов, сформулированы положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретико-методологические предпосылки изучения психологических детерминант антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации» посвящена анализу основных психологических подходов к исследованию коррупции и антикоррупционного поведения в научной литературе. Проведен ретроспективный анализ исследований психологических особенностей коррупции и противодействия ее проявлениям с самых древнейших времен до периода выделения психологии в самостоятельную науку. Рассмотрены различные взгляды на изучение психологических детерминант антикоррупционного поведения в рамках основных методологических подходов в психологической науке. Сформулировано определение антикоррупционного поведения, раскрыто содержание и представлена структура антикоррупционного поведения, в которую входят эмоционально-волевой, мотивационный, когнитивно-ценностный и операционально-деятельностный компоненты (см. рис. 1).



Рис. 1. Структурные компоненты антикоррупционного поведения.

Во второй главе «Экспериментальное исследование психологических детерминант антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации» раскрывается содержание методического замысла исследования, описано проведение констатирующего эксперимента, методики и обоснование их использования, приводится статистический и теоретический анализ полученных результатов. Охарактеризована генеральная совокупность и описана процедура экспериментального исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации.

Формирование генеральной выборки осуществлялось при помощи способа рандомизации: сотрудники из всех отделов вошли в ее состав в случайном порядке. Генеральная совокупность (160 сотрудников Управления Росреестра по Москве) была разделена две группы: контрольную и экспериментальную (по 80 человек в каждой). Распределение сотрудников по этим группам также проходило в случайном порядке, но согласно результатам, полученным при диагностике генеральной совокупности по методике В.В. Мельникова и Л.Т. Ямпольского «Шкала совестливости»: и в экспериментальную, и в контрольную группу попало примерно равное количество сотрудников с высоким, средним и низким уровнем совестливости. Это обеспечивало равенство групп по значимому для исследования критерию. В экспериментальную группу вошли сотрудники, с которыми после проведения первичной диагностики были осуществлены коррекционные мероприятия по программе совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации. Контрольную группу составили сотрудники, с которыми проводились только диагностика на этапах контрольного и формирующего экспериментов без психологического воздействия программы.

Дано обоснование использования в эмпирическом исследовании психологических методик. Представлен анализ результатов, полученных в ходе констатирующего эксперимента. В экспериментальной и контрольной группах была выявлена значимая положительная корреляционная связь между антикоррупционным поведением и совестливостью ($r=0,94$ в экспериментальной группе и $r=0,96$ в контрольной группе): чем совестливее сотрудник, тем ярче у него выражено антикоррупционное поведение. Корреляционная связь антикоррупционного поведения с эгоизмом также значимая, но обратная ($r=-0,81$ в экспериментальной группе и $r=-0,83$ в контрольной группе): чем эгоистичнее сотрудник, тем меньше он склонен к антикоррупционному поведению. Корреляционный анализ позволил также выявить, что для антикоррупционного поведения принципиальное значение имеет преобладание мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха (корреляция результатов диагностики антикоррупционного поведения с результатами мотивации избегания неудач в экспериментальной группе $r=0,75$, а в контрольной группе $r=0,80$). Отрицательная корреляция антикоррупционного поведения выявлена на уровне тенденции с показателями готовности (склонности) к риску по методикам Г. Шуберта ($r=-0,72$ в экспериментальной группе и $r=-0,72$ в контрольной группе) и А.Г. Шмелева ($r=-0,64$ в экспериментальной группе и $r=-0,73$ в контрольной группе), так как для

коррупционного поведения характерен только неоправданный риск. Таким образом, экспериментальным путем доказаны значимость высокого уровня совестливости, низкого уровня эгоизма, неготовности к неоправданному риску, преобладания мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха для совершенствования антикоррупционного поведения. В обеих группах также была выявлена значимая отрицательная корреляционная связь между уровнем совестливости и эгоизмом ($r=-0,89$ в экспериментальной группе и $r=-0,87$ в контрольной группе): чем выше уровень совестливости у сотрудника, тем меньше у него выражен эгоизм.

В ряде исследований (Анцупов А.Я., Гнездилов Г.В., Кошкина В.К., Крук В.М., Чудинов К.Ю., Федотов А.Ю., Шведин Б.Я. и др.) доказана значимость мотивации достижения успеха как фактора, определяющего эффективность выполнения поставленных задач и перспективность деятельности, а в данном исследовании, напротив, важное значение для антикоррупционного поведения имеет именно мотивация избегания неудач. Она способствует осторожности сотрудников в принятии решений, неготовности к неоправданному риску, заботе о собственной безопасности, исполнительности, строгому соблюдению законов и служебных регламентов, способности к саморегуляции и ответственности.

Исследование ценностных ориентаций сотрудников Росреестра при помощи методики Тест ценностей (Шкала ценностей) Ш. Шварца осуществлялось по двум шкалам – «Обзор ценностей» и «Профиль личности». Ранжирование ценностей по степени их значимости для антикоррупционного поведения провела группа экспертов Управления Росреестра по Москве в составе 15 сотрудников с учетом средних баллов. Результаты «Обзора ценностей» по методике Ш. Шварца выявили наиболее значимые ценности на уровне нормативных идеалов: 1 ранг – безопасность, 2 ранг – конформность, 3 ранг – доброта, 4 ранг – традиция, 5 ранг – универсализм. Полученные результаты проясняют, какие виды ценностей влияют на сотрудников, но не проявляются в их социальном поведении. Эти результаты представляют следующий собирательный образ сотрудника с антикоррупционным поведением: он не склонен проявлять инициативу и искать новые пути решения задач, боится нововведений, к которым придется подстраиваться, заботится о других и уважает принцип равенства граждан, благожелателен к незнакомым людям. В то же время он опасается социального осуждения, не готов идти на риск, желает защиты со стороны государства. Результаты исследования «Профиля личности» по методике Ш. Шварца показали наличие незначительных отличий от результатов исследований «Обзора ценностей»: 1 ранг – универсализм, 2 ранг – конформность, 3 ранг – безопасность, 4 ранг – доброта, 5 ранг – традиция. Социальное поведение сотрудника определяют стремление к безопасности и неготовность к рискованным поступкам, признание равенства граждан, а также нежелание причинять вред или расстройство другим людям, уважение установленных норм и правил.

Метод анализа документов проводился на основании информационных сообщений СМИ (интернет-ресурсы и печатные источники). Средний размер

взятки составил 938 тысяч 571 рубль, причем, чем выше должность сотрудника, тем больше и размер взятки.

С помощью метода ССАД было проведено исследование среди сотрудников Управления Росреестра по Москве и проанализировано 66 ситуаций с потенциально коррупционной составляющей, а также проранжированы по значимости психогенные факторы, негативно воздействующие на сотрудника в коррупционных ситуациях, и сопутствующие им группы раздражителей, выполняющие функцию коррумпирующего давления в процессе принятия решений. Все данные ситуации заключаются в наличии коррумпирующего воздействия на сотрудника со стороны клиента, коллег или руководства.

Согласно полученным данным на сотрудников при принятии антикоррупционного решения оказывают наибольшее влияние следующие психогенные факторы: опасность, внезапность, избыток информации, неопределенность, дефицит времени и новизна обстановки. Практически никакого воздействия не оказывают психогенные факторы со средним баллом меньше 5, к числу которых относятся недостаток информации, монотония и увеличение темпа действий. Среди групп раздражителей, влияющих на сотрудника в ситуации антикоррупционного поведения, выделяются собственные представления сотрудников и воспоминания о нормах профессионального поведения. Значительно меньшее влияние на сотрудника оказывают зрительные и звуковые группы раздражителей и еще меньшее – обонятельные и тактильные ощущения (см. таблицу 1).

Таблица 1

Ранги психогенных факторов и групп раздражителей в зависимости от их влияния на процесс принятия антикоррупционных решений

Ранг значимости психогенного фактора	Средний балл
1. Опасность	8,81
2. Внезапность	8,06
3. Избыток информации	7,88
4. Неопределённость	7,86
5. Дефицит времени	6,90
6. Новизна обстановки	5,02
7. Недостаток информации	3,98
8. Монотония	1,86
9. Увеличение темпа действий	1,67
Ранги значимости групп раздражителей	Средний балл
1. Собственные представления	8,19
2. Воспоминания	7,81
3. Визуальные (зрительные)	4,49
4. Звуковые	2,04
5. Обонятельные ощущения	1,62
6. Тактильные ощущения	1,59

Адаптированный бланк МПДО позволил выявить у сотрудников из Управления Росреестра по Москве актуальное влияние следующих факторов на антикоррупционное поведение:

– Неопределенность. Как правило, фактор неопределенности проявляется лишь частично. Иногда это выражается в том, что клиент ссылается на некую личную договоренность с вышестоящим руководством и предлагает полюбовное решение проблемы, в противном случае, по словам клиента, у сотрудника могут возникнуть проблемы. Такие ситуации вызывают состояние нервозности и сомнений у сотрудника по поводу правильности отказа. К тому же чаще всего клиент говорит завуалировано, не предлагает взятку прямым текстом, исключив, тем самым, вероятность быть обвиненным в провокации взятки, не раскрывает истинные цели своей просьбы.

– Внезапность. Фактор внезапности коррупционной ситуации присутствует всегда. Как правило, сотрудник не может заранее предвидеть эмоциональный аспект действий коррумпирующего его лица и содержание предложений, которые могут возникнуть с его стороны.

– Новизна. Новизна проявляется в изменениях нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность сотрудников Росреестра в отношении норм антикоррупционного поведения. Фактор новизны проявляется также в технических или законодательных нововведениях в работе, которые могут создавать потенциальные лазейки для коррупционных проявлений. В самом антикоррупционном поведении фактор новизны значительной роли не играет, так как коррупционные ситуации для сотрудника достаточно однообразны (стандартны).

– Дефицит времени. Данный фактор связан с необходимостью оперативного принятия антикоррупционного решения в условиях коррумпирующего давления.

– Ответственность. При возникновении коррумпирующего воздействия почти все сотрудники, как правило, осознают свою ответственность: перед руководством; перед собой и своей семьей; перед государством; перед гражданами. Ответственность перед руководством выражается в стремлении обезопасить себя от дисциплинарных мер, выговоров и служебных расследований. К тому же сотрудники осознают, что случаи коррупции влекут за собой не просто удар по репутации одного попавшегося на коррупции или подозреваемого в ней росреестровца, но и бросают тень на деятельность руководства организации или всего отдела. Ответственность перед собой и своей семьей заключается в неготовности жертвовать личной безопасностью, своим благополучием и благополучием своих близких, а также потерять работу и уважение в обществе. Ответственность перед государством заключается в осознании нарушения принятого законодательства и правил осуществления профессиональной деятельности. Ответственность перед гражданами состоит в защите конфиденциальной информации и документов от злоумышленников, способных на совершение деяний преступного характера, причинив, тем самым, вред и ущерб ничему не подозревающим третьим лицам.

– Избыток информации. Антикоррупционное поведение строго регламентировано не только принятыми в Российской Федерации нормативно-правовыми актами, но и памятками с правилами антикоррупционного поведения, разработанными самим Росреестром. Как правило, сотрудники не вспоминают сами статьи нормативно-правовых актов в процессе принятия антикоррупционного решения, распознавая коррупционную ситуацию интуитивно, и принимают стандартные решения об отказе от взятки. Избыток информации как фактор деятельности также может выражаться в коммуникации с клиентом или коллегой, который может оказать психологическое давление путем угроз, заверений, жалобных просьб или различных доводов из разряда «А что вам за это будет? Кто об этом узнает?».

– Опасность. Коррупционные ситуации таят в себе опасность как для сотрудника, который может согласиться в них участвовать, так и для клиента, оказывающего коррумпирующее воздействие. Сотрудник может не только потерять свою работу, запятнать репутацию, но и быть оштрафованным на существенную сумму, большую, чем размер взятки, и даже оказаться в тюрьме. Сотрудники, как правило, осознают опасность коррупционной ситуации и не готовы рисковать.

– Риск. Коррупционные ситуации связаны с высоким уровнем риска: сотрудник не знаком с клиентом, предлагающим взятку, может быть разоблачен коллегами или представителями правоохранительных органов, если его задержат на месте преступления.

– Стандартность / нестандартность при принятии решения. Как правило, антикоррупционное поведение основывается на решении простых задач и принятии стандартных решений, выражающихся в отказе от дальнейшей коммуникации с лицом, предлагающим взятку в форме намека. Тем не менее зачастую сотрудник стоит перед выбором, сообщать ли о коррумпирующем воздействии на него руководству, ведь за этим последуют проверки, необходимость заполнения документов, предусмотренных в этих случаях. К тому же необходимы веские доказательства факта предложения взятки со стороны клиента (аудио- или видеозапись разговора, свидетели), иначе клиент может сам обвинить сотрудника в клевете, поставив его в трудное положение.

Как показало исследование, такие психогенные факторы, как высокая интеллектуальная сложность принимаемого решения, необходимость совмещения нескольких видов деятельности одновременно, монотонность и эргономические факторы не оказывают существенного влияния на реализацию антикоррупционного поведения. Согласно данным, полученным с помощью бланка МПДО, к личностным показателям антикоррупционного поведения можно отнести осторожность и сдержанность (как ответ на ассоциации коррупционной ситуации с возможным наказанием), неготовность идти на риск (выбор отказа в качестве решения коррупционной ситуации), способность не поддаваться чужому влиянию (эмоциональное давление со стороны коррумпирующего лица), законопослушность (соблюдение законодательства при принятии решения), уважение к руководству и государству (представления о том, чем может

закончиться ситуация для коллег/подчиненных), ответственность за собственные поступки (представления о том, чем может закончиться ситуация для самого сотрудника), способность принимать нестандартные для взяточдателя, но стандартные для своей деятельности решения в условиях переизбытка информации и дефицита времени. Средний балл оценки сотрудниками нравственных качеств коррумпирующего лица составил -2,2 по шкале от +5 до -5, где +5 – в высшей степени порядочный; 0 – нравственные качества не выражены ни в положительную, ни в отрицательную сторону; - 5 – в высшей степени не порядочный. Это свидетельствует о негативной оценке фактов коррупционных провокаций. В результате устного опроса сотрудников удалось выяснить, что к факторам снижения антикоррупционных рисков можно отнести начавшийся в 2014 году в Управлении Росреестра по Москве процесс перевода всех документов в электронный архив. Создание и ведение электронного архива позволяет контролировать действия сотрудников, так как они входят в него под индивидуальными логинами и паролями. Это позволяет с легкостью идентифицировать сотрудника в системе, что снижает психологическую готовность к коррупции, так как была устранена возможность сохранения анонимности.

В третьей главе **«Совершенствование антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации»** раскрывается содержание программы совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации, план ее реализации и приводится анализ результатов повторного замера психологических детерминант антикоррупционного поведения. Представлена разработанная автором исследования программа, целью которой является совершенствование антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации. В нее вошли адекватно подобранные для этой цели элементы психологической подготовки для сопротивления коррупционным соблазнам на основе моделирования ситуаций, провоцирующих получение взятки. В качестве программы совершенствования антикоррупционного поведения использовался психологический тренинг, направленный на повышение уровня совестливости, снижение уровня эгоизма и степени готовности к неоправданному риску, коррекцию ценностных ориентаций и установок, формирование психологической устойчивости к провокациям, связанным с попытками подкупа. План проведения тренинга был рассчитан на 5 недель по 3 занятия еженедельно (в основном через день), по 4 академических часа ежедневно (всего 60 академических часов). В интересах эффективного проведения тренинговых занятий 80 сотрудников Росреестра, вошедших в состав экспериментальной группы, были разделены на 5 тренинговых групп (Т-групп), по 16 человек в каждой.

Помимо данной программы автором исследования предложен комплекс мер административного, организационного, законодательного и политического характера, способных обеспечить повышение уровня антикоррупционного поведения путем психологического воздействия на следующие компоненты служебной деятельности сотрудников государственных организаций:

1) когнитивно-ценностный компонент – обеспечение прозрачности информации о деятельности государственных организаций, в том числе и о выявленных фактах коррупции; исключение возможности амнистии по коррупционным преступлениям; приравнивание коррупции по строгости наказания и его последствиям к государственной измене; проведение периодических обязательных курсов повышения квалификации управленческих кадров и антикоррупционной подготовки персонала; формирование негативного отношения к коррупции и коррупционерам у граждан еще на этапах получения среднего и высшего образования; содействие развитию антикоррупционной культуры общества посредством СМИ; исключение из законодательства лазеек для коррупционной трактовки нормативно-правовых актов и обеспечение механизмов реальной реализации антикоррупционного законодательства;

2) мотивационный компонент – оптимизация кадрового состава государственных организаций средствами профессионального психологического отбора, повышение уровня оплаты труда в данной сфере; использование возможностей кадрового резерва для совершенствования психологических особенностей антикоррупционного поведения у будущих руководителей и развитие ответственности за нарушение юридических и нравственных норм;

3) операционально-деятельностный компонент – упрощение процедуры принятия решений должностными лицами при обращении клиента с помощью средств программного обеспечения и современной телефонии, которые позволяют минимизировать возможности личного контакта с клиентом, что снижает коррупционные риски в профессиональной деятельности;

4) эмоционально-волевой компонент – использование процедур «контрольной закупки», что должно содействовать актуализации самоконтроля, ответственности у сотрудников и страха перед разоблачением.

Приводится анализ данных, полученных в результате повторного замера после реализации программы совершенствования антикоррупционного поведения в экспериментальной группе, который диагностировал, что проведенные занятия позволили улучшить ряд антикоррупционных детерминант (существенно повысился уровень совестливости, снизились уровень эгоизма и степень готовности/склонности к риску, сдвинулся мотивационный полюс в сторону преобладания мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха), в то время как в контрольной группе существенных изменений не было выявлено. Применение метода анализа документов позволило выявить позитивную динамику снижения числа сотрудников, участвовавших в коррупции, что является внешним индикатором повышения уровня антикоррупционного поведения в Управлении Росреестра по Москве. До реализации программы совершенствования антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации в 2011 г. коррупционные действия были выявлены у 18 сотрудников, а в 2012 году – у 47 сотрудников. После реализации в 2013 г. программы совершенствования антикоррупционного поведения в Управлении Росреестра по Москве резко сократилось число сотрудников, совершающих коррупционные действия: в 2013 г. – 4 сотрудника, в 2014 г. – 0 сотрудников, в

2015 г. – 0 сотрудников, в 2016 г. – 2 сотрудника, что доказывает эффективность внедрения данной программы.

В **Заключении** подводятся итоги проделанного диссертационного исследования, сформулированы теоретические выводы и практические рекомендации и обозначены направления дальнейших исследований.

Результаты диссертационного исследования привели к следующим **теоретическим выводам:**

1. Был проведен теоретический анализ психологических детерминант и структуры антикоррупционного поведения для выявления механизмов его совершенствования в профессиональной среде сотрудников государственной организации.

2. Для анализа состояния антикоррупционного поведения среди сотрудников государственной организации были подобраны методики, направленные на диагностику его психологических детерминант, что отвечает целям и задачам диссертационного исследования. Была разработана авторская методика «Антикоррупционное поведение», прошедшая валидизацию и доказавшая свою надежность и достоверность.

3. Использование методик исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения позволило обнаружить корреляционные связи между антикоррупционным поведением, совестливостью, эгоизмом, склонностью к риску и типами мотивации, что доказывает соответствие методического замысла задачам исследования.

4. Для совершенствования антикоррупционного поведения среди сотрудников государственной организации необходимо уделять внимание не только законодательным, административным и политическим аспектам регулирования их профессиональной деятельности, но и проводить меры психопрофилактики, которые представлены в рекомендуемой программе. Разработанная в ходе диссертационного исследования программа совершенствования антикоррупционного поведения показала, что она способна добиться позитивной динамики улучшения психологических детерминант антикоррупционного поведения.

Проведенное диссертационное исследование позволило сформулировать **практические рекомендации:**

1. В целях повышения эффективности профессиональной деятельности среди сотрудников государственной организации необходимо осуществлять целенаправленную (планируемую) программу совершенствования антикоррупционного поведения, позволяющую воздействовать на психологические детерминанты антикоррупционного поведения в пользу позитивной динамики их улучшения.

2. Для осуществления качественного подбора персонала в структуры государственной организации необходимо использовать разработанную автором исследования методику «Антикоррупционное поведение», а также методики диагностики психологических детерминант антикоррупционного поведения, позволяющие отбирать кандидатов, для которых характерны высокий уровень

совестливости (самоконтроля и ответственности), низкий уровень эгоизма и склонности к неоправданному риску, преобладание мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха, ценностные ориентации универсализма (социальное равенство и справедливость), конформности (подчинение регламенту служебного поведения и законам), безопасности (беспокойство за себя и свою семью, поддержание социального порядка в обществе), доброты (бескорыстная готовность прийти на помощь и честность) и традиции (соблюдение установленных правил, скромность).

3. Для профилактики коррупционного поведения в государственной организации необходимо реализовывать программу психологической подготовки сотрудников в целях обеспечения антикоррупционного поведения и продолжать исследования психологических механизмов его совершенствования.

Проведенное диссертационное определило **направления дальнейших исследований** по данной проблематике: исследование психологии патриотизма у сотрудников государственной организации и его влияния на формирование антикоррупционного поведения и негативного отношения к коррупции; исследование отношения к коррупции и ее архетипическим образам в коллективном бессознательном российского общества; изучение влияния высокого уровня сочувствия, эмпатии к клиентам на развитие коррупции среди сотрудников государственной организации; исследование склонности российского клиента к коррупционному поведению и к провокациям коррупционных действий со стороны сотрудников государственной организации; изучение влияния норм поведения, традиционно принятых в обществе, на проявления коррупции.

III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

а) публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ:

1. Гнездилов Г.В., Киселев В.В. Антикоррупционное поведение и профессионализм государственного служащего [Текст] // Психология обучения, № 10-А, октябрь 2012. С. 107 – 114. – 0,45 п.л.

2. Киселев В.В. Психология коррупции (история исследования) [Текст] // Психология обучения, № 10, октябрь 2013. С. 151 – 162. – 0,79 п.л.

3. Гнездилов Г.В., Киселев В.В. Методический замысел исследования антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников государственной организации [Текст] // Человеческий капитал, № 07 (67), 2014. С. 138 – 141. – 0,55 п.л.

4. Киселев В.В. Коррекционная программа развития и совершенствования антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников государственной организации [Текст] // Психология обучения, № 4, апрель 2015. С. 114 – 117. – 0,24 п.л.

5. Гнездилов Г.В., Киселев В.В., Курдюмов А.Б. Коррупционная психология в Турции и России и перспективы формирования антикоррупционного поведения [Текст] // Человеческий капитал, № 02 (86), 2016. С. 7 – 9. – 0,40 п.л.

6. Киселев В.В., Курдюмов А.Б. Результаты системно-ситуативного анализа антикоррупционного поведения сотрудников государственной организации и технологии обучения отказу в ситуации коррупционного характера [Текст] // Человеческий капитал, № 04 (88), 2016. С.37 – 39. – 0,37 п.л.

7. Киселев В.В. Цивилизационный фактор коррупционной психологии и нестандартные способы формирования антикоррупционного поведения [Текст] // Человеческий капитал, № 04 (88), 2016. С. 54 – 57. – 0,44 п.л.

б) монографии:

8. Киселев В.В. Психологическая подготовка сотрудников государственной организации в целях обеспечения антикоррупционного поведения [Текст]. Монография. – М.: ИМЦ, 2015. – 283 с., 21 табл., 17 рис. – 17,75 п.л.

в) публикации в других изданиях:

9. Киселев В.В. История исследования психологии коррупции [Текст] // Россия и Мир: развитие цивилизаций: материалы международной научно-практической конференции, 28 марта 2013 г. – М.: ООО «Буки Веди», 2013. С. 178 – 197. – 0,77 п.л.

10. Киселев В.В. Исследование психологии коррупции в Испании и странах Латинской Америки [Текст] // Вестник Института мировых цивилизаций, № 7, 2013. С. 87 – 95. – 0,43 п.л.

11. Киселев В.В. Анализ результатов исследования психологических детерминант антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников Росреестра [Текст] // Вестник Института мировых цивилизаций, № 8, 2014. С. 169 – 196. – 1,11 п.л.

12. Киселев В.В. Психологические аспекты коррупции в философской мысли Древнего мира и эпохи античности [Текст] // Вестник Института мировых цивилизаций: Материалы IX Московской научно-практической конференции «Студенческая наука», № 9, 2014. С. 57 – 64. – 0,39 п.л.

13. Киселев В.В. Культурно-исторический подход к исследованию антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников государственных организаций в России [Текст] // Россия и Мир: развитие цивилизаций: материалы международной научно-практической конференции, 26 марта 2015 г. – М.: ООО «Буки Веди», 2015. С. 190 – 192. – 0,20 п.л.

14. Киселев В.В. Системно-ситуативный анализ антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников государственной организации [Текст] // Актуальные вопросы психологии, педагогики и образования / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. № 2. Самара, 2015. С. 190 – 192. – 0,20 п.л.

Общий объем опубликованных научных работ составляет 24,09 п.л.