

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Департамент образования и науки администрации Приморского края  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

---

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ  
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР**

**Материалы XVII международной научно-практической конференции  
студентов, аспирантов и молодых исследователей**

(28-29 апреля 2015 г.)

**В пяти томах**

**Том 5**

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

Владивосток  
Издательство ВГУЭС  
2015

УДК 74.584(255)Я431  
ББК 378.4  
И73

**Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР [Текст] : материалы XVII междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых исследователей (28–29 апреля 2015 г.) : в 5 т. Т. 5 / под общ. ред. О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – Т. 5. – 455 с.**

ISBN 978-5-9736-0319-9  
ISBN 978-5-9736-0343-4

Включены материалы XVII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых исследователей «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 28–29 апреля 2015 г.).

Том 5 представляет широкий спектр исследований молодых ученых и студентов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
- ЭЛЕКТРОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И СИСТЕМЫ
- АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЕ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА
- ОРГАНИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРОЦЕССОВ
- АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ДИЗАЙНА
- ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ИНДУСТРИИ МОДЫ
- МЕНЕДЖМЕНТ КУЛЬТУРЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗВЛЕЧЕНИЙ
- ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕРВИСНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- ФИЛОСОФИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ
- ПСИХОЛОГИЯ В РОССИИ: ТРАДИЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ
- ЭКОЛОГИЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- РУССКИЙ ЯЗЫК И РУССКАЯ КУЛЬТУРА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОСТИ
- АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН КАК ПЛОЩАДКА ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ В XXI ВЕКЕ

УДК 74.584(255)Я431  
ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9  
ISBN 978-5-9736-0343-4

© Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса, издание, 2015

<i>Кривилина Е.В., Кочеткова И.С.</i> Организация водоснабжения в городе Владивостоке.....	211
<i>Орлова И.А., Моисеев О.В.</i> Актуальность услуг дополнительного образования в системе общей средней школы.....	213
<i>Резанцева А.А., Фалько Л.Ю.</i> Социокультурные факторы, определяющие реабилитационный потенциал людей с ограниченными двигательными возможностями.....	217
<i>Рузина Т.А., Моисеев О.В.</i> Совершенствование процессов оказания услуг на основе методов формирования взаимоотношений с клиентами.....	222
<i>Цой О.К., Кочеткова И.С.</i> Музейно-выставочный комплекс ВГУЭС – хранилище исторической памяти.....	226
<i>Чернышева Л.О.</i> Современное состояние ресторанного бизнеса: развитие и продвижение.....	229
<i>Янина Д.Е., Терская Л.А.</i> Проблема рационального управления твердыми коммунальными отходами.....	231
<b>ФИЛОСОФИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ .....</b>	<b>233</b>
<i>Олешкевич Н.А., Кирсанова Л.И.</i> Деструктивные признаки неонацистских ценностей в субкультуре скинхедов.....	233
<i>Булатова А.С.</i> Трансформация детской одежды как маркер изменения идеи ребенка.....	239
<i>Ден В.Г., Сазонова Л.А.</i> Философия музыки.....	241
<i>Драчева А.А.</i> Борьба со старением.....	245
<i>Кондратенко А.С., Бубнов В.В.</i> Понятие «дружба» и его место в системе политических отношений.....	248
<i>Кондратьева В.М.</i> Ноосфера В.И. Вернадского.....	250
<i>Пересторонина Н.В., Сазонова Л.А.</i> Философия моды.....	253
<i>Сажина Е.А.</i> Мода как эффект ускользания (на материале работы Г. Зиммеля «Мода»).....	257
<i>Спиридонова Т.О.</i> Символическая природа одежды православного духовенства.....	259
<i>Федоренко Е.Д.</i> Мартин Хайдеггер – как возможен разговор о науке.....	263
<b>ПСИХОЛОГИЯ В РОССИИ: ТРАДИЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ .....</b>	<b>266</b>
<i>Апрелов Е.А., Костина Е.Ю.</i> Особенности участия третьей стороны в регулировании семейных конфликтов.....	266
<i>Голованова П.А., Волгина Т.Л.</i> Проблема детского и подросткового суицида.....	269
<i>Головкина М.Ю.</i> Философские основания психологии и психотерапии (по материалам «Цолликоновских семинаров» Мартина Хайдеггера).....	273
<i>Ермакова К.В., Тавакалова Е.Ю.</i> Особенности самооценки детей из неполных семей.....	275
<i>Жигалова Д.Е., Волгина Т.Л.</i> Психологические аспекты детской проституции.....	277
<i>Ибальдинов Е.М., Тавакалова Е.Ю.</i> Коррекция внимания старших дошкольников с ЗПР.....	280
<i>Клецова Н.Ю.</i> Взаимосвязь уровня развития креативности личности и выбора стратегий поведения в конфликте (на примере участников фестиваля «Animate It!» города Владивостока, занимающихся сценической деятельностью в рамках субкультуры).....	283
<i>Ковалева К.Д.</i> Оценка эффективности использования психологических методов управления на примере кафедры ГМУП ВГУЭС.....	286
<i>Конева Н.В., Тавакалова Е.Ю.</i> Особенности тревожности дошкольников с диагнозом «заикание».....	290
<i>Лашкевич Е.К., Ротэрян Ю.М., Трепачев П.М., Шакирзянова Е.В., Бубновская О.В.</i> Психологическая школа формирования метакомпетенций в профессиональной деятельности психолога.....	292
<i>Лосива И.В., Тавакалова Е.Ю.</i> Повышение мотивации персонала при помощи социально-психологического тренинга.....	296
<i>Минин А.А., Волгина Т.Л.</i> Некоторые этико-психологические аспекты Холокоста.....	300
<i>Протопопова Е.Д., Гимаева Р.М.</i> Коррекция тревожности у воспитанников социально-реабилитационного центра «Парус надежды» методами арт-терапии г. Владивостока.....	302
<i>Ротэрян Ю.М., Чернянская В.С.</i> Взаимосвязь учебной успешности и результативности ЕГЭ выпускников.....	306
<i>Скирда А.В., Мироненко Т.И.</i> Психологические особенности сна на примере студентов Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.....	310
<i>Смола М.В., Тавакалова Е.Ю.</i> Особенности внимания детей 11–12 лет, обучающихся по программе 21 век (на примере учащихся СОШ № 14, г. Владивосток).....	313
<i>Сыч Д.В., Волгина Т.Л.</i> Социально-психологические аспекты преступность мигрантов.....	316
<i>Чередниченко В.Е., Коротина О.А.</i> Ценностные ориентации студентов г. Владивостока.....	320
<b>ЭКОЛОГИЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....</b>	<b>323</b>
<i>Амеличкин Д.А., Парамонов А.Н., Жевтун И.Г.</i> Исследование электрохимического извлечения ионов кобальта из водных растворов для использования в процессах очистки ЖРО323.....	323
<i>Ерохина А.А.</i> Динамика загрязнения атмосферного воздуха в Приморском крае с 2006 по 2012 годы.....	325
<i>Максимов М.В., Якименко Л.В.</i> Проблемы охраны окружающей среды, решаемые Департаментом природных ресурсов и охраны окружающей среды по Приморскому краю.....	327
<i>Мальцева М.А.</i> Оценка рекреационных ресурсов Арсеньевского городского округа (Приморский край).....	330

80-летию А.В. Брушлинского. Том 3 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 600с. (Материалы конференции). С. 62.

8. Мотков О. И. Психологическая культура в мозаике личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychology-online.net/articles/doc-1858.html> Дата обращения: 19.04.2015.

9. Рауд Е. У выпускников нужно формировать мотивацию к труду // Золотой рог, 16.04.2013. – С.28.

10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии – СПб: Издательство «Питер», 2000 – 712 с.

11. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990. Стр. 43.

12. Rogers C. R., Empatic: an unappreciated way of being.—The Counseling Psychologist, 1975, v. 5, n. 2, P. 2—10.

УДК: 159.9.07

#### **Повышение мотивации персонала при помощи социально-психологического тренинга**

Лосива Ирина Владимировна,  
бакалавр 4 курса, кафедра философии и юридической психологии  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Россия. Владивосток  
E-mail: [skyart813@mail.ru](mailto:skyart813@mail.ru); тел.: 8(962)339-20-79  
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Тавакалова Елена Юрьевна,  
старший преподаватель, кафедра философии и юридической психологии  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Россия. Владивосток  
E-mail: [Elena.Tavakalova@vvsu.ru](mailto:Elena.Tavakalova@vvsu.ru); тел.: +74232404120  
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

*В статье рассматривается проблема эффективной мотивации и стимулирования персонала. Освещены такие понятия, как: мотивация, мотив и потребность. В качестве метода повышения мотивации представлен социально-психологический тренинг. С целью доказательства значимости проведенного исследования, приведены результаты практического применения данного метода и отображены показатели его влияния на уровень и качественные составляющие мотивации персонала.*

**Ключевые слова и словосочетания:** мотивация, стимулирование, эффективность, социально-психологический тренинг.

#### **Increase of motivation of the personnel by means of social and psychological training**

Losiva Irina Vladimirovna,  
bachelor of the 4<sup>th</sup> year, department of philosophy and legal psychology  
Vladivostok State University of Economics and Service  
Russia. Vladivostok

Tavakalova Elena Yurevna,  
senior lecturer, Department of Philosophy and Legal Psychology  
Vladivostok State University of Economics and Service  
Russia. Vladivostok

*The article deals with the problem of effective motivating and stimulation of the personnel. Such concepts, as are covered: motivation, motive and human needs. Social-psychological training is presented as a method of increase of motivation. For the purpose of the proof of the importance of the conducted research, are shown results of practical application of this method and displayed indicators of its influence on level and structure of motivation of the personnel.*

**Keywords:** motivation, stimulation, efficiency, social and psychological training.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что проблема мотивации сотрудников является крайне важной для любой организации. Вопросы о том, что движет людьми, какими личными и профессиональными целями они руководствуются в своей деятельности, а также чем их можно заинтересовать, интересуют руководителей и менеджеров по персоналу любой компании.

Создание правильной системы мотивации персонала в условиях конкретной организации дает возможность активизировать деятельность сотрудников и обеспечить ее эффективность. В современной науке существуют многочисленные попытки рассмотреть мотивацию, которые предпринимаются в рам-



как многочисленных теорий. Их понимание является очень важным для правильного управления организацией в аспекте формирования мотивации сотрудников. Однако данная проблема до сих пор является теоретически недоработанной. Представляется, что здесь недостает комплексных исследований психологов, кадровиков и управленцев для реализации синтезированного подхода к реальным задачам.

Очевидно, задачей психолога на предприятии является способствование достижению целей организации. Для того, чтобы подключить человека к решению той или иной задачи, надо хорошо знать и понимать, что движет человеком, что побуждает его к действиям и к чему он стремится, выполняя определенную работу.

Причинами, которые определяют участие человека в работе, являются его желание, возможности и квалификация, но особенно – мотивация (побуждение).

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации. В процессе мотивации задействованы потребности и мотивы.

Самым полным можно назвать определение мотива, которое предложено одним из ведущих ученых Л.И. Божович. Согласно Л.И. Божович, мотив – это то, ради чего осуществляется деятельность, «в качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания. Словом, все то, в чем нашла свое воплощение потребность» [1].

Потребности – это внутренние побуждения к действию. Трактовка мотива в трудах ученых-психологов (Ж. Нютенн, А. Маслоу) соотносит это понятие, либо с предметом потребности, либо с ее удовлетворением (С.Л. Рубинштейн) [2].

Рассмотрим такое понятие, как мотивирование. Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов.

Процесс мотивирования происходит под влиянием стимулов (stimulus – лат. Заостренная палка, которой в Риме погоняли животных). Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов выступает то, что человек желал бы получить в результате определенных действий. Различают четыре основных вида стимулов: принуждение, материальное вознаграждение, моральное поощрение и самоутверждение.

Отдельно стоит сказать о материальных стимулах повышения мотивации. Проблема заключается в том, что привыкание к внешним воздействиям у людей, как правило, наступает очень быстро. Последствия очевидны: величина или частота использования стимула должна постоянно увеличиваться. Отсюда вытекает мысль об ограниченной эффективности материального стимулирования: в условиях насыщенного рынка любая зарплата рано или поздно начинает казаться невысокой (всегда можно найти человека, которому за ту же работу платят больше). Поэтому такой стимул как повышение заработной платы стоит использовать очень и очень осторожно.

Моральные же способы мотивации удовлетворяют психологические потребности персонала через публичное признание перед руководством и коллективом особых результатов, навыков, способностей, знаний и усилий работника. Для этого используют: приветствие руководства, грамоты, заноса в списки лучших работников предприятия и другое. Порой усиливается влияние моральных стимулов материальными: личной премией, оплатой оздоровительных или туристических путевок, направляет на учебу или стажировку. Если предприятие является известным и признанным в этом регионе по своим экономическим результатам и социальным мероприятиям, то каждый работник получает моральный стимул уже через свою принадлежность к нему [3].

В условиях развития рыночных отношений все более важное значение приобретают социальные и психологические методы повышения мотивации сотрудников, представляющие собой наиболее тонкий и эффективный инструмент воздействия на личность каждого конкретного сотрудника и направленные на развитие, которое позволяет организации более полно раскрывать и использовать интеллектуальной потенциал работников, а персоналу дает возможность удовлетворить более широкий спектр своих потребностей [2]. Наиболее эффективной в данном случае является активная форма обучения, в частности такие ее виды, как социально-психологический тренинг мотивации (СПТ). Сам по себе, тренинг позволяет не только усвоить эффективные технологии (методы, приемы, техники) повышения мотивации, но и раскрыть личностные особенности обучаемых, которые могут снижать эффективность их деятельности, а также скорректировать их поведение в исследуемых аспектах. Помимо этого, в ходе тренинга у участников обучения могут формироваться индивидуально-специфические приемы, а также способы коммуникации и принятия решений, основанные на их индивидуальных особенностях, в отличие от маловариабельных теоретических схем, предлагаемых в лекционных курсах.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы в практической деятельности психологов и менеджеров по персоналу предприятий и организаций для повышения мотивации персонала.

Цель работы – изучить влияние социально-психологического тренинга на мотивацию персонала компании. База исследования: компания ООО «Северо-Восток-Инвест-Консалтинг». Выборка испытуемых: 30 человек, представители различных отделов, средний возраст 32 года, средний стаж 5 лет.

Гипотезой исследования стало предположение о том, что проведение социально-психологического тренинга позволит повысить мотивацию персонала компании.

Для проведения исследования были использованы следующие методы и методики Анкетирования для определения уровня мотивации персонала;

- 1 Методика изучения мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин);
- 2 Методика изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир (в мод. Реана);
- 3 Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т.Элерса.

Эмпирическое исследование влияния социально-психологического тренинга на мотивацию персонала компании проводилось в 4 этапа.

- 1 Проведение исследования по изучению мотивации персонала.

Для реализации первого этапа исследования необходимо решить следующие задачи:

– Проведение анкетирования, при помощи специально подобранной анкеты, для определения сотрудников с низким уровнем мотивации, основываясь на факторах удовлетворенности различными аспектами деятельности в компании. Общие полученные данные позволят определить уровень мотивации персонала и сформировать коррекционную группу для дальнейшего исследования;

– Проведение исследования составляющих факторов мотивации персонала, с выявленным низким уровнем мотивации, по 3-м выбранным методикам.

Методики позволят выявить потребности и стремления работников, и тем самым получить некоторое представление о мотивационных факторах.

Все указанные методики взаимодополняют друг друга, что является одним из основных достоинств.

- 2 Проведение социально-психологического тренинга для повышения мотивации персонала. За основу тренинговой программы был взят «Мотивационный тренинг» Е.В. Сидоренко.

Задачи тренинга:

- развитие желания у участников тренинга к самостоятельной постановке целей собственной деятельности;
- смещение акцента с материальных мотивов к труду, на мотивы самореализации;
- развитие стремления к достижению поставленной цели;
- обучение умению, а также желанию выбирать сложные задачи для деятельности;
- нивелирование стремлений понравиться людям в собственных средствах, целях, а также результатах деятельности.

- 3 Проведение контрольного исследования по изучению мотивации персонала после проведения социально-психологического тренинга.

- 4 Проверка выдвинутой гипотезы на основе полученных результатов.

Задачей завершающего этапа исследования является анализ эффективности разработанного тренинга, путем сравнения результатов контрольного исследования с исходными данными.

Итак, в 1 этапе исследования приняло участие 30 человек, представители различных отделов, из них: 3 геолога, 6 специалистов по финансам, 3 бухгалтера, 4 юриста, 6 менеджеров по продажам, 4 инженер-экономиста.

Среди них: 14 мужчин и 16 женщин.

Средний возраст испытуемых 32 года.

Средний стаж работников: 5 лет.

По результатам проведения анкетирования, испытуемые разделились на 2 группы: с высоким и низким уровнем мотивации.

Группу с низким уровнем мотивации составили 16 человек, а группу с высоким уровнем – 14.

Группа с высоким уровнем мотивации была определена исходя из следующих выявленных показателей: стремление к самореализации, творчеству и самостоятельности, а группу с низким уровнем мотивации – только с точки зрения материальной выгоды, а также с отсутствием желаний роста и внутренних мотивов деятельности. В дальнейшем с этой группой была проведена диагностическая работа по 3 выбранным методикам и социально-психологический тренинг, направленный на повышение мотивации. Через неделю после проведения СПТ, было проведено повторное исследование мотивации персонала с последующей статистической обработкой результатов. А также проведено сравнение результатов контрольного исследования с исходными данными. Результаты сравнения данных представлены в качестве диаграмм.

На следующей диаграмме, более наглядно, продемонстрированы результаты изменения мотивационного профиля (Ш. Ричи и П. Мартин) до и после проведения тренинга.

Из полученной диаграммы можно сделать вывод о том, что проведение тренинга, направленного на развитие мотивации, на самом деле влияет на данный показатель. Проведение тренинга позволило повысить уровень стремления к креативности на работе, к достижениям, а также улучшению взаимоотношений между коллегами. Произошло смещение акцента с денежного эквивалента мотивации к труду, на творческий, и стремление к самореализации.

Результаты контрольного изучения мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфир показали, что проведение СПТ способствовало нормализации мотивационного профиля, и теперь



он соответствует оптимальному уровню. После проведения СПТ уменьшились показатели внешней отрицательной мотивации, а также выровнялись показатели внешней положительной и стали значительно преобладать показатели внутренней мотивации.

Проведение контрольной диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач показало, что проведения тренинга способствовало смещению уровня мотивации к избеганию неудач с высокого на средний уровень практически в 90% случаев.

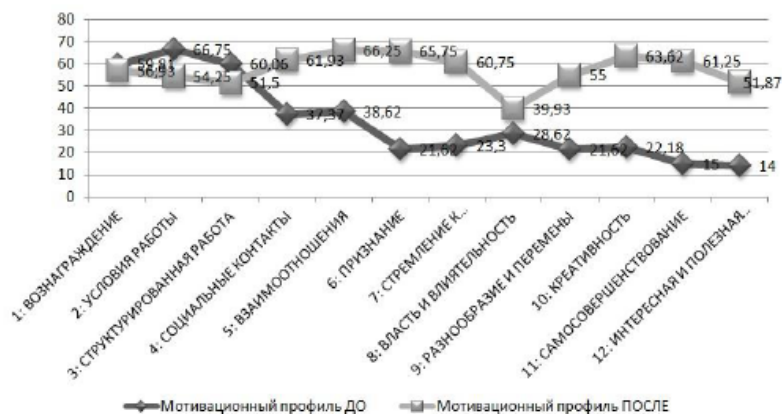


Рисунок 1 - Показатели изменения в мотивационном профиле до и после тренинга

Для того, чтобы продемонстрировать результат «до» и «после» проведения тренинга была составлена следующая диаграмма.

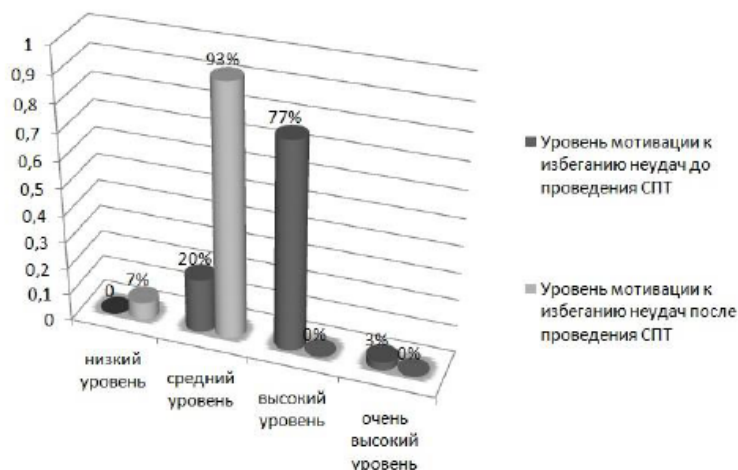


Рисунок 2 - Сравнительная диаграмма результатов по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач

В результате проведенного исследования была достигнута цель моей работы – изучено влияние социально-психологического тренинга мотивацию персонала, а также получен значимый практический результат.

Таким образом, исходя из анализа полученных данных, можно считать доказанной гипотезу о том, что проведение социально-психологического тренинга позволит повысить мотивацию персонала компании. Это проявилось в достоверном понижении уровня мотивации личности к избеганию неудач, изменении мотивационного профиля, преобладании внутренней мотивации сотрудников. На основании проведенного исследования можно рекомендовать использование мотивационного тренинга Е.В. Сидоренко на предприятиях и в организациях с целью повышения мотивации персонала.

1. Божович, Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка / Л.И. Божович // Изучение мотивации поведения детей и подростков. – М. – 1972. – С. 41-42.
2. Евтихов О. Психология управления персоналом. М.: Речь. - 2010. -319 с.
3. Захарова Л.Н. Психология управления. Учеб. пособие. — М.: Логос, 2012. — 376 с.
4. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд – во Моск. ун – та, 1971. - 38 с.

5. Материалы семинара «Мотивация и стимулирование персонала. Построение эффективной системы оплаты труда» - М.: РАГС, 2011. – 137 с.

6. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. СПб.: Речь, 2005.— 240 с.  
УДК 159.9

#### **Некоторые этическо-психологические аспекты Холокоста**

Минин Александр Александрович,  
курсант 2 курса, кафедра гуманитарных дисциплин  
Владивостокский филиал Дальневосточного юридического института МВД России  
Россия. Владивосток  
E-mail: darkscylol@yandex.ru; тел: +79024879505  
ул. Котельникова, 21, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690087

Волгина Татьяна Львовна,  
кандидат медицинских наук, доцент, кафедра гуманитарных дисциплин  
Владивостокский филиал Дальневосточного юридического института МВД России  
Россия. Владивосток  
E-mail: volginat1@yandex.ru; тел: +79089920557  
ул. Котельникова, 21, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690087

*В данной работе анализируются подходы к пониманию проблемы геноцида, раскрывается традиционная точка зрения, и рассматриваются основные тезисы ревизионистской концепции понимания Холокоста.*

**Ключевые слова и словосочетания:** геноцид, холокост евреев, концепции холокоста.

#### **Some ethical and psychological aspects of the Holocaust**

Minin Aleksander Aleksandrovich,  
cadet of the 2<sup>nd</sup> year, Department of Humanitarian disciplines  
Vladivostok branch of Far Eastern Law Institute of the Ministry of the Interior of Russia  
Russia. Vladivostok

Volgina Tatyana Lvovna,  
candidate of medical sciences, associate professor, Department of Humanitarian disciplines  
Vladivostok branch of Far Eastern Law Institute of the Ministry of the Interior of Russia  
Russia. Vladivostok

*In this work, examines approaches to understanding the problem of genocide, reveals the traditional view and discusses the main revisionist theses of the concept of understanding of the Holocaust.*

**Keywords:** genocide, the Holocaust, the concept of the Holocaust.

В наступившем 2015 году население нашей страны отпраздновало 70-летие Победы в Великой отечественной войне. Прошедшие по всей стране праздничные мероприятия и количество людей, принявших в них участие, показали, насколько близка практически каждому россиянину данная дата. Так согласно, официальным данным, число участников Бессмертного полка только в Москве превысило 300 тысяч человек.

В это же самое время в ряде СМИ появляются заявления некоторых зарубежных политиков, пересматривающие итоги Второй мировой войны и роль советского солдата в деле победы над фашизмом. Так, например, в январе 2015 года, премьер-министр Украины Арсений Яценюк назвал политику России по отношению к его стране «агрессивной» и «атакой» на сложившийся международный порядок. Такое мнение он высказал в интервью немецкому телеканалу ARD, находясь с визитом в Германии. «Мы все хорошо помним вторжение советских войск на территорию Украины и Германии. Этого необходимо избежать. Никто не вправе переписывать итоги Второй мировой войны, что старается сделать российский президент, господин Путин» [5].

В это же время, министр иностранных дел Польши Гжегож Схетына заявил, что концлагерь Освенцим был освобожден украинскими солдатами. Как сообщает УНИАН, об этом глава МИД заявил в эфире Польского радио [6]. Именно день освобождения, этого концентрационного лагеря 27 января 1945 года был установлен ООН как Международный день памяти жертв Холокоста. Около 1 400 000 человек, из которых около 1 100 000 составляли евреи, были умерщвлены в Освенциме в 1941–1945 годах [3]. Освенцим-Биркенау был крупнейшим и наиболее долго просуществовавшим из нацистских лагерей уничтожения, поэтому он стал одним из главных символов Холокоста