

Гордова Элла Евгеньевна

**ЭТИКО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ РАЗНОВИДНОСТЕЙ И СПОСОБОВ УПРАВЛЕНИЯ
КОНФЛИКТАМИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ**

Анализируя с этико-философской позиции конфликты, автор статьи подчеркивает, что многие из них не только допустимы, но и желательны, поскольку они дают информацию о состоянии дел в организации в экономической сфере, позволяют выявить нравственные проблемы, скрытые от глаз негативные, вносящие размежевание процессы, точки зрения на те или иные события. Конфликты этического типа способствуют повышению активности и мотивации к работе, росту квалификации, стимулируют споры и любознательность, появление новых идей и ценностных альтернатив развития организации, рост способности к изменениям, повышение качества принимаемых решений.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2012/4-2/13.html

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и
искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2012. № 4 (18): в 2-х ч. Ч. II. С. 48-52. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2012/4-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

законодательных учреждениях» [2, д. 854, л. 4]. На таких условиях зарегистрироваться в присутствиях и легализовать свою деятельность в провинции могли лишь организации консервативной и умеренно либеральной направленности, которые серьезного беспокойства у властей не вызывали. В губернских присутствиях регистрировались в основном местные отделы монархических организаций, их количество и численный состав были невелики, и они не вели активной политической деятельности, что вполне устраивало местную администрацию, не имевшую еще достаточного опыта общения с легальными политическими организациями.

Либеральные изменения в российском законодательстве в 1905-1906 гг. не могли изменить основные принципы административного управления. Самодержавная бюрократия не желала приспособливаться к новым условиям, наоборот, она стремилась минимизировать влияние демократических свобод на политическую жизнь российской провинции. Тем самым административный аппарат имперской России показал свою неспособность эволюционировать вслед за развитием гражданского общества.

Список литературы

1. Государственный архив Пензенской области (ГАПО). Ф. 5. Оп. 1.
2. ГАПО. Ф. 11. Оп. 1.
3. Государственный архив Ульяновской области (ГАУО). Ф. 76. Оп. 7.
4. Карнишин В. Ю. Общественно-политический процесс в Поволжье в начале XX века. Пенза, 1996. 132 с.
5. Карнишин В. Ю. Политический аспект российской модернизации в начале XX века // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 5. Ч. 4. С. 91-94.
6. Кошко И. Ф. Воспоминания губернатора: Новгород – Самара – Пенза. Петроград: Содружество, 1916. 260 с.
7. Лихоманов А. В. Борьба самодержавия за общественное мнение в 1905-1907 гг. СПб., 1997. 136 с.
8. Российский государственный исторический архив (РГИА). Ф. 1284. Оп. 46.
9. Яшвилъ Л. В. Воспоминания о Симбирске 1905-1906 гг. Киев: Тип. Губернского правления, 1906. 34 с.

**PROVINCIAL AUTHORITIES WITHIN VOLGA REGION
UNDER DEMOCRATIC FREEDOMS CONDITIONS (1905-1906)**

Georgii Vladimirovich Garbuz, Ph. D. in History, Associate Professor
Department of Native History, State and Law
Penza State University
ggarbuz@rambler.ru

The author discusses the process of local authorities adaptation to functioning under new conditions generated by political modernization process at the beginning of the XXth century, and pays special attention to the analysis of state administration bodies attitude to democratic freedoms imposed in Russia with Manifesto of October 17, 1905 and implemented by provincial society.

Key words and phrases: democratic freedoms; revolution; provincial bureaucracy; local administrative authorities; press; public organizations.

УДК 1/14+17+33

Анализируя с этико-философской позиции конфликты, автор статьи подчеркивает, что многие из них не только допустимы, но и желательны, поскольку они дают информацию о состоянии дел в организации в экономической сфере, позволяют выявить нравственные проблемы, скрытые от глаз негативные, вносящие размежевание процессы, точки зрения на те или иные события. Конфликты этического типа способствуют повышению активности и мотивации к работе, росту квалификации, стимулируют споры и любознательность, появление новых идей и ценностных альтернатив развития организации, рост способности к изменениям, повышение качества принимаемых решений.

Ключевые слова и фразы: конфликт; моральные нормы руководителя; коллектив; организация в экономической сфере; способы управления конфликтными ситуациями.

Элла Евгеньевна Гордова, к. филос. н., доцент
Кафедра истории, философии и культурологии
Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д. И. Менделеева
gordova.ella@yandex.ru

**ЭТИКО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ РАЗНОВИДНОСТЕЙ И СПОСОБОВ
УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ[©]**

В данной статье рассматриваются причины возникновения, разновидности конфликта, и если он все-таки произошел, то как необходимо управлять конфликтной ситуацией в экономической сфере. Слово «конфликт», происходящее от латинского *conflictus*, первоначально понималось как столкновение. Во многих случаях под

конфликтом понимают одну из форм человеческого взаимодействия, в основе которого лежат различного рода объективные или субъективные, в различной степени осознанные противоречия между людьми, с попытками их разрешения на фоне проявления эмоций. Конфликт – явление широко распространенное, повсеместное, вездесущее. Конфликтные ситуации возникают во всех сферах общественной жизни – будь то экономика, политика, быт, культура или идеология. Они неизбежны как неотъемлемый компонент развития общества и самого человека.

В самом деле, разве можно представить себе становление отдельной личности или деятельность организации без внутренней напряженности, противоречий, преодоления застоя и косности, столкновений и борьбы. Причинами их могут быть, в частности, условия хозяйствования, стечение неблагоприятных для функционирования организации обстоятельств; проблемы трудовой мотивации, связанные с оплатой труда, содержанием и престижностью работы, отношениями в коллективе между отдельными лицами и социальными группами; структурные нестыковки, обрывы в коммуникативных связях, недовольство работников решениями администрации; эмоциональные всплески, вызываемые различиями в темпераменте, характере и манере поведения совместно работающих людей, их возрасте и жизненном опыте, нравственных представлениях, уровне образования, квалификации и общей культуры. Бесконфликтность – это иллюзия и уж тем более не благо. Конфликты, как и любые социальные противоречия, являются формой реальных общественных связей, которые как раз и выражают взаимодействие личностей, отношения социальных групп и общностей при несовпадении, несовместимости их потребностей, мотивов и ролей. Именно в этом смысле они желательны, поскольку могут быть полезны как источник и фактор общественной активности. Словом, там, где действуют люди, практически всегда есть место и конфликтам.

Весьма существенно, что конфликт – это такое взаимодействие, которое протекает в форме противостояния, столкновения, противоборства личностей или общественных сил, интересов, взглядов, позиций по меньшей мере двух сторон. В процессе его развертывания имеют место и действия, и контрдействия, так как осуществление намерений участников конфликта неизбежно сопряжено с вмешательством в дела другой стороны (или сторон), нанесением ей определенного ущерба, преодолением сопротивления, созданием помех, мешающих добиться поставленной цели [4, с. 33].

Как известно, основными формами взаимодействия людей в совместной деятельности является кооперация, конкуренция, приспособление и конфликт. При размышлении о конфликте люди ассоциируют его с агрессией, спорами, враждебностью и т.п. В результате складывается мнение, что конфликт является нежелательным явлением, он наносит ущерб людям, ухудшает отношения и его по возможности необходимо избегать или сразу же разрешать, как только он возник. Как отмечают М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер, и в некоторых случаях он может мешать удовлетворению потребностей, а также достижению целей организации в экономической сфере. Но во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив, проблем и т.д. Все это делает процесс принятия решений коллективом более эффективным, а также дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти, кроме того, может привести к повышению эффективности планов, стратегий, проектов [5, с. 517]. Таким образом, существуют два подхода к понятию конфликта. Что касается общей тенденции, то в последние годы большинство теоретиков и практиков психологии склоняются ко второму подходу потому, что первый подход строится на субъект-объектном общении, в то время как второй – на субъект-субъектном.

Необходимо также учесть особенности поведения людей в предконфликтных ситуациях и их тактику действий в условиях конфликта. Наблюдаются две базовых тактики – соперничество и уступчивость. Однако в силу того, что большинство людей склонны проявлять бесконфликтную деятельность, выделяются три производных тактики – уход, компромисс и сотрудничество. Человек, придерживающийся тактики соперничества, часто является носителем конфликтности. Ему чуждо понимание нужд других, удовлетворение своих претензий у него стоит на первом месте. Тактика уступчивости, а также ухода не совсем благоприятна, именно люди, придерживающиеся их, часто подвергаются нападению. Тактика компромисса применяется в тех случаях, когда стороны убеждены, что сближение не произойдет. Компромисс характеризуется частичным принятием точки зрения другой стороны. Способность к нему высоко ценится, так как сводит к минимуму недоброжелательность и дает возможность быстро решить конфликт к удовлетворению обеих сторон. Тактика сотрудничества является высокой степенью взаимодействия и заключается в совместном деловом обсуждении точек зрения. Отыскиваются решения, которые соответствуют потребностям и интересам обеих сторон. Тактика применяется при разрешении сложных проблем, а также в том случае, когда участники конфликта желают мирного исхода. При этом надо иметь в виду, что люди по-разному ведут себя в конфликтных ситуациях. Осуществляя действия по предупреждению конфликтов, руководитель должен учитывать всевозможные тактики поведения людей. Основная причина конфликта в том, что люди завист друг от друга, каждому нужны сочувствие и понимание, расположение и поддержка другого, необходимо, чтобы кто-то разделял его убеждения. В связи с этим конфликт – это сигнал того, что между людьми появились какие-то разногласия. Такова психологическая закономерность: люди, которые разделяют наши взгляды, установки и ценности, вызывают у нас чувство симпатии и расположения.

Таким образом, общность ведет к росту взаимной привлекательности членов коллектива, к углублению контактов и поиску новых «точек соприкосновения». И так развитие взаимоотношений происходит до тех пор, пока не выявится какое-либо различие во взглядах и ценностях. Поэтому в каждом конкретном случае результат столкновения различных точек зрения или жизненных позиций трудно предсказать. Люди не

всегда чувствуют ту минимальную дистанцию, в рамках которой еще возможно бесконфликтное общение. Чувство этой дистанции, как замечают Ф. М. Бородкин и Н. М. Коряк, зависит от нравственного уровня человека, его культуры и жизненного опыта [3, с. 76]. Все люди в своем поведении конфликтны, но не в одинаковой степени. Есть люди, вокруг и из-за поведения которых постоянно возникают конфликты. Они готовы в любой момент пойти на обострение отношений, любое малозначительное событие оценивают с высоких принципиальных позиций. Другой тип склонен в своих неудачах винить всех, кроме себя. Есть импульсивные люди, вся жизнь которых состоит из непрерывной цепочки напряженных эмоциональных взаимодействий с окружением. Существуют и холодные рационалисты, готовые в любой момент к конфликтным взаимодействиям ради достижения своих целей. Некоторые живут в постоянном облаке компромиссов и тем не менее не избегают конфликтов. Есть также люди, поведение которых как бы постоянно гасит вокруг себя конфликты, но которые не всегда избегают конфликтов, если нет иного выхода.

Поэтому управление конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших его, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений. У многих людей нет специальных навыков управления конфликтами, им нужны рекомендации. В порядке основных рекомендаций относительно поведения в конфликтных условиях А. Я. Кибанов указывает на такие ориентиры, как: умение отличить главное от второстепенного, внутреннее спокойствие, эмоциональная зрелость и устойчивость, знание меры воздействия на события, умение подходить к проблеме с различных точек зрения, готовность к любым неожиданностям, восприятие действительности такой, какая она есть, стремление к выходу за рамки проблемной ситуации, наблюдательность, дальновидность, стремление понять других, их помыслы и поступки, умение извлекать опыт из всего происходящего [6, с. 537].

Таким образом, роль конфликта в основном зависит от того, насколько эффективно им управляют. Для управления конфликтом необходимо знать причины его возникновения, тип, возможные последствия, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения. У всех конфликтов есть несколько причин, основными из которых являются различные подходы в представлениях и ценностях, разница в манере поведения, уровне образования и т.п. Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные. Что касается структурных методов управления конфликтной ситуацией, то к ним можно отнести: разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, общеорганизационные комплексные цели, структуру системы вознаграждений. К межличностным стилям разрешения конфликтов Л. Е. Басовский относит следующие методы их предотвращения или разрешения: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы [2, с. 174]. Из всего вышесказанного напрашивается вывод: для управления конфликтом наиболее рациональным и оправданным является использование всего комплекса методов воздействия на конфликтную ситуацию и поведение участников конфликта.

Можно выделить две группы конфликтов в экономической сфере – функциональные и дисфункциональные. Конфликты первой группы ведут к повышению эффективности организации, вторые – приводят к снижению личной удовлетворенности, коллективного сотрудничества и эффективности организации. С точки зрения организационного взаимодействия можно выявить следующие типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, внутриорганизационный конфликты. Причинами возникновения конфликтов бывают различия целей, психологическая несовместимость партнеров, неудовлетворительные коммуникации, некомпетентность, неполнота одной из сторон. Присутствие серьезных причин вовсе не означает, что конфликт произойдет. Обычно он не происходит, если обе стороны считают, что выгоды от конфликта меньше возможных затрат и потерь. Но когда конфликт происходит, приходится применять разные методы его разрешения, что обычно зависит от причин. Нередко он возникает из-за неудовлетворительных коммуникаций – непонимания друг друга, и здесь оптимальным является метод разъяснения своих позиций. Когда налицо противоречивость целей, эффективен метод принятия принципиально новых решений. Это реально, когда обе стороны учитывают интересы друг друга и настроены на достижение согласия. Эффективно бывает и уклонение от конфликта, что происходит тогда, когда обе стороны стараются не попадать в конфликтную ситуацию, снимают те предложения, которые вызывают конфликт. Используют и сглаживание конфликта в расчете на то, что конфликт разрешится сам собой, но это бывает, когда конфликт возникает по малозначительному поводу.

Конфликты также бывают открытыми и скрытыми. Первые лежат на поверхности, а вторые спрятаны за ширму благоприятных отношений. Скрытые конфликты можно распознать лишь по косвенным проявлениям. Поэтому руководителю коллектива необходимо иметь представление о признаках конфликтных ситуаций в организации. К наиболее характерным признакам конфликтных ситуаций в трудовых коллективах можно отнести: факты унижения достоинства личности; резкое изменение в отношении к работе; уклонения от выполнения указаний; распоряжений; обоюдное или одностороннее словесное или физическое оскорбление; замкнутость, подавленность отдельных лиц; формальная постановка работы по управлению персоналом.

Одним из важнейших моментов, оказывающих влияние на взаимоотношения и климат в коллективе, на производительность и качество труда, является поведение руководителя, а также характер его отношений с подчиненными. Среди причин конфликтности отношений руководителя и подчиненного выделяют объективные и субъективные. К объективным причинам конфликтов данного типа можно отнести: субординационный характер отношений, то, что деятельность в системе «человек – человек» конфликтотенна по своей природе; рассогласованность связей между рабочими местами в организации; недостаточную обеспеченность по

объективным условиям управленческих решений. Среди субъективных причин конфликтов в звене «руководитель – подчиненный» выделяют управленческие и личностные причины. С точки зрения А. Я. Анцупова и А. И. Шипилова к управленческим причинам относятся: необоснованные и ошибочные решения; излишний контроль подчиненных со стороны руководства; недостаточная профессиональная подготовка руководителей; неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных; нарушения в системе стимулирования труда. Личностные причины: низкая культура общения; недобросовестное исполнение своих обязанностей подчиненными; выбор начальником неэффективного стиля руководства; напряженные отношения между руководителями и подчиненными; психологические особенности участников взаимодействия.

Практика показывает, что бесконфликтному взаимодействию руководителя с подчиненными способствуют следующие условия: психологический отбор специалистов в организацию; стимулирование мотивации к добросовестному труду; справедливость и гласность в организации деятельности; учет интересов всех лиц, которых затрагивает управленческое решение; своевременное информирование людей по важным для них проблемам; снятие социально-психологической напряженности путем проведения совместного отдыха, в том числе с участием членов семей; организация трудового взаимодействия по типу «сотрудничество»; оптимизация рабочего времени управленцев и исполнителей; уменьшение зависимости работника от руководителя; поощрение инициативы, обеспечение перспектив роста; справедливое распределение нагрузки между подчиненными [1, с. 344-345].

Итак, разрешение управленческих конфликтов в большинстве случаев зависит от руководителя. Руководитель должен обладать нравственными чертами, знать нормы общечеловеческой этики и уметь интуитивно привнести их в свой коллектив, т.е. ему необходимо быть компетентным не только профессионально, но и этически. Ведь при плохой моральной атмосфере в коллективе и при неумении управленца внести универсальные этические нормы в свой коллектив растет и его собственная неудовлетворенность, что может привести к конфликту. Поэтому создание благоприятного с этико-философской точки зрения климата в коллективе является основным фактором экономического успеха.

Нельзя не упомянуть о такой разновидности конфликта, как моральный. Он может быть вызван разными причинами и протекать при различных обстоятельствах. В моральном конфликте руководитель призван наилучшим образом зарекомендовать себя с точки зрения верности выбора своего нравственного поступка и соблюдения управленческого этикета. В. М. Шепель предлагает следующую модель подхода к решению моральных конфликтов, которая складывается из нескольких блоков: 1) дается нравственная оценка содержания конфликта и причин, его вызвавших; 2) определяется нравственное отношение к конфликту; 3) делается моральный выбор – как достойно и разумно поступить; 4) разрабатывается технология преодоления конфликта или его погашения; 5) реализуется технология преодоления или погашения конфликта [7, с. 248]. Опираясь на эту модель, руководитель сможет импровизировать, гибко использовать каждый моральный конфликт в целях укрепления нравственности коллектива, утверждения своего авторитета.

В процессе управленческой деятельности в экономической сфере по разрешению моральных конфликтов и в выборе алгоритма такой деятельности важно руководствоваться следующими принципами: объективность и адекватность в ценностной оценке конфликта; конкретно-ситуационный подход; гласность; гуманно-нравственное воздействие, опора на общественное мнение; комплексное использование способов и приемов воздействия. Процесс эффективного общения субъектов конфликтного взаимодействия непосредственно связан с их этическим поведением в конфликте. Известно, что всплеск этически-негативных эмоций (озлобленность, агрессивность, надменность) в процессе разрешения спора – плохой союзник и, как правило, приводит к обострению ситуации. Эмоциональное возбуждение мешает оппонентам понять друг друга, оно не позволяет им четко изложить свои мировоззренческие позиции. Поэтому управление эмоциями в конфликтном взаимодействии также является одним из необходимых условий предотвращения и конструктивного разрешения моральных проблем.

В заключение следует отметить тот факт, что для моральных конфликтов часто характерна неопределенность исхода вследствие большого разнообразия возможных вариантов нравственного поведения сторон, обусловленного случайными факторами, психологией, скрытыми целями, которые в последующем могут дополнительно трансформироваться. Но тем не менее такие конфликты можно прогнозировать, а их последствия, хотя и с немалым трудом, предвидеть. Данные конфликты имеют как плюсы, так и минусы. Позитивными последствиями их считаются: решение проблемы этическим способом, приемлемым для всех сторон; перестройка существующих и формирование новых социальных рычагов и механизмов, образование и консолидация групп, сохранение между ними границ, баланса интересов и власти; повышение активности и мотивации к работе, рост квалификации, стимулирование споров и любознательности, появление новых идей и альтернатив развития организации. В то же время моральные конфликты могут иметь и негативные последствия: неудовлетворенность, ухудшение психологического климата, рост текучести кадров, снижение производительности и т.д.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999. 551 с.
2. Басовский Л. Е. Менеджмент: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2003. 216 с.
3. Бородин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! Новосибирск: Наука, 1984. 40 с.
4. Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология: учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. 240 с.
5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. М.: Дело, 1997. 704 с.
6. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. Изд-е 2-е, доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2003. 638 с.
7. Шепель В. М. Управленческая этика. М.: Экономика, 1989. 287 с.

ETHICAL-PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF CONFLICTS MANAGEMENT VARIETIES AND METHODS IN ECONOMIC SPHERE

Ella Evgen'evna Gordova, Ph. D. in Philosophy, Associate Professor
Department of History, Philosophy and Culturology
Novomoskovsk Institute of Russian Chemical-Technological University named after D. I. Mendeleev
gordova.ella@yandex.ru

Analyzing conflicts from ethical-philosophical position, the author emphasizes that many of them are not only permissible but also desirable because they provide information on the state of affairs in an organization in economic sphere, allow to reveal moral problems hidden from the eyes, negative, disharmonizing processes, points of view on certain events; and shows that ethical type conflicts contribute to the increase of activity and motivation to work, skills improvement, stimulate debate and curiosity, the formation of new ideas and value alternatives of organization development, the growth of changes capability, decisions quality improvement.

Key words and phrases: conflict; manager's moral standards; team; organization in economic sphere; methods of conflict situations management.

УДК 32

В статье авторами рассмотрены проблемы модернизации народосбережения Российской Федерации, проанализированы состояние и перспективы рождаемости, смертности и миграции. Главное внимание уделено основным направлениям деятельности общества и государства по сокращению уровня смертности населения, прежде всего, трудоспособного возраста.

Ключевые слова и фразы: модернизация народосбережения; рождаемость; смертность; миграция; здоровье населения.

Руслан Георгиевич Гостев, д.и.н., профессор
Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации
RUS-1945@mail.ru

Снежана Руслановна Гостева, к.и.н., доцент
Кафедра «Философия, социология и история»
Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ) (филиал) в г. Воронеже
gosteva73@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ НАРОДОСБЕРЕЖЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ®

Статья 1

Проблемы модернизации демографической политики, сбережения народонаселения Российской Федерации невозможно глубоко анализировать без учета территории, ее заселенности, общей численности населения страны.

Территория – это сложное, многогранное, комплексное понятие, что убедительно показано в фундаментальной монографии С. Н. Бабурина «Мир империй: территории государства и мировой порядок». Автор рассматривает государство, его элементы в контексте анализа территории, взаимосвязей территории и политического сознания, видов, состава и структуры территории, современной государственности и ее территориального смысла, зависимости мирового порядка от геополитических аксиом и территориального устройства.

С. Н. Бабуринов подчеркивает, что *территория государства представляет собой географическое пространство самоопределения народа, в пределах которого государство осуществляет свой суверенитет и свою юрисдикцию*. По мнению автора, в качестве категории государствоведения она воплощает единство признаков и характеристик:

- *геолого-географические* (материковое или островное положение, формы и контуры поверхности, рельеф, равнинный, гористый или иной ландшафт, недра, климатические и ботанические пояса и т.д.);
- *социокультурные* (численность, плотность и распределение населения по регионам, национальный состав и характер занятий населения, промышленная развитость, степень освоения земель, использования водных ресурсов, наличие ирригационных сооружений, природно-энергетических объектов, характер техногенных воздействий на природу и т.д.);