

делов, а в перспективе логика этого подхода должна привести к их объединению”.

На наш взгляд, кордонная система охраны в современных условиях себя изжила, хотя работа “командой” в охране заповедника в целом малопригодна в связи с присущими ей ограничениями, как в размерах, так и в связи с тем, что команда требует высокой самодисциплины. Тем не менее, элементы работы командой могут использоваться в работе оперативных групп при линейной структуре отдела охраны в целом.

Напротив, в высшем руководстве работу нужно стремиться организовать по принципу команды, функциональная структура приводит к слабому руководству.

Глава 3

Проблемы закрытого коллектива

По мнению психологов /12/, коллектив заповедника по роду и особенностям деятельности можно отнести к так называемым закрытым коллективам, в которых конфликтные ситуации возникают гораздо быстрее, чем в обычных. Так, если на рыболовецком судне конфликтная ситуация возникает через три месяца, то на подводной лодке - через два, а на космическом корабле - через месяц. Т.е. чем более изолирован коллектив, тем более вероятна конфликтная ситуация.

При этом она может усугубляться рядом факторов, например, недопониманием или разной ценностной ориентацией сотрудников, разным образовательным уровнем и разным уровнем психических свойств (памяти, мышления, речи), жесткой установкой - упрямством (не хочу, не буду, все равно сделаю по-своему).

По мнению Н.В.Гришиной /13/ “В возникновении конфликтов можно выделить две стороны - объективную и субъективную. Объективное начало связано со сложной, противоречивой ситуацией, в которой оказываются люди. Устранение конфликтов может быть достигнуто только изменением объективной ситуации. В этих случаях конфликты выполняют своего рода сигнальную функцию, указывая на неблагополучие в жизнедеятельности коллектива”.

Тому, как решать конфликтные ситуации, посвящено немало работ. Ниже мы предлагаем ряд рекомендаций из книги В.Г.Зазыкина и А.П.Чернышева “Менеджер: психологические секреты профессии” /8/ и из отчета психологов Государственно-правового департамента Нижегородской областной администрации, проводивших исследования в заповеднике “Керженс-

кий”.

Достаточно распространенным является деление конфликтов на *деловые* (объективные) и *эмоциональные* (субъективные). *Деловой конфликт* происходит по объективным причинам, связанным с трудовой деятельностью. В отличие от делового *эмоциональный конфликт* протекает в форме враждебных отношений между его участниками, причина которых не всегда ясна. Источники эмоциональных конфликтов заключаются в психологической несовместимости оппонентов.

Для закрытых коллективов характерен неадекватно быстрый переход деловых (объективных) конфликтов в эмоциональные (межличностные), затрудняющие управление и дестабилизирующие коллектив. Если не принимать контрмер, всю энергию сотрудников могут поглотить деструктивные “разборки”, перерастающие в склоки.

Не решая саму проблему закрытого коллектива (решить которую в ряде случаев бывает невозможно), для того, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону, следует:

1. Стремиться на начальной стадии выявлять и решать объективные конфликты. Не следует дожидаться их перехода в межличностные с целью “созревания гнойника”, который “сам лопнет”, т.к. в его гное можно утопить весь коллектив.

В сфере трудовой деятельности *объективные конфликты* обычно связаны с *неправильным управлением*. В чем корни этих конфликтов?

Во-первых, часто конфликтная ситуация возникает потому, что одному подчиненному указания дают многочисленные начальники.

Во-вторых, нечетко обозначенные права и обязанности приводят к тому, что каждый берет на себя функции, которые ему больше нравятся или их легче выполнять, но при этом не вы-

полняются те обязанности, которые требуют значительных трудозатрат.

В-третьих, источником конфликтов является неритмичность и нестабильность режимов труда.

В-четвертых, значительное число конфликтов возникает из-за неудовлетворенности своим трудом.

В-пятых, в недостатках индивидуального стиля руководства и управления.

В-шестых, в неправильной оценке труда персонала.

И это далеко не полный перечень. Чтобы понять причины объективного конфликта, нужно внимательно разобраться в ситуации, привлекая для этого в случае необходимости весь конструктивный интеллектуальный потенциал заповедника. В каждой организации есть категория “правдолюбцев”. Их нужно ценить, лелеять и платить им зарплату уже хотя бы за то, что они первыми открывают проблему, служат индикаторами благополучия психологического климата. Необходимо давать им возможность свободно высказываться, а затем обсуждать эту проблему со всеми заинтересованными сторонами. То, что говорят они, думают про себя многие другие сотрудники.

В заповеднике “Керженский” появившаяся проблема обкатывается, как правило, на двух уровнях. Сначала широким кругом с привлечением всех сторон, заинтересованных в решении проблемы, независимо от должности, идет обсуждение по принципу “теплого душа” мозгового штурма, когда всеми высказываются разные, в том числе и диаметрально-противоположные позиции. При этом важно дать каждому возможность высказать свою точку зрения. В некоторых случаях оптимальное решение находится уже на этой стадии, но, что не менее важно, высказывается не только широкий спектр альтернатив, но и вырисовывается общественное мнение по данной проблеме.

Второй круг обсуждения - среди руководителей и инженерно-технического состава, или среди только команды высшего

руководства (директор, заместители по науке и по охране, главный бухгалтер). Здесь большее место занимает критика высказанных предложений, анализ негативных последствий того или иного решения. Как правило, на этом уровне и принимается большинство решений. Если же к согласию прийти не удалось, вопрос закрывает директор волевым путем.

В зависимости от сложившихся традиций, особенностей коллектива или характера самой проблемы пути ее обсуждения и решения могут быть различными. Принципиально важно *не дать объективно возникшей проблеме перерасти в межличностный конфликт*, который решается уже с большими издержками.

Любой конфликт в организации может быть быстро разрешен, если руководителю известны соответствующие методы. В психологических исследованиях определены принципы, которыми следует руководствоваться при разрешении конфликта.

1) Разрешение конфликта с учетом сущности и содержания противоречия. В этом случае надо:

- отличить повод от истинной причины конфликта, которая нередко маскируется его участниками;
- определить его деловую основу;
- уяснить истинные, а не декларативные мотивы вступления людей в конфликт.

2) Разрешение конфликта с учетом его целей. Крайне важно быстро определить цели конфликтующих сторон, провести четкую границу между особенностями межличностного и делового взаимодействия. Если личностные цели являются доминирующими, то целесообразно к оппоненту применить сначала меры воспитательного воздействия.

3) Разрешение конфликта с учетом эмоциональных состояний. Если конфликт принял эмоциональный характер, необходима разъяснительная беседа в спокойной и доверительной обстановке.

4) Разрешение конфликта с учетом особенностей его уча-

стников. Прежде чем приступить к разрешению конфликта, необходимо разобраться в особенностях личности каждого (лишний аргумент в пользу психологического тестирования при приеме на работу).

5) Разрешение конфликта с учетом его динамики. Конфликт развивается по определенным стадиям, для каждой из них существуют определенные формы его разрешения. Если на первых стадиях целесообразны беседы, убеждения, то на этапе бескомпромиссных столкновений необходимо применить все возможные меры, вплоть до административных.

Методы разрешения конфликтов:

1) Формирование в коллективе общественного мнения о конфликтующих сторонах. Многие люди очень зависимы от отношения окружающих. Конфликтуюя, они могут оказаться в изоляции, что переживают очень болезненно, так что готовы даже прекратить конфронтацию.

2) Обращение к "третьей стороне". Он может быть весьма эффективным, если оппоненты договорятся полностью подчиниться его решению. Для "третьей стороны" очень важно суметь отделить предмет конфликта от его объекта, поэтому иногда целесообразно разрешить оппонентам давать эмоциональные оценки друг другу. Если конфликт держится на деловой основе, оппоненты не перейдут на другие вопросы. В иных случаях оппоненты, начав с объекта, очень быстро перейдут на предмет, тем самым выдав истинные источники конфликта.

3) Объективизация конфликта. Разбор конфликта должен происходить в два этапа.

Первый этап - "откровенный разговор": оппонентам разрешается давать друг другу оценки, высказываться практически как угодно, главное, чтобы они выговорились, а "судья" сумел отделить предмет конфликта от объекта.

Второй этап - собственно объективизация. При разборе оппонентам уже не разрешается давать эмоциональные оценки.

Если конфликт “разложить” на его составляющие, рассмотреть беспристрастно каждое действие оппонентов, то он теряет эмоциональную напряженность и превращается из эмоционального в деловой. У оппонентов “снимаются” ложные образы ситуации и друг друга, они начинают понимать ошибочность своих оценок и установок, устраняются психологические барьеры между оппонентами. А деловой конфликт разрешить значительно легче, чем эмоциональный.

5) *Организация сотрудничества.* Конфликтующим сторонам поручается одно общее дело, в выполнении которого они крайне заинтересованы, но в одиночку выполнить не в состоянии. Сотрудничество улучшает отношения и может способствовать разрешению конфликта.

6) *Административные методы* используются тогда, когда другие не дали результата:

- структурные изменения в коллективе, повышающие степень его организованности;

- удаление из коллектива оппонентов, если их деятельность стала наносить вред коллективу;

- изменение статуса оппонента или его включение в иную, “не пересекающуюся” с другим оппонентом систему.

2. *Важным фактором предотвращения конфликтов является также авторитет руководителя.* Конфликты, как правило, редки и быстро прекращаются или разрешаются на деловой основе в хорошо организованном коллективе, где господствуют порядок и дисциплина, слаженная и дружная работа.

3. *Нужно опасаться эгоиста.* Коллектив должен быть охвачен общей идеей, при которой эгоистические устремления некоторых его членов отойдут на второй план.

Человек, для которого личная выгода на первом месте, когда ему идут на уступки, вызывает невольный вопрос: “Если кому-то можно, то почему мне нельзя?” И как в цепной реак-

ции срабатывает закон “по прецеденту”. Особенно важно эту проблему держать под контролем среди команды высшего руководства и инженерно-технического персонала. Настрой должен быть один.

4. *Важна также занятость общим трудом в одинаковой степени.* В закрытом коллективе сразу видно, кто действительно работает, а кто создает видимость. Незаслуженно выплаченная кому-то премия может отбить желание работать у многих, а один бездельник может деморализовать слаженно работающий до этого коллектив.

По совету С. Паркинсона и М. Рустомджи /14/ “...если Вы не можете заменить лодыря хорошим работником, Вы можете по крайней мере сделать его дальнейшее пребывание ... неудобным и затруднительным. Если Вы этого не сделаете, он так или иначе превратится в постоянный источник недовольства и неприятностей. Добившись сносной работы от лодыря, Вы добьетесь хорошей работы от всех остальных”.

Особое значение имеют в этом случае контроль и справедливая дифференцированная система оплаты труда.

5. *С целью предупреждения эмоциональных конфликтов необходим правильный подбор и расстановка кадров с учетом не только профессиональных, но и психологических качеств.*

Эмоциональные конфликты обычно связаны с *психологической несовместимостью*, которая возникает в следующих случаях:

- Во-первых, при взаимном непонимании.

- Во-вторых, вследствие негативных черт характера.

- В-третьих, из-за несоблюдения общепринятых моральных норм, переоценки собственных возможностей и недооценки возможностей других, неадекватности в личностном восприятии.

При приеме на работу психологическое тестирование просто необходимо, тогда руководитель будет знать, как строить

взаимоотношения при общении с персоналом: не будет ложных образов, психологической несовместимости, обид.

Если проблема запущена и переросла в межличностный конфликт, то порой необходимо уже хирургическое вмешательство. Но решив таким путем межличностный конфликт, необходимо решить и объективную проблему, иначе ситуация повторится.

Есть категория людей, способных создавать вокруг себя поле межличностных конфликтов. Это, по сути, несчастные люди, они вредят прежде всего самим себе, но могут довести до истерики даже спокойных членов коллектива. Для руководителя придерживающегося принципа "разделяй и властвуй" - это находка. Такой человек становится всеобщим "козлом отпущения", на которого, в конце концов, выливаются все негативные эмоции. Если же Вам нужно сохранить здоровье коллектива и работоспособность его членов, решение должно приниматься жесткое и однозначное. Но увольнение - это судьбы людей, это всегда очень больно для всех участников конфликта.

Важнее суметь разобраться в людях до их приема на работу, а для этого неоценимое значение имеет психологическое тестирование. Привычка, вопреки логике, судить о других по себе, подводит очень многих. "Какой бы тривиальной ни казалась истина, что все люди разные, каждый из нас пытается чаще всего вести себя так, как если бы все остальные были похожи на него (или на нее)" /11/. К сожалению, реальная возможность обратиться за помощью к психологам есть далеко не всегда.

В этом случае можно использовать прием на работу новых сотрудников сначала временно, на два месяца, а затем принимать на постоянную работу с установлением трехмесячного испытательного срока. В большинстве случаев это вполне достаточное время, чтобы убедиться в совместимости нового сотрудника, как с остальными членами коллектива, так и со своим непосредственным руководителем. Еще лучше новых сотрудников брать сначала по совместительству или в период отпуска, без увольнения их на это время по основному месту работы.

Если есть возможность вместе с психологами проанализировать ситуацию, сложившуюся внутри коллектива, провести психологическое тестирование, это обязательно нужно сделать. Начинать лучше всего с себя. Порою далеко не все мы знаем о себе сами, далеко не все о нас могут нам сказать другие. А знать свои слабые места для руководителей важно, как ни для кого другого.

В Нижегородской областной администрации все руководители департаментов проходили психологическое тестирование в обязательном порядке. По данным Л.В.Свиридовой шестилетние исследования профессионально важных качеств руководителей разного ранга показали, что основным для руководства является организационно-деловой блок качеств: дисциплинированность, следование социально значимым нормам и требованиям; высокий самоконтроль и воля, стремление реализовать поставленные цели, лидерские качества - умение убеждать людей в целесообразности действий и планов.

Если же выводы психологов о вашей пригодности к руководящей деятельности неутешительные, то нужно задуматься.

В заповеднике "Керженский" в апреле-мае 1995 года отделом психологического обеспечения и профессиональной подготовки кадров Государственно-правового департамента Нижегородской областной администрации проведены социально-психологические исследования 44 сотрудников и кандидатов на работу в заповедник. По результатам тестирования с каждым человеком было проведено собеседование с интерпретацией результатов, на всех сотрудников были составлены социально-психологические характеристики, определен психологический климат в отдельных группах и выработаны рекомендации по его коррекции.

После получения результатов тестирования самое сложное - принятие решения и его реализация. С одними сотрудниками нужно провести просто беседу, кому-то помочь корректировать его поведение, кого-то взять под жесткий контроль, а с кем-то

расстаться. Безусловно, было бы абсурдным только на основании рекомендаций психологов вести кадровые перестановки. Как и все люди, они могут ошибаться, и не всегда их характеристики исключительно верны. Но прошедшие два с половиной года после обследования показали, что в большинстве случаев данные ими прогнозы оправдались. Из пяти человек, с кем предложено было не возобновлять контракты, пришлось расстаться с четырьмя, и, вероятно, придется последовать их совету и по отношению к пятому.

Возникает сложная морально-этическая проблема - следует ли знакомить всех тестируемых с полной их характеристикой, учитывая, что каждый человек имеет право на правду о себе. Это того же плана вопрос, как можно ли говорить больному раком о его болезни. Тому, у кого достаточно сильный характер, это только на пользу. Но есть и те, кто не просто не хочет знать правду, но и старается доказать другим, что она не соответствует действительности. Для них это не просто бесполезно, а вредно. Их позиция выражается не в попытке понять, что нужно делать, чтобы изменить себя, а в желании "разобраться" - с чего это они взяли.

Как предостерегает Джон Кортис: "Хорошие люди принимают свои достоинства как что-то само собой разумеющееся и никогда не хотели бы знать о своих недостатках. Заурядные люди могут быть выбиты из колеи, если им дадут понять, как они заурядны. Люди еще более заурядные могут быть просто сокрушены, когда им скажут об ошибках, преодолеть которые у них не хватит ни ума, ни сил"/15/.

Безусловно есть и такие, кто готов работать над собой, кто хочет решать проблемы. Для них анализ психологов может оказать неоценимую помощь.

6. Важным качеством в закрытом коллективе является терпимость к окружающим при высокой требовательности к себе. В психологической совместимости главное - доброжелательность, готовность помочь человеку.

Следует внимательно следить за состоянием психологического климата в коллективе, разбираясь в причинах каждого, даже мелкого конфликта. С.Паркинсон советует помнить, что "...жалоба - это самая важная на свете вещь для человека, который к Вам с ней обращается. По данной причине к любой жалобе нужно относиться как к очень важному делу, независимо от того, насколько пустяковой она может показаться. Если жалобы рассматриваются должным образом, Вы всегда будете получать полную отдачу от своих подчиненных"/14/.

Основным принципом взаимоотношений в коллективе должен стать тезис: "Мы всех любим". И если кто-то кого-то не любит, то нужно разобраться, почему, а главное, кто и что должен сделать, чтобы любили. Иногда может быть просто выбрать в отношениях нужную дистанцию.

7. В закрытом коллективе ограничен круг общения, кажется, что все все обо всех знают. Люди становятся неинтересны друг другу. А неинтересный человек раздражает. Чтобы уберечься от этого, необходимо обновлять интересы и увлечения членов коллектива. Организация коллективного досуга, коллективного творчества, раскрытие и реализация интересов людей, самопроявление в творческих сферах деятельности (выпуск газет, организация самодеятельных концертов, проведение конкурсов и викторин, спортивных соревнований, занятия народными промыслами - все это необходимо в закрытых коллективах).

Как отмечает С.Паркинсон, "незапланированные встречи во внерабочие часы - это отличная идея. Вы идете на них движимые необходимостью выполнить свой долг, а заканчиваете тем, что сами хорошо проводите время. К тому же такие встречи укрепляют моральный климат коллектива"/14/.

8. Хорошим стабилизирующим фактором, препятствующим возникновению конфликтов, служат положительные традиции, сложившиеся в коллективе.

Главное - профилактика конфликтов на основе знания источников их возникновения, динамики развития, особенностей взаимодействия оппонентов. В работе руководителя такая работа должна занимать одно из главных мест.

Положительные качества у проблемы закрытого коллектива есть в том случае, если удастся предупредить возникновение объективных конфликтов, снять межличностные и создать дружную совместимую команду. В этом случае *возможна чрезвычайно высокая работоспособность всего коллектива*. Но есть опасность накопления элементов застоя и консерватизма без притока "свежей струи". Такие, в ряде случаев очень дружные коллективы, "закрываются" от вторжения из вне и ... стареют, не оставляя молодой смены.

Решение проблемы закрытого коллектива возможно только одним путем - сделать его максимально открытым для контактов и информации.

Последние годы работы новых заповедников показали, что в ряде случаев это возможно. Этому способствует:

1. Расположение конторы заповедника в районном или областном центре.
2. Широкое применение практики включения в работу на временной или постоянной основе (по совместительству) специалистов других природоохранных, научно-исследовательских, образовательных и иных организаций.*
3. Привлечение к участию в работе заповедника научной и природоохранной общественности, особенно в области экологического просвещения.

* Я бы здесь отметил и исключительную важность проведения в научных отделах заповедников систематических научных семинаров с привлечением ученых сторонних научных учреждений, в том числе используя их факт приезда в заповедник с различными целями (прим. рец.).

4. Ориентация в работе заповедника на более широкую территорию - на район, регион, с активным сотрудничеством с различными государственными, муниципальными, общественными и предпринимательскими структурами.

Часть 2

Проблемы заповедного дела

Для выработки стратегии развития заповедника и определения программы действий необходим анализ сложившейся ситуации и проблем, стоящих перед заповедником.

При рассмотрении проблем нужно найти ответы на следующие вопросы:

(-) Чем мешает имеющаяся проблема, и что можно изменить для улучшения ситуации, не решая самой проблемы?

(+) Какие положительные стороны имеет данная проблема, и как это можно использовать для улучшения сложившейся ситуации?

(=) Как решать стоящую проблему, и адекватен ли ожидаемый результат необходимым для ее решения усилиям?

Все проблемы можно сгруппировать в четыре блока:

- проблемы, характерные для заповедной системы в целом;
- проблемы, характерные для данной группы заповедников (для молодых или старых; для маленьких или больших и т.д.);
- индивидуальные проблемы, характерные для конкретного заповедника вообще и в данный момент времени;
- проблемы организации работы коллектива заповедника.

Анализ состояния проблем, формирование соответствующих выводов и программы действий - необходимый элемент в работе каждого руководителя. Ниже приводится пример анализа состояния ряда проблем на период 1994-1997 годов. Как и любой анализ, он отражает не только реальное положение дел на данный момент времени, но и мировоззрение автора, отнюдь не претендуя на объективность.

Глава 4

О концепции заповедного дела и противоречии целей и задач

Одной из наиболее сложных проблем при организации работы заповедников является разногласие во взглядах на концепцию заповедного дела и противоречие целей и задач заповедников в связи с многофункциональностью.

По мнению Дугласа Вайнера /16/ еще в начале столетия в природоохранном движении можно было выделить три тенденции по аргументам того, почему необходимо охранять природу и создавать заповедники: "утилитарные, культурно-эстетико-этические и научные".

Сторонники утилитарного подхода были убеждены в том, что "...природа имеет лишь узкое экономическое, инструментальное значение, ее компоненты могут быть разделены на полезные и вредные, и она подчиняется управлению человека". Первый государственный заповедник России - Баргузинский, - своим рождением обязан именно этому подходу.

Сторонником "культурно-эстетико-этической" позиции был академик И.П.Бородин, сравнивавший охрану дикой природы с делом охраны исторических памятников и считавший это нравственным долгом, а уникальные природные объекты - национальным сокровищем.

Но основы теории заповедного дела в России заложили сторонники научного, экологического подхода, видевшие в заповедниках "эталон дикой природы" как образцы гармонии, целесообразности и продуктивности, которые должен изучать человек, чтобы в своей деятельности следовать мудрости природы. Это направление связывают с предложенной Г.А.Кожевниковым, программой создания сети экологических запо-

ведников. Идеи этого направления были высказаны ботаниками Н.И. Кузнецовым, В.В. Докучаевым, поддержаны и реализованы В.Н. Сукачевым, лесоведом Г.Ф. Морозовым.

В соответствии с этими тремя направлениями в три блока группировались цели и задачи заповедников, их функции:

- охрана природных комплексов, в качестве: а) резерватов хозяйственно-значимых видов, генетических фондов, биоразнообразия; б) уникальных "памятников дикой природы" и прекрасных естественных ландшафтов; в) "эталонов" ненарушенной или восстанавливающейся (что характерно для большинства новых заповедников европейской части) природы с естественным ходом сукцессионных процессов;

- изучение природных комплексов заповедника и ведение долговременного мониторинга для: а) повышения эффективности рационального природопользования и разработки мероприятий по охране природы; б) как писал А.П. Семенов-Тянь-Шанский, с целью "развернуть широкую и содержательную картину природной гармонии"; в) для достижения понимания "биологического равновесия, господствующего в природе" (Кожевников, 1909; цит. по /16/);

- эколого-просветительская деятельность, направленная на: а) использование рекреационных, эстетических и информационных ресурсов заповедников, получение дополнительного финансирования и общественной поддержки заповедников;* б) духовное обогащение людей, формирование бережного отношения и воспитание любви к природе; в) распространение экологических знаний - экологическое образование.

На протяжении всей истории заповедного дела шла конкуренция за приоритет тех или иных направлений и функций.

*Стоит отметить, что проблема получения дополнительного финансирования заповедников и получения общественной поддержки была сформулирована в последние семь лет (прим. рец.).

Но, если в период авторитарной системы управления борьба шла преимущественно между узким и широким утилитарным подходом (полезность сегодня и здесь или завтра и для общества в целом) и научным подходом, то в последние годы резко усилился крен в сторону "культурно-эстетико-этической" позиции.

Как справедливо замечает Ю.Г. Пузаченко /17/: "Законы управления таковы, что неизбежно необходимо выделять функции первого и второго приоритета. В условиях устойчивого экономического развития при надежном бюджетном финансировании естественными приоритетами для системы управления становятся природоохранные и научные функции. Их реализация в этих условиях проще, чем реализация функции экологического образования... В современных экономических условиях неизбежно приоритетным становится все то, что способно обеспечить финансовую поддержку и меньшую зависимость системы от бюджета".

Обострились разногласия, как теоретиков, так и практиков заповедного дела, в период перестройки и последующего затянувшегося социально-экономического кризиса вокруг вопроса по допустимости экологического туризма и ограниченной хозяйственной деятельности в заповедниках. При этом расхождения во взглядах порой взаимоисключающие:

- от позиции А.А. Никольского, В.Л. Грошева, И.М. Потравного /18/: "...в условиях ... острого дефицита бюджетных ассигнований ... *эколого-просветительская деятельность может стать для ООПТ важным дополнительным источником финансирования.* ...Под одним из направлений эколого-просветительской деятельности следует понимать экологический туризм... *Основной целью экотуризма является извлечение максимума финансовых поступлений* для развития охраняемой территории при минимуме антропогенного воздействия на окружающую среду. ... В условиях нашей страны этой

стратегии наиболее отвечает иностранный туризм...”;

- до противоположного мнения Ю.Г.Пузаченко /17/: “Как бы мы ни организовывали территорию, *экологический туризм неизбежно вступает в конфликт с задачами охраны и науки*. ...Экологический туризм является одной, очень небольшой составляющей общего экологического воспитания... массовый экологический туризм является весьма жесткой формой использования природных ресурсов, входящей в глубокие противоречия с функциями охраны. ...Речь может идти лишь о группах иностранных туристов, экологическое воспитание которых едва ли является задачей наших заповедников. ...*Преобразовывать российскую систему заповедников в систему, напоминающую национальные парки США, недопустимо*. Преобразование ее в иную систему равносильно разрушению без какого-либо позитивного результата”.*

И эти позиции проявляются не столько в теоретических построениях, сколько касаются практических вопросов организации заповедного дела, вплоть до предложений о внесении изменений в законодательную и нормативную базу.

Есть концепция заповедного дела или ее нет? Есть необходимость или попытки реформировать заповедную систему, или нет?

Обратимся к любимому мною “Заповестнику”, бесстрастно

* Не стоит выставлять существо спора по проблеме “Туризм и заповедники” в более примитивном свете, чем он есть на деле. Ограниченный и тщательно регламентированный познавательный туризм приемлем для ряда заповедников с учетом их размеров, ландшафтной и иной специфики. Важно учитывать, что этот фактор может в значительной степени повысить престиж заповедников в глазах населения, местных и региональных органов власти, чего заповедникам зачастую весьма не хватает, а также стать дополнительным и веским аргументом против непрекращающихся попыток вовлечь природные ресурсы заповедников в иные формы хозяйственной деятельности (прим. рец.).

и бесстрашно представляющему возможность высказывать различные, в том числе и диаметрально-противоположные взгляды.

Н.Р.Данилина /19/: “...*реформа в заповедном деле - плод фантазии* людей, оторвавшихся от практической деятельности системы заповедников”.

В.Дежкин /20/: “...в перспективе *становится очевидной неизбежность реформы заповедного дела России*. ...С ней следует подождать до более благоприятных времен, когда в России изменятся социально-экономические условия. ... *Пока лучше готовить ее теоретические основы*”.

Не менее противоположны взгляды разных руководителей и сотрудников охраняемых территорий.

М.Дорофеева /21/: “А может быть, все-таки, наша работа (экологов-просветителей) как раз в том и заключается, чтобы *сохранить заповедность заповедных территорий?*”

Р.Идрисов /22/: “...заповедники - консервативная и изжившая себя форма охраны природы. ...Сама *жизнь* так или иначе *заставляет приблизить режим заповедников к режиму национальных парков*”.

М.Секерин /23/: “Позволю себе пожелать, ... чтобы по мере важности, появилась концепция охраны, концепция заповедной науки и, как результат - концепция заповедного дела, в которой *цели (сохранение и изучение) и задачи (просвещение) были бы в одной дружеской упряжке*”.

В.Б.Степаницкий /24/: “...на сегодняшний день в стране *отсутствует целостная концепция развития заповедного дела, учитывающая современные экологические, политические и социально-экономические реалии*... Отсутствие такой современной концепции всемерно осложняет практику заповедного

дела в современной России, ее разработка - неотложное требование времени, к *этой работе приступает управление заповедного дела* в содружестве со многими квалифицированными специалистами - практиками заповедного дела”.

Итак, к разработке концепции приступили. В зависимости от того, кого Управление сочтет “квалифицированными специалистами-практиками заповедного дела”, такой и будет, по-видимому, концепция.* Различия во взглядах на концепцию заповедного дела определяются предпочтением приоритета разных функций в зависимости от подхода (утилитарный, культурно-эстетико-этический или научный), а также разным мировоззрением и жизненной позицией оппонентов. Достигнуть согласия в целом по концепции заповедного дела проблематично, но пути решения противоречий целей и задач заповедников во многом будут определены тем, какая концепция заповедного дела будет принята на официальном уровне.

Все последние статьи по этому вопросу, так или иначе, связаны с концепцией устойчивого развития общества/17, 25, 26/, как и Севильская стратегия для биосферных заповедников или резерватов /27/, число которых в нашей стране растет.

В начале марта 1995 г. в Москве проходило совещание по экономике биоразнообразия, организованное Всемирным банком реконструкции и развития и Минприродой России в рамках реализации работ по гранту Глобального экологического фонда. В одном из докладов С.Н.Бобылева критиковался “жесткий” подход к проблеме биосохранения, когда делается упор на расширение охраняемых территорий, ограничение эконо-

*Не совсем понятны некие интонации неудовольствия в связи с тем, что кого именно Управление привлечет к разработке концепции, такой она и будет. А что, содержание любой другой концепции не определяется подбором ее авторов? (прим. рец.).

мической деятельности в прилегающих районах и пр. Говорилось о том, что он является не самым экологически и экономически эффективным.

Но затем, на мой взгляд, автор доклада сам прекрасно доказал, что в нашей стране в ближайшее время рассчитывать на эффективность экономики в решении природоохранных проблем не приходится. “Жесткий” подход сегодня - важный и реальный рычаг охраны природы и устойчивого развития.

Мысль о том, что сохранение природы является частным случаем использования природных ресурсов, не нова. На протяжении всего периода советской власти идея рационального природопользования была идеологией общества, она же была аргументом для закрытия заповедников, для отказа от борьбы за охрану природы - мол, у нас не с кем бороться, поскольку природопользование рациональное.

Опасность заключается в том, что, проповедуя теперь уже неистощительное, эффективное природопользование, мы пойдем по прежнему пути.

Мне очень понравилось сравнение С.Н.Бобылева экономики с черным ящиком, в котором на входе ресурсы, а на выходе произведенные продукты и отходы. И он разумно пытался доказать, как важно перестроить работу этого черного ящика, чтобы на выходе было меньше отходов и больше продуктов. Но, если по закону сохранения материи эта схема верна, то боюсь, что в нашей стране, там, где дело касается финансов, интеллектуальных и энергетических ресурсов, наша экономика - это еще и черная дыра, которая может пожирать их без всякой отдачи.

После совещания осталось ощущение, что наши экономисты еще долго будут бродить по этому черному ящику с завязанными глазами, вслепую нажимая на разные рычаги и экспериментируя таким образом не только на нас, но и на среде, в которой мы живем, на природе.

Причина обычной ошибки заключается в том, что не учитывается биосоциальная сущность человека. Нормальное биологическое качество - это природная лень, т.е. стремление экономить личные энергетические затраты. Пока есть широкая подошва ресурсов в стране, трудно надеяться, что экономика сама по себе станет эффективной в результате экономических реформ. Только "жесткий" путь, закрывающий ресурсы для эксплуатации, может сдвинуть экономику в нужном направлении. Организация охраняемых территории, по крайней мере в ближайшие десятилетия, - наиболее эффективный способ сохранения не только биоразнообразия, но резервирования природных ресурсов для будущего. Охраняемые, "закрытые" сегодня территории, такие как заповедники и национальные парки, - это своеобразный неприкосновенный запас не только страны, но и человечества.

Необходимо помнить о том, что между декларированием желания до реализации конкретных шагов на пути к устойчивому развитию, лежит пропасть непонимания. Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию общества, принятая на государственном уровне России, стыдливо не отражает важности двух принципиальных моментов: *ограниченности времени для человечества на принятие и реализацию решений по выходу из экологического кризиса и необходимости перестройки общественного сознания, связанной с ограничениями как роста численности людей, так и роста их материальных потребностей**, хотя и говорит о необходимости "формирования эффективной системы пропаганды идей устойчивого развития" и "целенаправленных из-

*Принятая Правительством России Концепция устойчивого развития стыдливо не отражает и многие другие моменты, определяемые здравым смыслом. Не случайно эта Концепция была принята Правительством невзирая на то, что она же была отвергнута большинством голосов делегатов Всероссийского съезда по охране природы (косметическая "доработка" - не в счет) (прим. ред.).

менений ...структуры личного и общественного потребления". Эти два принципиальных момента четко не отражены ни в Севильской стратегии для биосферных заповедников, ни в концепции заповедников Ю.Г.Пузаченко /17/. Последний роль заповедников в устойчивом развитии сводит к сохранению и передаче "информации":

"В ... системе отношений природы и социума заповедники являются базой сохранения информации о природных процессах. Они обеспечивают сохранение биоразнообразия и разнообразия отношений между компонентами природы, возникающих без прямого влияния человека. В конечном итоге все это обеспечивает сохранение и непрерывную передачу информации во времени".

Между тем, как показали, используя методы математического моделирования Д.Х.Медоуз, Д.Л.Медоуз и Й.Рандерс в своей работе "За пределами роста" /28/, "Переход к устойчивому развитию потребует ...добровольного ограничения численности населения и промышленного роста... *Оттягивание сокращения объема потребления* и перехода к устойчивости означает в лучшем случае ограничение возможностей последующих поколений, в худшем - *стремительное приближение коллапса*. ...Для сегодняшнего поколения необходимым является не только избежание выхода за планетарные пределы, но и *перестройка своего внутреннего и внешнего мира*".

По образному выражению А.Кузнецова /26/ "...заповедники - это не осколки дикой природы и не островки прошлого. Это зачатки, зародыши будущей биосферы. Сейчас это очаги, убежища, в которые вынуждена отступить Природа. Но неизбежно придет время, когда Человечеству придется сократить свою экспансию, уступить место естественным экосистемам, расширить территории, занятые природой. ...Вектор существования заповедников направлен в будущее, а не в прошлое...".

Это время уже пришло. Организация в последние годы на использовавшихся ранее территориях заповедников и национальных парков в России, рефугиумов и национальных парков

в США - лучшее тому доказательство.

Заповедники сегодня - это зерна будущего устойчивого общества. Других территорий, отвечающих основным критериям устойчивого общества, почти нет. Именно на заповедных территориях люди добровольно ограничили и свое присутствие (численность) и свои потребности, изъяв их из хозяйственной деятельности. И именно здесь уже сегодня реализованы такие физические условия устойчивого развития как темпы потребления возобновимых ресурсов, не превышающие темпов их восстановления; как интенсивность выбросов загрязняющих веществ не превышающая возможности окружающей среды поглощать их.

В концепции заповедного дела за основу нужно принять, что в современных условиях нашей страны единственный реальный путь "заставить" экономику стать более эффективной - это сократить "подошву" экономики, т.е. вытащить из эксплуатации значительную часть природных ресурсов, зарезервировав их на будущее в качестве ООПТ разного ранга. Учитывая, что невозможно одновременно перевести всю страну на устойчивое развитие, считать приоритетной задачей заповедников выполнение функции "ядер" или "центров" устойчивого развития.

При этом времени пассивно выжидать не осталось. Переход к устойчивому развитию необходимо осуществлять, не откладывая на будущее. Работа заповедников должна быть направлена на это уже сегодня. Соответственно этому следует выделить и приоритетные направления этой работы на современном этапе.

Сохранение природных комплексов:

1) Сохранение биологического разнообразия на уровне территориальных группировок, популяций, видов, экосистем.

2) Сохранение "эталонов" ненарушенных или восстанавливаемых природных комплексов с сукцессионными процес-

сами, протекающими без вмешательства человека. В случае угрозы утраты заповедной территорией биоразнообразия свойственного данному региону, проведение мероприятий по его сохранению.

Научные исследования:

1) Изучение биоразнообразия и его динамики без прямого вмешательства человека, разработка мероприятий по его сохранению на заповедной территории и в регионе.

2) Мониторинг состояния природных комплексов в рамках ЕГСМ, позволяющий оценить динамику и определить причины происходящих изменений.

3) Изучение процессов, протекающих в природных комплексах без прямого вмешательства человека, как эталонной информации для оценки процессов, протекающих в природных комплексах с интенсивной антропогенной нагрузкой.

4) Изучение циркуляции загрязняющих веществ в природных комплексах, не подверженных прямому антропогенному воздействию, с целью изучения возможностей "самоочищения" и значения заповедных территорий в качестве "легких" и "почек" планеты, страны, региона. Разработка предложений по ПДК и нагрузке выбросов с учетом возможностей самоочищения природных комплексов.

Экологическое просвещение:

1) Разъяснение населению важности и необходимости ограничений режима заповедных территорий, повышения культуры природопользования и ограничения материальных потребностей для устойчивого развития региона, страны, общества.

2) Формирование идеологии, направленной на осознание высокой ценности природного многообразия, развитие нематериальных, духовных потребностей общества в результатах работы заповедников.

С этих позиций при организации работы по проектированию и организации новых заповедных территорий, при проведении работ по охране - любая новая заповедная территория имеет огромное значение как ограничение природопользования в конкретном регионе и шаг в сторону устойчивого развития всего общества.

При проведении долговременных наблюдений анализ многолетних рядов необходимо проводить уже сегодня, и сегодня делать необходимые выводы, иначе может оказаться, что многолетние ряды будет просто некому обрабатывать.

В экологическом просвещении приоритет должен быть отдан формированию нового мировоззрения, направленного на необходимость ограничения материальных потребностей. Для того, чтобы приучить людей к мысли, что ресурсами нельзя пользоваться не только потому, что их просто не стало: лес вырубил - и нет черники, болото осушили - и нет клюквы, лосей выбили - и нет охоты, но и потому, что они важны для нормального функционирования природных экосистем как места обитания, как объекты питания для диких животных и т.п., нужно в первую очередь направить просветительскую работу на местное население. Именно местные жители соседних населенных пунктов больше всех чувствуют ограничения заповедного режима.

Охранную зону и биосферные полигоны наших заповедников следует рассматривать как локальные территории для построения устойчивого общества, очаги формирования новых отношений с природой. Здесь должны отрабатываться не интенсивные технологии природопользования (это возможно на любой другой территории), а сохранение "природного и культурного многообразия", формирование идеологии устойчивого общества, направленной на "осознание высокой ценности этого многообразия", на ограничение материальных потребностей и стимулирующей развитие нематериальных, духовных потребностей общества.

Работа заповедника должна быть направлена и на неистощительное пользование вокруг другими структурами без изменения статуса и режима территорий: охотхозяйствами (помощь в учетах, охране и экопросвещении), национальными и природными парками (при туризме - контроль нагрузки, описание экологических троп, материалы для экопросвещения), лесхозами (выделение особо ценных "заповедных участков" и т.д.) и демонстрацию полезности ограничений в природопользовании.

Безусловно, это не решит самой проблемы противоречия разных функций, целей и задач заповедника, но может помочь в выборе наиболее правильного решения каждого конкретного вопроса в каждом конкретном заповеднике.

О внутреннем противоречии целей и задач заповедников говорится обычно редко /17, 29, 30/. Гораздо чаще дискутируются разные позиции по отношению к путям реализации какой-то одной задачи.

Суть противоречия заключается в том, что чем полнее в работе мы реализуем одну из задач, тем больший ущерб мы наносим выполнению другой задачи.

Например, рассмотрим такой пункт, определенный в Положении о заповедниках, как "сохранение биологического разнообразия и поддержание в естественном состоянии охраняемых природных комплексов".

Задача сохранения биологического разнообразия и поддержания в естественном состоянии охраняемых природных комплексов выполнима только на ненарушенных заповедных территориях достаточно большой площади. Во всех остальных случаях необходимо выбирать, чему нужно отдавать приоритет: или сохранению биологического разнообразия, для чего необходимо вмешательство человека (например, косить в степных заповедниках); или сохранению в естественном состоянии природных комплексов, что нередко влечет за собой потерю

С этих позиций при организации работы по проектированию и организации новых заповедных территорий, при проведении работ по охране - любая новая заповедная территория имеет огромное значение как ограничение природопользования в конкретном регионе и шаг в сторону устойчивого развития всего общества.

При проведении долговременных наблюдений анализ многолетних рядов необходимо проводить уже сегодня, и сегодня делать необходимые выводы, иначе может оказаться, что многолетние ряды будет просто некому обрабатывать.

В экологическом просвещении приоритет должен быть отдан формированию нового мировоззрения, направленного на необходимость ограничения материальных потребностей. Для того, чтобы приучить людей к мысли, что ресурсами нельзя пользоваться не только потому, что их просто не стало: лес вырубил - и нет черники, болото осушили - и нет клюквы, лосей выбили - и нет охоты, но и потому, что они важны для нормального функционирования природных экосистем как места обитания, как объекты питания для диких животных и т.п., нужно в первую очередь направить просветительскую работу на местное население. Именно местные жители соседних населенных пунктов больше всех чувствуют ограничения заповедного режима.

Охранную зону и биосферные полигоны наших заповедников следует рассматривать как локальные территории для построения устойчивого общества, очаги формирования новых отношений с природой. Здесь должны отрабатываться не интенсивные технологии природопользования (это возможно на любой другой территории), а сохранение "природного и культурного многообразия", формирование идеологии устойчивого общества, направленной на "осознание высокой ценности этого многообразия", на ограничение материальных потребностей и стимулирующей развитие нематериальных, духовных потребностей общества.

Работа заповедника должна быть направлена и на неистощительное пользование вокруг другими структурами без изменения статуса и режима территорий: охотхозяйствами (помощь в учетах, охране и экопросвещении), национальными и природными парками (при туризме - контроль нагрузки, описание экологических троп, материалы для экопросвещения), лесхозами (выделение особо ценных "заповедных участков" и т.д.) и демонстрацию полезности ограничений в природопользовании.

Безусловно, это не решит самой проблемы противоречия разных функций, целей и задач заповедника, но может помочь в выборе наиболее правильного решения каждого конкретного вопроса в каждом конкретном заповеднике.

О внутреннем противоречии целей и задач заповедников говорится обычно редко /17, 29, 30/. Гораздо чаще дискутируются разные позиции по отношению к путям реализации какой-то одной задачи.

Суть противоречия заключается в том, что чем полнее в работе мы реализуем одну из задач, тем больший ущерб мы наносим выполнению другой задачи.

Например, рассмотрим такой пункт, определенный в Положении о заповедниках, как "сохранение биологического разнообразия и поддержание в естественном состоянии охраняемых природных комплексов".

Задача сохранения биологического разнообразия и поддержания в естественном состоянии охраняемых природных комплексов выполнима только на ненарушенных заповедных территориях достаточно большой площади. Во всех остальных случаях необходимо выбирать, чему нужно отдавать приоритет: или сохранению биологического разнообразия, для чего необходимо вмешательство человека (например, косить в степных заповедниках); или сохранению в естественном состоянии природных комплексов, что нередко влечет за собой потерю

ряда видов (например, луговых видов растений в лесных заповедниках).

Еще больше проблем возникает, когда мы разбираем противоречие задач друг другу. Такие задачи, как "проведение экологического мониторинга, в том числе путем ведения летописи природы, проведение научных исследований, содействие в подготовке научных кадров и специалистов в части охраны природы" противоречат задаче "поддержание в естественном состоянии охраняемых природных комплексов", так как сами по себе создают некий, порою достаточно мощный, антропогенный фактор.

Аналогично можно рассмотреть и целый ряд других противоречий, которые несет в себе каждая из стоящих перед заповедниками задач, и которые возникают при столкновении разных задач между собой.

(-) Объективный конфликт задач приводит зачастую к сильным и неоправданным перекосам в пользу какой-то одной из задач в ущерб другим, порою для конкретного заповедника в конкретный момент времени значительно более важным. Кроме того, он нередко влечет за собой массу межличностных конфликтов внутри заповедной системы в целом и в конкретных заповедниках, в частности. Он является одной из причин того, что заповедники печально известны своими склоками внутри коллективов.

Улучшить ситуацию в коллективе, не решая эти конфликты по сути, можно путем увольнения недовольного меньшинства, формируя коллективы из людей, стоящих на близких позициях. Но при этом нет уверенности, что не пострадает ценность и значение самой заповедной территории.

(+) Положительной стороной конфликта задач является, на наш взгляд, стимулирование природоохранной и научной мысли: поиск новых форм охраны, новых методик исследования, новых форм работы по экологическому про-

свещению.

(=) Решая эти проблемы, очень важно понять причины того, почему разные люди отдают приоритет разным путям решения конфликта. Любой из конкретно рассматриваемых конфликтов в большинстве своем несет три разных начала: природоохранный, научный и нравственный (это отражается и в целях заповедника). В соответствии со сложившимся мировоззрением человек отдает приоритет той или иной стороне и отстаивает ту или иную позицию. В зависимости от того, каких людей больше и кто у руля, и решается обычно на практике эта проблема.

Но есть два других пути решения проблемы:

1. *Развести разные приоритеты на разные участки территории заповедника.* Это путь зонирования территории аналогично биосферным заповедникам. В заповедниках достаточно большой площади - это наиболее простой и наиболее эффективный путь.

В этом случае выделяется зона покоя (ядро биосферного заповедника), где никто и ничто не вмешивается в жизнь природных явлений. Здесь полностью реализуется нравственный начало: "природа для природы", и решается задача сохранения природных комплексов в естественном состоянии.*

Выделяется также переходная зона, где допускается ограниченное воздействие на природу в целях научных исследований естественных процессов, протекающих в природных ком-

* А что, в зоне покоя никаких исследований совсем не будет? И мониторинга? В том числе мониторинга редких видов? А не может быть так, что именно в зоне покоя целесообразно будет установить искусственное гнездо для скопы? А к какой зоне будут отнесены лежбища котиков на о. Медный (Командоры)? Не изучать их, не вести мониторинг и не показывать посетителям абсурдно. Но тогда какая территория по отношению к этим местам по ценности будет отнесена к ядру биосферного заповедника? Не следует сводить перечень функциональных зон и методы зонирования к единым догмам, не учитывающим индивидуальную специфику заповедников (прим. рец.).

плексах, и ведение экологического мониторинга. Здесь же в строго ограниченном объеме возможны некоторые меры по сохранению биологического разнообразия, не отражающиеся на общем состоянии природных комплексов (например, устройство мест гнездования для птиц, внесенных в Красную книгу России), а также ограниченные работы для задач экологического просвещения (например, фото-, аудио- и видео- съемка).

И, наконец, выделяется биосферный полигон, где проводятся необходимые мероприятия по сохранению биоразнообразия, экспериментальные исследования и основная работа по экологическому просвещению.*

Чтобы реализовать этот путь, необходимо внести две поправки в Федеральный закон "Об особо охраняемых природных территориях":

Ст.10, ч.1 дополнить абзацем:

"Государственные природные заповедники, не входящие в международную систему биосферных резерватов, осуществляют глобальный экологический мониторинг, если это определено в индивидуальном положении о заповеднике".

Ст.10, ч.2 дать в следующей редакции:

"В границах государственных природных заповедников в целях проведения научных исследований, экологического мониторинга, экологического просвещения, а также в целях сохранения биологического разнообразия, апробирования и внедрения методов рационального природопользования, не разрушающих окружающую природную среду и не истощающих природные ресурсы, могут быть территории биосферных полигонов, в том числе с дифференцированным режимом особой охраны и функционирования."

* Идеология биосферных заповедников допускает возможность ведения на их территории и регулируемого традиционного неистощительного природопользования (прим. рец.).

2. *Второй путь применим там, где в силу малой площади или специфики заповедника зонирование невозможно или нецелесообразно. Здесь ограничение выполнения задач заповедника определяется в индивидуальном положении с учетом необходимости того или иного приоритета.* Оптимальным вариантом, наиболее эффективным, на наш взгляд, для большинства заповедников, является комплексное, взаимное, ограничение, как в равностороннем треугольнике со сторонами "нравственность" или "природоохранная этика", "наука" и "охрана природы". Любой перекокс снижает эффективность отдачи заповедной территории и должен быть обоснован и зафиксирован в положении о заповеднике.

Тут особенно важно формирование коллектива под определенные для заповедника приоритеты. Если площадь очень небольшая и важно сохранить ее в неприкосновенности, как с позиций нравственности, так и с целью сохранения природных комплексов в естественном состоянии, или, наоборот, необходимо вмешательство человека для сохранения уникальных комплексов и исчезающих видов, то и "команда" заповедника должна быть подобрана из людей со сходным мировоззрением. И чем больше ограничений в задачах заповедника, тем более жестко должен формироваться коллектив.

Этот психологический аспект, по-видимому, необходимо учитывать при разработке психологических тестов для подбора команды руководителей и ядра сотрудников будущего заповедника.

Но особое значение здесь приобретает индивидуальное Положение о заповеднике. Утверждение индивидуального Положения о конкретном заповеднике целесообразно поднять на уровень выше, чем утверждение в Госкомэкологии РФ, т.к. в этом случае возникает искушение пойти по легкому пути, не формирования коллективов под задачи заповедника, а "переделки" Положения под сложившийся коллектив, примеров чему немало в истории заповедного дела.

В США положение о конкретном национальном парке или рефугиуме принимается в качестве Закона Конгрессом. У нас целесообразно утверждать индивидуальное Положение о заповеднике Правительством одновременно с принятием Постановления о его организации. Это защитит заповедник от попыток “переделать” режим и от разного уровня посягательств местных властей.

Для того, чтобы реализовать этот путь, необходимо внести поправку в Федеральный закон “Об особо охраняемых природных территориях” об утверждении индивидуального Положения Правительством.*

* Внести поправку в части утверждения индивидуального положения Правительством действительно можно. Но в отличие от нашего сегодняшнего Правительства в Конгрессе США имеет место чувство подлинной ответственности конгрессменов за национальные парки страны. У нас же в случае внесения вышеупомянутой поправки в сегодняшней действительности будут все шансы получить из правительства выхолощенный документ, составленный на основе волонтаристских представлений работников Аппарата Правительства и Федеральных ведомств, с которыми потребуется согласование положений, а также с их оглядкой на старый принцип “как бы чего не вышло”. Как говорит В.В.Дежкин, для реализации идеальных идей требуются идеальные условия (прим. рец.).

Глава 5

Отсутствие социального заказа

“...среди природоохранников мира популярны слова сенегальского поэта “В конечном итоге мы сохраним то, что любим. Мы любим то, что понимаем. Мы понимаем то, чему нас научили”. Мне кажется, что этими словами можно выразить надежду на сохранение бесценного наследия - уникальной системы российских государственных природных заповедников”

В.Степаницкий

(Заповедный вестник, №8, 1997)

Отсутствие социального заказа на результаты работы заповедников - одна из наиболее острых ключевых проблем на сегодня. Очень часто приходилось слышать от сотрудников разных заповедников: “Если наша работа нужна государству...”. Или даже просто: “Если наша работа нужна...”, не уточняя, а кому и зачем она вообще нужна.

Как правило, когда наши ученые говорят о значении заповедников и их роли для общества в деле охраны природы, то ниже категорий “мировое сообщество”, “государство” и “будущие поколения” редко опускаются. Всякую попытку задавать вопрос, а кому конкретно и зачем нужен конкретный заповедник сегодня, объявляют прагматизмом и отвергают как покушение на святую святых. А о концепции заповедного дела порой говорят на таком языке, что и специалисту бывает трудно осилить.