

тест С.Медника "Вербальної креативності", але з деякою модифікацією в інструкції. Для порівняльного аналізу зміни показника у рівні розвитку творчого мислення у групах подібних психотипів був розрахований середній бал. Далі для перевірки положення про потенційну чуйність до впливу креативного середовища груп подібних психотипів, виділених у результаті аналізу виразності рівня творчого мислення (висококреативних і менш креативних), та оцінки статистичної значимості, що відбулися у ході формуючого етапу змін, ми застосували критерій Стюдента, що дозволяє оцінити розбіжності середніх, отриманих у двох вибірках.

Висновки. При створенні діагностичного комплексу як інструментарію для нашого дослідження ми зіштовхнулися з наступними проблемами. По-перше, обмеженість психодіагностичних методик визначення різних видів креативності у дорослих (при достатній кількості таких для дітей). По-друге, повною відсутністю визначення рівня творчого мислення і, зокрема, креативності

УДК 159.9: 316.48

у студентів педагогічних вищих навчальних закладів. У зв'язку із цим у пілотажних дослідженнях був використаний один комплекс, який опинився недостатньо адекватним віковим особливостям випробуваних, а в основному дослідженні ми використали тести, адаптовані для даної вікової категорії, що дозволило підібрати адекватні поставленим цілям методи експериментального дослідження.

1. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.В. Методика много-тороннего исследования личности / Ф.Б. Березин, М.П. Мирошников, Р.В.Рожанец. - М.: 1987. - 312 с. 2. Матюшкин А.М. Вопросы методики экспериментального исследования психологических закономерностей творческого мышления. В кн. Научное творчество / А.М. Матюшкин. - М.: 1969. - 196 с. 3. Минияров В.М. Диагностика и коррекция психологических свойств личности: Учебное пособие / В.М. Минияров. - Самара: АО "Корпорация "Федоров", 1997. - 120 с. 4. Разумникова О.М., Шемелина О.С. Личностные и когнитивные свойства при экспериментальном определении уровня креативности / О.М.Разумникова, О.С. Шемелина // Вопросы психологии. - М., 1999. - №5. - С.130-139.

Надійшла до редколегії 19.08.09р.

Є.М. Потапчук, д-р психол. наук, проф.
О.В. Адамчук, здобувач

ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ МОБІНГУ У КОЛЕКТИВІ

У статті розглядаються особливості запобігання і подолання мобінгу в колективі. Визначена роль в цьому процесі командира підрозділу, а також розкрита програма його дій.

Ключові слова: подолання мобінгу, підрозділ, командир, програма дій.

In the article the features of warning and overcoming of mobbing are examined in a collective. A role in this process of commander of subdivision, and also the program of his actions are exposed.

Keywords: overcoming of mobbing, subdivision, commander, program of action.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Як свідчить практика реальне життя будь-якої організації – це складна система службових, організаційно-управлінських та міжособистісних стосунків різних категорій персоналу. Саме люди, з притаманними їм чеснотами, недоліками, пристрастями та інтересами, є рушійною силою та джерелом життєвої енергії колективів. Проте, у кожному колективі, поряд з позитивними, мають місце і негативні соціально-психологічні процеси та явища, які є наслідком суперечливості людської натури та проблемних міжособистісних стосунків [1-2]. Серед таких явищ досить активно може розповсюджуватися і мобінг [3-4]. Нажаль, випадки мобінгу можуть поставити під загрозу виконання службових завдань, що стоять перед конкретним колективом, а також негативно відобразитися на самопочутті людей. Через те виникає необхідність вести мову про психологічну атмосферу (якісну сторону міжособистісних стосунків) та шляхи її покращення.

Постановка завдання. Зазначимо, що вивчення питань, пов'язаних з проблемною взаємодією членів колективу, зокрема з психологічним цюкуванням певних осіб, потребує з'ясувати характеристику мобінгу, а також причини його виникнення та шляхи попередження й подолання. Звідси метою цієї статті ми визначили розкрити особливості попередження та подолання мобінгу у колективі, зокрема з'ясувати кому належить активна роль у цьому процесі та обґрунтувати форми та методи такої роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових джерел [3; 4; 9; 10 та ін.] свідчить про те, що поняття "мобінг у військовому середовищі" відображає явище цюкування особовим складом військового підрозділу одного із своїх членів. У значній мірі розповсюдження мобінгу серед військовослужбовців залежить від ряду причин суб'єктивного та об'єктивного характе-

ру. Насамперед, від індивідуально-психологічних якостей ініціатора та жертви мобінгу, а також, від індивідуально-психологічних якостей керівника підрозділу, де виникло явище мобінгу. Крім цього, виникненню мобінгу серед військовослужбовців можуть сприяти негативні групові настрої, традиції, конкуренція, а також негативний морально-психологічний клімат у підрозділі.

Згідно Статуту [5] керівник підрозділу за своїм службовим становищем являється начальником для членів підлеглого колективу і несе персональну відповідальність перед державою за всі сторони їхнього життя і діяльності, в тому числі за морально-психологічний клімат колективу. Отже попередження та подолання мобінгу серед підлеглого особового складу є його прямим обов'язком. Проте, незнання керівником суті цього питання, а також шляхів його вирішення, потребує вести мову про проблему психологічної готовності керівника до попередження та подолання мобінгу серед підлеглих.

Враховуючи думки дослідників готовності особистості до діяльності в особливих умовах (М. Дьяченко, Л. Кандибовича, В. Пономаренка, В. Кохана, В. Хімича та інших) [6-8], ми дійшли висновку що, під психологічною готовністю керівника підрозділу до попередження та подолання мобінгу серед підлеглого особового складу слід розуміти активно дійовий стан посадової особи, яка наділена розпорядчою владою стосовно підлеглого підрозділу, її установку на гармонізацію міжособистісної взаємодії та підтримання позитивного морально-психологічного клімату серед підлеглого особового складу у ході. Іншими словами, наявність такої готовності означає, що будь-який керівник при реалізації управлінських функцій прагне попереджати та долати будь-які прояви психологічного цюкування серед підлеглих.

Практика свідчить, що значною мірою психологічна готовність керівника до попередження та подолання мобінгу серед підлеглого особового складу, як і будь-

© Є.М. Потапчук, О.В. Адамчук, 2009

який інший різновид готовності, визначається наявністю в нього певних специфічних знань, вмінь, навичок, мотивів і здібностей. Психологічними передумовами виникнення такої готовності має бути знання керівником суті мобінгу та шляхів його попередження та подолання, усвідомлення своєї відповідальності за це, бажання займатися такою роботою, визначення послідовності та способів дій стосовно жертви та ініціатора мобінгу.

Насамперед, виступаючи в ролі суб'єкта до попередження та подолання мобінгу серед підлеглого особового складу керівник повинен знати як вирішували і вирішують ці питання його колеги. Це потребує вивчати передовий досвід роботи інших керівників. Систематизація чужого досвіду та готових ідей з метою своєчасного їх використання – це істотна умова наукової організації праці керівника. Звідси слід вести мову про значну роль когнітивного компоненту готовності, а отже про необхідність його розвитку. Крім цього суттєва роль тут належить вмінню і бажання керівника радитись з фахівцями. У нашому випадку такими фахівцями є психологи, педагоги та більш досвідчені керівники.

Іншою умовою підвищення ефективності діяльності керівника щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих є наявність в нього почуття обов'язку та відповідальності за життя й здоров'я (в тому числі психічне) підлеглих. Зазначимо, що обов'язком керівника є сукупність його моральних зобов'язань перед суспільством. Саме обов'язок виступає як нормативна категорія, що регламентує соціальні обов'язки, котрі повинна виконувати посадова особа. Дуже важливо, щоб турбота про підлеглих стала внутрішньою якістю і стимулом поведінки керівника. Це свідчить про важливість мотиваційного аспекту готовності керівника.

Однак когнітивний компонент є теоретичної площиною, а мотиваційний – лише бажаним результатом, які необхідно поступово реалізувати на практиці. Звідси цілком логічно виникає потреба вести мову вже про операційний компонент готовності, а саме про уміння та навички практично вирішувати завдання щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. Ми, перш за все, маємо на увазі володіння керівника підрозділу способами і прийомами роботи з персоналом, а також розв'язання різних видів міжособистісних конфліктів. Крім цього, особливу увагу потрібно звернути на те, що це мають бути дії свідомо контролювані. Через те керівник повинен чітко усвідомлювати мету та завдання своєї діяльності як суб'єкта попередження та подолання мобінгу серед підлеглих і розуміти зміст та способи такої роботи [3; 9; 10]. Він повинен володіти вмінням та навичками планувати таку діяльність; використовувати вербальні і невербальні засоби конструктивного міжособистісного спілкування; враховувати індивідуально-психологічні особливості жертви та ініціатора мобінгу; раціонально організувати службову діяльність підрозділу, розподіляти час та службове навантаження між підлеглими; оптимально вирішувати психологічні проблеми, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії тощо. Отже, основою операційного компоненту готовності керівника прикордонного підрозділу мають бути уміння та навички здійснювати ефективний професійно-психологічний вплив на підлеглий особовий склад з метою попередження та подолання мобінгу серед підлеглих.

Беручи до уваги погляди фахівців (К. Колодея, О. Кірічева, О. Митцеля та ін.) [3; 4; 10] на вирішені проблеми мобінгу в колективі, ми дійшли думки, що в процесі попередження та подолання мобінгу у підрозділі варто виокремити як мінімум три етапи: перший

– це діагностика мобінгу; другий – опрацювання стратегій подолання мобінгу та вибір відповідної технології; третій – безпосередня практична діяльність з подолання мобінгу через реалізацію необхідних засобів і методів.

Іншими словами, у ході подолання мобінгу потрібно здійснити аналіз та оцінити проблемну ситуацію, виявити жертв та ініціаторів мобінгу, обрати засоби подолання мобінгу, скласти план необхідних заходів та, нарешті, здійснити його реалізацію. Бажано, також, наприкінці критично оцінити свої дії та вчинки за підсумками подолання мобінгу.

Отже, проведення ефективної роботи щодо вивчення мобінгу у підрозділі потребує проведення всебічного аналізу цього явища. Цілком очевидним є те, що така робота вимагає від керівника відповідних знань, вмінь та навичок. Вивчення керівником вияву мобінгу серед підлеглих передбачає збір та отримання відповідною посадовою особою (прямого начальника) ґрунтовної інформації про мобінг та його учасників. Таке вивчення конфлікту дозволяє керівникові отримати певне уявлення про це явище, зробити необхідні висновки та підібрати оптимальні варіанти дій щодо подолання мобінгу. Загалом зміст цієї роботи повинен включати:

уточнення цілей та завдань щодо вивчення мобінгу; виявлення об'єктів мобінгу; з'ясування причин та обставин виникнення мобінгу; аналіз результатів вивчення мобінгу; підбір оптимальних варіантів подолання мобінгу серед підлеглих.

Результати нашого вивчення цієї проблеми свідчать про те, що основними завданнями керівника при діагностиці мобінгу серед підлеглого персоналу мають бути:

1. Вивчення соціально-психологічного клімату підрозділу.
2. Виявлення ініціаторів мобінгу.
3. Виявлення жертви мобінгу.
4. Виявлення пасивних (вимушених) учасників мобінгу.
5. Виявлення передумов виникнення мобінгу у підлеглому підрозділі.
6. Виявлення наслідків мобінгу для його ініціатора та жертви.

Практика свідчить, що керівник підрозділу має можливість отримати інформацію про мобінг різними шляхами:

- до нього може звернутися жертва мобінгу;
- його можуть проінформувати молодші командири, або інші підлеглі;
- його можуть проінформувати родичі жертви мобінгу;
- він може бути свідком мобінгу особисто.

Отримавши необхідну інформацію про суть мобінгу, керівник повинен без зволікань реалізувати ряд заходів щодо його подолання. З цієї метою нами пропонується програма психологічної діагностики та подолання керівником мобінгу серед підлеглого особового складу.

У даному випадку необхідно застосувати системний підхід, при якому діяльність керівника підрозділу має бути присвячена досягненню конкретної мети – виявленню та подоланню мобінгу серед підлеглих. Зважаючи на аналіз наукових джерел [2; 8], досягнення такої мети тісно пов'язано з вирішенням низки завдань, зокрема: вивчення морально-психологічного клімату у підлеглому колективі; діагностика міжособистісних стосунків між членами підрозділу; виявлення суб'єктів та об'єктів мобінгу та стратегій їх поведінки; подолання мобінгу; зміцнення почуття відповідальності підлеглого персоналу за морально-психологічний клімат у підрозділі.

При розробці програми, ми враховували те, що вона повинна відображати всі аспекти роботи щодо виявлен-

ня та подолання мобінгу у колективі. Основою такої роботи має бути діагностика морально-психологічного клімату в колективі; виявлення серед підлеглих жертви та ініціатора мобінгу, надання психологічної допомоги жертві мобінгу, проведення профілактичних бесід з ініціатором мобінгу та його прихильниками. Отже програма має відображати сукупність методів (способів) діагностики та подолання керівником мобінгу серед підлеглих.

Наше дослідження свідчить про те, що його дієвість дій керівника підрозділу зумовлюється:

постійним збором, аналізом, об'єктивною оцінкою морально-психологічного клімату підрозділів та своєчасним проведенням заходів щодо усунення проблем у міжособистісних стосунках особового складу;

точною і чіткою постановкою завдань посадовим особам з проведення заходів психодіагностики та подолання мобінгу серед підлеглих;

стійким і безперервним керування силами та засобами, які залучаються до проведення заходів психодіагностики та подолання мобінгу серед особового складу.

Враховуючи загальноприйняті вимоги до розробки відповідних програм, ми прийшли до висновку, що загальна програма психологічної діагностики та подолання керівником мобінгу серед підлеглою особового складу має включати підготовчий, психокорекційний та заключний етапи.

Кожен із визначених нами етапів повинен мати конкретну мету і своє змістовне наповнення.

I. Підготовчий етап – етап підготовки керівника підрозділу до подолання мобінгу серед підлеглою персоналу. Головна його мета – зібрати інформацію про жертву та ініціатора мобінгу та спланувати роботу з ними.

Основні завдання підготовчого етапу:

1. Виявити мобінг як реальність (особливо, якщо підлеглі такий факт приховують): провести діагностику морально-психологічного клімату в колективі.

2. Здійснити аналіз мобінгу як деструктивного процесу:

2.1. Визначення об'єктивної характеристики мобінгу і обставин його виникнення (місце, час і тривалість дій, які вперше спричинили виникнення мобінгу; присутні під час виникнення мобінгу (суб'єкти таких дій, свідки, інші особи); суть мобінгу; характеристика жертви мобінгу; характеристика ініціатора мобінгу; наслідки мобінгу для підрозділу (відсутність довіри між військовослужбовцями, нанесення матеріальної чи фізичної шкоди та ін.).

2.2. Вивчення додаткових обставин мобінгу (характеристика поведінки жертви та ініціатора мобінгу; кого необхідно залучити для виявлення обставин і сутності мобінгу (свідки, учасники); яким чином, кому, в який час і в якому місці слід провести діагностичну бесіду з жертвою та ініціатором мобінгу).

2.3. З'ясування психологічної характеристики ситуації (сукупності умов та обставин) виникнення мобінгу (причини, що породили мобінг: випадкові, свідомі, пов'язані зі службовою діяльністю, пов'язані з особистими стосунками; обставини, що сприяли виникненню мобінгу (нечітке керівництво, безконтрольність та безкарність, наявність у підрозділі негативних традицій, що сприяють виникненню мобінгу); особливості вияву мобінгу: випадок викликав осуд колективу; випадок пройшов в колективі непоміченим; випадок може породити інші випадки мобінгу).

3. Провести індивідуальні бесіди з молодшими командирами та колегами жертви та ініціаторів мобінгу.

4. Виявити причини виникнення мобінгу серед підлеглих (часто ретельно приховувані або неусвідомлювані).

5. З'ясувати характер поведінки жертви мобінгу.

6. З'ясувати характер поведінки ініціатора мобінгу.

7. Визначити заходи, які доцільно провести з учасниками мобінгу.

8. Виявити підлеглих, які страждають внаслідок мобінгу.

9. Спланувати план своїх дій щодо подолання мобінгу.

II. Психокорекційний етап – етап реалізації заходів щодо подолання мобінгу серед підлеглих. Головною метою є усунення передумов, які породжують мобінг серед персоналу підрозділу та надання психологічної допомоги жертві.

Основні завдання психокорекційного етапу:

1. Діагностика мобінгу: провести діагностичні бесіди з кожним із учасників мобінгу.

2. Вибір стратегій подолання мобінгу та відповідних технологій: з'ясувати свої можливості щодо подолання мобінгу.

3. Реалізація заходів щодо подолання мобінгу та надання допомоги його жертві:

3.1. Залучення всіх сторін, включених мобінг: обговорення проблеми, виявлення сутності мобінгу; ухвалення угоди з процедурних питань; почергове слухання кожної сторони; вичленення інтересів, проблем, пропозицій; пошук близьких за змістом або спільних точок в системі цілей та інтересів опонентів.

3.2. Індивідуальна робота з опонентами: зниження рівня негативних емоцій та інтенсивності гострих реакцій стосовно опонента; розчленування проблеми; підведення до першої пропозиції; висунення альтернатив; робота з емоційною стороною мобінгу; формулювання пропозицій; вироблення конструктивних дій.

4. Для подолання мобінгу: розвести ініціатора та жертву (обмежити чи абсолютно виключити можливість їхньої взаємодії протягом тривалого часу; примусово вилучити жертву чи ініціатора);

5. Робота з членами колективу, які засуджують дії ініціатора мобінгу та готові сприяти у подоланні мобінгу.

6. Застосування адміністративних методів роботи (у випадку відмови ініціатора та жертви мобінгу піти на компроміс і примиритися).

III. Заключний етап – етап завершення дій щодо подолання мобінгу. Його мета завершення процесу подолання мобінгу та оцінка його результатів.

Основні завдання заключного етапу:

1. Вироблення угоди, її перевірка на реальність, увалення і підписання.

2. Вживання заходів по запобіганню негативних наслідків мобінгу.

3. Оздоровлення морально-психологічного клімату в колективі.

4. Оцінити свої дії щодо подолання мобінгу та їх результативність.

На нашу думку дана структура програми може удосконалюватися, в залежності від специфіки підрозділу і складності прояву мобінгу, а також від психологічної готовності керівника боротися з цим деструктивним явищем.

Висновки з даного дослідження. Спроможність командира підрозділу бути суб'єктом попередження та подолання мобінгу серед підлеглою особового складу залежить від його готовності до таких дій. Розроблена нами програма дозволить керівнику отримати уявлення про порядок його роботи у такій ролі. Перш за все, він зможе збирати інформації про учасників мобінгу і планувати роботу з ними, а також усувати передумови, які породжують мобінг та надавати допомогу жертві мобінгу.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Серед перспективних напрямків подальших досліджень даної проблеми є виявлення психологічних чин-

ників розповсюдження мобінгу у військовому середовищі та експериментальна перевірка ефективності авторської програми попередження та подолання мобінгу серед підлеглого особового складу.

1. Руденский Е. В. Социальная психология / Курс лекций. – М.: ИНФРА-М., 1997. – 224 с. 2. Карчевский И. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / И. Р. Карчевский. – Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2005. – 19 с. 3. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с. 4. Кирейчев А. Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами // Культура народов Причерноморья. – 2005. – № 58. – С. 43-45. 5. Статут Збройних Сил

України. Київ: Воєнне видавництво України "Варта", 1999.-285 с. 6. Дьяченко М. И., Кандыбович А. А., Пономаренко В. А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект. – Минск: Изд-во университета, 1985. – 206 с. 7. Кохан В. Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / В. Г. Кохан; Нац. акад. Прикорд. військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2003. – 182 с. 8. Хіміч В. В. Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / В. В. Хіміч; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 152 с. 9. Філіппова Ю. І. Мобінг як педагогічна проблема. // Практична психологія та соціальна педагогіка. – 2006. – № 2. – 74-75. 10. Митцель О. Мобінг у трудовому колективі. Соціально-правові аспекти (проблеми правового регулювання) / О. Митцель. – С.113-115.

Надійшла до редколегії 17.07.09р.

УДК 351:007

Д.М. Присяжнюк, курсант

ЗАСТОСУВАННЯ МАНІПУЛЯТИВНИХ ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ З БОКУ РОСІЇ В ЗМІ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ КРИМУ)

У статті розкриваються напрямки та способи маніпулятивних психотехнологій з боку Російської Федерації в ЗМІ України на прикладі Автономної Республіки Крим. Проводиться аналіз ситуації щодо інформаційної безпеки України.

Ключові слова: маніпулятивні психотехнології, інформаційно-психологічний вплив, інформаційна безпека, інформаційна політика.

In the article the directions and methods of manipulative psychotechnologies are opened up from the side of Russian Federation in mass-media of Ukraine on the example of Autonomous Republic Crimea. The analysis of situation is conducted in relation to information safety of Ukraine.

Keywords: manipulative psychotechnologies, information and psychological effect, information security, information policy.

Вступ. Інформаційний простір Криму, до розпаду СРСР, залишався достатньо одноманітним, чітко структурованим, підконтрольним і цілком передбачуваним. Із формуванням нової концепції інформаційної політики після отримання Україною незалежності, регіональне медіа-поле почало швидко змінюватися. У Криму відкрилися нові радіостанції та телевізійні канали, стали виходити нові друковані видання найрізноманітнішого спрямування – соціально-правові та молодіжні, літературно-художні й партійні, рекламні та культурно-просвітницькі, розважальні й релігійні тощо. Така багатоманітність ринку ЗМІ створює журналістам достатні умови для того, щоб реалізувати своє право на свободу слова.

Роль ЗМІ в автономії, як і взагалі в суспільстві, є різною: від засобу контролю громадськості над владою до засобу маніпулювання громадською думкою. Аналіз медіа-продуктів показує, що практично всі ЗМІ Криму знаходяться під впливом влади, бізнесу або політичних структур. Таким чином, ЗМІ виконують роль інструменту прихованого чи прямого маніпулювання громадською думкою у боротьбі елітних груп за владу та ресурси регіону.

Інформаційно-психологічна агресія з боку Російської Федерації в Україні, і в Криму зокрема, є найбільш вираженою, масштабною та найнебезпечнішою, оскільки тут експлуатуються спільні соціокультурні складові, а головна зброя, що є у РФ – це російська мова, яку розуміють понад 90% населення України. Це відкриває практично необмежені можливості для впливу, що РФ з успіхом і здійснює.

Напрямки та способи маніпулятивних психотехнологій РФ в Україні

Основні напрямки застосування маніпулятивних психотехнологій РФ:

- удари по іміджу України на міжнародній арені з метою послаблення геополітичного значення нашої держави у регіоні;

- маніпулювання інформацією у ЗМІ з метою дестабілізації ситуації в Україні та впровадження власного "керованого хаосу";

- спотворення історичних подій, формування стереотипу меншовартості та вторинності; руйнація почуття нації та народу;

- витіснення мови, поширення російської мови і культури, а відповідно і традицій, як основних джерел самоідентифікації нації.

Російська Федерація здійснює інформаційно-психологічний вплив різноманітними способами: друкованими періодичними виданнями, книговидавництвом, через телебачення, радіо та спеціальними засобами.

Періодичні видання. Після розпаду СРСР російським видавцям вдалося успішно скористатися недоліками законодавства і залишитись на ринку періодичної преси України, додавши до назви часопису слова "Україна" чи "в Україні", ("Известия-Украина", "Комсомольская правда в Украине", "Коммерсант в Украине", "Аргументы и факты-Украина", "Труд-Украина" і навіть "Московский комсомолец в Украине"), реєстрували їх ніби українські підприємства, але це ніяк не накладало обмежень на характер публікацій у цих виданнях. До того ж, ці "українські видання" навіть видаються лише російською мовою, без відповідника українською. Українські видавництва часто говорять про те, що видавнича справа в Україні у досить кризовому стані. Середній наклад таких всеукраїнських видань як "Молодь України", "Літературна Україна", "Демократична Україна", "Вечірній Київ" коливається у межах 20-40 тисяч примірників. І в той же час газета "Аргументы и факты-Украина" друкується тиражем 170 тис. примірників, "Труд-Украина" – 185 тис., "Комсомольская правда" в Україні – 195 тис., "Известия-Украина" – 528 тис. примірників.

Книговидавництво. В Україні просто засилля російськомовної літератури. До того ж, на всіх рівнях: наукова та спеціалізована література, дитяча, енциклопедії та художня література, історична – і що важливо, найчастіше у інтер-