

Фуад Мамедов

Культура управления

опыт зарубежных стран

ЦЕЛИ



Устойчивое развитие
Благосостояние
Качество жизни
Физическое и
нравственное здоровье
Безопасность
Оборонеспособность
Конкурентоспособность
Надежное будущее

К
У
Л
Ь
Т
У
Р
А

СРЕДСТВА



Знания
Технологии
Право
Этика
Ответственность
Инновационная деятельность
Подготовка и
использование кадров
Методология и методы

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРИ
ПРЕЗИДЕНТЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
АССОЦИАЦИЯ КУЛЬТУРЫ АЗЕРБАЙДЖАНА «СИМУРГ»**

Фуад Мамедов

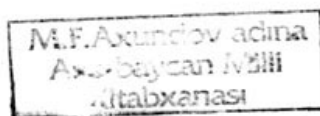
Культура управления

опыт зарубежных стран

ВТОРОЕ, ДОПОЛНЕННОЕ ИЗДАНИЕ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

**Приказом Министерства Образования
Азербайджанской Республики монография
утверждена как учебное пособие
(20 ноября 2012 г., № 2090)**



Баку-2013

Научный редактор и автор предисловия:
академик **Фуад Гасымзаде**

Научные рецензенты:

Директор научно-образовательного центра «Гражданское общество и социальные коммуникации», профессор кафедры ЮНЕСКО Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор философских наук, профессор **Ольга Астафьева**, профессор **Нариман Гасанзаде**, доктор исторических наук **Муса Гулиев**, доктор философии в области истории, доцент **Фирдовсия Ахмедова**, доктор философии в области истории, доцент **Тахир Бехбутов**

Редактор:
Шелаля Кесеменли

Ф.Т. Мамедов. «КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ.

Опыт зарубежных стран» - Баку, «Апостроф» Печатный Дом. 2013, 776 стр.

Книга имеет целью передать читателю изученный автором зарубежный опыт в области культуры управления и государственного управления, показать, какие технологии, подходы и методы в национальном развитии могут быть наиболее продуктивными в достижении ожидаемых результатов развития. В ней дается разработанный автором универсальный метод «культурологическая пирамида», который может быть использован для эффективного национального и глобального управления, помочь каждому заинтересованному человеку сделать правильный выбор для совершенствования собственной жизнедеятельности и культуры самоуправления.

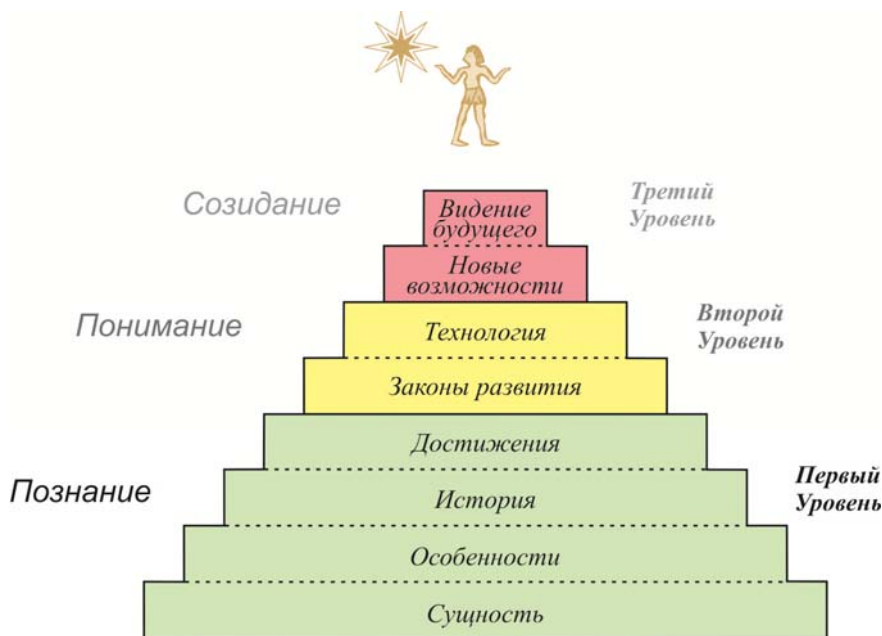
Книга предназначена для студентов, слушателей, преподавателей, ученых, политиков, чиновников, менеджеров, руководителей государственных учреждений, бизнес структур, муниципалитетов и неправительственных организаций, лидеров молодежных, женских и творческих организаций республики. Принимая во внимание высокую значимость и широкий диапазон культурологических знаний, она может быть полезна как «книга жизни» для широкого круга читателей, учащихся старших классов средних школ, гимназий и лицеев, а также как руководство самосовершенствования граждан разных стран и народов.

ISBN 978-9952-444-25-4

© Фуад Мамедов. 2013

© «Апостроф» Печатный Дом. 2013

**УНИВЕРСАЛЬНЫЙ МЕТОД
«КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКАЯ
ПИРАМИДА»
для построения
инновационных моделей эффективного уп-
равления**



Культура спасет мир!

Стратегическое значение культурологии для национального и международного управления

обусловлено тем, что она дает возможность наилучшим образом:

- Формировать и совершенствовать стратегические и тактические цели, направления и приоритеты человеческого, социального, государственного и международного развития.
- Обеспечивать эффективную координацию различных направлений жизнедеятельности общества и государства.
- Создавать, на основе исторического опыта и компаративного анализа процессов мировой цивилизации, модели и технологии конкурентоспособного развития национальных государств, обеспечивающие опережающие темпы их развития, высокое качество труда и производимой продукции.
- Разрабатывать программы использования новейших достижений мировой науки в различных сферах жизнедеятельности общества и государства, с учетом временных рамок их актуальности, а также научно-обоснованные прогнозы и конструкции будущего развития.
- Осуществлять подготовку, переподготовку и воспитание высококвалифицированных специалистов и научных кадров с универсальными культурологическими знаниями для различных областей государственного строительства и управления, а также культурологическое просвещение различных категорий населения.
- Способствовать, на основе гармонизации культур и интересов, продуктивному диалогу цивилизаций и международному сотрудничеству государств с различным общественно-политическим устройством.

*Посвящаю моему деду –
Ширин беку Кесеменскому*



Ширин бек Кесеменский (17 октября 1887 – 4 января 1920) – азербайджанский военный деятель, участник Первой мировой войны, полковник Азербайджанской Демократической Республики

Супруга Ширин бека - Гейсяр ханум Кашиева (7 июня 1893 – 17 апреля 1972) – первая азербайджанская женщина, получившая художественное образование

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	
От автора.....	
Благодарности.....	
Отзывы о книге.....	

ЧАСТЬ I. Культурология – как ключевая парадигма XXI века и научная основа культуры управления

О ценности духовной и особой миссии интеллектуальной культуры. О стратегическом значении культурологии. О культуре демократической государственности. О культуре национального и международного управления. О науке управления в западных странах. О культурологической модели управления автора. Рекомендации автора по совершенствованию культуры национального управления.

ЧАСТЬ II. Культурологический взгляд на историю и теорию государственности и государственного управления некоторых стран Востока и Запада

Из истории и теории культуры государственности и государственного управления. О двух исторических формах государственности. Из истории культуры государственности в первых цивилизациях человечества. Шумеро-месопотамская цивилизация. Государства Малой Азии, Средиземноморья, Аравии, Ближнего и Среднего Востока. Турция. Древний Египет. Центральная Азия. Древняя Индия. Древний Китай и Древняя Корея. Древняя Греция. Древний Рим. Япония. Мухаммед Насиреддин Туси о культуре управления обществом и государством. Жан Жак Руссо об управлении государством. Взгляды Мирза Фатали Ахундова на общественный прогресс, культуру человеческих отношений и культуру управления.....

ЧАСТЬ III. Культурология как методологический ключ к пониманию сущности и особенностей культуры управления, формированию личностей и лидеров, совершенствованию культуры государственности и стратегического управления

Глава 1. Понятия культуры и культурологии. Культурология как наука о законах развития, технологиях и возможностях человеческой жизнедеятельности

Глава 2. Подходы автора к пониманию культуры, культурологии, культуры управления и социально-культурной политики. Методология и методы

Глава 3. Культура и цивилизация

Глава 4. Этическая, правовая и политическая культура

Глава 5. Культура демократии и гражданского общества

Глава 6. Культура человеческих отношений, как важнейший ресурс национально-го управления

Глава 7. Культура международных отношений, как основа международного управления. Международное право, культура мира и разрешение конфликтов

Глава 8. Религиозная культура

ЧАСТЬ IV. Культура управления: профессиональные знания, технологии и этические нормы государственного, социального и экономического управления демократических стран. Культура лидерства, самоуправление личности и культура управления семьей

Глава 1. Культура управления: понятие, эффективность, научные принципы управления и типы организационной культуры

Глава 2. «Классическая» и «политическая» бюрократия. О национальном управлении и задачах национальной бюрократии

Глава 3. Научные школы и подходы к исследованию проблем культуры государственного управления в западных странах

Глава 4. Стратегия и технологии государственного управления

Глава 5. Организация, оценка и совершенствование государственного управления

Глава 6. Правовое регулирование и информационное обеспечение государственного управления

Глава 7. Культура государственности ряда западных демократических стран

Глава 8. Унитарная и федеральная системы управления: структура, функции, особенности и модели

Глава 9. Культура государственной службы в странах с унитарным типом государственного управления

Глава 10. Культура государственной службы в странах с федеральным типом государственного управления

Глава 11. Культура управления развитием экономики

Глава 12. Культура управления муниципалитетами и неправительственными организациями

Глава 13. Культура лидерства. Понятие, эффективность, функции, качества и технологии управления

Глава 14. Культура самоуправления

Глава 15. Культура управления семьей

Вместо заключения

Summary

Литература

Об авторе (биографическое сведение)

Приложение 1

Приложение 2

Предисловие

Предлагаемая вниманию специалистов и широкого круга читателей книга профессора Фуада Мамедова «Культура управления. Опыт зарубежных стран», посвященная изучению и обобщению управленческого опыта западных стран, - первое в Азербайджане серьезное культурологическое исследование истории и достижений человеческого, национального и глобального управления. В советский период, как в СССР, так и в Азербайджане государственные органы были исполнителями воли и решений Коммунистической Партии, лишёнными собственной инициативы, критического анализа и творческого начала, права принятия решений и разработки программ общественного развития. В силу этого, в условиях господства тоталитарной марксистско-ленинской идеологии, также как и культурология, зарубежная наука административно-государственного управления рассматривалась как буржуазная лженаука, неприемлемая для советского строя. Такое отношение надолго затормозило процесс заимствования и практического использования в государственном строительстве советских республик достижений западной теории государственного управления и практического опыта в этой области. Принимая во внимание эту реальность, а также выдающиеся достижения Объединенного Королевства, США, Германии, Франции, Японии и других стран в области культуры управления, становится очевидной актуальность осуществления активных фундаментальных и прикладных культурологических исследований в области науки управления в Азербайджанской Республике и других странах, вступивших на путь демократического развития.

В монографии впервые представлен оригинальный культурологический подход к управленческим проблемам, новая форма систематизации и описания управленческих процессов на уровне личности, семьи, коллектива, государства и международного сообщества. В ней прослежена история государственного управления в разных странах Запада и Востока. Работа представляет собой богатый, в научном отношении, систематизированный свод универсальных культурологических знаний, необходимых для решения мировоззренческих, идеологических и технологических проблем человеческого развития и управления. Эти знания имеют безусловную практическую ценность для совершенствования культуры государственного управления демократических стран.

Рассматривая культурологию, как ключевую парадигму XXI века и научную основу культуры управления, автор убедительно раскрывает ее роль в человеческом развитии, государственном строительстве и управлении, гармонизации межличностных, деловых, семейных и международных отношений. На основе компаративного анализа опыта развития мировой культуры и цивилизации, им получены ценные научные результаты в области культурологии, разработан инновационный метод и выработаны научно обоснованные рекомендации, имеющие прикладное значение для внутренней и внешней политики государства, для повышения эффективности системы административно-государственного управления.

В книге показаны основные достижения науки управления в развитых государствах мира, имеющие важное значение для прогресса государственности стран, избравших демократический путь национального развития, раскрыты содержание, особенности и пути совершенствования культуры национального и международного управления. В ней также сформулированы инновационные предложения по развитию духовной культуры общества и совершенствованию культуры глобального управления. Так, на наш взгляд, идеологическое и политическое значение для международного управления, гармонизации культур и интересов разных стран и народов имеет разработанная Фуадом Мамедовым модель Международного университета мировой культуры и его предложение о создании Международного Совета мировой культуры или Международного парламента культуры.

Наряду с теоретическими проблемами человеческого, государственного и международного развития, в монографии впервые дан культурологический взгляд на историю, теорию и практику государственного управления в странах Востока и Запада в древний, средневековый и современный период, показаны процессы развития культуры государственности в первых цивилизациях человечества – Египте, Шумере, Греции, Риме, в государствах Малой и Центральной Азии, Средиземноморья, в Древней Индии, Древнем Китае и Японии. Заслуживает внимания также, проведенный в контексте современных реалий, анализ концептуальных взглядов на общественный прогресс, культуру человеческих отношений и культуру управления Мухаммеда Насиредина Туси, Жана Жака Руссо и Мирза Фатали Ахундова.

На наш взгляд весьма продуктивен инновационный подход автора к пониманию культуры, как целостной социальной системы, и культурологии, как науки о законах развития, технологиях и возможностях человеческой жизнедеятельности. Им убедительно показана незамени-

мая роль культурологии как методологического ключа к пониманию сущности и особенностей культуры управления, формированию личностей и лидеров, совершенствованию культуры государственности и стратегического управления.

В книге обстоятельно раскрыта сущность науки управления, интегрирующей в себе профессиональные знания, технологии, правовые и этические нормы государственного, социального и экономического управления демократических стран. Опираясь на труды известных ученых и специалистов в области государственного управления, самоуправления и религиозной культуры, таких как П.Друкер, И.Василенко, Г.Атаманчук, Дж.Адаир, Дж.Темплтон, Б.Шефер, Д.Карнеги, Л.Васильев, М.Фишер и многих других, в работе всесторонне рассмотрены управленческие процессы, научные принципы и пути повышения эффективности управления, типы организационной культуры, культура лидерства, самоуправление личности и культура семьи. В ней нашли отражение научные концепции, раскрывающие стратегию, технологии, организацию, оценку, совершенствование, правовое регулирование и информационное обеспечение государственного управления, особенности и модели унитарной и федеральной систем управления. Значительно обогащает работу и то, что, при анализе тех или иных проблем, в ней делаются ссылки на мысли и изречения выдающихся деятелей культуры разных времен и народов – Фалеса, Пифагора, Гераклита, Сократа, Платона, Низами, Туси, Кавуса, Шекспира, Толстого, Достоевского, Эйнштейна, Бокля, Монтеня, Локка и многих других.

По охвату разнообразной и жизненно-важной культурологической информации монография носит энциклопедический характер. Она содержит фундаментальные культурологические знания о культуре и цивилизации, этической, правовой и политической культуре, культуре демократии и гражданского общества, человеческих и международных отношений, как важнейшего ресурса национального и глобального управления. Автором рассмотрены различные аспекты технологий государственного управления, проблемы культуры государственности ряда демократических стран, культуры государственной службы в унитарных и федеральных государствах, культуры лидерства, управления муниципалитетами и неправительственными организациями, а также вопросы реформы системы государственного управления в Азербайджанской Республике. Серьезное внимание уделено анализу научных школ и подходов к исследованию проблем культуры государственного управления в западных странах. Не остались вне поля зре-

ния и вопросы, отражающие особенности осуществления национальной и международной социально-культурной политики.

В разделе, посвященном культуре человеческих и международных отношений заслуживают внимания материалы, отражающие особенности культуры общения и секреты взаимопонимания, «языки культуры» разных народов, правила конструктивной дискуссии и принципы бесконфликтных отношений. Автор уделил серьезное внимание освещению вопросов профессиональной этики и культуры ответственности, опыта разрешения противоречий и управления конфликтами, а также международным традициям и международной вежливости.

В работе значительное место отведено проблемам, связанным с профессиональными знаниями, технологиями и этическими нормами государственного и социального управления демократических стран. Содержательные материалы представлены в разделе, посвященном экономическому управлению. Здесь следует выделить анализ культуры управления национальным и международным бизнесом в контексте теоретических разработок Питера Друкера, особенностей японского и китайского опыта управления развитием экономики.

В книге представлен серьезный исследовательский блок научных разработок самого автора, в том числе его подход к пониманию культуры, культурологии, культуры управления и социально-культурной политики. Следует особо подчеркнуть научную и практическую ценность разработанного им культурологического подхода к управлению, как инновационного метода, открывающего неограниченные возможности для решения важнейших жизненных проблем на человеческом, социальном, национальном и международном уровне. На множестве примеров в работе раскрыто стратегическое значение приоритетов интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры для человеческого развития, прогресса национальной государственности, а также международного развития и сотрудничества. Сквозь призму культурологии, автором систематизированы интересные материалы, рассматривающие сущностные характеристики религиозной культуры, международного права, культуры мира и разрешения конфликтов.

Книга представляет собой ценное пособие для студенчества, в особенности, для студентов, специализирующихся в области государственного, социального, экономического и международного управления, а также для социологов, юристов, политологов. Учитывая универсальный характер содержащихся в ней культурологических знаний, включающих вопросы самоуправления, управления семьей, религиозной культуры, культуры человеческих и международных отношений, кни-

га представляет научную и практическую ценность также для политиков, чиновников, дипломатов, глав семейств и просто граждан, не только Азербайджана, но различных стран мира.

Фуад Мамедов, доктор исторических наук, профессор Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, является основоположником культурологической науки и просвещения в Азербайджане, основателем и президентом первой неправительственной организации в стране - Ассоциации культуры Азербайджана «Симург», получившей международное признание. Сфера его научных интересов - культура национального и международного управления; культура человеческой жизнедеятельности; история мировой культуры и цивилизации. Фуад Мамедов - автор, соавтор и составитель более 200 научных и научно-просветительских работ по истории и теории культуры и науки, научных концепций и проектов, нацеленных на модернизацию и социальный прогресс общества и государства. Среди них - фундаментальные труды: "Культурология" (2002) и «Культурология как путь к эффективной жизнедеятельности» (2006), использующиеся не только в республике, но и в библиотеках стран Европы, США, России, а также ООН. Заслуживают внимания исследования Фуада Мамедова, посвященные вопросам истории мировой культуры и цивилизации, в том числе, развития азербайджанской культуры, российской цивилизации, опыту социально-культурного развития Норвегии, Японии, культуры управления, интеллектуальной, этической и религиозной культуры. Следует особо отметить его вклад в разработку теоретико-методологических проблем культурологии и культуры управления. Он впервые применил теорию нечеткой логики Лютфи Заде в культурологии и культурологический подход к анализу проблем человеческого, социального и государственного управления. Фундаментальное значение для культурологии имеют созданные им определения и категории, такие как - «научное понимание культуры», «факторы культурного развития», формулы – «культурного человека, счастья, эффективности управления и самоуправления», «универсальный метод культурологического анализа», «инновационный подход к культуре государственного управления» и другие. Он выступал с научными докладами и сообщениями по проблемам истории и теории культуры, науки и управления на международных конгрессах, конференциях, симпозиумах, а также в посольствах, государственных институтах и обществах в России, ФРГ, Франции, Норвегии, США, Греции, Египте, Турции, Коста Рике, Румынии, Грузии, Таиланде, Корее, Венгрии и других странах. Его вклад в развитие культурологиче-

ской науки отмечен избранием его действительным членом Международной Академии Наук «Проблемы интеллектуального развития», действительным членом Российской Академии педагогических и социальных наук.

Фуад Мамедов является создателем единственного в республике инновационного культурологического курса «Культура управления», с интересом воспринимаемого студентами и слушателями Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики. Курс построен на основе изучения опыта управления демократических стран и достижений мировой культуры и цивилизации. Чтение курса способствует формированию личностей и лидеров, освоению будущими специалистами и чиновниками разных уровней современных научных знаний, профессиональных навыков и высокой этики демократического управления, ориентированных на международные стандарты. Более двадцати лет он является научным руководителем постоянного культурологического семинара «Культура и общество», в рамках которого ежемесячно организуются доклады и выступления известных ученых и специалистов, обсуждения и круглые столы, фокус-группы и дискуссии по актуальным проблемам истории и современного развития отечественной и мировой культуры и цивилизации. За это время под его руководством организовано и проведено более 300 республиканских и международных конференций, интерактивных семинаров и тренингов. Он также является создателем и главным редактором культурологического журнала «Симург», посвященного вопросам истории и теории отечественной и мировой культуры и цивилизации, автором культурологической модели Международного университета мировой культуры, получившего одобрение более ста азербайджанских и зарубежных ученых, специалистов и дипломатов. Его плодотворная научно-педагогическая и общественная деятельность отмечена национальными общественными премиями «Умай» и «Интеллект», национальным и международным общественными почетными званиями «Посол Культуры» и «Посол Мира», международной медалью «Симург» и другими наградами. В 1999 году он был избран в Дворянское Собрание Азербайджанской Республики, а в 2000 - был включен в Базу данных экспертов Совета Европы по культурной политике.

Не сомневаюсь, что в силу своей универсальной значимости, энциклопедичности и инновационного характера, книга окажется интересной и полезной не только для студентов и специалистов, но также для широкого круга читателей разных стран и континентов.

От автора

Сегодня проблемы развития умственной и нравственной культуры, совершенствования культуры личности, семьи, коллектива, общества и государства, национального и международного управления, приоритетного развития интеллектуальной культуры, составляющей основу «общества знаний», являются актуальными как для национальных государств, так и для мирового сообщества в целом.

Всех интеллигентных людей планеты объединяет духовное родство, обусловленное пониманием того, что ценность личности определяется ее духовной культурой – качеством, стоящим выше национальной и религиозной принадлежности, или места рождения, присущих человеку изначально, априорно, вне зависимости от его выбора. Сократ считал местом своего рождения Вселенную, а своим предназначением – любовь и служение всему человечеству. Патриотизм, любовь к родине и к своему народу, должны выражаться в стремлении интеллигенции прививать своим гражданам высокую духовную культуру, помогать их образованию и воспитанию, развивать их способности и навыки, человеческие и гражданские достоинства, любовь к труду. Служение отечеству путем «духовного производства» граждан, способных построить для себя счастливую жизнь, осуществлять свои мечты и цели, заниматься креативным общественно-полезным трудом на благо общества и оставить достойный след в жизни – почетная миссия людей высокой культуры.

Многовековой опыт развития человечества показывает, что культура представляет собой и *цель* и *средство* (технологии) и *результат* жизнедеятельности человека, которые можно было бы представить в виде следующей логической последовательности: *цель*: сохранение и улучшение человеческой жизни, достижение счастья; *средства развития и источники энергии*: природа и культура; ожидаемый *результат*: духовные и материальные ценности, безопасность, благосостояние и качество жизни. Условием, благоприятствующим успеху, является приоритетное и взаимообусловленное развитие интеллектуальной, этической, правовой, управленческой и экономической культуры.

В отличие от синергетики (самоорганизации) природы, являющейся естественным явлением, синергетика культуры – процесс преимущественно искусственный, обусловленный социально-культурной политикой, продуктивным управлением, образованием и воспитанием, основанными на научных знаниях и социальном опыте человечества.

Формирование и развитие достойных членов общества, личностей и лидеров, обладающих сильным духом – разумом, обогащенным знаниями, красивыми чувствами и твердой волей, требует приоритетного развития государством интеллектуальной, этической и правовой культуры граждан. Немаловажной задачей национальных государств и международного сообщества является обучение людей культуре управления¹, содействие овладению человека технологиями успешного самоуправления и управления своими семьями, а граждан, имеющих желание и особые способности к управлению, - эффективному социальному, экономическому, государственному и международному управлению, основанному на высокой духовной культуре.

Трудно представить себе процесс формирования профессиональных политиков и чиновников, без знаний о достижениях мировой и отечественной культуры, о методах диагностики, социальной терапии и преодоления кризисов, о культурологических технологиях жизнедеятельности людей и государственного управления. Сегодня немыслимо принятие правильных решений без предварительного системного культурологического анализа закономерностей и тенденций общественного развития. В силу этого, специалисты государственной службы должны проходить серьезную культурологическую подготовку, глубоко изучать историю и теорию мировой и отечественной культуры, основы культуры и науки управления современным государством. Это дает возможность выработки культурологического мышления, способствующего формированию правильных представлений о сущности событий, фактов и процессов, объективному пониманию характера времени, психологии людей, развитию инновационных способностей и лидерских качеств, умению видеть новые возможности и создавать технологии их практического воплощения в жизнь. Государства, строящие внутреннюю и внешнюю политику на основе научных результатов системных культурологических исследований, наилучшим образом совершенствуют социальные технологии, обеспечивающие динамичное развитие и надежную безопасность своих стран. Они повышают свою способность адекватно отвечать на вызовы ми-

¹ Плывающая по реке неуправляемая, или плохо управляемая, лодка может быть выбита из центрального течения реки, имеющего наиболее высокую динамику и темпы движения и, забывшись в заводь, надолго отстать от своевременного достижения намеченной цели.

ровой цивилизации, расширяют собственные возможности конструирования лучшего будущего и эффективного управления им.²

Система государственного управления каждой страны предполагает определение и перманентную корректировку целей и ожидаемых результатов национального развития, а также источников и методов, способствующих повышению эффективности системы управления, подверженной изменениям, продиктованным реальными процессами мировой цивилизации. К первым можно отнести устойчивое развитие, благосостояние, качество жизни, физическое и нравственное здоровье, безопасность, обороноспособность, конкурентоспособность и надежное будущее. Ко вторым – знания, технологии, право, этику, ответственность, инновационную деятельность, подготовку, переподготовку и рациональное использование кадров, а также методологию и методы культурологического анализа, способствующие принятию эффективных управленческих решений, с учетом имеющихся ресурсов, реалий и перспектив развития. Как нам кажется, такой культурологический подход, отвечает как национальным, так и международным интересам. Он может быть успешно использован как стратегический принцип для национального, международного, муниципального, экономического, социального и семейного управления, а также для самоуправления личности, для каждого отдельно взятого человека, независимо от страны, в которой он проживает, профессии и сферы его жизнедеятельности.

² Для формирования культурологического мышления и универсальных культурологических знаний, необходимых для эффективного национального и международного управления, немаловажное значение имеет изучение и использование трудов Г.В.Ф.Гегеля, Ж.Ж.Руссо, Ф.М.А.Вольтера, И.В.Гете, Д.Неру, Э. Тайлора, Л.Моргана, Ф. Боас, Л. Уайта, М.Мид, А.Маслоу, А.Тойнби, О.Шпенглера, М.Вебера, И.Канта, Ф.Энгельса, М.Хоркхаймера, Г.Маркузе, Т.Адорно, Г.Риккорта, Ю.Хабермаса, Ю.Липперта, К.Ясперса, Б.Малиновского, А.Богданова, Дж.Бернала, Лютфи Заде, а также Т.Парсонса, Г.Гессе, В.Дильтея, И.Сабура, Э.Ортега-и-Гассета, И.Гердера, Г.Зиммеля, П.Сорокина, А.Вебера, Д.Белла, А.Бергсона, Ж. Аттали, Э.Ауэрбаха, В.Виндельбанда, Р.Мертон, Э.Мунье, Т.Наканэ, В.Оствальда, Т.Шардена, и других известных ученых, писателей и просветителей, а также исследований Франкфуртской школы и школы «Анналов». Не меньшую значимость для глубокого понимания научной и практической ценности культурологии для человеческого развития, государственного строительства, национального и международного управления имеют труды Н.Конрада, М.Бахтина, В.Вернадского, Г.Вернадского, Л.Гумилева, Н.Бердяева, М. Блока, Н.Рериха, В.Муравьева, М.Кагана, Л.Кертмана, А.Петрова, Г.Волкова, Д.Лихачева, Г.Драча, К. Разлогова, Д.Спивака, О.Астафьевой, М.Ешича, С.Артановского, А.Блока, В.Поликарпова, А.Марковой, И.Левяша, Ю.Рожdestвенского, А.Кравченко, В.Полищука, Л.Михайловой, В.Розина, П.Гуревича, Ю.Малюги, Г.Антипова, А.Кочергина, В.Давидовича, Ю.Жданова, Н.Злобина, В.Межуева, М.Кима, В.Массона и других российских ученых.

Продуктивность системного культурологического подхода для совершенствования технологий управленческих процессов обусловлена тем, что он дает возможность наилучшим образом находить решения сложных задач, связанных с выбором целей, установлением приоритетов, принятием правильных решений, осуществлением переговорного процесса и развитием инновационной деятельности на индивидуальном и коллективном уровнях. Исходя из этого, при подготовке данной работы нами была поставлена цель выявления и обобщения закономерностей и особенностей человеческого развития и процессов управления, понимание которых необходимо для самосовершенствования человека, а также совершенствования современных систем государственного управления в различных странах, независимо от их политического устройства. Мы стремились отразить универсальные культурологические знания, необходимые для продуктивной жизнедеятельности каждого человека, заинтересованного в успехе и благополучии, стремящегося к созиданию и счастью. Одной из задач явилась систематизация конкретных знаний и технологий, необходимых для совершенствования межличностных, деловых и международных отношений, формирования и развития культуры самоуправления личности, управления семьей. Вместе с тем, опираясь на системный культурологический подход, нами сделана попытка представить вниманию читателя исторический опыт культуры государственности и государственного управления ряда ведущих государств, полезный для творческого использования в практике национального управления стран, вступивших на путь демократического развития. С этой целью в книге приведены методы, нормы и правила государственного управления, принятые в западных странах, рассмотрены основные научные школы и подходы к исследованию проблем государственного управления, показаны основные достижения дополняющих друг друга - «классической школы» и неоклассической «школы человеческих отношений». В ней также отражен опыт управления федеральных и унитарных демократических государств, прослежены особенности государственной службы в США, Объединенном Королевстве, Германии и Франции, «секреты» экономического развития Японии, Китая и Тайваня. В работе отражены основные концепции, подходы и управленческие модели М. Вебера, А. Файоля, Э. Тейлора, В. Вильсона, Л.Д. Уайта, П.Чекланда, П. Друкера, Ли Якокка, Дж. Адаира, теория государственного управления Г.В. Атаманчука, И.А. Василенко и многих других ученых и специалистов. В контексте истории и теории государственного управления западных стран раскрыта сущность поведенческого (бихеви-

орального), «системного», «ситуационного» подходов, «постбихевиорализма», «модернизма», «структурного функционализма», показан вклад А. Маслоу, М. Фоллета, Д. Истона, Ф. Герцбега, Д.Мак-Грегора, Т. Парсонса, Г. Саймонда, Д. Смитцберга и других в развитие культуры управления персоналом. В ней также показана сущность системы «мягкого мышления» П. Чекланда, «концепции организационного развития» А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Р. Лайкерта, «социальной концепции государственного управления» Л. Эрхарда, «организационной кибернетики» С.Биера, «теории институтов» М.Прело и М. Дюверже, концепции М.Понятовского, Э.Фора, В.Ж.Дестена и др.

В методологическом отношении в основе настоящей книги лежит разработанный автором универсальный метод «культурологическая пирамида», дающий возможность построения инновационных моделей эффективного управления. Он предполагает системный анализ сущности, особенностей, истории, достижений, законов развития и технологий рассматриваемых объектов исследования, в данном случае – процессов человеческого и государственного управления. Избранная методология и культурологические нововведения, дают возможность осуществлять объективный анализ и находить наиболее оптимальные решения конкретных политических, экономических, правовых и социальных проблем в условиях постоянных изменений и неопределенностей. Познание и понимание этих процессов открывает неограниченные возможности для совершенствования имеющихся и создания новых управленческих моделей и технологий, ориентированных на рост благосостояния и качества жизни, конструирования лучшего будущего и безопасности человека, общества и государства. Предложенный нами системный культурологический анализ, предполагающий использование 12 исследовательских методов, тесно связан с такими параметрами Вселенной как пространство, время, форма и движение. Это создает уникальные возможности для выявления и оценки конкретных форм и сущностных особенностей разных культур, получивших развитие в различных природно-географических, социально-политических, этнических и исторических условиях, прослеживания их изменений и тенденций развития в пространстве и времени. Вместе с тем он способствует пониманию законов человеческой жизнедеятельности и выработке новых культурологических знаний, представляющих универсальную социально-культурную ценность, вне зависимости от национальных и географических границ проживания людей.

В книге рассматриваются такие важные темы, как: история государственного управления в странах Востока и Запада в древний и средневе-

ковый период; сущность, методология и методы культурологии, ее стратегическое значение для государственного строительства и управления; культура личности; культура самоуправления; культура семьи; культура лидерства; культура человеческих (межличностных и деловых) отношений; культура ответственности, этическая, правовая и политическая культура; культура демократии и гражданского общества; культура международных отношений; международное право, культура мира и разрешение конфликтов; государственная социально-культурная политика; культура государственности и государственной службы; сущность, функции и особенности государственного управления в демократических странах; наука управления и типы организационной культуры; научные подходы, принципы и школы демократического управления; анализ стилей и моделей управления; инструменты формирования личностей и лидеров; задачи, технологии и особенности государственного, социального, экономического и международного управления; инновационные подходы к государственному и международному управлению и другие. В обзоре исторической части книги сделана попытка раскрыть причинно - следственную связь между стилем управления и социальной и политической стабильностью общества, раскрыть влияние культуры государственности и государственного управления на психологию и культуру социальных отношений.

В структурном отношении автор стремился построить материал книги в соответствии с логикой универсального метода культурологической пирамиды, предполагающей рассмотрение культуры государственного, экономического и социального управления с различных сторон и многих точек зрения. При этом были использованы как труды и достижения известных ученых в области науки управления, так и культурологические подходы и разработки самого автора. В целях составления целостной картины культуры государственного управления и формирования теоретических и практических знаний, необходимых для руководства студентов и чиновников, нами были заимствованы и культурологически переосмыслены необходимые материалы из ценных трудов Г.В. Атаманчука, И.А. Василенко, Питера Друкера, Дж. Адаира, Ли Якокка, Дейла Карнеги, С.В. Пронкина, О.Е.Петруниной и других известных авторов. Немаловажный интерес для автора также представили, заимствованные им, серьезные работы Эрвина Ласло, Михаэля Лайтмана, Джерома К. Гленна, Теодора Дж. Гордона, Джона Темплтона, Бодо Шефера, Мирзакерима Норбекова и других ученых и специалистов по проблемам самоуправления личности и исследования будущего.

Быть может, ожидаемые результаты от освоения систематизированных в работе культурологических знаний, от познания, понимания и практического использования сущности, особенностей и методов эффективного управления развитием человеческой жизнедеятельности на всех уровнях, можно было бы оценить с точки зрения появления новых возможностей для улучшения социального развития по таким параметрам, как: устойчивое развитие общества за счет эффективности системы государственного управления, повышение уровня личной свободы и независимости человека; благосостояние народа, расширение возможностей счастья граждан, за счет развития их знаний, навыков, способностей и этики; качество и длительность жизни людей; физическое и нравственное здоровье общества; безопасность общества и государства; обороноспособность страны; конкурентоспособность страны в глобальном масштабе; надежное будущее нации и всего человечества.

Настоящая книга задумана нами как курс лекций, воплощающий в себе универсальную систему, культурологический синтез знаний, выработанных многими учеными зарубежных стран и как руководство для практической жизнедеятельности людей. Она предназначена для руководителей, государственных служащих и специалистов всех уровней и сфер деятельности, а также для глав семей, молодежи, женщин и людей старшего поколения, для каждого человека, заинтересованного в своем успешном развитии и самосовершенствовании. Она призвана помочь принятию правильных решений в государственном строительстве и управлении, повышению искусства управления социальной сферой и бизнесом, выбору стиля эффективного управления, пониманию природы и совершенствованию культуры человеческих отношений, развитию знаний и навыков успешного лидерства, самоуправлению человека, построению и управлению семьей, правильному воспитанию детей. Универсальные знания, которые несет в себе культурология, как интегральная фундаментальная наука, нужны всем людям, независимо от их профессии, возраста, места проживания, национальности и вероисповедания. Исходя из этого, был бы очень рад, если бы читатели смогли извлечь из моего скромного труда полезные знания для изменения своей жизни к лучшему, для успешного самоуправления и продуктивного самосовершенствования.

БЛАГОДАРНОСТИ

Выражаю сердечную благодарность за предоставленную высокую оценку моему труду: академикам – Александру Запесоцкому, Максуду Алиеву, Асафу Надирову, Зияду Самедзаде, Урхану Алекперову, членам-корреспондентам НАНА – Низами Джафарову, Рене Мамедовой, профессорам – Ольге Астафьевой, Нариману Гасанзаде, Мусе Гулиеву, докторам философии в области истории, доцентам – Фирдовсии Ахмедовой и Тахиру Бехбудову, доктору философии в области экономики, доценту – Эльдару Азадову, председателю Государственного Комитета по проблемам семьи, женщин и детей Хиджран Гусейновой, депутатам Милли Меджлиса – Эльмире Ахундовой и профессору Асиму Моллазаде, генералу Владимиру Тимошенко, политикам, дипломатам, деятелям искусства – Тошиказо Муто, Серику Примбетову, Ага-али Ибрагимову, политологу Светлане Байрамовой, предпринимателю Назиму Абдуллаеву.

От души благодарю талантливого культуролога, переводчика и редактора журнала «Симург» Шелалю Кесеменли за ее добросовестную работу по редактированию монографии.

Сердечно благодарю дизайнера Эмина Талышханова за художественное оформление обложки книги, руководителя типографии – Гейса Абилова, верстальщика Эльвира Абилова и других работников за высокую культуру труда и культуру ответственности.

Благодарю также всех своих коллег – сотрудников кафедры «Истории» Государственной Академии Управления при Президенте АР, в той или иной степени способствовавших выходу в свет настоящего издания.

ОТЗЫВЫ О КНИГЕ

«...Не могу не отметить заслуги профессора Фуада Тейюбовича Мамедова, который своими многолетними исследованиями и фундаментальными трудами, хорошо известными в России и других странах, внес серьезный вклад в развитие культурологии и заложил основу этого нового направления в азербайджанской науке. В особенности хотелось бы назвать его монографию «Культура управления. Опыт зарубежных стран», которая в научном смысле является содержательным сводом универсальных культурологических знаний и делает честь азербайджанской культурологической науке. Благодаря оригинальному культурологическому подходу к управленческим проблемам, новой форме систематизации и описания управленческих процессов, взгляду культуролога на историю, теорию и практику государственного управления в странах Востока и Запада, монография приобретает особую научную и практическую ценность. Разработанный профессором универсальный метод «культурологическая пирамида» имеет огромное значение как парадигма для совершенствования науки управления, открывает новые возможности для создания инновационных моделей эффективного управления различных уровней».

А.С. Запесоцкий,
культуролог, ректор Санкт-Петербургского Гуманитарного Университета профсоюзов, академик, член Президиума РАО, доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки России

«Монография Фуада Тейюбовича Мамедова «Культура управления. Опыт зарубежных стран» вызвана к жизни потребностями в культурологической подготовке высококвалифицированных кадров политологов, юристов, дипломатов, управленцев, менеджеров производства для различных областей государственного строительства Азербайджанской Республики, отвечающих современным требованиям к культуре управления, распространенной в ведущих демократических странах. Оно является конкретным вкладом в реализацию сформулированной руководством Азербайджана в конце 90-х годов стратегической задачи модернизации

национальной системы государственного управления на основе опыта западных стран.

В монографии всесторонне исследован и творчески переработан прогрессивный опыт административно-государственного управления западных стран, культуры демократической государственности, раскрыты современные управленческие стратегии и технологии, научные принципы управления и типы организационной культуры, вопросы инновационной деятельности, правового и информационного обеспечения, организации, оценки и совершенствования государственного управления. В ней отражены достижения теоретических школ и направлений в науке управления США, Германии, Объединенного Королевства и Франции, особенности культуры государственной службы в унитарных и федеральных государствах. Вместе с тем, в работе серьезное место отводится истории государственного управления стран Востока и Запада в древний, средневековый и новый период, дается культурологический взгляд на опыт государственного и экономического управления Японии, Китая и Тайваня, показаны теоретические достижения российских ученых.

Книга содержит интересный и практически ценный материал о культуре лидерства, культуре самоуправления, управления семьей, муниципалитетами, неправительственными организациями, управлении персоналом в бизнес структурах, экономическом управлении в целом. Наряду с этим в ней раскрыты сущность правовой, этической и политической культуры, культуры демократии и гражданского общества, культуры человеческих и международных отношений, культуры мира и разрешения конфликтов, особенности религиозной культуры мира.

Одним из достоинств учебного пособия является изложение основ культурологии, как науки о законах развития, технологиях и возможностях человеческой жизнедеятельности, ставшей ключевой научной парадигмой XXI века. Важное методологическое значение для интерактивного обучения студентов и повышения квалификации чиновников, имеет разработанная профессором Фуадом Мамедовым инновационная методология и методы системных культурологических исследований, в которых впервые в культурологии, в качестве методологической инновации, использована теория нечеткой логики Лютфи Заде. Не меньшую ценность представляют разработанные им универсальный метод «культурологическая пирамида», формулы и категории; содержательно-смысловое расширение понятий «научное определение культуры», «культурный человек», «факторы культурного развития», «культура как социальная система», «эффективность культуры», «эффективность управления», «эффективность социально-культурного прогресса», «человеческий капитал как

развивающаяся система» и другие, заложившие основу национальной культурологии как самостоятельного направления в азербайджанской социально-гуманитарной науке.

Содержание книги привлекает богатством и систематичностью изложения материалов, имеющих высокую научную, учебную и практическую ценность для совершенствования системы государственного управления, подготовки и переподготовки кадров политиков и чиновников.

В учебном пособии даются практически ценные культурологические рекомендации по совершенствованию культуры национального управления, что позволяет дать высокую оценку работе автора».

О. Н. Астафьева,

культуролог, директор научно-образовательного центра «Гражданское общество и социальные коммуникации», профессор кафедры ЮНЕСКО Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор философских наук, профессор

«Исследования видного ученого-культуролога, доктора исторических наук, выделяющегося в науке своим стилем и творческим почерком, уважаемого профессора Фуада Мамедова охватывают проблемы истории и теории мировой культуры и цивилизации, а также национального и международного управления. Фуад Мамедов заложил основу нового научного направления в азербайджанской науке – национальной культурологии, хорошо известной на международной арене. Его учебное пособие «Культура управления. Опыт зарубежных стран», имеющее характер фундаментальной монографии, также служит распространению культурологических знаний, в первую очередь, основателю исследованию истории мировой культуры и ее изучению в высших учебных заведениях в Азербайджане, способствуя решению такой важной задачи, как всестороннее развитие молодежи.

Однажды я назвал этого видного ученого, несмотря на его относительно молодой возраст, «отцом культурологической науки в Азербайджане». Его заслуги в этой области действительно неоспоримы. Благодаря своим ценным научным исследованиям в области культурологии, он дал новое научное определение культуры как целостной социальной системы.

В своей монографии профессор отметил в качестве основных приоритетов, имеющих решающее значение для опережающего, устойчивого и

конкурентоспособного развития общества и государства – интеллектуальную, этическую, правовую и управленческую культуру.

Большую ценность для науки и образования имеют разработанные им и успешно примененные на практике новая культурологическая методология и исследовательские методы, универсальный метод «культурологическая пирамида», впервые в культурологии использована теория нечеткой логики Лютфи Заде. В работе широко исследован богатый исторический опыт культурного развития, культуры государственности и государственного управления, образ жизни и религиозные особенности целого ряда народов мира. Вместе с тем заслуживает уважения и тот факт, что, на основе исследования и оценки культурного наследия Насиреддина Туси, Мирза Фатали Ахундова и других видных деятелей культуры Азербайджана, Фуад Мамедов показал вклад азербайджанской культуры в национальную и мировую цивилизацию. Благодаря анализу философии жизни, возможностей самосовершенствования, «множества путей», помогающих выбрать правильный путь в жизни, это его произведение справедливо называют «книгой жизни».

Деятели науки, интеллигенция, народные депутаты, представители посольств иностранных государств и различных организаций республики, выступавшие на торжественной презентации книги, высоко оценили монографию «Культура управления. Опыт зарубежных стран» и признали публикацию этого серьезного научного произведения большим событием не только в культурной жизни нашей республики, но и в жизни мировой культурологической науки.

В заключение хотел бы привести в качестве цитат слова Общенационального лидера Азербайджанской Республики Гейдара Алиева: «Народ, обладающий высокой культурой всегда будет идти вперед, всегда будет жить, всегда будет развиваться!».

Желаю уважаемому профессору Фуаду Мамедову крепкого здоровья и новых творческих успехов!»

*Нариман Гасанзаде,
Народный поэт,
культуролог, профессор,
заведующий кафедрой Языка и литературы
Национальной Академии Авиации*

«Эта монументальная, солидная и многосторонняя книга, явившаяся результатом многолетнего тяжелого труда, глубоких научных исследова-

ний и блестящего таланта, - достойный вклад в азербайджанскую науку, культуру, образование.

Культурология – наука о человеке и о его деятельности. Профессор Фуад Мамедов долгие годы известен как создатель, активный организатор и патриарх культурологической науки в нашей стране.

Если основной движущей силой образования является преподаватель, то орудием обучения преподавателя является учебник. Практика показывает что совершенный, подготовленный на высоком уровне учебник является главным средством в развитии преподавания, в обогащении содержания обучения, в освоении предмета.

В этом произведении в органической форме и творчески связаны исторический путь, пройденный нашей национальной культурой и лучшие, наиболее прогрессивные достижения мировой культуры. Автору в оригинальной форме удалось показать место и роль культурологии в развитии человека и общества.

Важнейшие для государственного управления вопросы культурологии красной нитью проходят через всё его произведение. При помощи научно обоснованных аргументов автор показывает, что только глубоко знающий теорию этой науки, историю и основы национальных и мировой культуры, может быть специалистом, отвечающим требованиям времени. Независимо от профессии, занимаемой должности и сферы деятельности, каждый государственный чиновник должен хорошо владеть культурологическим подходом и умело использовать его в своей управленческой деятельности. Следование этому правилу позволит повысить уровень всестороннего развития личности и эффективность деятельности управленческого аппарата.

При ознакомлении с книгой становится ясным, что в основе предложенного в ней рационального управления лежит разработанный автором универсальный метод «культурологическая пирамида», позволяющий дать ответы на все управленческие вопросы. Материалы книги охватывают все стороны государственного управления. Культурологическая логика автора состоит в том, что высокие результаты в управлении подвластны только тем, кто обладает культурой управления.

Произведение является полезным и необходимым для студентов, чиновников и всего общества. В целом работа соответствует духу современного образования в Азербайджане. Это учебное пособие, полностью удовлетворяющее потребности преподавателей и студентов в культурологической науке.

Фуад муаллим высоко оценивает культуру демократии и гражданского общества, культуру человеческих отношений, роль культуры национального управления в современном мире, на фактах раскрывает ее зна-

чение. Автор совершенно правильно показывает зависимость международного управления от культуры международных отношений.

Выделение в работе отдельной главы, посвященной религиозной культуре, сделало произведение еще более интересным, повысило его ценность.

Читая произведение, видишь и в хорошем смысле поражаешься, с какой тонкостью в нем раскрыты все процессы, происходящие в современном обществе.

В исследовании подчеркивается важность изучения и творческого применения опыта развития стран, имеющих высокие достижения в области управления развитием демократии, экономики, этики, социального поведения, профессиональной подготовки, культуры самоуправления личности и культуры лидерства. Автор совершенно справедливо отмечает, что каждое общественно-политическое устройство имеет свою культуру, при этом данная культура содержит в себе прошлую культуру, обогащая ее новыми красками, новыми оттенками.

Не боясь повторения, могу сказать, что настоящее произведение Фуада Мамедова достойно уважения. Издание и широкое распространение этой книги очень важно, чего я желаю от всей души.

Муса Гулиев,

*руководитель отдела докторантуры Академии Государственного
Управления при Президенте АР, доктор исторических наук*

«Значимость предмета «Культура управления» обусловлена тем, что содержащиеся в нем знания отличаются своей универсальностью и специфичностью среди предметов, которые стали преподаваться в целях подготовки кадров для нового государственного строительства после восстановления государственной независимости Азербайджана.

Существует большая потребность в учебном пособии, обучающем методам построения инновационных моделей эффективного управления. В начале книги автор излагает особенности овладения культурой управления. В учебном пособии как теоретические, так и практические знания согласованы по своей сущности. Наряду с анализом культурологического подхода к анализу государственности и государственного управления, обсуждается значение культурологической методологии в формировании личностей и лидеров, совершенствовании культуры государственности и стратегического управления. Дается классификация культуры управления

в различных сферах социального, политического и государственного управления.

На основе анализа опыта зарубежных стран автор выдвигает научно обоснованные положения о путях применения культуры управления в Азербайджане.

Учебное пособие Фуада Тейюб оглу Мамедова «Культура управления. Опыт зарубежных стран» чрезвычайно полезно не только для студентов Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, но и для студентов, обучающихся в других высших учебных заведениях республики».

Фирдовсия Ахмедова,
заведующая кафедрой Истории
Академии Государственного Управления при Президенте АР,
доктор философии в области истории, доцент

«Книга профессора Фуада Мамедова «Культура управления. Опыт зарубежных стран», рекомендованная Министерством образования Азербайджанской Республики в качестве учебного пособия, - фундаментальная работа, имеющая энциклопедический характер.

В этом монографическом произведении впервые в культурологическом аспекте глубоко исследованы и представлены в творческой форме философия и технологии управления человеком, семьей, персоналом, обществом и государством, оригинальные исследовательские методы.

На основе исследования потребностей национального развития и национального образования, в целях развития и совершенствования системы государственного управления здесь приводятся структуры, функции, особенности, технологии и модели органов государственного управления США, Объединенного Королевства, Германии, Франции, Японии и других демократических стран, имеющие научную и практическую значимость.

В то же время в работе последовательно отражены основные ступени, школы и успехи науки управления в демократических странах, опыт этих стран в области развития «экономики знаний». В монографии раскрыты научные принципы управления и типы организационной культуры, присущие различным организациям, накопленный в западных странах опыт управления государственных, муниципальных и неправительственных организаций. Автором раскрыт вклад в мировую науку управления Макса Вебера, Вудро Вильсона, Анри Файоля, Лео-

нарда Уайта, Питера Друкера, Ли Якокка, Григория Атаманчука и многих других известных ученых мира.

Наряду с этим, автором представлена разработанная им ценная культурологическая методология и методы системных культурологических исследований. Научное и практическое значение для совершенствования системы государственного управления представляют разработанные им - универсальный метод «культурологической пирамиды», формула «эффективности управления», формула «эффективности производства», формула «успеха управления», формула «социально-культурного прогресса» и многие другие.

Рассматривая, в контексте национальных интересов, такие культурологические категории государственного управления, как устойчивое развитие, благосостояние, качество жизни, физическое и нравственное здоровье, безопасность, обороноспособность, конкурентоспособность и надежное будущее, автор уделяет особое внимание вопросам повышения уровня научных знаний, технологий, права, этики, культуры ответственности, инновационной деятельности, подготовки и использования кадров.

Практическую ценность учебного пособия повышает культурологический взгляд на историю и теорию государственности и государственного управления ряда стран Востока и Запада, на точку зрения мыслителей Азербайджана и всего мира, наконец, включенные в пособие вопросы для тестов, семинарских занятий и самостоятельной подготовки студентов и чиновников.

Подготовленная на уровне международных требований эта фундаментальная монография является ценным пособием для подготовки студентов и слушателей, руководством для повышения квалификации чиновников и преподавателей, а также научным источником для творческой деятельности ученых».

*Эльдар Азадов,
декан факультета Экономического управления
Академии Государственного Управления при Президенте АР,
доктор философии по экономике, доцент*

«Учебное пособие основоположника национальной культурологии, профессора Академии государственного управления при Президенте Азербайджанской Республики Фуада Т. Мамедова «Культура управления. Опыт зарубежных стран» представляет собой ценное в научном и педагогическом отношении систематизированное изложение опыта

культуры государственности и государственного управления ведущих стран Запада и Востока, имеющего исключительное значение для развития человеческого капитала в Азербайджане.

Эта книга, подготовленная в соответствии с потребностями совершенствования системы государственного управления и известными правительственными решениями о необходимости изучения и творческого использования в государственном строительстве Азербайджана опыта государственного управления стран Запада, представляет собой многолетний труд автора. Она отражает в себе не только систематизированное историческое изложение зарубежного управленческого опыта, но и свод универсальных культурологических знаний, чрезвычайно актуальных для подготовки управленческих кадров, в том числе и национальных экспертов-культурологов в контексте концепции национального развития «Азербайджана 2020: взгляд в будущее». По своей структуре, методологии, содержанию и результатам, а также характеру универсальных культурологических знаний энциклопедического характера она представляет собой первый подобный опыт в мировой научной литературе. Работа безусловно является ценным источником для развития национального креативного потенциала и осуществления инновационной деятельности в сфере государственного и социального управления.

Фуадом Мамедовым впервые в мировой культурологии использована теория нечеткой логики Лютфи Заде. Разработанные им инновационная методология и методы системного культурологического анализа, впервые сформулированные понятия «культура управления», «научное понимание культуры», формула «культурного человека», «человеческий капитал, как динамическая система», «факторы культурного развития», «культура, как целостная социальная система», «универсальный метод культурологической пирамиды» и другие культурологические инновации, представляющие собой единицы системного анализа для исследования управленческих процессов и ситуаций, получили высокую оценку азербайджанских и зарубежных ученых, государственных деятелей, депутатов и дипломатов. Достаточно отметить, что за вклад в мировую культурологию Ф.Т. Мамедов избран действительным членом двух международных академий наук».

Тахир Бехбутов,

*культуролог, доктор философии в области истории,
доцент кафедры Политологии и социологии БГУ,
Заслуженный учитель АР*

«Я хотела бы отметить высокий научный уровень этого исследования, который делает обязательным его перевод на азербайджанский язык. Очень жаль, что в пору нашего студенчества подобных книг не было. Думаю, можно было бы избежать многих проблем, если мы были бы вооружены знаниями в области культуры управления. Я расцениваю появление этого фундаментального труда, также, как и, скажем, книгу академика Зияда Самедзаде «Этапы большого пути» или книгу академика Рамиза Мехтиева «Размышляя о наследии» как некий качественный прорыв в науке. Почему они появились именно сегодня? Думаю, в этом таится своя закономерность, потому что именно сегодня наступил качественно новый этап становления азербайджанской государственности. Созданы основы, построен базис, надо двигаться дальше, овладевать секретами культуры управления, развивать интеллектуальный потенциал нашей политической элиты, развивать общую культуру во взаимоотношениях «власть-общество-государство-индивидуум».

«Книга «Культура управления» появилась вовремя. Она энциклопедична и по охвату, и по глубине проникновения в тему, автор рассматривает разные системы государственного управления, разные модели в разные исторические эпохи. Но самое ценное заключается в том, что он выстраивает собственную концепцию культуры управления, ставит оригинальные задачи перед собственным государством по совершенствованию культуры национального управления. Автор задает высокую, я бы даже сказала, идеальную планку, к которой должен тянуться каждый человек или сообщество людей. Хотелось бы верить, что недалек тот день, когда в обществе будет властвовать не человек, а закон, когда люди будут подчиняться не закону силы, а силе закона. Именно к этому призывает и учит замечательная книга Фуада Мамедова. Слова этого ученого-интеллекта не расходятся с делом и он идет по жизни, сея то самое Разумное, Доброе, Вечное, о котором он говорит в своей монографии. Я желаю всем нам и автору одного: увидеть практическое воплощение своих культурологических теорий в практике государственного строительства нашей республики».

*Эльмира Ахундова,
депутат Милли Меджлиса*

«Главное качество, которое отличает труды профессора Фуада Мамедова, это то, что он исследует категорию культуры системно. Я полностью согласен с ним в этом. Для рационального управления обществом, для сохранения своей независимости и развития государству,

имеющему мощный человеческий потенциал, необходима высокая культура управления, при отсутствии которой не может быть и речи о передовых мировых позициях, о развитии системы образования и науки, о высоком профессионализме и культуре вообще. Как и предыдущие книги Фуада Мамедова, настоящее издание делает необходимым развитие в азербайджанском обществе системного подхода к культуре. Достоин одобрения тот факт, что в Академии Государственного Управления при Президенте АР предмету «Культура управления» дан зеленый свет и он изучается будущими управленцами. Наша страна с ее природным и интеллектуально-культурным потенциалом достойна быть в первых рядах высокоразвитых стран, а это станет возможным только при умелом применении во всех структурах управленческой культуры не в субъективном понимании, а а в целостном, глобальном смысле. В нашей стране существуют много возможностей для развития управленческой культуры, которая вытекает из самой экономической и социальной политики государства. Будучи выдающимся ученым, профессор Ф.Мамедов обладает чрезвычайно высокой способностью прогнозирования, направленной на развитие общества, и неразрывно связанной с его культурой».

Зияд Самедзаде,

академик,

*председатель Комитета экономической
политики Милли Меджлиса*

«Я хотела бы поздравить не только автора, но и всех представителей азербайджанской интеллигенции с выходом в свет этой замечательной книги. Это высоконучное исследование радует тем, что появилось в Азербайджане, и сделано человеком, для которого судьба нации и ее развитие имеют первостепенное значение.

Книга написана на русском языке, она обязательно должна быть переведена на родной и английский языки, чтобы как можно большее количество людей имели возможность ознакомиться с ней и по достоинству оценить ее. Я сожалею о том, что она не была издана несколько раньше, когда я только приступала к обязанностям руководителя Комитета, потому что в самом начале моей работы я могла бы почерпнуть из нее много полезного, конкретно представляя, что такое управление. Этот труд непременно станет настольной книгой многих руководителей не только высшего звена, но и всех властных структур. Сегодня становление и развитие профессионалов управления невозможно без освоения культуры управления. Я поздравляю азербайджанскую об-

щественность с выходом в свет столь значимого фундаментального труда, а профессору Фуаду Мамедову как человеку высокого интеллекта и творчески одаренного, желаю дальнейших успехов».

Хиджран Гусейнова,

*председатель Государственного Комитета
по проблемам семьи, женщин и детей*

«Книги профессора Фуада Мамедова привлекают меня своей оригинальностью. ...Культуроведением в Азербайджане занимались многие ученые, но культурологию как науку, впервые открыл и вознес на должную высоту именно Фуад Мамедов. Почему? Потому что за всем этим стоит значение его личности, олицетворяющая истинную культуру. Культура управления тесно связана с культурой государственности, я бы сказал даже с культурой местного управления, которые имеют свои корни, не столь древние. Поэтому я считаю появление книги профессора Фуада Мамедова чрезвычайно своевременным и нужным».

Низами Джафаров,

*профессор,
председатель Комитета по культурным вопросам
Милли Меджлиса, член-корреспондент НАНА*

« Я считаю для себя честью присутствовать на презентации книги Фуада Мамедова. Я успел прочитать только два раздела, в которых анализируется опыт управления Японии. Глубокое уважение автора к нашей стране пронизывает эти страницы. В книге описано «потерянное десятилетие» Японии, после которого в последние годы Япония ищет свое новое государственное направление, потому что для нас время продолжительного экономического развития никогда не возвратится. Мы японцы должны сами решать судьбу своей страны. Книга предназначена прежде всего для азербайджанской аудитории, но думаю, что она даст и нам, японцам, много полезных намеков при размышлении о судьбе своей родины. После прорчтения книги до конца я хотел бы лично обменяться мнением с профессором Фуадом Мамедовым. Выражаю глубокое уважение профессору за большой труд, приложенный в этом научном исследовании».

Тошиказу Мурто,

*заместитель главы дипломатической миссии,
советник посольства Японии в АР*

«Я имел возможность ознакомиться с книгой профессора Ф.Мамедова более глубоко. Многие в ней озвучены впервые: например, впервые представлен культурологический взгляд на управленческие проблемы, новые формы, системы мотивации, описания управленческих процессов на уровне личности, семьи, государства. Впервые дан культурологический взгляд на госуправление стран Запада и Востока, начиная с древнего периода до настоящего времени, показаны процессы культуры государственности стран первой цивилизации, - Египта, Индии, Китая, Рима и т. д. Профессор перевоплотил колоссальное количество источников, он подходит к культуре как к единой социальной системе, а к культурологии, как науке по законам развития технологий и общечеловеческой деятельности. ...Культура в широком своем назначении должна обеспечить процветание государства и каждой личности в отдельности. ...Я восхищаюсь терпением и трудолюбием профессора Фуада Мамедова, потому что он лично сам – носитель культурного явления. Я пожелал бы, чтобы его труд был по достоинству оценен и во власти, и народом».

***Владимир Тимошенко,**
генерал*

«...Появление книги профессора Фуада Мамедова «Культура управления» является самым ярким свидетельством и показателем позитивных изменений, происходящих в нашем обществе. Область культурологии для Азербайджана нова и он является зачинателем этой науки в нашей стране, высокопродуктивным ученым-исследователем. Примечательно, что в скором времени в Университете языков, также как и в других очагах образования, состоится встреча профессора Фуада Мамедова с преподавателями, студентами и экспертами, посвященная столь востребованной сегодня теме, как культура управления. Если наша молодежь не освоит эту науку, мы не сможем доказать миру, почему именно в нашей стране появился У.Гаджибеков, К.Караев, другие ученые мирового уровня. Студенчество должно воспитываться на этих ценностях и знаниях. Деятельность Фуада Мамедова, его произведения служат именно этой благородной цели, развивая эти процессы в нашем обществе, потому что культура является стратегическим направлением политики нашего государства».

***Асим Моллазаде,**
профессор,
депутат Милли Меджлиса*

«Я хотел бы подчеркнуть широкий научный потенциал автора, его талант исследователя. Будучи специалистом по международной политике, я прежде всего обратил внимание на это направление в книге. Отмечу, что Фуад Мамедов осветил эти вопросы достаточно высоко-профессионально. Как германовед должен признать, что в книге нашли свое отражение научно аргументированные и объективно обоснованные взгляды и мысли, аналитические разработки профессора Фуада Мамедова относительно возникновения, истории и тенденций развития культурологической науки в Германии. После Второй мировой войны Германия была серьезно разрушена, и потребовалась тщательно продуманная и умело претворенная в реальность управленческая культура для того, чтобы превратится в одну из самых передовых держав мира. Я поздравляю профессора с большой удачей, потому что выход в свет подобной книги – это событие как науки, так и культуры. Никакие электронные средства не заменят нам ценную книгу».

Гусейнага Садыгов,

*экс-министр иностранных дел,
бывший посол Азербайджана в Германии*

«...Значимость этого труда, сама фигура профессора в комментариях не нуждаются. За два года пребывания в вашей стране моя книжная полка все больше наполняется новыми, интересными изданиями талантливых азербайджанских авторов, которыми вы вправе гордиться. Нефть и газ могут истощиться когда-то, а эти творения останутся навеки. Я знал автора книги как специалиста по истории науки, а теперь раскрылась еще одна грань его дарования в другой области – культурологии, социологии, госуправлении и т.д. Сегодня писать и издавать книгу очень трудно, это я знаю по себе. Профессор Фуад Мамедов вносит огромный вклад в культурно-интеллектуальную жизнь Азербайджана. Я благодарю его за ту большую работу, которую он делает в деле укрепления дружбы между нашими народами и государствами. Уверен, это будет не последняя книга профессора».

Серик Примбетов,

*чрезвычайный и полномочный
посол Казахстана в АР*

«Я знаю профессора Фуада Мамедова более двадцати лет, и являюсь свидетелем тех усилий и колоссального труда, потраченного на

создание этой книги. Профессор не просто выдающийся ученый, это личность большого масштаба, азербайджанец, которым вправе гордиться каждый из нас, это носитель огромной культуры, Человек с большой буквы. На организованных им научных семинарах люди проходят большую школу науки и культуры, они учатся любить и гордиться своей землей, ее историей и наследием, они проходят школу Человеколюбия. Вся его деятельность направлена на прославление нашей страны и ее богатств, на развитие ее культуры, многие НПО вышли из шинели его Ассоциации культуры «Симург».

Все эти годы профессор Фуад Мамедов верой и правдой служил своему народу и государству. Я поздравляю профессора с успехом и желаю ему дальнейших побед в науке»

*Светлана Байрамова,
политолог*

«...Сегодня мы имеем честь держать в своих руках эту уникальную книгу.

...Важнейшая составляющая часть нашей жизни – это общение, и я, общаясь с профессором Фуадом Мамедовым, проживаю одни из самых лучших минут и часов своей жизни. Фуад Мамедов – это гордость нашей науки, это Личность с большой буквы, наше национальное достояние».

*Агаали Ибрагимов,
профессор,
Народный художник Азербайджана,
секретарь Союза Художников*

ЧАСТЬ I

Культурология как ключевая парадигма XXI века и научная основа культуры управления

О ценности духовной и особой миссии интеллектуальной культуры. О стратегическом значении культурологии. О культуре демократической государственности. О культуре национального и международного управления. О науке управления в западных странах. О культурологической модели управления автора. Рекомендации автора по совершенствованию культуры национального управления.

О ценности духовной и особой миссии интеллектуальной культуры

В современном мире, характеризующемся сложной динамикой развития, обнаруживается множество диалектических противоречий и трудностей, обусловленных различными системами общественно-политического устройства и управления, технологиями жизнедеятельности, системами культурных ценностей народов и индивидов. Неповторимое историческое, этническое и национальное своеобразие, характерная индивидуальность культур и цивилизаций, сочетающиеся с общими закономерностями, свойственными человеческому развитию, органически взаимосвязаны с конкретными формами культуры управления отдельных народов и стран. Между тем, в условиях глобализации, для которой характерны процессы монополизации, интеграции и интернационализации финансового, промышленного и информационного капитала, происходят изменения в политике, формах и технологиях государственного управления. Одной из посылок к повышению эффективности государственного и глобального управления, нацеленных на безопасное развитие и ответственность перед будущим, является и то, что техногенная цивилизация, разрушая базисный механизм саморегуляции в природе, способствует экологическому кризису, снижающему качество человеческой жизни. Глобальные экономические вызовы, финансовый и продовольственный кризис, глобальное потепление, вопросы национальной и международной безопасности, требуют выработки и согласования новых, научно и логически обоснованных подходов к проблемам безопасности, предполагающих уважение интересов сторон, стремление к достижению их общности. Парадигма

«безопасного развития» современной цивилизации предполагает творческий синтез философий жизни Запада и Востока, разработку новых культурологических технологий, обеспечивающих устойчивое развитие, взаимопонимание, сотрудничество, взаимопомощь и прогресс человечества, которые невозможны без доверия, согласия и уважения к человеческому достоинству.

Постоянные изменения в мировой культуре и цивилизации, затрагивающие политическую, экономическую, социальную и международную сферы деятельности, требуют особого внимания к процессам управления развитием человека, общества, государства и всего человечества. На повестке дня остро стоит вопрос о приоритетном развитии культуры управления, от которой во многом зависят прогресс науки, образования и высоких технологий, благосостояние, качество жизни и безопасность каждой страны. Мировой финансовый кризис обнаружил недостатки в практике глобального управления, в результате чего социальные ожидания миллионов людей планеты завершились горькими разочарованиями и серьезными материальными потерями. В то же время он показал насколько в наши дни актуально, в интересах выживания и развития человечества, совершенствование культуры управления, как в глобальном, так и в национальном масштабе.

Как известно, в основе культурного развития лежит забота человека о сохранении и улучшении своей жизни. Логико-исторический анализ многовекового опыта развития человечества, с древнейших времен до наших дней, позволяет выявить некоторые культурологические категории, имеющие, как нам кажется, характер *универсальных закономерностей человеческой жизнедеятельности*. Они сводятся к трем основным понятиям: *цели жизни; средствам развития и источникам энергии; условиям успеха*, обеспечивающим необходимые темпы и качество развития. *Цель* – это сохранение и улучшение человеческой жизни. *Средства развития и источники энергии* – это природа и культура. *Условия успеха* – эффективное управление. Снижение благосостояния, экономические кризисы, падение уровня жизни, обусловленные *ошибками в управлении*, влекут за собой социальную нестабильность, рост агрессивности людей, разрушение порядка, падение социальной этики. Если бы человечеству удалось *добиться реального доминирования высокой культуры в мире*, как абсолютного приоритета для всех, подчинив этому приоритету и политические интересы, повидимому, это серьезно расширило бы возможности не только повышения качества жизни, но и решения многих болевых национальных, региональных и глобальных проблем мировой цивилизации. Жизнь

требует совершенствования мировой культуры и цивилизации, как социального целого, основанного на гармонизации культур и согласовании интересов разных народов, как глобального солидарного этического сообщества, обусловленного приверженностью *универсальным меритократическим принципам* высокой человеческой культуры, связанным с пониманием культуры как *перманентного процесса сохранения и улучшения человеческой жизни*. Возможности видения человеческого мозга, а, следовательно, и правильного понимания, связаны с уровнем наших знаний об окружающем нас объективном мире. *Незнание дорого стоит!* Политики и чиновники, руководители организаций и предприятий, отдельные индивидуумы должны знать не только научные основы и современные технологии управления, но и обладать историческим мышлением, располагать объективной информацией о событиях, фактах и людях, так или иначе связанных с их деятельностью. *Знание сущности, особенностей, истории, достижений отечественной и мировой культуры, правильное понимание законов и технологий общественного развития, способность к правильной оценке фактов, событий и людей должны стать нормой для каждого культурного человека, каждого политика и управленца.*

Настоящий труд задуман как научное руководство, способствующее совершенствованию знаний и навыков в области управления на всех уровнях – личности, семьи, коллектива, государства, мирового сообщества, знаний, которыми определяются успехи в созидательной деятельности, в повышении благосостояния и качества жизни. Практика показывает, что для достижения *эффективного управления и успеха в повышении качества жизни* одних лишь знаний, умений, организованности и созидательной деятельности недостаточно. Необходимо также *мотивация (желание) и возможности (властные полномочия и материальные ресурсы)*. В условиях поиска выхода из кризисных ситуаций, каждый лидер должен обладать способностью к преодолению состояния психологической неопределенности и внутренних конфликтов, необходимой для обретения уверенности в собственных силах и достижения управленческого успеха. Это правило также справедливо в личной и семейной жизни, где самоуправление является необходимым условием достижения поставленных целей, регулирования межличностных и семейных отношений.

Эффективное управление невозможно без высокой духовной культуры, открывающей путь к свободе и счастью человека, путь к «спасению», к национальному согласию, к прогрессу, совершенству, миру

и благосостоянию.³ *Невежество – это зло и бедность, а культура – это знание, развитие и благосостояние.* Преодолеть и уменьшить зло, как социальное явление, обусловленное, в первую очередь, невежеством людей, можно только путем развития и распространения высокой духовной культуры. Многое здесь зависит от правильного воспитания детей и молодежи, умения переубеждать взрослых людей на основе доводов логики, опирающейся на достижения науки, разъяснения преимуществ жизни, построенной на ценностях высокой культуры, возможностей, которые дают человеку наука и образование. Высокая духовная культура является источником огромных возможностей преодоления кризисов, связанных с экономической, социально-политической и экологической нестабильностью современной мировой цивилизации, обусловленной стереотипами мышления, основанными на прагматических ценностях. Для выживания в условиях кризисов и перманентного улучшения качества жизни, формирования мирной и жизнеспособной цивилизации человеку необходима высокая культура ответственности перед самим собой, обществом, государством и человечеством, перед настоящим и будущим.

Одной из целей нашей книги является содействие преодолению стереотипов устаревших общественных представлений о культуре, как о «надстройке над экономикой» и ее правильному пониманию как созидательного процесса и целостной социальной системы. Правильное понимание всем обществом сущности культуры, как созидательного процесса, ее основных задач, универсальных функций и преобразовательных возможностей, идеологической и координирующей роли, оценка стратегического значения культурологии для государственного строительства и управления, облегчает решение многих политических и социальных проблем, помогает преодолению противоречий и предупреждению деструктивных процессов.

Структура, приоритеты и движущие силы духовной культуры имеют решающее значение для общественного прогресса. *Эффективность каждой национальной культуры зависит от ее структуры.*

³ Возникновение понятия «культура» и распространение представлений о ней, как о преобразовательной деятельности, умственном, этическом и эстетическом развитии, связаны с именами Порция Катона Старшего (234–149 гг. до н.э.), Марка Туллия Цицерона (106–43 гг. до н.э), Самуэля Пуфендорфа (1632–1694), деятелей Просвещения в Европе, И.К.Аделунга (1732—1806), И.Г.Гердера (1744–1803), Д.М.Велланского (1774–1847), Н.А.Бердяева (1874–1948), П.А.Флоренского (1882–1943), Н.К.Периха (1847–1947), О.Шпенглера (1880–1936), А.Белого (1880–1934) и др.

Практика развития мировой культуры и цивилизации показала, что высокое благосостояние и качество жизни обеспечивается лишь в тех странах, главной движущей силой целостной системы культуры которых является *интеллектуальная культура*: наука, образование, просвещение и наукоемкая информация. Путь к реальной независимости лежит через высокую культуру, через культурное, в первую очередь, интеллектуальное развитие, основанное на общих интересах граждан. *Ценность человека определяется* не национальным происхождением, сословной принадлежностью, материальным благосостоянием или вероисповеданием, а личной духовной культурой – интеллектом, гуманизмом и созидательной деятельностью на благо людей. Иными словами *истинным критерием ценности человека является культура личности*. Она же, в известных пределах, определяет возможности его развития и достижений. Поэтому каждый культурный человек, небезразличный к судьбе собственной родины и всего человечества, должен способствовать росту духовной культуры, развитию знаний и человеческого благородства, передавать молодому поколению позитивный опыт мировой цивилизации. Развитие духовной культуры – это также и путь к достижению личной знатности человека. Личная знатность всегда выше унаследованной, ибо унаследованную знатность человек должен еще суметь сохранить и подтвердить своими человеческими достоинствами и благородным характером, независимо от условий своей жизни. Приобретенная же знатность является выражением его личных качеств, аристократизмом духа, результатом его способностей и созидательной деятельности, его собственных заслуг перед людьми, Отечеством и Человечеством. *Только высокая духовная культура может спасти мир* от чрезмерного эгоизма и ксенофобии, страданий и разрушительных процессов техногенной цивилизации, подверженной постоянным кризисам.

Жизнь коротка и люди по-разному воспринимают эту реальность. Одни спешат увековечить свое имя в памяти потомков и заслужить посмертную славу своим трудом и добродетелями, другие – пользоваться жизнью в свое удовольствие. Позиция человека в этом вопросе во многом зависит от его личной духовной культуры, воспитания, мировоззрения, а также системы ценностей, доминирующей в обществе. Между тем, всем нам следует помнить, что *без великих целей нет великих дел*. Фридрих Шиллер говорил, что человек вырастает по мере того, как растут его цели. Здесь, безусловно, речь идет о человеке высокой культуры, ибо возможен ли рост целей без роста и совершенствования личности, ее духовной культуры, интеллектуального и нравствен-

ного уровня? Могут ли оценивать культурный уровень других людей и ставить высокие цели те, кто сам нуждается в культурном развитии? В каждом народе, в большей или меньшей степени, есть люди высокой культуры, в которых гармонично сочетается культура разума и культура сердца, и есть люди малообразованные, невежественные, легко манипулируемые, которые *слышат только то, что понимают*. Одна из важнейших задач государственного и социального управления состоит в том, чтобы при помощи культурологического образования и просвещения, не только развивать знания, способности и возможности людей первой категории, но, пожалуй, в большей мере, также перманентно поднимать уровень духовной культуры людей второй категории, независимо от их этнического происхождения и вероисповедания, природно-географических условий и среды, в которой они находятся. Необходимо, при помощи правильной социально-культурной политики, создавать условия для стимулирования и развития позитивных человеческих качеств во всем мире. Это позволит одновременно решать *три важные для каждого государства управленческие задачи*: развития человеческого капитала культуры, достижения устойчивого, гармоничного социального прогресса общества (*культуры общества*) и развития культуры международных отношений за счет преодоления невежества, ксенофобии и фанатизма, роста культурной идентичности и взаимопонимания народов.

Что такое культура общества? Это интеллектуальная культура и гуманистическая этика, вера и добродетельность, высокое искусство, конкурентоспособная экономика, естественные права и свободы человека, разумные законы, взвешенная политика и справедливое управление. Это культура мышления и культура управления временем, культура труда, питания и медицины, это культура градостроительства, хорошие дороги, благоустроенные дома и парки, это экологическая культура, от которой зависит здоровье и длительность человеческой жизни, это культура человеческих и международных отношений, культура семьи и человеческого счастья. *Устойчивое развитие общества* во многом зависит от высокой культуры труда, предполагающей использование наукоемких технологий деятельности, открывающих путь к благосостоянию, устойчивому развитию и прогрессу, от культуры исполнения законов, порядка и дисциплины. Порядок и дисциплина в обществе поддерживаются справедливостью, а справедливость зиждется на *правильной оценке и признании способностей, возможностей и заслуг людей, справедливом распределении* должностей, определении статуса и социальных привилегий.

Исторически огромную роль в формировании духовной культуры общества играла и играет *религия*. В каждой религии, как феномене духовной культуры, присутствуют три компонента: вера, богослужение и нравственность. Основой всякой религии является вера. Вера – это совесть человека, обусловленная потребностью души в высоких априорных принципах нравственности и психологической безопасности, связанной с опорой на высший разум. Она не имеет религиозных границ, обусловленных этно-исторической обрядностью народов. Богослужение – это ритуал, имеющий свои особенности в разных религиях. Нравственность – это задача всех религий, связанная с необходимостью морального воспитания людей и улучшением нравов общества, преодоления жадности и зависти, являющихся, наряду с нищетой, основными причинами преступлений. Формирование и поддержание нравственной культуры является главной целью религии, как древнейшего социального института человеческой культуры.

Наряду с религией, воспитанию добрых нравов помогает нейтральная в аксиологическом отношении *наука*, раскрывающая и доказывающая закономерности природы и человеческой жизнедеятельности, объясняющая негативные качества людей и их разрушительные последствия, вред, который они наносят культуре человеческих отношений, культуре правильной жизни. Жизнь показала, что одни только наставления и проповеди, не всегда помогают изменению человеческого сознания. Нужны достоверные научные знания, убедительные доводы и аргументы, помогающие изменить сознание людей и мотивировать их активную деятельность, направленную на разработку и осуществление прогрессивных реформ в социально-культурной жизни, отвечающие интересам общества и государства. Эффективным средством уменьшения социального зла, улучшения человеческой природы, преодоления негативных порядков и привычек, воспитания и облагораживания людей, является также критический анализ социальной действительности, исторических преданий и установлений прошлого, противоречащих разуму и логике, и не отвечающих меняющимся потребностям жизни.

Любовь к Родине, патриотизм, требует от интеллигенции каждой страны объективного критического, научно обоснованного анализа актуальных социально-культурных проблем, без которого невозможен поиск правильного пути к прогрессу и совершенствованию процессов национального развития. А возможны ли, свободные от национализма, патриотизм и созидательная деятельность, без культуры? Возможна ли без высокой культуры гармонизация нравственных ценностей и интересов, уважение к человеческому достоинству и взаимопонимание?

Вера и привязанность к Родине и к национальной культуре невозможны без непрерывного и добросовестного труда всего народа, справедливой политики и высокой культуры государственного управления. Поддержание жизнеспособности этих моральных стимулов требует опережающего развития интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры. Вместе с тем, это предполагает конкурентоспособность национальной экономики, правильное использование ресурсов, преодоление коррупции и бедности, справедливые распределительные отношения, обеспечивающие неуклонный рост благосостояния общества и его безопасности.

Что сегодня очень важно для развития культуры народа? Какие ценности и достижения мы сегодня должны позаимствовать из истории мировой культуры и цивилизации? *Критический анализ Иммануила Канта и нонконформизм Альберта Эйнштейна.* Это лучшие свидетельства абсолютной значимости приоритета интеллектуальной культуры в государственной политике страны, ведущей от застоев и кризисов, - к прогрессивным изменениям в жизнедеятельности народа, общества и государства. Такой государственный приоритет, в сочетании с принципами высокой этической культуры и социальной справедливости, открывает путь к благосостоянию и миру, демократии и национальному прогрессу. Не говоря уж о критическом анализе преданий старины, *инновационный подход и новая интерпретация «известных истин»*, преодолевая стереотипы восприятия, сложившиеся представления о различных событиях, фактах и явлениях, нередко приводит к революциям в науке, открывающим качественно новые возможности жизни. Разве Коперник и Бруно, Галилей и Ньютон не открыли человечеству новое видение мира и законов природы? Разве Альберт Эйнштейн и Лютфи Заде не революционизировали мир науки благодаря новой интерпретации времени и пространства, открытию возможностей нечеткой логики? Революционные работы этих и многих других выдающихся ученых, основанные на собственной, качественно новой логике видения мира, коренным образом изменили наши представления о времени и пространстве, материи и энергии, дали ключ к новому пониманию действительности и созданию высоких технологий.

Опыт развития мировой культуры и цивилизации свидетельствует о том, что *социально-культурный прогресс прямо пропорционален уровню интеллектуальной культуры и обратно пропорционален уровню невежественности общества.* Выдающийся азербайджанский мыслитель Низами Гянджеви еще в XII веке подчеркивал, что «сила в науке, иначе никто не может рассчитывать на превосходство». В XVI

веке, подчеркивая важность развития науки для человеческого общества, Джордано Бруно, оставшийся в памяти человечества как замечательный символ разума и интуиции, беспримерной воли и смелости, говорил о том, что *не обязательно достигнуть вершин науки, достаточно, чтобы к познанию стремились все*. Эта истина не утратила своего значения и в наши дни. Вовсе не обязательно каждому быть ученым, но сам процесс интеллектуального развития личности имеет практическую ценность для общества, в особенности, на современном этапе мирового развития. *Значимость опережающего развития интеллектуальной культуры* состоит в том, что интеллект является возобновляемым и неисчерпаемым стратегическим ресурсом человека, общества и государства, а основанная на нем наука ведет к мудрости, необходимой для безопасной и благополучной жизни. *Высокий интеллект* является движущей силой развития мировой истории. Его достижения, при правильном понимании и использовании открытий и изобретений, обеспечивают благоприятные возможности для жизни миллионов людей планеты. Высокий интеллект это не только основа научно-технического и социального прогресса, но и мандат на власть, на разумное управление обществом, различными сферами жизнедеятельности, обеспечивающее благосостояние и безопасность людей.

Интеллект, обусловленный гуманистической нравственностью, - неисчерпаемый источник человеческого развития. Основанные на высоком интеллекте успехи науки и образования – это вопросы конкурентоспособности страны. От научных и технологических достижений, от качества образования зависит производительность труда, а, следовательно, и материальное благосостояние общества, качество жизни, которыми во многом определяется и международный рейтинг государства. Если посмотреть на эффективность производства сквозь призму возможностей *интеллектуальной культуры*, нетрудно заметить, что без науки невозможны новые конкурентоспособные технологии, создание новых материалов, обладающих высоким качеством и низкой себестоимостью. Для понимания степени зависимости благосостояния и качества жизни людей от интеллектуальной культуры, а также стратегического значения культуры управления для национального развития, достаточно обратиться к исследованиям Всемирного Банка. Этими исследованиями установлено, что экономическое развитие страны на 76% обеспечивается уровнем развития фундаментальной науки и, основанных на ее достижениях, технологий, на 19% - уровнем культуры управления, и лишь на 5% - сырьевой базой страны.

Ведущие страны мира – это страны, развивающиеся на основе приоритетного развития интеллектуальной культуры, обеспечивающей опережающее развитие науки, высоких технологий и образования. Достаточно отметить, что к началу третьего тысячелетия основную долю ВВП США составляли доходы от производства и реализации интеллектуальной продукции. Благодаря опережающему развитию интеллектуальной культуры, в 2003 г. Германия занимала 3-е место в мире после США и Японии по показателям ВВП. Для оценки жизнеспособности ее культуры заметим, что в 2008 г. Украина, потреблявшая такое же количество энергии, как и Германия, производила лишь 10% от ВВП Германии.⁴ При этом в Германии достигнута высокая культура распределения доходов от экономического развития, что способствует устойчивости среднего класса, имеющего высокие стандарты жизни. Аналогичным образом обстоит дело и с эффективностью управления, которая прямо пропорциональна качеству, обусловленному знаниями и технологиями, организованностью, опытом, этикой и инновационной деятельностью специалистов, и обратно пропорциональна затратам на процесс управления. Понимание этих закономерностей дает нам основание утверждать, что *интеллектуальный потенциал народа является стратегическим культурным достоянием государства, который необходимо адекватно оценивать, всемерно поддерживать, продуктивно использовать и непрерывно развивать.*

Вектор развития современной мировой цивилизации должен определяться духовной культурой, сочетающей в себе высокую культуру знаний и профессиональной деятельности, культуру ответственности перед человечеством за результаты международного управления, высокие нравственные принципы, основанные на гармонии этнических и религиозных ценностей и согласовании интересов народов мира. А для этого необходимо *постоянное совершенствование социально-культурной среды мирового сообщества*, обеспечивающее жизнеспособность мировой культуры и цивилизации, основанной на научных знаниях, гуманистической этике и созидании, взаимопонимании, гармонии культур и интересов, солидарности и взаимовыгодном сотрудничестве в целях устойчивого развития. Историк мировой культуры Н.И. Конрад, подчеркивал единство всемирно-исторического процесса, для которого характерны общие законы развития. Высоко оценивая гуманизм, как единство интеллектуальной и этической культуры и критерий прогресса человечества, как явление духовного раскрепоще-

⁴ Конечно же, эти цифры постоянно меняются.

ния и развития человека, ученый видел в его распространении во всем мире способ борьбы против зла, неотъемлемой частью которого выступала интеллектуальная деятельность.

Как известно, в соответствии с теорией хаоса, эволюция комплексных систем предполагает естественное чередование стабильных и нестабильных периодов, характеризующихся порядком или хаосом. При этом, тенденции имеют «пределы роста» (за которыми следует точка хаоса) и могут изменить свой вектор, в зависимости от изменения множества факторов, таких как человеческие и социальные отношения, политика, обеспеченность природными ресурсами, научные открытия, конфликты, войны и т.д. Динамика эволюции систем, во многом определяющаяся т.н. хаотическими «привлекающимися» факторами, трудно определима в отношении социально-культурных систем, синергетика которых зависит от человеческого сознания, новых инициатив и действий. Применительно к мировой цивилизации синергетика этих процессов должна целенаправленно регулироваться и направляться путем правильных управленческих решений, основанных на разуме и воле человека, за счет новейших достижений естественных, технических и социальных наук, в особенности, инноваций современной культурологии.

Профессора Эрвин Ласло и Михаэль Лайтман говорят о необходимости изменения современной цивилизации путем развития нравственной культуры человечества, позитивного изменения человеческого сознания, уменьшения эгоизма и усиления альтруизма во всем мире. Проводя сравнительный анализ биологической жизни и человеческого организма, проф. Михаэль Лайтман отмечает, что эгоизм губителен для человечества, а альтруизм является условием выживания, правильного использования природных ресурсов и достижения общей гармонии цивилизации. Эта мысль также подтверждается точкой зрения Элизабет Саторис, считающей, что всякий эволюционный процесс включает в себя этапы индивидуализации, конфликтов и соперничества, в итоге которых индивиды объединяются в общую гармоничную систему.

Основатель и президент Будапештского клуба известный ученый Э. Ласло обращает внимание на важность изменения техногенной цивилизации путем изменения нашего мышления и поведения, контроля и совершенствования процессов управления развитием мирового сообщества, в интересах более гармоничного и безопасного будущего. Речь идет о способности превращения желаемого в действительное, путем умелого управления неизвестным, разумного созна-

тельного выбора, основанного на высокой интеллектуальной культуре личности, новом, свободном от стереотипов эгоистического рационализма, культурологическом мышлении и подходе к решению проблем.

Таким образом, становится очевидным, что спасение человека в высокой духовной культуре, охватывающей все взаимосвязанные сферы созидательной человеческой жизнедеятельности. Истинным критерием ценности человека является не национальная и религиозная принадлежность, а духовная культура личности - знания, умения, организованность, доброта, ответственность, твердая воля, созидательная деятельность, служение людям. Между тем, для того, чтобы реализовать культурный потенциал личности, недостаточно знаний и способностей, необходимы также политическая и финансовая поддержка, правильное использование творческих результатов и самих специалистов, исходя из национальных и международных интересов. А это уже проблема культуры управления. Государственные органы управления должны быть способны правильно оценивать потенциал творческой личности и создавать благоприятные условия для его использования в интересах человека, общества и государства. Стратегической целью социально-культурной политики каждой страны является преодоление невежества, неумения и неорганизованности людей, подготовка специалистов для различных областей жизнедеятельности общества, позитивное воспитание граждан, развитие их знаний и умений, вовлечение их в активную созидательную деятельность, отвечающую общественным интересам. Необходима также разработка и осуществление международной культурной политики, обеспечивающей взаимопонимание и гармонизацию культур, сотрудничество представителей разных народов и религий, основанные на здравом смысле, культуре мира, доброй воле и приоритете человеческих ценностей.

Большие возможности для культурного обмена в современном мире, взаимопонимания и сотрудничества между цивилизациями Запада и Востока открывает «Общество знаний», основанное на приоритетах развития науки и образования, широком использовании информационных технологий. Оно способствует правильному выбору между «Мечтой» и «Судьбой», как двух вариантов будущего, описанных Дж. Берналом, помогает ориентировать сознание на выбор мечты и креативной деятельности, нацеленной на воплощение этой мечты в жизнь.

О стратегическом значении культурологии⁵

Фундаментальное значение для развития культуры и науки управления имеет культурология – наука о законах развития, технологиях и возможностях человеческой жизнедеятельности. Она интегрирует в себе исследование исторического процесса, представляющего собой изменение единичных событий во времени и пространстве, формального процесса, статично отражающего сущность, функции и структуру культурных институтов и явлений, и эволюционного процесса, отражающего последовательное изменение форм культуры во времени. Культурология, включающая историю и теорию человеческой жизнедеятельности, – это непрерывно творчески обогащающаяся система знаний о закономерностях процесса развития человека, общества и государства. Она разрабатывает понятия, методологию и универсальные методы исследования, изучает исторический опыт человеческого развития, практику государственного строительства и управления, делает выводы и обобщения, создает новые стратегии и модели, способствующие совершенствованию человека, устойчивые, конкурентоспособные и безопасные технологии, обеспечивающие общественный прогресс.

Значимость культурологии для эффективного управления определяется тем, что она дает возможность осуществления системного анализа и наиболее объективной научной интерпретации теорий, событий, процессов и технологий, на основе использования комплекса исследовательских принципов. Эта наука позволяет вырабатывать объективные экспертные оценки событий, явлений, процессов, достижений, принимаемых политических, экономических, социальных и международных решений и человеческих заслуг, своевременно выявлять и преодолевать объективные и субъективные противоречия общественного развития, способствующие возникновению кризисных явлений. На основе критического анализа истории и современного состояния изучаемой проблемы, она осуществляет поиск альтернативных решений стратегического значения.

Следует особо подчеркнуть значение культурологии для административно–государственного управления, принятия решений, осуществления переговорного процесса и управления инновационной деятельностью в унитарных и федеральных системах. Основанный на универсальных знаниях, культурологический подход помогает правильно определять иерархию целей и стратегию, выбирать наиболее рациональные формы, мето-

⁵ В странах Запада культурология чаще всего называется культурной или социальной антропологией.

ды и технологии государственного управления. Он незаменим для решения стратегических задач, от которых зависят благосостояние и безопасность общества, социальный прогресс и жизнеспособность государства. Культурологический подход открывает большие возможности для создания нового качества управления за счет успешного решения задач, связанных с идеологическими и этическими проблемами, координацией деятельности институтов системы, политическим прогнозированием, проблемами лидерства, подбором, подготовкой и переподготовкой чиновников, управлением персоналом государственной службы, технологиями управления конфликтами и кризисами. Культурология является научно-методологической базой для разработки инновационных теоретических моделей государственности и практических рекомендаций, служащих необходимой основой для совершенствования культуры демократического управления, включающей в себя технологическую культуру, культуру организации и культуру человеческих отношений.

Беспрерывное движение и изменения, присущие взаимосвязанному, взаимозависимому и противоречивому миру, требуют перманентного *системного культурологического анализа* процессов развития человеческого общества во времени и пространстве, дающего возможность их своевременной коррекции и совершенствования, в соответствии с объективными потребностями жизни. Большое значение для практики государственного и социального управления имеют культурологические технологии. *Культурологические технологии* – это совокупность научных методов и практических способов человеческой жизнедеятельности: способов производства, организации и управления в интеллектуальной, этической, социальной, политической, правовой, экономической, художественной, семейной, бытовой, медицинской, экологической и других сферах духовной и материальной культуры. Отсюда становится очевидным *стратегическое значение культурологии для совершенствования культуры государственности*, ибо она служит неисчерпаемым интеллектуальным капиталом и инновационным источником конкурентоспособного национального развития в условиях глобализации. Системный культурологический подход дает возможность правильно оценивать и потребности и тенденции в целях совершенствования структуры и технологий управленческой деятельности на основе достижений современной науки.

Культурология – сравнительно новая наука. Но, в силу своего универсального характера, она обладает огромными исследовательскими возможностями, делающими ее современной «царицей наук». Она стала незаменимой для системного изучения *достижений и возможностей человеческого развития*, стратегического планирования, разработки концеп-

ций, стратегий и приоритетов государственного развития, преодоления кризисов и предупреждения процессов деградации высокой культуры, совершенствования человека и управления на всех уровнях, для понимания технологий и закономерностей развития человечества и конструирования лучшего будущего. Культурология дает возможность понимания и изменения человеческого сознания, без которого невозможно эффективное управление людьми. Системный культурологический анализ истории мировой культуры, законов и технологий развития цивилизации, культуры человеческих и международных отношений, процессов мышления и формирования общественного мнения лежит в основе современной социальной инженерии, правильного понимания исторических процессов и принятия эффективных управленческих решений, прогнозирования и конструирования будущего.

Создание культурологии, как самостоятельной науки, начавшееся в 20-е годы XX века, было обусловлено развитием истории, философии, социологии, психологии, в том числе, бихевиористской психологии⁶, психиатрии, антропологии, экономики и других наук. Серьезный вклад в исследование поведения людей внес американский культуролог, профессор Лесли Алвин Уайт. С 1930 года им были развернуты плодотворные исследования проблем эволюции культуры в отделении антропологии Мичиганского университета США. К сожалению, в силу действия закона сопротивления новому в науке и обществе, даже в такой инновационной стране как Америка, признание выдающихся научных открытий ученого пришлось лишь на конец 50-х годов прошлого века. Возрождая эволюционистскую традицию Э.Б. Тайлора и Л. Моргана, Л.А. Уайт разработал принципиально новую концепцию культуры, связанную со способностью человека символически воспринимать мысли, действия и предметы. К культуре он отнес, обусловленную человеческими способностями, взаимосвязь символизированных явлений и предметов. В их число были включены идеи, отношения, чувства, верования, действия, модели поведения, обычаи, законы, институты, материальные объекты, инструменты, орудия труда, механизмы, произведения, формы искусства и другие. При этом Уайт сформулировал важный культурологический закон, согласно которому поведение человека является функцией его культуры ($B = f(C)$), вследствие чего поведение изменяется с изменением культуры. Опираясь на произведения Горация, Ибн Халдуна, Канта, Гердера, Кондорсе, Бахофена, Конта, Тайлора, Моргана, Спенсера и др.,

⁶ Изучающим поведение человека, под которым понимается чисто физиологические реакции на стимулы.

Уайт доказал, что теория эволюции, согласно которой одна форма вырастает из другой, справедлива не только по отношению к биологическому миру, но и к человеческому обществу, к культуре. Исходя из этого, ученый обосновал положение о том, что *принцип эволюции является основополагающим принципом для исследования человеческой истории и окружающего нас мира.*

Превосходство в знании, было, есть и будет неперменным условием выживания и развития, господства и победы, продуктивного производства и разумного потребления, прогрессивной идеологии и взвешенной политики. На современном этапе мировой истории культурология стала ключевой парадигмой XXI века – ведущей концепцией, моделью постановки актуальных проблем социально-политического развития, их методологически правильного анализа и наиболее эффективного решения на человеческом, локальном, региональном, национальном и глобальном уровнях. В поле зрения культурологии находятся непрерывно обновляющиеся и расширяющиеся знания, основанные на открытиях и достижениях современной науки. Правильная оценка и творческое использование этих знаний, с учетом изменений в развитии отдельных социальных институтов культуры и процессах развития мировой цивилизации, открывают новые возможности для роста производительности труда, повышения качества жизнедеятельности людей и совершенствования системы государственного управления.

Как фундаментальная наука, культурология незаменима для понимания и выработки правильных, научно обоснованных стратегических и ситуационных решений, связанных с культурой государственного, экономического и социального управления, формирования высокой культуры личности и семьи, достижения гармонии общественных отношений. Ее особая роль обусловлена тем, что в современном мире наблюдается рост числа проблем, имеющих междисциплинарный характер и требующих использования интегральных методов решения. Культурология дает возможность выбора наиболее правильных моделей (парадигм) стратегического развития, а также алгоритмов (правил и действий) для решения прикладных задач, продиктованных потребностями конкретной политической, управленческой или социальной ситуации. Этому способствуют такие универсальные методологические принципы, как логика, принцип историзма и диалектика, а также исследовательские методы, основанные на системном подходе. Опираясь на эти принципы и методы, культурология позволяет определять правильный методологический подход к изучению сложных проблем и конкретных ситуаций, вырабатывает рекомендации для принятия эффективных управленческих решений. Вместе с

тем, культурология - это и источник гуманистической философии, противостоящей пропаганде насилия и разврата, нравственного релятивизма, противоречащим принципам высокой духовной культуры, которым следуют в своей созидательной деятельности ученые и религиозные деятели разных стран.

Трудно переоценить стратегическое значение культурологии для государственного строительства и управления, разработки инновационных технологий человеческой жизнедеятельности, регулирования общественных отношений, подготовки и воспитания кадров, роста благосостояния и качества жизни, непрерывной модернизации культуры как главного фактора развития. Давайте зададимся вопросом: можно ли сразу, безболезненно ввести высшую демократию в странах с преобладанием феодального менталитета? Вряд ли. Пожалуй, сначала необходим «период подготовки», предполагающий развитие культуры демократии, позитивное изменение сознания граждан при помощи культурологического просвещения и образования, распространения ценностей демократической этики и права. Особая роль в этом принадлежит социально-культурной политике страны, основанной на достижениях культурологической науки. Продуктивная *социально-культурная политика* должна законодательно поддерживать и стимулировать креативных людей, обладающих высокой культурой и занятых продуктивной созидательной деятельностью на благо общества и государства, обеспечивая им особый социальный статус и привилегии. И, в то же время, она должна предупреждать и делать невыгодным антикультурное поведение, произвол, насилие, обман, воровство, коррупцию и другие негативные, разрушительные действия граждан, наносящие ущерб обществу и государству. *Современное культурологическое образование и просвещение* способствует совершенствованию человеческой природы и человеческого характера, формированию позитивных личностей и лидеров, людей высокой духовной культуры, от потенциала которых в решающей степени зависят – общественный прогресс, взаимопонимание и сотрудничество, в целях устойчивого и безопасного развития государства, и всего человечества. *Культурологическое просвещение* открывает путь к позитивному изменению сознания миллионов людей планеты, освобождению его от пут сверхэгоизма, обогащению мировоззрения гуманистическими ценностями, основанными на понимании единства человечества и необходимости альтруистической гармонии человеческой жизнедеятельности в планетарном масштабе. Оно позволяет преодолеть разрыв между знанием и невежеством, достичь равновесия между эгоизмом и альтруизмом, вырабатывать культурную среду взаимопонимания, международной солидарности и согласо-

ванности действий, отвечающих общим интересам мирового сообщества, как целостной биосоциальной системы.

Культурология не менее ценна для разрешения конфликтов, обеспечения устойчивого и безопасного развития народов и государств, сохранения культурного наследия и многообразия, осуществления продуктивного диалога культур и цивилизаций, достижения культуры мира и гендерного равноправия, развития культуры международных отношений. *Стратегическое значение культурологии* возрастает и в связи с разразившимся в 2008 г. мировым финансовым кризисом, обнаружившим не только определенные недостатки мировой финансовой системы, но также и потребность в совершенствовании *системы глобального управления*. Как нам кажется, рассматривая антикризисные программы, следовало бы обратить внимание на необходимость более активного использования возможности культурологического анализа для разработки новых парадигм и алгоритмов, могущих способствовать принятию, свободных от односторонности и необоснованности, управленческих решений на национальном и международном уровнях.

Все более превращаясь в ключевой интеллектуальный фактор развития мировой культуры и цивилизации, *культурология способствует повышению креативности людей*. В условиях формирования «общества знаний», являющегося источником социально-экономического прогресса, благосостояния и качества жизни, полученное путем научного исследования, *культурологическое знание, все более становится организующим принципом развития* человека, общества и государства, оказывает позитивное влияние на рост творческой активности. Директор канадского института «Martin Prosperity Institute» при университете Торонто Ричард Флорида и профессор канадского университета Альберты, культуролог Нико Штер убеждены, что будущее человечества за «обществом знаний» и «креативным классом» - «людьми, меняющими будущее». Нико Штер, отмечая ключевую роль науки в «обществе знания», справедливо замечает, что *«в науке и через нее зарождается новый мир, в котором знание во всех областях (подчеркнуто нами – Ф.М.) и во все возрастающей мере становится основой и руководящим принципом человеческого действия»*. Культурологические знания, компетентность и ответственность являются условием для успешного и устойчивого развития. Без универсальных культурологических знаний сегодня трудно себе представить и высокое качество образования, необходимое для удовлетворения потребностей развития науки и технологии, медицины и экологии, государственного управления и правовой системы. Культурологические знания сегодня необходимы также для формирования ресурсов квалифици-

рованной рабочей силы для нужд промышленного и сельскохозяйственного производства, строительства и транспорта, торговли и сферы услуг. Переподготовка специалистов, в соответствии с потребностями рынка труда, также требует формирования универсальных культурологических знаний у людей разных профессий и интересов.

Таким образом, сегодня *культурология является универсальной научной основой для человеческого развития и эффективного управления*. Она играет незаменимую роль в разработке конкурентоспособных технологий человеческой жизнедеятельности и методов управления, адекватных социальным потребностям общества и вызовам времени. Неоспоримые преимущества универсальных культурологических знаний заключаются в том, что политики, чиновники и специалисты с широкими знаниями лучше ориентируются в сложных проблемах и могут принимать правильные решения в непредвиденных ситуациях, связанных с меняющимися условиями и новыми технологиями, обусловленными диалектикой жизни. В силу своей интегральности, культурология также служит универсальным общечеловеческим языком, необходимым для взаимопонимания, преодоления конфликтов и плодотворного сотрудничества между народами. Она помогает не только диалогу культур и цивилизаций, но и поиску смысла жизни, пониманию фундаментального предназначения человека, состоящего в поиске истины, формированию ответственности за будущее человечества. Преодолевая культурную несовместимость, культурология формирует универсальные культурные принципы, дающие возможность объединения людей разных национальностей и вероисповедания, возраста, пола, расы и места обитания.

Необходимо также подчеркнуть важную методологическую роль культурологии в разработке принципов, критериев и ценностей внутренней и внешней политики государства, институциональном совершенствовании общества и перманентном улучшении технологий культуры человеческих и международных отношений в условиях диалектических изменений, связанных с глобализацией и вызовами мировой цивилизации. В силу этого, за исключением сферы юстиции, экономики и некоторых других областей, где должны работать эксперты, имеющие соответствующее профессиональное образование, привлечение культурологов в государственное и социальное управление на всех уровнях открывает широкие перспективы для повышения качества управленческой деятельности.

Широкий диапазон *культурологии* обусловлен ее междисциплинарным характером. Эта фундаментальная наука интегрирует в себе достижения и методы многих социальных, гуманитарных и естественных наук. Это история и философия, антропология и психология, социология и по-

литология, экономика и правоведение, география и страноведение, медицина и экология, дипломатия и религиоведение, филология и лингвистика, искусствоведение и педагогика. При этом, не подменяя традиционные области науки, она имеет свою собственную методологию, объект и предмет исследования. *Объектом культурологии* является созидательная человеческая жизнедеятельность, ее история и позитивные достижения. *Предметом культурологии* является исследование наиболее эффективных процессов и технологий жизнедеятельности, ценностей и норм, раскрытие законов развития культуры и цивилизации, разработка практических рекомендаций и стратегических моделей государственной политики, новых методов и возможностей прогрессивного и безопасного развития человека, общества, государства и мирового сообщества.

Как известно, сознание человека не только отражает окружающий его реальный мир, но и созидает его. *Высокое нравственное значение культурологии обусловлено и тем, что она способствует преодолению социального зла, путем позитивного изменения человеческого сознания.* К сожалению, в реальной жизни нет недостатка в несправедливости и обмане. Если образно представить человечество в форме шара, то мы увидим, что в нем диалектически сосуществуют Добро и Зло. Добро – это культура, это «сфера жизни», основанная на любви, знании и созидательном труде. Зло – это духовные и материальные разрушения, прежде всего нравственные деструктивные процессы, обусловленные такими качествами человеческой природы, как жадность, зависть и ложь, лицемерие и насилие, двойная мораль и предательство. Пожалуй, среди негативных человеческих недугов, следует особенно выделить жадность и зависть. Зависть порождает зло, питательной средой которого является невежество. Поэтому, преодолевая зависть, при помощи культурного воспитания и развития, мы способствуем уменьшению социального зла, а, следовательно, увеличению сферы добра и культуры, составляющих «сферу жизни». Исходя из этого, задача интеллигенции, в первую очередь, творцов и носителей высокой духовной культуры, состоит в том, чтобы непрерывно увеличивать социальную базу добра и культуры, как «сферу жизни», естественно уменьшая этим сферу «зла и антикультуры», как зону человеческих страданий и угнетений.

Опираясь на возможности *культурологии* и связанного с ней критического анализа истории и современности, необходимо *строить такую политику и культуру управления*, которые будут способствовать формированию гражданского самосознания, чувства гордости за свой народ, общество, родину. Необходимо законодательно повышать статус интеллигенции, в первую очередь, ученых, преподавателей и специалистов, от

созидательной деятельности которых в определяющей степени зависит уровень развития культуры. Ибо рост интеллектуальной, политической, управленческой, экономической, социальной, этической, правовой, медицинской, экологической, художественной, дипломатической и иных областей культуры повышает способность общества к преодолению кризисов и социальных болезней, предупреждению и разрешению опасных для государства противоречий. Усвоение универсальных культурологических знаний дает возможность политикам и управленцам, используя системный культурологический подход в своей деятельности, обеспечивать разумное согласование интересов и выработку энергии солидарности в обществе и в международном социально-культурном пространстве.

Обобщая сказанное, можно было бы отметить, что *стратегическое значение культурологии для государственного строительства и управления обусловлено возможностями:*

- ✓ Наилучшим образом формировать цели, определять стратегические направления и устанавливать актуальные государственные приоритеты национального развития, исходя из сравнительного анализа истории, теории и практики отечественной и мировой культуры и цивилизации.

- ✓ Создавать, адекватные вызовам времени, универсальные модели, стратегии управления и инновационные технологии жизнедеятельности и государственного управления, обеспечивающие высокие темпы национального развития и качества труда, без которых невозможна конкурентоспособность государства на международном уровне.

- ✓ Разрабатывать сбалансированные программы своевременного и эффективного использования результатов творческой деятельности ученых и специалистов страны, достижений отечественной и мировой науки и технологии, в интересах национального развития, государственного строительства и управления; определять временные рамки их практической актуальности.

- ✓ Осуществлять эффективную подготовку и воспитание управленческих кадров с универсальными культурологическими знаниями, необходимыми для принятия правильных социальных и политических решений, а также специалистов широкого профиля для различных областей духовной и материальной культуры.

- ✓ Разрабатывать научно обоснованные прогнозы будущего развития страны на основе системного культурологического анализа особенностей, достижений, законов и тенденций мирового развития, с учетом национальных интересов, потребностей, системы культурных ценностей и ресурсов.

✓ Осуществлять продуктивный диалог культур и цивилизаций, обеспечивающий предотвращение терроризма, преодоление конфликтов и конструктивное международное сотрудничество, гармонизацию культур и интересов на основе принципов и ценностей высокой духовной культуры.

Одним из свидетельств возрастающей роли культурологии в государственном строительстве и управлении, подготовке личностей и лидеров для политической, административной, социальной, экономической и международной деятельности, является внимание, которое уделяется этой стратегической науке в Академии Государственной службы при Президенте Российской Федерации. С 2000 года в Академии успешно функционирует кафедра «культурологии и деловых коммуникаций». Кафедра готовит специалистов, владеющих системным культурологическим подходом к анализу и прогнозированию процессов управления, обладающих универсальными культурологическими знаниями о закономерностях общественного развития, специфике развития различных областей целостной системы культуры, об организации и регулировании жизнедеятельности. Международный институт государственной службы и управления Академии осуществляет системные культурологические исследования, нацеленные на повышение эффективности государственного управления на основе творческого использования международного опыта, изучение мирового опыта реформирования государственной службы и оценку его влияния на социально-экономическое развитие общества. По-видимому, о распространении этого опыта следовало бы подумать в странах, где стратегическое значение культурологии еще не осознано должным образом. Если страна хочет быть субъектом, а не объектом, международного управления, она должна уделять самое серьезное внимание изучению культурологии (истории и теории мировой культуры и цивилизации), законов человеческого и социального развития, освоить и перманентно совершенствовать современные культурологические технологии национального и международного управления.

Исходя из тенденций развития мировой цивилизации, страны, вступившие на путь демократии должны увеличить темпы перехода от «традиционного» к «инновационному» обществу, с условием сохранения и развития лучших достижений своей культурной самобытности, богатого культурного наследия. В основу этого подхода целесообразно заложить социально-культурную политику, построенную на фундаментальных достижениях современной культурологии. Такая политика призвана обеспечивать сбалансированное развитие различных социальных институтов культуры, идеологическое и информационное обеспечение, право-

вое и этическое регулирование национального прогресса в условиях глобализации. Принимая во внимание стратегическое значение культурологии, исходя из национальных интересов развивающихся государств, необходимо активно внедрять культурологию в школьное, среднее специальное и высшее образование, создавать специальные образовательные институты, факультеты и кафедры, исследовательские институты, университеты, просветительские и консультативно-экспертные центры культурологии, академии культурологии.

Не менее очевидно и возрастание международной значимости культурологии. Взаимодействие, солидарность и социально-культурное сотрудничество народов и государств во имя сохранения и улучшения жизни на Земле является безальтернативным требованием времени. Но успех в осуществлении этой задачи во многом зависит от уровня духовной культуры различных народов и государств, способствующей взаимопониманию, уважению и доверию между ними. Может ли поиск наилучших моделей преодоления мирового экономического кризиса и создания новой финансовой архитектуры, призванной устранить финансовый дисбаланс в мировой экономике, ограничиваться собственно сферой экономики? Или он также требует развития жизнеспособности духовной культуры, как движущей силы целостной взаимосвязанной социальной системы? Безусловно, утвердительный ответ следует дать на второй вопрос. Условием осуществления этого является *развитие высокой духовной культуры во всем мире*: культуры каждой личности, культуры в каждой семье, в каждом городе и деревне, на каждой улице, в каждом коллективе, в каждом обществе. Это еще раз подчеркивает *международное значение развития культурологии*, как научной основы совершенствования принятия решений на глобальном уровне, исходя из конкретной ситуации и общих закономерностей. Такой подход поможет регулированию ценностей и норм культуры человеческих и международных отношений, правильному применению универсальных принципов и объективных критериев оценки событий, фактов, личностей и достижений в условиях постоянных изменений современного мира.

О культуре демократической государственности

Одним из актуальных объектов исследований культурологии является *культура государственности*. Государство, как социальный институт культуры и политическая организация общества, тесно связано с интересами различных классов и социальных групп. Различным классовым обществам соответствуют различные типы государственности –

рабовладельческая, феодальная, капиталистическая, социалистическая. Независимо от исторического типа, всякое государство, как политическая организация, при помощи которой осуществляется управление обществом, отличается своим содержанием, соотношением функций, формами и методами деятельности. Развивающиеся страны, в которых идет процесс национальной консолидации и укрепления национальной государственности, как правило, отдают предпочтение унитарной форме государственного устройства, рассматривая ее как средство преодоления этнической и родоплеменной разобщенности на основе развития единой общенациональной культуры.

Устойчивость *государства*, как основной политической организации, осуществляющей управление обществом и охрану его структуры, во многом зависит от *культуры государственности*, от правильности идеологии, внутренней и внешней политики, международных отношений, эффективности социального и экономического развития, системы безопасности. *Форма государственности, форма правления, политический режим и государственный аппарат* тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Форма государственности и форма правления объединены единой идеологией и экономической культурой. *Форма государственного устройства* обусловлена делением государства на взаимосвязанные части и характером взаимоотношений между центральными органами государства и его составными частями, административно-территориальными и автономными образованиями, построенными с учетом исторических, национальных и экономических особенностей регионов. *Форма правления* обусловлена структурой, порядком образования, разграничением полномочий и принципами взаимоотношений между высшими и местными органами государства. *Политический режим* определяет методы принуждения и убеждения, а также технологии деятельности органов государства.

Современное государство выступает и в качестве основного собственника средств производства, и в качестве политического организатора всей общественной жизнедеятельности общества, законодателя, администратора и судьи. Оно является гарантом частной, групповой и национализированной собственности, формирует и поддерживает баланс интересов труда и капитала, различных социальных секторов общества. В функции современного *государства* входит осуществление многогранной социально-культурной политики, нацеленной на создание благоприятных условий для жизнедеятельности своих граждан и достижение общественного прогресса. Основными направлениями этой политики являются научная, образовательная, технологическая,

правовая, экономическая, финансово-кредитная, налоговая, таможенная, международная политика, политика в сфере искусства и сохранения культурного наследия, охраны общественного порядка, обороны, национальной безопасности и другие. При помощи антимонопольной политики *государство* регулирует конкурентную борьбу, а при помощи антикризисной политики, - обеспечивает социально-культурную терапию общества, преодоление социальных противоречий и негативных последствий неправильных управленческих решений. При осуществлении своих функций *органы государственного управления* руководствуются не только законодательством, политическими решениями властных структур и достижениями мировой науки, но также национальной идеологией, являющейся основой жизнедеятельности народа, системой культурных (в том числе и религиозных) ценностей, национальной этикой, традициями, обычаями, опираются на систему просвещения, деятельность СМИ и религиозных учреждений.

Как известно, в современных государствах могут быть установлены как демократический, так и авторитарный политические режимы. В демократических странах высшей ценностью является не государство, а человек, его права и свободы, здоровье, собственность, благосостояние и будущее. Не граждане существуют для государства, а, руководствующееся конституцией, сильное государство существует для граждан, для регулирования их отношений и обеспечения их жизнедеятельности. Государство рассматривается как инструмент социально-культурного развития общества, поддержания необходимого правового порядка, этических норм жизнедеятельности и свободы граждан. Исходя из этого, в интересах преодоления «всесилия» бюрократии и выработки механизмов блокирования односторонних, ошибочных решений, представляющих опасность для «социального» государства, конституционные нормы демократических государств обязывают правительства ежегодно отчитываться о результатах своей деятельности перед парламентом. Высокая *культура демократического государственного управления* предполагает исключение действий политиков и чиновников, ухудшающих социальное положение граждан и наносящих вред самому государству. *Авторитарный стиль управления* способствует формированию неограниченной, абсолютной власти бюрократии, тормозящей прогрессивные реформы и инновационную деятельность, отвечающие национальным интересам. Он порождает коррупцию и бедность, подавляет творческую инициативу и социальную активность граждан, снижает уровень их участия в социально-культурной и политической жизни страны. В практике демократических

государств, жизнедеятельность которых строится на основе принципов и ценностей демократической культуры, *авторитарный стиль управления* рассматривается как аморальный и противозаконный, наносящий нравственный и материальный ущерб государству и его гражданам. В силу этого, в зависимости от потребностей общественного развития, система демократического управления демократических стран периодически реформируется и совершенствуется. Согласно концепциям М. Понятовского, Дж. Адаира и других известных специалистов, право на управление той или иной сферой жизнедеятельности государства должно предоставляться («оспариваться») интеллектуалам, обладающим специальными знаниями, управленческими способностями и лидерскими качествами, опытом и компетентностью. Отбор таких людей должен строиться на основе принципов «власти знаний» и «власти личности», а не «власти должности». Немаловажное значение для решения этой проблемы имеет наличие объективной информации об интеллектуальных ресурсах страны, в целях их продуктивного использования в системе государственного управления, в соответствии с национальными интересами.

Американский социолог А. Кассинели и его английский коллега М.Стюарт различают демократическую и тоталитарную государственность по признаку многопартийных (демократических) и однопартийных (тоталитарных) систем. Тем не менее, очевидно, что характер политического режима обусловлен природой и целями правящей элиты. Для *авторитарного режима*, одним из вариантов которого является режим личной власти, характерна социальная и политическая демагогия, за которой стоят интересы определенных кругов. Для *демократического режима* характерна широкая демократизация всех сфер социально-политической жизни, гармонизация интересов личности и общества, на основе приоритета национальных интересов. *Государственность демократических стран*, обусловленная принципом народовластия, ответственности и подконтрольности государства перед народом, выражается и закрепляется в правовой системе, призванной стоять на страже общественных интересов. Это в особенности справедливо для т.н. «социального законодательства», появившегося в XX веке под влиянием идеи социализма. В силу своей ценностной основы, демократическая государственность предполагает отказ от политики захвата чужих территорий, порабощения и ограбления чужих народов, которая, безусловно, уходит в прошлое. Тем не менее, современная мировая цивилизация все еще не свободна от таких проявлений эгоизма и авторитаризма, как попытки отдельных государств (или их групп) навя-

зять свою монопольную волю субъектам международного права, взять под свой контроль управление их основными экономическими позициями, ограничив, таким образом, их реальную независимость.

Переход от тоталитарной к демократической государственности выдвинул на повестку дня постсоветских стран ряд актуальных проблем, требующих правильного политического решения на основе принципов и ценностей демократической культуры. Исторический опыт показал, что наиболее распространенными причинами снижения доверия к власти и возникновения кризисных ситуаций в развивающихся странах являются низкий уровень жизни, слабость власти, феодальный менталитет, коррупция, несправедливые выборы и назначения и другие. В то же время страны, где власть демонстрировала преобладание разума над эмоциями, опиралась на знание и ответственность, справедливость, добрую волю и мудрость, противоречивые социальные и политические проблемы находили наиболее оптимальные, гармоничные решения, отвечавшие интересам различных социальных групп граждан, укреплению и развитию государства. Демократические государства исходят из того, что авторитарный стиль управления ущемляет интересы народа и ставит их в зависимость от личных интересов отдельных политиков и чиновников, что тормозит процесс строительства социального государства, препятствует формированию среднего класса, являющегося фактором социальной и политической стабильности. Демократический же стиль, напротив, минимизирует возможность власти волюнтаристски и несправедливо распоряжаться ресурсами, принадлежащими народу. Высокий авторитет власти должен оправдываться степенью эффективности ее служения обществу, собственному народу, каждому отдельно взятому гражданину страны. Исходя из этого, *демократическая государственность* предполагает непрерывное развитие демократической культуры общества, совершенствование культуры демократического управления, обеспечение парламентского и общественного контроля над деятельностью исполнительной власти, борьбу с бюрократизмом и коррупцией, как противоречащим конституции и разрушающим государственные устои социальным злом.

Культура демократической государственности предполагает непрерывное развитие политической и экономической культуры, культуры гражданского общества, совершенствование государственного аппарата, форм, методов и технологий государственного и социального управления, включая культуру управления неправительственных организаций. Это *культура, основанная на просвещенном правлении*, обес-

печивающем заботу чиновников о собственном народе, их уважение к гражданам страны, непрерывный социально-культурный и экономический прогресс, способствующий росту материального благосостояния и качества жизни людей. Только такое правление может способствовать доверию народа к правительству, обеспечивать социальную и политическую стабильность, отвечающую интересам безопасности государства. Она также предусматривает свободный доступ всех граждан к образованию и активное культурологическое просвещение народа. Для того чтобы обеспечить как можно более высокие темпы национально-государственного развития стран, вступивших на путь построения демократического общества и правового государства, необходимо, в первую очередь, преодолеть феодальные барьеры. Как показывает опыт Японии, ключом к решению этой проблемы является *опережающее развитие интеллектуальной культуры* (образования, науки и инновационной деятельности), *сильная национальная идея и всесторонняя демократизация национальной культуры*, передача определенного числа управленческих функций гражданам страны и неправительственным организациям, расширение их участия в политической жизни.

Демократическая государственность требует осуществления взвешенной социальной и кадровой политики, справедливой оценки и признания заслуг граждан перед Отечеством, высокой культуры распределительных отношений, адекватных способностям, значимости и результатам человеческой деятельности. Строительство социально-культурной архитектуры демократических стран предусматривает баланс интересов и учет ожиданий всех слоев населения, исключение протекционизма и фаворитизма, обеспечение равных стартовых условий для всех граждан, способствующих наиболее полному развитию личности и использованию ее творческого потенциала и достижений в интересах прогрессивного развития государства. При этом, *культура государственности* во многом определяется и тем, как доходы от экономического развития распределяются в социальных сферах: науке, образовании, здравоохранении, социальном обеспечении населения и др. Если авторитарные режимы нередко делают ставку на невежество и неорганизованность масс, облегчающих манипулирование общественным сознанием, ставят под государственный контроль школу и церковь, то демократические правительства способствуют всеобщему образованию и просвещению народа, развитию свободного предпринимательства, частной собственности, «третьего сектора», СМИ и других институтов *гражданского общества*.

Система фундаментальных культурных ценностей, составляющих основу *демократической государственности* и единства национальной культуры, должна воплощать в себе не только самобытные национальные традиции, особенности и идеалы народа. Она также предусматривает такие универсальные ценности демократической культуры, как - свобода, справедливость, верховенство закона и прав человека, неприкосновенность частной собственности, добродетельность, уважение к достоинству личности, честность, социальная и политическая ответственность. В основе культурных ценностей *демократической государственности* лежит признание человека как высшей ценности, на основе и ради которой строится вся деятельность государства.

Основными формами *государственности* демократических стран являются унитарное и федеративное устройство. *Унитарная форма государственности*, наиболее соответствующая закономерностям развития капиталистического общества, характеризуется централизацией государственного управления и экономического развития в национальном масштабе. *Федеративная форма государственности*, утвердившаяся в таких странах как США, Канада, Швейцария, Аргентина, Бразилия, Австралия и др., строится по территориальному признаку и позволяет наилучшим образом регулировать территориально-национальные вопросы. Вместе с тем, одни и те же закономерности развития государственности могут проявляться в различных формах, обусловленных особенностями культуры общества. Выбор типа государственности зависит от исторических условий развития каждой отдельной страны. Значимость унитарной формы государственности для развивающихся стран обусловлена тем, что она способствует преодолению пережитков феодальной ментальности, племенной, расовой и религиозной розни, этнического сепаратизма, и формированию единой культуры, помогающей процессу национальной консолидации.⁷

Государственностью ряда наиболее успешных демократических стран является *либеральная конституционная монархия*, юридически основанная на двух источниках власти: наследственном монархе и парламенте. *Буржуазные монархии* бывают двух типов: *дуалистические и парламентарные*. В *дуалистической монархии*, в прошлом рас-

⁷ Безусловно, максимальная централизация государств, имеющих унитарную форму устройства и президентскую форму правления, чревата опасностью создания предпосылок для автократических тенденций в государственном управлении и ограничения демократических свобод.

пространенной в Пруссии, Германии, Австрии, Румынии и других странах, отличавшихся серьезным наличием пережитков феодализма, обычно глава государства сохраняет за собой право назначать и смещать политиков и чиновников, руководить армией и полицией, обладает правом законодательной инициативы и издания указов, правом вето и досрочного роспуска парламента. В странах с *парламентарной монархией*, таких как Объединенное Королевство, Бельгия, Норвегия, Швеция, Япония и др., назначаемые королем члены правительства зависят от вотума доверия парламента. Глава государства обладает правом отлагательного вето. Однако в предусмотренных конституцией исключительных случаях, он обладает правом досрочного роспуска парламента.

Высшей и наиболее распространенной формой капиталистической государственности является демократическая республика, основой государственности и государственного управления которой является воля нации. Независимо от личности президента, персонального состава парламента и правительства, публичная власть в демократической республике формально принадлежит большинству народа. Демократическая республика предполагает отказ от режима авторитарной власти, управляющего страной без надлежащего контроля со стороны представительных органов и неправительственных организаций, преодоление господства финансовой олигархии и крупнейших монополий.

Демократические республики также подразделяются на два типа: парламентарные и президентские (дуалистические). Парламентаризм рассматривается как надклассовое средство преодоления противоречий между трудом и капиталом, гармонизации интересов различных социумов демократического общества на основе приоритетов общечеловеческих ценностей и приверженности высоким культурным стандартам гуманистического мировоззрения. *Парламентская республика* предусматривает образование правительства от имени парламентского большинства. Это правительство несет ответственность перед парламентом. В случае вотума недоверия со стороны парламента, правительство уходит в отставку, либо глава государства распускает парламент и назначает новые выборы. *Особенностью президентской дуалистической республики* является то, что президент сам назначает министров, которые несут перед ним ответственность за свою деятельность. Принято считать, что президентская форма правления наилучшим образом соответствует национальным интересам, дает возможность преодолеть слабость исполнительной власти и «издержки избытка демократии», связанные с верховенством парламента.

Принимая во внимание, что уровень экономического развития страны и ее социальное благосостояние зависят от уровня развития *духовной культуры* общества, становится очевидным, что демократизация социальной культуры, совершенствование культуры государственного управления, широкое участие неправительственных организаций в управлении страной и его мониторинге – *необходимые условия развития демократической государственности и эффективности государственного управления*. Безусловно, *культура государственности и успехи государственного управления* каждой, отдельно взятой демократической страны во многом зависят от уровня общей и управленческой культуры национальных лидеров, политиков и чиновников всех уровней, от их знаний и опыта, от степени их благородства и милосердия, от справедливости осуществляемой ими социальной политики. Вместе с тем государство располагает огромной пропагандистской машиной, формирующей общественное мнение. Эти возможности необходимо рационально использовать в целях культурологического просвещения народа, без которого сегодня немыслим рост качества жизни, продуктивная деятельность граждан и быстрый переход к «обществу знаний».

Государственное строительство демократических стран нацелено на создание сильного социального государства, развитие «общества знаний» и высокого благосостояния. Важнейшими задачами развития политической культуры демократии являются: развитие культуры государственности, культуры парламентаризма, совершенствование института президентской власти и технологий политического и административно-государственного управления, развитие правовой культуры и системы независимого судопроизводства, свободное развитие партийной системы и политического плюрализма. Руководство демократических стран исходит из того, что *высокая духовная культура* – это основа национального согласия, развития и процветания страны, а *интеллектуальный потенциал народа является стратегическим культурным достоянием государства*.

Системный анализ мирового, потребностей и перспектив национального развития убедительно показывает, что в соответствии с системой ценностей демократии, не экономика, а человек, его культура является и целью и средством развития, его социально-культурное развитие, благосостояние и качество жизни. На этой логике построен основной принцип культуры государственности демократических стран мира, согласно которому главным стратегическим ресурсом развития общества является человеческий капитал. Речь идет о принципах, критериях и требованиях

к интеллектуальному развитию, профессиональной компетентности и социальной этике политиков и чиновников, ученых и дипломатов, производственников и предпринимателей, всех граждан страны. Этот тезис включает в себе и главную цель – процветание страны и достижение всеобщего благосостояния ее граждан.⁸

К числу актуальных национальных проблем, решение которых способствует позитивному развитию культуры государственности демократических стран, следует отнести установление приоритетов опережающего развития интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры, разработку инновационных технологий управления и жизнедеятельности, адекватных реальным изменениям в мировой практике, тенденциям развития информационного общества и вызовам глобализации. Важным ресурсом развития развивающихся стран следует признать правовое, организационное и информационное обеспечение утверждения культурологии, как науки и учебной дисциплины, в школах всех уровней, расширение подготовки и переподготовки высококвалифицированных управленческих кадров с универсальными культурологическими знаниями. Актуальной задачей является также научная разработка проблем культуры труда и моделей параллельного строительства индустриального общества и общества знаний.

Культура национального и международного управления

С древнейших времен до наших дней *власть определяла и определяет жизнь, деятельность и судьбы отдельных людей, народов, наций и государств*. В демократической культуре государство создается людьми как средство удовлетворения потребностей своей жизнедеятельности, достижения своих интересов и целей. Власть в демократи-

⁸ Развитие человеческого капитала, как главного стратегического ресурса, имеет приоритетное значение и для Азербайджана. Президентом Азербайджанской Республики Ильхамом Алиевым человеческий капитал определен в качестве главного стратегического ресурса национального развития. В целях реализации этого принципа, в республике разрабатываются и осуществляются соответствующие государственные программы, в том числе и в области подготовки высококвалифицированных кадров в стране и за рубежом, на основе достижений мировой науки и образования, а также культурологического просвещения населения. В 2009 г. были утверждены основные концепции стратегического развития азербайджанской науки и создан Фонд Развития Науки при Президенте страны. На основе соглашения с генеральным директором ЮНЕСКО, для разработки предложений по организации, управлению и финансированию азербайджанской науки, в республику приглашены научные эксперты ЮНЕСКО.

ческом государстве является воплощением воли народа. Ее предназначением становится обеспечение народного благосостояния и качества жизни, люди же являются не подданными, а свободными гражданами. На демократической власти лежит высокая политическая и моральная ответственность за ее предназначение. Принципы ограничения и разделения власти, ее подотчетности народу, верховенство закона являются краеугольным камнем политической культуры демократии, идеологической и правовой основой государственного управления в странах Запада. Характерной для культуры современной западной системы административно-государственного управления являются: рост политизации, разделение сфер деятельности и дальнейшая дифференциация управленческого труда, поиск путей повышения эффективности, расширение инновационной деятельности, совершенствование подготовки управленческих кадров, изменение стиля управления и другие.

В отличие от периода формирования института государственной службы, ориентированной на «общее благо», современное административно-государственное управление преимущественно построено на концепции «политической бюрократии», предполагающей конкретные политические интересы и цели. Закономерная для современного периода политизация государственной службы, обусловившая частичную интеграцию политических и административных функций, высокий уровень специализации чиновников, рост их самостоятельности и ответственности, выдвинула в авангард управленческой деятельности экспертизу и дискреционную деятельность, открыла для бюрократии новые возможности принятия решений и самостоятельной разработки государственных программ. При этом в отличие от политизировавшегося руководящего звена государственного аппарата, рядовые государственные служащие, при исполнении своих служебных обязанностей, остаются вне политики и руководствуются исключительно требованиями законов. В современных условиях существенно трансформировались критерии оценки деятельности государственных служащих, оказывающие влияние на профессиональную карьеру управленческих кадров. Традиционные показатели государственной службы, такие как выслуга лет, стаж работы и возраст перестали служить основой для повышения чиновника в должности. Критериями, влияющими на карьерный рост современного бюрократа, стали такие параметры, как – высокая культура управления, личная инициатива, деловые качества, инновационная деятельность, нацеленность на высокую эффективность конечных результатов, умение работать с людьми и др. Важное

место в культуре государственного управления демократических стран занимает парламентский и юстиционный контроль над системой Государственной службы. Посреднический институт парламентского уполномоченного призван преодолевать противоречия и гармонизировать отношения между законодательной и исполнительной властью.

Как известно, в правовом государстве, являющемся основной формой консолидации национальных, социальных и общечеловеческих ценностей и интересов граждан страны, цели и воля государства реализуются при помощи *системы административно-государственного управления*. В 1986 году термин «административно-государственное управление впервые был введен в программу республиканской партии США, объявившей некомпетентным демократическое правительство, не владеющее научными методами управления. С 1990 года государственное администрирование стало частью учебных программ в ведущих вузах США и Западной Европы. В качестве исследовательских принципов культуры управления используются общепринятые в науке принципы - анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнение и обобщение. Для теоретического анализа проблем культуры управления в методологическом отношении используются системный подход, предполагающий различные методы анализа, применяемые в культурологии. Эти методы в совокупности имеют практическое значение для выработки и принятия стратегических решений политического, социального и экономического характера. Опираясь на науку управления, государственная служба обеспечивает решение стратегических задач, от которых зависят благосостояние и безопасность общества, социальный прогресс и жизнеспособность самого государства.

В современных демократических странах государственное управление – это деятельность государственного аппарата по организации производственной и социальной жизнедеятельности общества, имеющая целью обеспечение роста материального благосостояния и качества жизни людей, достижение общественного прогресса и безопасности народа. Государственное управление предполагает научно обоснованное планирование всех основных процессов государственного строительства (экономического развития, науки, образования, просвещения, искусства, техники, технологии и других сфер деятельности людей) и прогнозирование будущего развития страны во времени и пространстве мировой цивилизации. Одним из важнейших принципов государственного управления является, основанная на *культуре ответственности* чиновников, *законность*, предполагающая точное и безусловное исполнение законов, поддержание порядка и государст-

венной дисциплины в деятельности государственного аппарата. Соблюдение принципа законности в государственном строительстве и управлении обусловлено: образованием государственных органов в строгом соответствии с конституцией страны; установлением четких пределов компетенции каждого органа и учреждения; полным соответствием государственных нормативных актов законам, принимаемым высшими органами государственной власти; обязательностью выполнения требований законов и других нормативных актов должностными лицами и гражданами страны. В демократических государствах, наряду с государственными органами, в управлении страной участвуют также неправительственные организации, профессиональные союзы и другие общественные объединения.

От эффективности *государственного управления* в решающей степени зависят темпы развития и качество деятельности во всех сферах духовного и материального производства, которыми обусловлен государственный суверенитет, устойчивое развитие, конкурентоспособность и безопасность государства. Непродуктивное государственное управление может привести к непростительной потере времени, неоправданной (а иногда и невозможной) растрате человеческих, финансовых и сырьевых ресурсов.

Одним из основных требований культуры демократического управления является правильное использование властных полномочий, административных и финансовых и правовых ресурсов, которыми обладают управленческие структуры демократических государств, в интересах развития общества, роста благосостояния и качества жизни людей. Несовершенство устаревшей системы и структуры культуры, управленческих механизмов государств, унаследованных с советского времени, может и должно преодолеваться при помощи новых технологий демократического управления, построенных на культурологических инновациях, творчески использующих опыт развития мировой цивилизации.

Огромную роль в развитии государственности и государственного управления играет право, служащее важным средством закрепления и регулирования общественных отношений. Право в демократическом государстве носит объективно исторический характер, служит солидарным общенациональным интересам всего общества, а не средством выполнения социальных заказов, отражающих корпоративные интересы определенных социумов. Как известно, независимо от своего исторического характера, *каждое государство неизбежно создает и использует право*, в котором выражает свою волю, устанавливает и при-

меняет законы, при помощи которых осуществляет свои функции, регулирует взаимоотношения органов власти, общественные отношения, определяет права и обязанности граждан. Таким образом, ни одна государственность не может обойтись без устанавливаемого, применяемого и охраняемого государством права. *Социальная сущность права определяется духовной и материальной культурой государства, сознанием и волей руководителей, потребностями общества, обусловленными историческими условиями, идеологическими установками, политическими и экономическими особенностями его развития.*

В процессе исторического развития, под влиянием культуры человеческих отношений меняется характер государства и права. Если в рабовладельческих и феодальных обществах, а также на первых этапах капиталистической и социалистической государственности, государство и право рассматривались как орудие диктатуры и монополистического господства одних классов над другими, то в современных демократических государствах эти социальные институты принято рассматривать как средства эволюционного развития, гармонизации интересов личности и общества.

Демократическое государство устанавливает и применяет право как систему норм (правил поведения) и принципов, обеспечивающих собственное функционирование и выражающих волю всего народа, совокупность его естественных жизненных интересов. В технологическом арсенале аппарата государственного управления демократических стран право является важнейшим культурным инструментом, способствующим благотворным социальным изменениям, разрешению объективных противоречий, достижению целей гармоничного и прогрессивного развития общества. Оно носит объективно исторический характер и служит солидарным общенациональным интересам всего общества.

Стратегическое значение и огромные возможности для национального и международного развития имеет *культура управления*. *Культура управления – это научные знания, технологии, организованность, этика и руководящая деятельность, нацеленная на управление развитием человека, общества и государства, в интересах повышения общественного благосостояния, достижения прогрессивного и безопасного развития стран и народов.* Она предполагает глубокие профессиональные знания, умение, правовую грамотность, ответственность управленческого персонала, дающие возможность принятия правильных политических, экономических или социальных решений, необходимых для достижения поставленных целей и обеспечения эффективнос-

ти в развитии управляемого объекта. Будучи воплощена в определенных процессах и технологиях, обладая общей сущностью, целями и закономерностями, *она имеет* свою историю и теорию, профессиональные, правовые и этические особенности, достижения и возможности в политической, экономической, социальной и индивидуальной сферах, в пространстве и во времени мировой цивилизации. Это *сложный процесс*, требующий упорного труда, таланта и интуиции, постоянного самосовершенствования, умения жить для других людей и добиваться эффективного решения поставленных государством или компанией задач развития. Это и *моральное право* на целенаправленную созидательную деятельность лидеров, обусловленную их универсальными научными знаниями, владением управленческими технологиями, опытом, организованностью, дисциплиной и правопорядком, самостоятельностью, политической и нравственной ответственностью, твердой волей, порядочностью и высокой профессиональной этикой, умением гармонизировать культуры и удовлетворять интересы членов коллектива.

Культура управления отражает уровень, характер и достижения управленческой деятельности, содержание и качество ценностей, норм и традиций, регулирующих отношения между субъектом и объектом управления, эффективность жизнедеятельности государства, политики, организации и управления экономическими и социальными институтами, общества в целом. При этом, *уровень культуры национального управления* определяется совокупным уровнем интеллектуальной, этической и правовой культуры в обществе и государстве, научными знаниями и опытом, организованностью и нравственно-этическими принципами политиков и администраторов, руководителей и лидеров всех уровней.

Культура управления включает в себя сущность и процесс, статику и динамику, *постоянные величины*, присущие управленческой деятельности, как совокупности определенных правил и процедур, и *переменные величины*, присущие политическому процессу, подверженному диалектическим изменениям. Вместе с тем, в поле зрения культуры управления находятся все социальные институты культуры, выполняющие общественно-полезную деятельность. Это связано и с тем, что система организации и управления является частью целостной взаимосвязанной системы социальной культуры общества. *Важными компонентами культуры управления* является государственное, экономическое и социальное управление; культура лидерства, обусловленная искусством управления людьми.

Культура управления дает возможность правильно ориентироваться в конкретной ситуации, видеть перспективу развития общества, поддерживать и развивать культурологические инновации, обеспечивающие высокую динамику развития и конкурентоспособность государства. Она воплощает в себе универсальные культурологические знания, историю, философию, достижения, технологии науки управления и комплексную методологию, дающие возможность наилучшим образом анализировать сложные управленческие проблемы, ситуации и меняющиеся условия, принимать сбалансированные политические, социальные, экономические и международные решения, конструировать позитивный образ будущего, учитывающий тенденции развития мировой цивилизации. *Критерием эффективности управления* выступают конкретные результаты управленческой деятельности, степень их практической ценности для национального развития и удовлетворения общественных потребностей.

Сложность управления обусловлена и тем, что разные люди обладают разным уровнем понимания одних и тех же вещей, явлений, фактов, событий, разной способностью излагать свои мысли. По-разному преломляясь в сознании личности, представления о внешнем мире могут приобретать различные оттенки и тонкости, обусловленные психологическими особенностями и убеждениями человека. В силу этой закономерности, *культура управления* человека имеет множество различных граней, обусловленных воспитанием, характером, знаниями, способностями, опытом, волей, убеждениями, мотивами, ценностями и целями человеческой личности. Успех достигается там, где *культура управления синтезирует в себе* разумную гуманистическую философию и оптимальную технологию деятельности по руководству действиями человека, социальной группы, общества, государства или международного сообщества, направляющую ход их развития и обеспечивающую социально-культурный прогресс в условиях меняющегося мира.

В управлении коллективом особая роль принадлежит руководителям, лидерам. *Культура управления руководителя* - это синтез его профессионализма и этики. Это искусство правильно ставить цели, выявлять «узкие места», определять приоритетные задачи и наиболее эффективные методы их решения, это обладание искусством публичных выступлений и индивидуальных бесед, умение осуществлять координацию, эффективный мониторинг и прогнозирование собственной деятельности. Наконец это – способность к самосовершенствованию, выявлению новых подходов к решению возникающих проблем,

умение развивать инновационную деятельность и способствовать ее практической реализации. Она предполагает специальные теоретические знания и практические навыки, опыт, достоверную информацию, наличие интуиции, базирующейся на правильном анализе фактов. Параметры культуры управления руководителя – воля и решительность, ответственность и чувство времени, умение строить хорошие отношения с людьми и мотивировать их продуктивную работу. В совокупности эти факторы имеют *ключевое значение для эффективного управления* и обеспечивают принятие правильных политических, социальных и экономических решений. *Культура управления* помогает руководителю правильно ориентироваться в конкретной ситуации, видеть перспективу развития общества, поддерживать и развивать культурологические инновации, обеспечивающие высокую динамику развития и конкурентоспособность государства. Она предполагает исключение возможностей построения «пирамид из песка», которые не выдержат первых же социальных потрясений, обусловленных диалектикой жизни. *Культура управления руководителя* дает возможность осуществлять научно обоснованный анализ, необходимый для проведения прогрессивных социально-культурных преобразований и преодоления кризисов, достижения гармонии в развитии на всех уровнях.

Опыт мировой цивилизации показал, что для устойчивого развития страны в наши дни недостаточно иметь высокоразвитую науку и современные производственные технологии, квалифицированных ученых и специалистов. *Успех национального развития в решающей степени зависит от культуры идеологов, политиков и управленцев*. Оценку достижениям дают идеологи и политики. Именно от их интерпретации во многом зависят объективные или субъективные, правдивые или ложные представления народа о событиях, людях, истории, открытиях, изобретениях или подвигах. Многое зависит от того, *кто и как управляет результатами* деятельности ученых и специалистов, насколько правильно оценивает и рационально использует их интеллектуальный потенциал и труд в интересах национального развития. Становится очевидной *огромная роль культуры государственного управления* в устойчивом развитии страны, в защите национальных интересов и поступательном национальном прогрессе. *Неэффективное управление* ведет к большим потерям в экономике, политике и общественной психологии. Практика показывает, что наиболее эффективными являются инвестиции в человеческий капитал, в первую очередь, в таких сферах как наука, образование, здравоохранение, обеспечивающих повышение качества жизни людей.

Эффективность управленческого процесса оценивается по конкретным результатам, полученным благодаря созидательной деятельности управляемых объектов (отдельных людей, коллективов, предприятий и др.), нацеленной на познание и прогрессивное преобразование действительности, на удовлетворение социальных потребностей и интересов. Непременным условием культуры управления является ясное понимание того, «что» нужно делать и «как», ибо от этого понимания во многом зависит способность своевременно принимать правильные решения и умение направлять развитие в нужное русло. Не менее важным является постоянное совершенствование технологий управления с целью улучшения процессов принятия и исполнения решений, а также формирования новых возможностей для развития. Важнейшее значение для эффективности государственного управления имеет правильный выбор и практическое воплощение принципов и критериев своевременной и справедливой оценки созидательной деятельности граждан, их достижений и заслуг перед Отечеством.

«Если я хочу исправить флейту, - говорил Сократ, - я иду к мастеру флейт, если я хочу починить корабль, я иду к кораблестроителю, для исправления же государства всякий считается пригодным». Эту цитату привел еще в XIX веке профессор Рудольф фон Скала, в своем критическом анализе истории развития Греции. Размышляя над тем, как можно спасти страну, имеющую неувядаемые заслуги в развитии культуры человечества, ученый сформулировал практические рекомендации, реализация которых могла бы вывести Грецию из кризиса, в котором она оказалась в тот период. В их числе была отмечена необходимость выработки «привычки к деятельности», «выучки средневропейской работе», «обучение земледелию и расширение обрабатываемой земли» и др. При этом главной задачей он назвал необходимость «оттеснения полубразованных людей, играющих важную роль в политике и журналистике истинно образованными», «прекращение хвастовства», «установление железной дисциплины в бюрократии и в войске». Логика критического анализа немецкого профессора заслуживает внимания, так как раскрывает характерные причины отставания отдельных стран в своем развитии от европейского и мирового уровня, не потерявшие своего значения и в наши дни.⁹

⁹ Преодолению таких недостатков в развивающихся странах придается большое значение. Например, в Азербайджане решению этих проблем способствовало создание в 1999 году Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, принятие закона «О государственной службе», осуществление реформы системы государственного управления, привлечение опытных зарубежных экспертов

Культура управления представляет практическую ценность, в первую очередь, для политиков и бюрократии, чиновничества, - особой категории профессионально подготовленных государственных служащих, главной функцией которых является государственное управление, нацеленное на претворение в жизнь государственной политики, основанное на действующем законодательстве и этической культуре нации. Вместе с тем она не менее важна для самоуправления, управления семьей, коллективом, различными социальными группами общества, международным сообществом. В сферу *культуры управления* входят вопросы идеологии, научные принципы и методы управления, стратегическое планирование и прогнозирование, определение целей, стиль управления, переговорный процесс, инновационная деятельность, способы принятия решений и качество их исполнения, мониторинг управления. Сюда также относятся правовая регламентация, организационное и информационное обеспечение, формирование и правильное использование человеческого капитала и материально-технических ресурсов, обеспечение продуктивной связи с общественностью и др. Для эффективного решения всех этих вопросов в современных условиях ключевое значение имеет правильное использование культурологической методологии, технологий и методов управленческой деятельности. *Объектом культуры управления* является профессиональная деятельность, этическая и правовая культура политиков и администраторов системы государственного управления, бизнес-менеджеров, лидеров муниципалитетов и неправительственных организаций, а также вопросы управления семьей и самим собой. *Предметом культуры управления* является исследование актуальных проблем государственного строительства и международных отношений, разработка эффективных технологий управления, обеспечивающих социальный прогресс и национальную безопасность, развитие личности, рост благосостояния и качества жизни общества.

Технология управления, как важнейший компонент культуры управления – это совокупность способов достижения поставленных политических, экономических или социальных целей. Ценность управленческой технологии определяется ее способностью обеспечивать достижение высокой эффективности в решении поставленной задачи. В свою очередь, уровень и масштабы разработки и реализации инновационных технологий в системе управления обусловлены уровнем

к процессу научного обеспечения этого процесса и другие государственные мероприятия.

культурности, универсальных культурологических знаний и лидерскими качествами бюрократов, их знаниями, умением, организованностью и духовностью. *Важнейшим критерием оценки* деятельности чиновников демократического государства, наряду с их профессиональными знаниями и опытом, является их культура ответственности, уважение к личности, честность и объективность.

Высокая *культура демократического управления* предполагает повышение культуры ответственности должностных лиц всех уровней и граждан страны за выполнение своей миссии, за взятые на себя обязательства, темпы и качество созидательной деятельности в области государственного строительства и управления. Она предусматривает не только способность правильно формировать программы и избегать односторонних решений, но также умение видеть свои ошибки и своевременно исправлять их, вырабатывать механизмы, предотвращающие ошибочные и опасные решения. Одним из базовых условий эффективности государственного управления является умение работать с людьми, организовывать и правильно направлять их созидательную деятельность. *Культура демократического управления* в «социальном государстве» предполагает обеспечение условий для свободного развития способностей человека и использования его дарований, энергии и результатов созидательной деятельности для укрепления национальной государственности, как гаранта всестороннего развития личности, обеспечения социально-культурного прогресса и благосостояния общества.

Ключевое значение для эффективного демократического управления имеют принципы и критерии системы оценки людей, как работников государственных структур, так и всех граждан страны, занятых в различных сферах духовного и материального производства. Они должны носить справедливый характер, строиться с учетом т.н. «золотого правила оценивания» и отвечать как индивидуальным, гражданским, так и общенациональным интересам. Скажем, руководитель, обладающей культурой демократического управления принимает решения о награждении сотрудников на основе открытого обсуждения конкретных результатов их профессиональной деятельности и заслуг, прислушиваться к мнению коллектива, привлекать к принятию решений компетентных сотрудников. Несправедливость, нравственная и политическая безответственность, непрозрачность в работе, келейность, волюнтаризм и фаворитизм в управлении характерные для авторитарного стиля управления, противоречащие принципам демократии, порождают искусственные конфликты и снижают эффективность

производства, в силу чего считаются неприемлемыми в демократических государствах.

Одним из важных требований к эффективности государственного управления является опережающее воспроизводство, правильная оценка, мотивация и использование ученых, преподавателей и специалистов, являющихся главным ресурсом производителей материальных и духовных благ. Серьезной задачей государственной политики и государственного управления, поддерживающих конкурентоспособность демократических стран, является обеспечение способности политиков и чиновников своевременно реагировать и по достоинству оценивать научные достижения, инновации и изобретения ученых, создавать условия для их быстрого практического воплощения. Неспособность адекватной оценки государством значимости и стратегической роли интеллектуального потенциала и культурных инициатив, способствующих прогрессивным технологическим изменениям в различных сферах жизнедеятельности общества, ведет к потере этого главного ресурса национального развития государства. Правильные, жизнеспособные идеи и проекты должны получать экспертную оценку и своевременно воплощаться в жизнь. А это, в свою очередь, требует профессиональной подготовки и переподготовки высококвалифицированных специалистов в области государственного управления, обладающих универсальными культурологическими знаниями, умением использования методологических возможностей и новейших достижений культурологии для системного и ситуационного анализа стратегических и тактических проблем управления. Недооценка интеллектуального потенциала страны и недостаточные темпы практического использования результатов интеллектуальной деятельности и культурных инноваций, равно как и субъективные подходы к оценке личности и трудов прогрессивных ученых, опережающих свое время, ведут к потере актуальности достижений науки. А это означает потерю времени, человеческого труда, финансовых и материальных ресурсов страны, чреватых утратой доверия к власти, разрушением национальной и социальной солидарности в обществе. Вряд ли такие «издержки» могут служить свидетельством эффективности государственного управления. Они сказываются на общих темпах социально-культурного прогресса общества, а, в конечном счете, – на благосостоянии, конкурентоспособности и безопасности государства.

Как известно, неспособность общества разрешать возникающие объективные и субъективные социальные противоречия на основе разума, науки и высокой культуры управления нередко создает условия

для распространения суеверий, мифов, религиозного фанатизма и агностицизма, способствующих деградации национальной культуры. Страны, неспособные справиться с этими внутренними вызовами, рискуют оказаться в состоянии отставания и беспомощности перед внешними вызовами, обусловленными процессами, вызванными законами прогрессивного развития мировой цивилизации. Это также обуславливает высокие требования к культуре государственного управления.

Современному бюрократу приходится работать в сложных условиях демократии, где он вынужден следовать изменениям в политике, прислушиваться к гражданскому обществу, к настроениям общественности и считаться с мнениями в парламенте. *Культура управления* современных лидеров всех уровней должна чутко реагировать на изменения, связанные с прогрессом мировой культуры и цивилизации, с совершенствованием демократической общественно-политической системы, нацеленностью правительств демократических стран на устойчивый рост благосостояния и качества жизни своих граждан. В этой связи эксперты ООН по административно-государственной деятельности выступают за подход к управлению, сущность которого обусловлена *«более широким участием общественности в определении целей развития, разработке планов и принятии решений по государственным программам и проектам, а также по их осуществлению»*.

В конце XX века экспертами ООН были выявлены факторы, тормозящие развитие исследований в области теории государственного управления, имеющие прямое отношение к уровню культуры демократического управления. Эти факторы не потеряли своего значения и сегодня. Среди них:

- ✓ Недостаточный интерес профессиональных государственных служащих к достижениям современной науки и недостаточное внимание вопросам внедрения научных методов в практику государственного управления.

- ✓ Оторванность процесса принятия решений от научного анализа.

- ✓ Оторванность проводимых исследований от практических задач государственного управления и насущных потребностей правительства.

- ✓ Недостаточное внимание административно-государственных учреждений вопросам научных исследований актуальных проблем управления.

- ✓ Оторванность теоретических исследований от местных условий.

- ✓ Увлечение секретностью и ограничение свободного предоставления информации для проведения исследований.

Успешное решение этих и множества других сложных проблем государственного, социального и экономического развития, обуславливает *жизненную необходимость* для современных демократических государств *в глубоком изучении студентами и чиновниками всех уровней культурологии и культуры демократического управления.* Необходимым условием современного эффективного управления становится *интерактивное обучение лидеров культуре демократического управления,* предполагающей серьезное знание теории и практики эффективного управления, исторического опыта развития мировой культуры и цивилизации, усвоение ими системного культурологического мышления. Ученые полагают, что назначать человека на руководящую должность, не обучив его культуре демократического управления, необходимым лидеру навыкам, в социальном отношении несправедливо и безнравственно. Адаптируя курсы обучения к характеру и потребностям сферы деятельности, необходимо осуществлять подготовку для всех уровней лидеров, включая высших руководящих работников. При этом необходимо учитывать не только текущие потребности, но и перспективные, прогнозируя изменения и вызовы, которым придется противостоять.

История мировой цивилизации свидетельствует о том, что *главный ресурс производителей материальных благ,* эффективного развития экономики и качества социального прогресса *заключен не в природных ресурсах, а в человеческом интеллекте.* Это подтверждается опытом развития таких островных государств как Великобритания и Япония, а также опытом США, Германии, Израиля, Гонконга, Сингапура и ряда других стран, *экономика которых основана на интеллектуальной культуре,* являющейся ядром человеческого капитала. Значимость интеллектуальной культуры, как главного ресурса развития, трудно переоценить и в области государственного управления. Особенность современного этапа культуры государственного строительства и управления в прогрессивных странах заключается в том, что *решающее значение для его эффективности имеет не власть положения, должности, а власть высокой культуры личности, обусловленная врожденными культурными качествами и интеллектуальной культурой человека, властью его научно обоснованных знаний.*

Рост научных знаний в современном мире выдвигает высокие требования перед *культурой государственного управления.* Условием успешного управления становится овладение универсальными культурологическими знаниями, воплощающими в себе накопленный человечеством опыт развития, новые открытия, отражающие познание при-

роды, диалектические изменения в мировой культуре и цивилизации. К ним следует отнести достижения в области истории и философии, естественных и технических наук, инновационных технологий, политики и экономики, права и этики, психологии и социологии, педагогики и образования, дипломатии и религиоведения, искусства и культурного наследия, медицины и экологии, туризма и СМИ, бытовой и социальной культуры, культуры парламентаризма, национального и международного управления, народонаселения и глобальных проблем человечества. Эти знания дают возможность правильного понимания и оценки сложных проблем и ситуаций, выбора нужных методов и технологий, принятия эффективных решений. Знание сущности, особенностей, истории, достижений отечественной и мировой культуры, правильное понимание потребностей, законов и технологий общественного развития, способность к правильной оценке фактов, событий и людей должны быть нормой не только для политиков и управленцев, но и для каждого культурного человека. Это будет способствовать лучшему взаимопониманию субъектов и объектов управления, гармонизации их отношений. *Возрастание власти универсальных культурологических знаний* обусловлено тем, что *культурологический подход к управлению* дает возможность синтезировать множество управленческих теорий в динамичную универсальную концепцию, помогающую наилучшим образом выполнять поставленные задачи. Он помогает конкретизировать и корректировать политику и управленческие технологии в зависимости от требований времени и реальных условий развития страны, при неизменности принципа приоритетности национальных интересов и служения Отечеству. Системный культурологический подход столь же эффективен и для решений на международном уровне, основанных на гармонизации культур и согласовании интересов.

Фундаментальной основой культуры управления является наука управления, в особенности теория государственного управления. Главное требование к культуре управления лидеров всех уровней состоит в том, что руководитель должен обладать необходимыми культурологическими и специальными знаниями и умением рационально управлять, а также, что не менее важно, - быть порядочным человеком. Нерациональное государственное управление, недооценивающее возможности и достижения современной науки, ведет к непростительной потере времени, неоправданной, а иногда и невозможной, растрате человеческих, финансовых и сырьевых ресурсов. История показывает нам множество примеров, когда *нерациональное управление* стимулировало недовольство народа, выражавшееся в революциях и насилии в

отношении правителей и правящей элиты. Извлечение уроков из этих ошибок, так же как и осмысление позитивных моделей управления дает возможность лучше понять логику и психологические механизмы культуры управления, обеспечивающей устойчивое развитие, прогресс и процветание, отвечающие общим интересам политиков, чиновников и народа. Каждый глава государства, каждый политик и чиновник, руководитель и лидер заинтересован в выборе наиболее оптимальной культуры управления, обеспечивающей гармоничные и безопасные общественные отношения, социальный прогресс общества, продуктивную международную деятельность. В силу этого *знание истории управления в различных странах, с древнейших времен до наших дней, ее основных достижений, закономерностей и особенностей, оценка преимуществ и недостатков поможет развитию культуры управления во всем мире*, правильному формированию целей и приоритетов, стратегии и технологии, культуры человеческих отношений, совершенствованию стиля управления, отвечающего требованиям времени и ожиданиям общества.

Становится очевидным, что присущая средневековой политической модель «просвещенная привилегированная элита и невежественный народ» не может обеспечить эффективное государственное управление и устойчивое развитие демократического общества, достойный образ жизни, мир и социальную безопасность граждан. Для обеспечения потребностей прогрессивного, конкурентоспособного развития современного демократического государства необходимо *качественное образование*, основанное на новейших достижениях мировой науки и технологии, а также перманентное *культурологическое просвещение* коллективов предприятий и организаций, различных категорий населения страны. Образование и просвещение, построенные на научных знаниях, в сочетании с гуманистическим воспитанием, открывают большие возможности для человеческого развития, поиска и нахождения все новых и новых источников жизни, роста благосостояния людей. В силу этого, в условиях внутренних и внешних изменений и вызовов, большое значение для эффективного управления на локальном, региональном, государственном и глобальном уровне, имеет хорошее *образование и переподготовка личностей и лидеров, обладающих универсальными культурологическими и специальными научными знаниями и инновационными управленческими технологиями*. Культурологическое образование, основанное на достижениях культурологической науки, сегодня является самым эффективным средством развития ин-

интеллектуальной, этической и управленческой культуры личности и общества.

Во второй половине XX века, на основе теории английского социолога Митчелла Янга и концепции «постиндустриального общества» профессора гарвардского университета Дэниела Белла, был сформулирован (на практике трудно осуществимый) *меритократический* (меритократия - власть одаренных) *принцип в государственном управлении*. Меритократия предполагает осуществление власти наиболее талантливыми, одаренными людьми, квалифицированными специалистами, от правильной оценки и использования способностей и достижений которых во многом зависят успехи общественного развития. При этом иерархия власти должна быть прямо пропорциональна качеству личностей и лидеров. Для оценки заслуг личности, обусловленных как ее интеллектом, так и ее способностью к самореализации, М. Янгом предложена «*формула заслуги*», согласно которой заслуги есть сумма интеллекта и достижений человека. Согласно принципам меритократии, оправданием социального неравенства людей, дифференцированного социального статуса и определенных привилегий личности, должны быть не социальное происхождение, раса, этническая принадлежность, вероисповедание или место рождения, а заслуги перед обществом, обусловленные способностями, знаниями и умением, личными достижениями, вкладом каждого в социальный прогресс. Меритократическая модель исходит из того, что, чем выше должность, тем более умные, способные и образованные люди, обладающие универсальными культурологическими и специальными знаниями, должны ее занимать. Хотя на практике этот идеальный принцип трудно осуществим, вследствие проблематичности объективной оценки меры качеств таких людей, его необходимо использовать в интересах достижения эффективного управления, отвечающего национальным интересам.

Соединяя «элитаризм» с политической демократией и идеей социальной справедливости, Митчелл Янг, Дэниел Бэл, Джон Адаир и многие другие авторы говорят о том, что в условиях «общества знаний» власть должна принадлежать интеллектуальной элите, единственно способной к эффективному, конкурентоспособному политическому, социальному и экономическому управлению. В соответствии с типологией элит Д. Белла, они полагают, что, мировая цивилизация, последовательно преодолевающая типы аристократической «элиты крови» и капиталистической «элиты богатства», уверенно идет к утверждению исторически неизбежной «*элиты знаний*», за которой будущее.

Вместе с тем, цивилизованное общество не может быть построено и вне таких политических приоритетов духовной культуры, как *социальная справедливость, право и гуманизм, социальное благосостояние*, необходимое для достойной жизни людей. Интересны *исследования датских ученых, посвященные анализу факторов счастья*. Так, директор Института культуры Дании Рикке Хэлис, называет в качестве основных факторов счастья датчан такие как: *стабильность благоустроенной жизни, более высокое социальное равенство населения, отсутствие зависти, отсутствие коррупции, снижающей уровень счастья, минимальный уровень бедных, свобода и правовая защищенность граждан, участие граждан в деятельности общественных организаций* и другие. Важно и то, что в Дании, Норвегии, Канаде и ряде других демократических стран, богатые не выделяются от основной массы населения, отличаясь корректностью поведения и социальной этики, в чем также немалая заслуга принадлежит духовной культуре общества, в том числе и высокой культуре государственного управления.

Автором изучен опыт и наиболее эффективные модели административно-государственного, экономического и социального управления ряда ведущих демократических стран мира. Такой интерес обусловлен тем, что расширение и углубление культурологических знаний граждан в области истории и теории управления демократических стран, будет способствовать совершенствованию культуры управления в странах, строящих демократическое общество и правовое государство. Опыт западных стран имеет научную и практическую ценность для административно-государственной деятельности, подготовки, гармоничного развития и совершенствования личностей и лидеров разного уровня в развивающихся странах. Он является ценным источником для высокоэффективного и конкурентоспособного управления развитием различных областей жизнедеятельности общества в условиях новых вызовов мировой цивилизации, обусловленных сложными диалектическими процессами современного мира, для конструирования и построения лучшего будущего.

Изучение и освоение студентами и слушателями культуры демократического управления, основанной на универсальных культурологических и специальных знаниях, имеет важное значение для формирования *профессиональных управленцев широкого профиля – «дженералистов»* и развитию *«дженералистского»* *стиля управления*, доказавшего свою высокую эффективность в условиях демократической системы. Разработка и внедрение новых культурологических техноло-

гий управления требует *правового обеспечения развития культурологии* в различных странах, принятия соответствующих законов об институционализации культурологии, как универсальной научной основы для подготовки управленческих кадров, развития государственной политики и системы государственного управления, а также совершенствования жизнедеятельности людей.

Культура государственного управления на национальном уровне тесно связана с культурой *международного* или *глобального управления*. Согласно прогнозам американских экспертов, в числе главных движущих сил, тенденций, определяющих мировое развитие к 2015 году, названы: демографическая ситуация; природные ресурсы и окружающая среда; наука и техника; глобальная экономика и глобализация; национальное и международное управление; конфликт будущего и роль Соединенных Штатов. Основными факторами влияния на эти тенденции являются финансовая нестабильность, растущее экономическое расслоение и затянувшийся экономический кризис, сопровождающийся продолжительным истощением энергетических ресурсов. Нетрудно понять, в какой степени решение глобальных проблем человечества зависит от эффективности управления на глобальном уровне.

Глобальное управление строится на основе международного права и принципов равноправного сотрудничества. Культура глобального управления предполагает доверие и согласие, сотрудничество и человеческую солидарность представителей разных народов и вероисповедания на основе принципов равноправия, опору на научные знания и богатый управленческий опыт, базирующиеся на системном культурологическом анализе исторических процессов развития мировой цивилизации. Перманентные реформы в государственном управлении обязательно должны принимать во внимание изменения в научной, технологической, экономической, политической и экологической сферах деятельности в мировом пространстве.

Наряду с сообществами ученых-культурологов, историков, философов, социологов, политологов, психологов и др., поиском наилучших путей к формированию альтруистической цивилизации, в большей или меньшей степени, занимается ряд международных и религиозных организаций, таких как ООН, ЮНЕСКО, Римский клуб, Будапештский клуб, Всемирный Совет Мудрости, Община «Бахай», Всемирный Совет Мира, Всемирная Ассоциация Неправительственных организаций и другие, осуществляющие свою деятельность на основе «философии единой семьи», «философии объединения», «культуры мира» и других нравственно-философских концепций.

В связи с ростом международного значения культуры управления, со второй половины 60-х годов XX века Программой Развития ООН осуществляется целенаправленная деятельность по организации международных исследований, созданию всемирной системы сбора, распространения и обмена опытом, разработке специальных программ, методов и моделей государственного управления, обучения и переподготовки управленческих кадров. Вопросами международного управления серьезное внимание уделяется «Проектом Тысячелетия» Всемирной Федерации Ассоциаций содействия ООН, готовящим ежегодные отчеты о состоянии будущего. В целях содействия стратегии глобального развития, возглавляемый Джеромом К. Гленном и Теодором Дж. Гордоном, проект изучает реальность, вырабатывает методологию для видения и конструирования будущего. Одной из главных задач является создание точно выверенных сценариев, дающих возможность принимать правильные решения, способные направлять мировое развитие в нужное русло. С этой целью, используя теорию хаоса и теорию синергетики, на основе сотрудничества с учеными разных стран, «Проект Тысячелетия» стремится формировать «коллективный разум» для решения актуальных проблем будущего человечества.

Еще в XIX веке антропологическая школа Великобритании, основанная Э. Тайлором, А. Лангом и Дж. Фрезером, объясняла сходство мифологии и фольклора разных народов тождественностью человеческой природы и единством первобытного мышления. Если в наши дни первый из этих двух факторов, в сущности, по-прежнему остается константой, то второй приобрел множество разновидностей, обусловленных системой ценностей, социальной средой, природно-географическими условиями, генетическим кодом, культурным обменом, исторической обстановкой. Отсюда *сложность управления людьми*, требующая знания и гармонизации культур и интересов на локальном, национальном и международном уровне.

Преимущества власти в том, что она дает возможность ее обладателям осуществлять свою волю и решать стратегические проблемы человеческого, социального и государственного развития при помощи эффективной системы управления. В силу этого политики и чиновники, представляющие высший эшелон власти и несущие ответственность за судьбу страны, должны быть носителями высокой духовной культуры, хорошими идеологами, выразителями системы ценностей, национальных идеалов и интересов государства, осуществлять продуктивную деятельность, обеспечивающую безопасное развитие общества, непрерывный прогресс и рост качества жизни народа. Мо-

ральное право на государственную деятельность в демократических странах определяется тем, насколько представители власти обладают специальными научными знаниями, профессиональным опытом, организованностью, нравственностью, политической ответственностью и созидательной инновационной деятельностью на благо общества и государства, в какой степени владеют современными универсальными *культурологическими технологиями демократического управления*.

Совершенно очевидно, что как государственное, так и международное управление не должно противоречить общим законам развития природы и общества, целостности взаимосвязанного мира, основанного на всеобщей гармонии. Вряд ли кто-либо может сомневаться в справедливости концепции Эрвина Ласло и Михаэля Лайтмана, подчеркивающих, что стремление к достижению гармонии человеческой жизнедеятельности должно стать нормой нашего мышления и поведения. А возможно ли это без целенаправленного развития и распространения во всем мире высокой духовной культуры, являющейся универсальной основой стратегии глобального развития?

Президент Будапештского клуба профессор Эрвин Ласло считает, что необходимость позитивного влияния на будущее путем целенаправленной управленческой деятельности на глобальном уровне обусловлена рядом опасностей и вызовов. Среди них: возрастающие демографические процессы и бедность; экономические и социальные конфликты и войны; изменения климата, влекущие за собой разрушительные наводнения и торнадо; производственные загрязнения окружающей среды; накопление токсинов в почве, воде и воздухе; растущий дефицит питьевой воды, продуктов питания и энергии; продолжающееся разрушение озонового слоя; уменьшение атмосферного кислорода; сокращение биологического разнообразия; риск возникновения катастроф, вызванных авариями на атомных электростанциях и практикой утилизации ядерных отходов и др. Проблемы ухудшения жизненных балансов, связанных с нерациональным использованием природных ресурсов и издержками техногенной цивилизации, усугубляются возрастанием правовой незащищенности, различными типами экстремизма, терроризма, деспотизма и насилия, ростом социального неравенства людей, увеличением пропасти между богатыми и бедными, голодом и болезнями, в совокупности, чреватых необратимыми разрушительными процессами.

Говоря об опасности «социального дарвинизма», Э. Ласло обращает внимание на то, что проецирование теории естественного отбора Дарвина на человеческое общество «увеличивает брешь между бога-

тыми и бедными и сосредотачивает власть и богатство в руках руководителей корпораций и международных финансистов, что превращает государства и целые народы в клиентов и потребителей». Действительно есть решение этой противоречивой проблемы, предполагающей, однако, добрую волю человека. Политическая и экономическая власть повсеместно должна принадлежать людям высокой культуры - «Номо cultural», воплощающим в себе высокую интеллектуальную и нравственную культуру, баланс разумного эгоизма с альтруизмом. Мы глубоко убеждены в том, что «сильнейший» в обществе – это высококультурный человек, качества которого описаны в предложенной вниманию читателя «формуле культурного человека». Именно здесь хранится ключ к спасению человечества. Следует лишь, отказавшись от сверхэгоизма, позитивно изменять наше сознание, в чем решающую роль может сыграть согласованная и адаптированная к конкретным условиям отдельных стран система международного культурологического образования и просвещения, формирующая благоприятную среду для продуктивной жизнедеятельности, основанной на гармонии культур и балансе интересов. Тезис о том, что ключом к человеческому счастью являются не деньги, а высокая человеческая культура, подтверждается многими учеными, в том числе т.н. «синдромом парящего благополучия и измельчания души», сформулированным Дэвидом Майерсом.

Анализируя нестабильность современного мирового сообщества, проф. Э. Ласло, опираясь на теорию систем, считает возможным применение к нему т.н. «эффекта бабочки», используемого в искусстве прогнозирования погоды. Рассматривая творческие инициативы и действия людей в качестве «колебаний», ученый говорит о возможности создавать креативные «колебания», способные направлять человечество от точки хаоса, - к миру и поддержанию жизненной стабильности. «Если мы осознаем, какая сила у нас в руках, и если у нас будет достаточно желания и мудрости использовать ее по назначению, мы станем хозяевами своей судьбы», - говорит профессор. Подчеркивая, что решающим фактором современного развития является эволюция сознания, Э. Ласло делает оптимистический прогноз о том, что благодаря новому образу мышления, с более адекватными ценностями и более развитым сознанием, мобилизующим волю людей и определяющим новый подъем творческих сил, к 2020 году у человечества начнется новая эра.

Решение этой задачи, на наш взгляд, требует наличия двух условий: 1) управленцев - «дженералистов», обладающих универсальными культурологическими знаниями и владеющих новыми управленчески-

ми технологиями; 2) здоровой, благоприятной международной культурной среды, способствующей эффективной социальной терапии, преодолению деструктивных процессов и тенденций, построению новой, более жизнеспособной цивилизации.

В целях содействия процессу совершенствования международного управления, Ассоциацией культуры Азербайджана «Симург», объединяющей известных ученых и общественных деятелей, в начале 90-х годов XX века была разработана и предложена для обсуждения модель международного управления, предполагающая создание при ООН Международного Совета Мировой Культуры и Международного университета Мировой Культуры. В 1995 году эта модель была одобрена представительством ООН в Азербайджане, рядом аккредитованных в Азербайджане посольств и международных организаций, а также видными азербайджанскими учеными, представителями интеллигенции и духовенства республики. Правильность нашего подхода к пониманию культуры, близкого по своим принципам к пониманию целостности мира, подтверждается философией холизма, тесно связанной с открытиями в области квантовой физики, совершившей революционные изменения в представлении людей об окружающем мире. Избранная нами методология, рассматривающая культуру как целостную социальную систему, и системный культурологический анализ, позволяют наилучшим образом изучать и общее и особенное в культуре, как целостной системе, состоящей из различных взаимосвязанных областей человеческой жизнедеятельности, имеющей движущие силы, общие и специфические закономерности развития.

О науке управления в западных странах

Наука управления, как часть культуры управления, воплощает в себе и постановку стратегических целей государства, и поиск наиболее эффективных путей и технологий их достижения. Она изучает и совершенствует как постоянные, так и переменные величины управления, обусловленные изменениями в развитии мировой культуры и цивилизации. Вот почему современную науку управления трудно представить себе без универсальных культурологических знаний. Как и культурология, она имеет интегральный характер и требует от управленца системы знаний, связанных с историей, философией, психологией, социологией, правом, экономикой, математикой, физикой, политологией, конфликтологией, футурологией и многими другими направлениями науки. Анализ, синтез, индукция и дедукция, сравнение и

обобщение, исследование событий, фактов и процессов в их совокупности и взаимозависимости, присущие культурологии, составляют также арсенал исследовательских средств и инструментов науки управления государством. Системный культурологический подход, обусловленный анализом конкретных механизмов, связей, закономерностей и тенденций развития, составляющих целостную систему управления, предполагает разработку методологических принципов и критериев оценки эффективности управления. «Единицами анализа» такого подхода выступают знания, технологии, стиль управления, решения, результаты, культура личности, культура организации, цели, научные принципы, сфера деятельности, отношения, структура организации, ресурсное обеспечение и другие.

Наука управления находится в процессе постоянного развития, адекватного трансформирующимся целям и задачам, диалектическим изменениям в мировой культуре и цивилизации. Она отвечает на вопросы: *что* надо делать для достижения целей государства, предприятия или социальной группы, *как* надо делать, *для чего* надо делать, *какие результаты* следует ожидать, *как* конструировать надежное будущее. Она ставит целью культурологический поиск инновационных путей эффективного развития, разработку новых культурологических методов совершенствования инструментов управления на всех уровнях управленческой деятельности, выработки правильных политических, экономических, социальных и международных решений. Приоритетное место в ней занимает исследование проблем государственного управления, выработка альтернативных технологий решения государственных задач в условиях динамичных внутренних и внешних изменений.

Предпосылкой нашего подхода явилось, прежде всего, понимание культуры как «второй искусственной» природы, создаваемой в результате трансформации природной энергии посредством ума, чувств и физического труда человека. При производстве новых культурологических знаний, автором использован подход Лауреата Нобелевской премии Вильгельма Освальда, рассматривавшего жизнедеятельность как форму трансформированной природной энергии и впервые применившего термин «культурология» еще в 1909 году. Наряду с этим автор также исходил из подхода основоположника культурологии как науки – Лесли А. Уайта, рассматривавшего культуру как целостную, организованную и интегрированную систему, и описавшего ее исходя из понятий материи и энергии, используемой для удовлетворения потребностей жизни. Для нашей культурологической модели управления

ценным в бихевиоральном измерении оказался вывод Л.А. Уайта о том, что *«поведение человека меняется с изменением его культуры»*, открывающий возможности повышения эффективности управления персоналом через культуру его сотрудников. Столь же ценной в бихевиоральном отношении оказалась концепция «культуры и человека» основателя трансперсональной психологии, Абрахама Маслоу, определившего в качестве меры совершенства культуры ее *способность удовлетворять потребности человека и создавать благоприятные условия* для социальной реализации потенциальных способностей личности. Модель идеального общества Маслоу построена на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможности максимального развития способностей и самореализации через гуманистическое преобразование социальных институтов культуры и изменение сознания людей.

Как известно, «классическая школа» управления, основанная на постулатах *науки, гармонии, сотрудничества и максимальной эффективности*, дает возможность совершенствовать рациональность, структуру и систему управления, необходимые для обеспечения динамичной конкурентоспособной управленческой деятельности. «Школа человеческих отношений», связанная с *умением работать с людьми, правильной мотивации труда, учета их потребностей и интересов*, позволяет использовать человеческий капитал, как главную движущую силу эффективного управления. *Использование культурологического подхода* позволяет синтезировать наиболее важные достижения «классической школы» и «школы человеческих отношений», в целях выработки инновационных технологий, адекватных реальным изменениям в мировой практике, тенденциям развития информационного общества и вызовам глобализации. Рационально используя различные научные принципы, культурологический подход позволяет имманентно совершенствовать культуру управления, основанную на интеграции преимуществ «классической школы» и «школы человеческих отношений». Используемые нами в культурологии системный и ситуационный подходы, система «мягкого мышления» Питера Чекланда и теория нечеткой логики Лютфи Заде, дают возможность правильного анализа самых сложных проблем и правильного выбора путей их решения.

Наука управления в современном понимании впервые родилась в XIX веке, в среде организаторов производства, в условиях формирования индустриального общества. Она была обусловлена потребностями в специальных знаниях и технологиях, необходимых для организации и

управления производством, с умением работать с людьми в производственных коллективах. Эта наука легла в основу *менеджмента, возникшего как совокупность принципов, методов, средств и форм управления, имеющих целью повышение эффективности производства.*

Вудро Вильсон, разработавший «модель административной эффективности» (1887г.), основанную на использовании способов организации и управления, применяемых в бизнесе, рассматривал бюрократию как инструмент управления демократического государства, построенный на иерархии и разделении функций. *Модель профессиональной гражданской службы* В. Вильсона и Ф. Гуднау, основанная на научных методах управления и независимости государственного управления от политической идеологии, была адаптирована к принципам и ценностям демократической культуры. Она предусматривала *разграничения между политиками и администраторами*, субординацию на индивидуальном и коллективном уровне, правовую возможность направлять и контролировать деятельность назначаемой администрации со стороны избираемого политического руководства. Теоретической основой для государственного управления стали сформулированные Максом Вебером в начале XX века 8 универсальных принципов, получивших широкое распространение в мировой практике. Ученый показал, что источником авторитарной власти, построенной по схеме «решение - распоряжение - контроль исполнения» и поставленной на службу государственных интересов, являются профессиональные знания в области науки управления и владение правилами бюрократического процесса. Крупнейшим теоретиком в области науки управления начала XX века является *Анри Файоль*, организатор обучения менеджменту во Франции. Им было сформулировано *классическое определение научного управления*: «управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Согласно А. Файолю, ключевое значение для государственного управления имеют административные функции, в задачу которых входит *разработка программы деятельности организации, подбор коллектива, координация деятельности и гармонизация действий*. Разработанные им 14 универсальных принципов управления, получили широкое практическое применение в мировой практике. Это: *разделение труда, власть, дисциплина, единство распорядительства, единство руководства, подчинение частных интересам общим, вознаграждение персонала, централизация, иерархия, порядок, справедливость, постоянство состава персонала, инициатива, единение персонала.*

В первой половине XX века на Западе появилась т.н. «Классическая школа» (А.Файоль, Леонард Д.Уайт, Л.Урвик, Д.Муни, Т.Вулси) разработавшая теорию управления, содержащую *принципы*, определение *характеристик* и общие *закономерности* административно-государственного управления. Удачно используя достижения теории научного менеджмента, разработанной Ф.Тейлором, Г. Эмерсоном и Г.Фордом, она сформулировала принципы управления, давшие научное обоснование рациональной системы управления государственными организациями и построения их структуры. Практическим результатом «классической школы» явилось создание иерархической регламентированной модели административно-государственного управления линейно-функционального типа. В основу этой модели были положены постулаты: «наука – вместо традиционных навыков», «гармония - вместо противоречий», «сотрудничество – вместо индивидуальной работы», «обеспечение максимальной производительности на каждом рабочем месте». Классический подход дал ясное представление о *механизме действия*, должностных *функциях* и управленческих *связях* системы государственного управления. Одним из основоположников *классического направления* считается американский профессор Л.Д.Уайт, опубликовавший в 1926 г. фундаментальный труд «Введение в науку государственного управления», в котором был обобщен опыт деятельности администрации США. Анализируя возможности оптимизации функционирования и развития органов администрации для достижения поставленных целей, Леонард Д.Уайт выдвинул *положение о необходимости обеспечения максимальной эффективности государственного управления, при минимальных затратах*. Исходя из опыта организации в бизнесе, он выдвинул в качестве основных *принципов культуры государственного управления: специализацию, единство распоряжений, сокращение числа служащих, делегирование ответственности, централизацию и гармонию персонала, основанную на корпоративной культуре*. Рассматривая вопросы рациональности структуры администрации как иерархической системы, ученый указал в качестве главных ее функций *планирование и организацию*.

Классический подход был дополнен подходом неоклассической «школы человеческих отношений» (М. Фоллет, А. Маслоу, Э. Мейло, У. Мэрфи), сделавшей акцент на идею приоритетности человеческого фактора, как главного фактора эффективности организации. Теория человеческих отношений показала влияние культуры межличностных *отношений, климата и мотивации* в организации на производительность труда коллектива. Поставив под сомнение универсальность

классического подхода, претендующего на всеобщность, она обратила внимание на то, что культура отношений и социальные (а не экономические) потребности в коллективе нередко становятся ведущим фактором управления, влияющим на рост производительности труда. В этой связи была показана значимость улучшения психологического климата в коллективе, создание благоприятных условий для самоутверждения личности и реализации ее творческого потенциала (А.Маслоу).

В 50-е годы XX века теория административно-государственного управления обогатилась новыми подходами неоклассической *«школы человеческих отношений»* – *«поведенческим»* (*«бихевиоральным»*), *«системным»* и *«ситуационным»*. *«Поведенческий подход»* (Г. Саймон, Д. Смитцберг, В. Томпсон, Д. Истон и др.), основанный на достижениях социальной психологии и социологии, дал объяснение процессов и явлений управления через поведение индивидуумов и групп, работающих в управленческих структурах. Подход был предложен как *метод, обеспечивающий повышение эффективности управления персоналом за счет эффективности развития и использования человеческих ресурсов*. Акцент был сделан на осознание, выявление и эффективное использование управленческих возможностей личности. С этой целью были исследованы *особенности социальных отношений, проблемы характера власти, авторитета и мотивации сотрудников*. *«Поведенческий подход»* впоследствии переименованный в *«бихевиорализм»* (Д. Истон, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг), обратил внимание на необходимость поиска общих переменных науки управления, составляющих основу понимания поведения человека в процессе управления. С этой целью Д. Истоном были разработаны *«единицы анализа»*, в качестве которых, при исследовании процессов управления, рассматривались определенные понятия, категории и парадигмы, такие как *«решение»*, *«принятие решений»*, *«группа интересов»* и другие. Д.Истон сформулировал 8 принципов бихевиоральной методологии: *«закономерности»*, *«верификация»*, *«методика»*, *«количественные методы»*, *«ценности»*, *«систематичность»*, *«чистая наука»*, *«интеграция»*. Разработанные в рамках бихевиорализма *«статическая»* и *«динамическая» концепции управления Д. Мак-Грегора* рассматривают *роль принуждения, контроля и заинтересованности* в эффективности управленческого процесса. *Концепция «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга* обосновала тезис о том, что правильная мотивация сотрудников, основанная на базовых потребностях, способствует повышению эффективности управления. Она показала влияние трудовых успехов, признания заслуг, степени ответственности, служебно-

го и профессионального роста на мотивацию поведения людей и формирование благоприятного психологического климата в организации. При этом ученым было сформулировано 8 *мотиваций*, способствующих удовлетворению трудом: *гарантия сохранения работы; социальный статус; трудовая политика в организации; условия труда; отношение непосредственного начальника; личные склонности; межличностные отношения; заработная плата.*

Большие возможности для стратегического управления развитием государства открыл «*системный подход*» (Д.Истон, Г.Алмонд, Т.Парсонс), интегрировавший в себе методы и достижения различных научных школ, в том числе теории систем. Системный подход предполагает подсчет всех факторов, могущих оказать влияние на процесс осуществления принятия решений, с точки зрения эффективности конечных результатов: время, ресурсы, мотивация, изменение внешней среды и другие. Вместе с тем системный подход оставил вне поля зрения ряд основных элементов и переменных системы, оказывающих влияние на функции и эффективность управления.

В 70-е годы XX века был разработан «*ситуационный подход*» к государственному управлению, основанный на использовании возможностей прямого применения науки к конкретным ситуациям и условиям. Сущность этого подхода, в основе которого лежит «мягкое мышление» Питера Чекланда и теория нечеткой логики Лютфи Заде, заключается в корректировании управленческих решений на основе анализа постоянно меняющихся политических, социальных, экономических, экологических, временных и иных факторов, оказывающих влияние на эффективность деятельности организации или системы управления. Ситуационный анализ управленческих задач и решений предполагает выбор научного метода, оценку положительных и отрицательных последствий принятого решения, умение правильной интерпретации факторов и эффектов процесса, способность использования наиболее эффективных приемов, обеспечивающих достижение поставленных целей. «*Ситуационный подход*» дал возможность установить основные виды внутренних и внешних ситуационных переменных, определяющих развитие процесса управления в конкретных условиях и влияющих на его эволюцию. *Внутренние переменные* – это цели, задача, структура, технология и коллектив. *Внешние переменные* – это политический процесс, научно-технический прогресс, экономическое развитие, социально-культурные изменения, влияние групповых интересов.

Однако практика показала, что принципы социометрии, использованные бихевиоралистами для анализа малых групп, оказались неэффективными для понимания процессов общественного развития в целом, составляющих макросоциальную среду государственного управления. Это вызвало к жизни новые американские подходы к управлению: *«постбихевиорализм»*, *«модернизм»* и *«структурный функционализм»*. *«Постбихевиорализм»* провозгласил возможность необходимых изменений в государственном администрировании, в контексте актуальных социально-политических ценностей демократии, при сохранении его главных принципов. Особый акцент был сделан на ответственность ученых за применение своих знаний и свою деятельность в интересах развития общества. *«Модернизм»* сделал ставку на преодоление односторонности «бихевиорализма» за счет дополнения его институциональным подходом, основанным на изучении институтов административно-государственного управления. При этом «модернизм» широко использовал теоретические и эмпирические методы кибернетики, физики и математики, такие как факторный анализ, контент-анализ, вербальные абстрактные модели, теория игр и другие. Представитель «модернизма» Д. Спингер обратил внимание на *необходимость совокупного анализа таких институциональных явлений как структура, культура и отношения*. С середины 50-х годов прошлого века популярным в науке управления США стал *«структурный функционализм»* (Д. Истон, Г. Алмонд, Т. Парсонс), сфокусировавший внимание на факторах, способствующих или препятствующих интеграции и социальной стабильности системы государственного управления. В рамках этой концепции Т. Парсонс сформулировал два принципа - *«распределения»* и *«интеграции»*. К «распределению» были отнесены: *«средства»* (транспорт, жилье, материальные блага, средства производства, включая деньги и власть), *«персонал»* (обучение, отбор и назначение государственных служащих) и *«награды»* (престиж). Принцип интеграции был рассмотрен в контексте качества распределения средств. В целом «структурный функционализм» был оценен как несколько абстрактный подход, показавший свою продуктивность лишь в условиях социально-политической стабильности общества.

В современной теории административно-государственного управления США важное место занимает инновационная по своему характеру *«концепция организационного развития»* (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт), предусматривающая повышение эффективности функционирования системы государственного администрирования. Условием здесь выступают: учет структурных изменений, правильная оцен-

ка и быстрая адаптация системы к изменениям во внешней среде, а также использование новейших достижений теории и практики управления. Т.н. *«модель живого организма»*, принятая в этой концепции в качестве идеальной модели структуры управления, предполагает способность приспосабливаться к новым целям управления, сотрудничество и способность управлять изменениями, вовлеченность сотрудников в процессы управления и принятия решений, способность к разрешению объективных противоречий, а также создание условий для самореализации сотрудников. Важными инструментами этого подхода являются обучение новейшим технологиям управления и повышение эффективности использования человеческого капитала путем регулирования поведения на основе гармонизации культур и воздействия на систему культурных ценностей сотрудников.

Наибольшим влиянием среди сравнительно новых подходов к государственному управлению в Объединенном Королевстве является упомянутая выше *система «мягкого мышления»*, разработанная Питером Чекландом. Эта система предполагает демократичность построения структуры процессов управления путем анализа различных взглядов и обсуждения их правомерности в конкретных обстоятельствах. В основе такого подхода лежит идея целостности на основе видения ее с возможно большего числа точек зрения. П. Чекланд рассматривает решение управленческих проблем как непрерывный процесс познания, обусловленный необходимостью постоянного изучения конкретных ситуаций, адаптации к ним коллектива и формирования перспективы управленческой деятельности. Близким к «мягкому мышлению» является подход к управлению т.н. *«организационной кибернетики»* С. Биера, которым введено понятие *«балансирующая система»*, означающая высокий уровень адаптационности управленческой системы. Она строится на стратегии баланса, обеспечивающей ее жизнеспособность за счет гармонии между внутренними функциями и требованиями внешней среды. Функциями такой системы являются организация, контроль, сбор и обработка информации, а также разработка политики.

Важным вкладом в теорию государственного управления явилась *«теория институтов»*, получившая распространение во Франции до начала 70-х годов прошлого века, благодаря исследованиям М. Прело, М. Дюверже и др. Сформулированная на ее основе *«институциональная концепция государства»*, давшая новое понимание государства как институциональной власти, способствовала фактическому превращению власти из абсолютной, - в правовую. Она предусматривает

рассредоточение и демократизацию власти, отказ от «кастовости» и проведение необходимых реформ, исключающих возможность кризиса государственной власти.

Рост бюрократического аппарата в странах Запада сопровождался качественными изменениями в процессе формирования иерархии чинов. Сущность этих изменений состояла в постепенном переходе от принципа привилегии к принципу права, основанного на оценке знаний, профессионализма и личных заслуг бюрократии. Инновационное значение для развития теории государственного управления имела концепция *М. Понятовского, главная идея которой заключается в роли и влиянии знания, науки на политику и государственное управление*. М. Понятовский обратил внимание на то, что иерархия будет постоянно оспариваться, ибо ее власть основывается на постоянно обновляемом знании. Исходя из этого, он показал необходимость выработки новых методов и институтов, способных разрешать проблемы будущего. Отдавая должное миссии государственной администрации в служении гражданам страны, он отметил важность участия самих граждан в управлении на всех уровнях, обеспечивающего обществу стабильность и благополучие и выступил за делегирование части полномочий государства компетентным органам и организациям.

В теории государственного управления видное место занимает *«социальная концепция государственного управления»* Людвига Эрхарда, в основу которой был положен подход к государству как к социальному, а не правовому институту. Концепция связана с повышением социальной роли государственного администрирования за счет нового видения смысла, функций и структуры государственной службы. Согласно этой концепции, ставившей задачу модернизации социальной структуры немецкого общества, на государственной службе все должности должны были занимать *специалисты «по общим интересам»*, определяющие политику государства. *Главным принципом подбора профессиональных управленческих кадров считалось хорошее понимание интересов всех социальных групп страны*.

Наряду с опытом западных стран, большой интерес представляет *опыт развития культуры государственности и государственного управления* Российской Федерации. В третьем тысячелетии совершенствование технологий государственного управления, стратегическое планирование России нацелено на создание благоприятных условий для устойчивого социально-экономического развития страны. Оно строится на формировании принципов и установлении государственных приоритетов, охватывающих такие векторы жизнедеятельности

как: наука, образование и технология, социальная стабильность и качество жизни, медицина и экология, равноправное партнерство и взаимовыгодное сотрудничество, рациональная и прагматичная внешняя политика, национальная безопасность и обороноспособность, и другие. При этом механизмы оценки процессов и результатов государственного управления формируются через контрольные показатели путем мониторинга. Реализация политического курса осуществляется на основе консолидации органов государственной власти и институтов гражданского общества.

Неоспоримая роль в этом принадлежит ученым России, уделяющим серьезное внимание науке управления. Автор считает необходимым особо остановиться на заслуживающем высокой оценки труде проф. Г.В. Атаманчука «Теория государственного управления» (Москва, 2004), в котором дан блестящий и всесторонний анализ вопросов государственного управления. Профессор справедливо отмечает, что в древний и средневековый период «государственное управление было знанием о способах удержания или владения властью, подавления соперников и взыскания средств на ее содержание». В современном же понимании появление понятия «управление» было обусловлено потребностями в новых знаниях в области организации и управления производством, связанных с формированием индустриального общества; оно стало восприниматься как деятельность, связанная со специальными знаниями и навыками. В этой связи, в работе правильно ставится вопрос о необходимости изменения отношения к научному знанию в системе государственного управления. Большую ценность для нашего исследования представила *концепция государственного управления*, как «система взаимодействия субъектов и объектов управления», имеющая универсальное значение для всех типов управления. На основе всестороннего анализа достижений теории управления, российским ученым разработаны фундаментальные принципы и подходы к организации, оценке и совершенствованию государственного управления. Они охватывают требования к построению целей, стратегии государственного управления, описание форм, методов и стадий государственного управления, анализ критериев социальной эффективности, правового регулирования и информационного обеспечения государственного управления. Говоря о неоспоримой ценности государственного управления для стран Запада, как об умении организовать труд и взаимодействие многих людей, проф. Г.В. Атаманчук справедливо замечает, что результат и качество любого дела зависят от того, *кто и как* делает. При этом он подчеркивает, что редко «взлет таланта

тонет в пучине безразличия», а «великие цели» гибнут из-за массовой инертности.

Известный российский специалист в области науки управления, сравнивая западную и советскую управленческую практику, на основе анализа мемуаров известных политиков, подчеркнул преимущества западной системы государственного управления. Рассматривая вопрос о построении будущего России, Г.В. Атаманчук связывает перспективы национального развития с правильным выбором технологий управления, стимулирующих общественный прогресс по пути к «обществу знаний». Он придает особое значение изучению и освоению мирового опыта управления, с учетом особенностей национальной культуры и конкретных условий каждой страны, а также экологическому равновесию, необходимому для сохранения среды обитания человечества. Ученый обуславливает прогрессивные изменения в России новым подходом к управлению, который рассматривает как способ превращения управления в «реальную движущую силу общественного развития», при условии распространения научных знаний об управлении в обществе, должной их оценке и практическом использовании. При этом подчеркивается, что моральное право на управление имеют люди, прошедшие специальную подготовку, достаточно компетентные и нравственные.

Раскрывая ключевую роль государственного управления в человеческом развитии, Г.В. Атаманчук призывает к преодолению таких явлений как административный произвол, формализм, безответственность чиновников и злоупотребление властью. Исходя из интересов национального развития России и значимости ее выхода на уровень европейских народов в третьем тысячелетии, он подчеркивает необходимость концентрации усилий на укреплении семьи и собственности, модернизации моральных ориентиров и ценностей, развитии права, законности и процессов самоуправления. Г.В. Атаманчук обращает внимание на роль управления в гармонизации общественных отношений, процессов и областей человеческой деятельности, рациональном использовании ресурсов. Он также призывает усилить внимание к освоению современных высоких технологий, обеспечивающих достижение ожидаемых результатов, массовое применение наиболее рациональных и эффективных способов производства общественной продукции и социальных услуг, при условии приоритетного использования новейших научно-технических достижений, отвечающих международным стандартам и дающих максимальный социальный эффект.

Проф. Г.В. Атаманчук говорит о необходимости согласования интересов «субъектов» и «объектов» управления. С этой целью он предлагает построение системы управления по «модели колеса» (кругооборота), предполагающей «соответствующий и сравнимый» уровень благосостояния, как субъектов (обладателей власти), так и объектов (созидателей духовных и материальных благ) управления, гармонизирующий процессы жизнедеятельности общества. Ученый подчеркивает необходимость определять цену слов, замыслов, реформ, программ, с точки зрения их практической отдачи, реально решать постоянно выдвигаемые жизнью проблемы, с целью получения конкретных результатов. Он видит «задачу субъектов управления в *мудрых* (основанных на знании), *рациональных* (исходящих из практического опыта) и *перспективных* (стратегически верных) *управленческих решений и действий*». Рассматривая управление как системное общественное явление, связанное со всеми структурами и закономерностями общества, Г.В. Атаманчук обуславливает его *полноценность и правомерность* с представленностью в нем *«всего богатства человеческой культуры, всех возможностей человеческого мышления, знания, опыта и таланта, достижений многих наук»*. Указывая на необходимость учиться у истории, ученый призывает честно, мужественно и правдиво раскрывать диалектику жизни, без чего невозможно выйти на устойчивый созидательный путь развития. Г.В. Атаманчук показывает *актуальность комплексного подхода* к государственному управлению, как совокупности определенного мировоззрения, философии и методологии, онтологически отражающих целостность жизнедеятельности. Отмечая роль качества национального управления и координации деятельности государств на международной арене, он подчеркивает *необходимость выработки и постоянного развития комплексных научных знаний*, воплощающих в себе универсальные закономерности и формы государственного управления.

Богатый опыт государственного управления западных стран нашел отражение в известных трудах профессора И.В. Василенко, в которых изучены сущность и основные проблемы теории административно-государственного управления. Это проблемы организации государственного управления, включающие разработку теоретических проблем, функций аппарата, координации управления. Это проблемы подготовки и использования кадров, включающие вопросы оптимальной структуры штатов, управления персоналом, стиля управления, проблемы лидерства и другие. Наконец, это проблемы технологии государственного управления, включающие вопросы принятия решений, политического

прогнозирования, методов управления в кризисных и конфликтных ситуациях и др.

Как видно из настоящего обзора, овладение политиками и чиновниками наукой управления открывает большие возможности для правильного ориентирования в конкретной ситуации, видения перспективы развития общества, поддержки культурологических инноваций, обеспечивающих высокую динамику развития и конкурентоспособность государства.

О культурологической модели управления автора

Как известно, в природе существует неопределенность. Еще в 1927г., один из создателей квантовой механики, Лауреат Нобелевской премии Вернер Гейзенберг сформулировал принцип неопределенности, являющийся фундаментальным положением квантовой теории, отражающим двойственную, корпускулярно-волновую природу электронов, протонов и других частиц материи. Согласно этому принципу, характеризующие физическую систему т.н. дополнительные физические величины (например, координата и импульс) не могут одновременно принимать точные значения. Такая же неопределенность, но в еще больших масштабах, существует в культуре, являющейся целостной социальной системой. В качестве факторов неопределённости здесь могут выступать настроение, энергия, характер, знание, воля и другие показатели культуры человека, разные у разных людей, могущие меняться, в зависимости от условий, социальной, а также природной среды.

На уровне коллектива и общества неопределенность еще более возрастает, что свидетельствует о сложности управления людьми. Прогнозирование поведения больших коллективов и социальных групп людей, как величин со многими переменными, становится нелегкой задачей. Если подойти к этой проблеме сквозь призму формулы Л.А.Уайта, установившего, что «поведение человека меняется с изменением его культуры», то становится очевидным, насколько важно формирование в обществе и коллективе высокой духовной культуры, приверженность нормам которой расширяет возможности прогнозирования и предсказуемости поведения людей в конкретных ситуациях. Это огромный резерв социально-культурного развития государства, в особенности, если приоритетно развивать интеллектуальную культуру, составляющую основу человеческого капитала и роста производительности общественного труда, ибо в интеллекте заключен главный ресурс производителей материальных благ.

Исходя из интересов совершенствования процессов государственного управления, автором разработан универсальный метод «культурологической пирамиды»,¹⁰ дающий возможность построения инновационных моделей эффективного управления. Это трехуровневая, многоступенчатая «пирамида культурологии», ведущая к универсальным знаниям, правильному пониманию и технологиям, открывающим новые возможности для эффективного управления созидательной деятельностью и конструирования достойного будущего общества и государства. Она предполагает использование ряда предложенных нами методологических принципов и сформулированных базовых культурологических понятий и категорий. К методологическим принципам относятся: логика, принцип историзма и диалектика. Базовые понятия включают: научное понятие культуры, понимание культуры как целостной социальной системы, формулу культурного человека, объективно-исторические факторы развития культуры, формулу социально-культурного прогресса, формулу эффективности культуры, формулу эффективности производства, формулу эффективности управления и, наконец, формулу созидания, предполагающую постижение трех уровней пирамиды культурологии: *познания, понимания и созидания*. В целях системного культурологического анализа изучаемого объекта, нами предложена совокупность 12 исследовательских методов, которые могут быть использованы для подготовки и обоснования правильных и наиболее эффективных решений по сложным, системообразующим проблемам государственного управления.¹¹

Использование этих методов в совокупности дает возможность построения оптимальной, сбалансированной модели управления, учитывающей постоянные и переменные величины, факторы и взаимосвязи реальной ситуации, могущие появиться в процессе принятия и осуществления государственных решений. В рамках универсальной культурологической модели особое место занимает ситуационный анализ, дающий руководителю возможность, оперативно реагируя на конкретные обстоятельства и изучая характер имеющихся неопределенностей, перманентно определять, какая структура и методы управления наиболее отвечают требованиям меняющейся ситуации, какие управленческие инновации могут обеспечить эффективность и конкурентоспособность организации или государства. Успех определяется объектив-

¹⁰ См. раздел: Универсальный метод «культурологической пирамиды».

¹¹ См. раздел: Основные методы и принципы исследования культуры.

ной интерпретацией ситуации, правильным выбором основных внутренних и внешних «ситуационных переменных», логически безупречных и эффективных (в данной ситуации) методов исследований, необходимых для решения поставленной задачи, умением предвидеть вероятные последствия принимаемых решений. К внутренним переменным относятся цели, задачи, структура, технологии, сотрудники управленческой системы. К внешним - политический процесс, состояние экономики, научно-технический прогресс, социально-культурные изменения, влияние групповых интересов.

Предложенная автором культурологическая модель построена на основе признания научной и практической ценности основных концепций государственного управления стран Запада и России, анализа и синтеза их достижений с целью выработки универсального подхода, заключающего в себе преимущества институциональных и бихевиоральных концепций совершенствования технологий управления. Она дает возможность исследовать весь спектр факторов, в совокупности характеризующих управленческий процесс, как стратегическую сферу человеческой деятельности. Модель интегрирует в себе научные достижения многих социологов, политологов, психологов, экономистов и других специалистов, труды которых посвящены проблемам государственного управления. Этот системный культурологический подход дает возможность объективно раскрыть сущность проблемы, интегрировать наиболее удачные методы и концепции, сформулировать научно обоснованные выводы, необходимые для эффективных решений. Впервые предложенная нами концепция научного понимания культуры, как триады, включающей созидательный процесс, его результаты и технологии, – это новый подход к феномену культуры. Он может быть использован как логический метод, дающий возможность не только исследовать культуру в целом, но также анализировать и моделировать ее отдельные социальные институты. В сочетании с универсальным методом «культурологической пирамиды», научное понимание культуры способствует глубокому раскрытию сущности, особенностей, механизмов, связей, законов и технологий развития в политике, экономике, науке, образовании, праве, международных отношениях и других сферах социально-культурной деятельности, открывая новые возможности для эффективного управления этими институтами.

Практическое применение предложенной модели, основанной на универсальных культурологических и специальных знаниях, предусматривает не только «учет» традиционных особенностей национальной культуры, но и *новое прочтение* национального и международного

опыта развития, предполагающее критический анализ и отказ от социально-культурных стереотипов, утративших свое прогрессивное значение в новых условиях. В силу этого, оно могло бы оказаться полезным в системном культурологическом исследовании и творческом использовании мирового опыта политического, административного, экономического и социального управления, необходимого для международного управления. Вместе с тем, работая на опережение, предлагаемая модель могла бы помочь создавать новые креативные возможности эффективного управления во всех направлениях и сферах деятельности на национальном уровне, в зависимости от тенденций мирового процесса, ситуации, непрерывных изменений внутренних и внешних условий. Ее использование также представляется целесообразным для подготовки *профессиональных управленцев широкого профиля – «дженералистов» и развития «дженералистского» стиля управления*, доказавшего свою высокую эффективность в условиях демократической системы.

Сказанное еще раз подтверждает актуальность разработки и внедрения новых культурологических технологий и моделей управления для развивающихся стран, значимость правового обеспечения развития культурологии, принятия соответствующего закона об институционализации культурологии, как универсальной научной основы для подготовки управленческих кадров, развития государственной политики и системы государственного управления, а также совершенствования жизнедеятельности людей.

Рекомендации автора по совершенствованию культуры национального управления

Одним из условий, обеспечивающих высокое качество национального управления, является постоянное повышение уровня универсальных научных и профессиональных знаний руководителей и лидеров, ответственных за различные сферы государственной деятельности. Важное значение для обеспечения эффективности культурологических исследований и их практического использования в национальных интересах имеет тесная связь ученых-культурологов с практикой государственного строительства и управления. В демократическом государстве инновационная деятельность прогрессивно мыслящих ученых поддерживается и поощряется политической властью. Для осуществления инновационной деятельности в сфере государственного управления и выработки продуктивных антикризисных программ национального развития, необходима организация и правовое обеспечение целевых культурологических исследований, обеспечивающих

объективное познание реальной действительности, основанное на независимой культурологической экспертизе сложных процессов социально-культурного развития. Компаративный анализ опыта государственного управления Объединенного Королевства, США, Франции, Германии и других ведущих демократических государств показывает целесообразность активного вовлечения культурологов в систему государственного управления развивающихся стран. Определенное преимущество «дженералистов» (Ф.М. - культурологов), обладающих универсальными знаниями, перед экспертами, хорошо разбирающимися в конкретных направлениях духовной и материальной культуры состоит в способности дженералистов к целостному видению проблем и стратегической перспективы, более эффективной координации управленческой деятельности и конструированию будущего. Их более универсальные возможности, умение трансформировать экспертные оценки в программы и проекты, способствуют принятию сбалансированных политических, экономических и социальных решений, отвечающих государственным интересам и целям.

Учитывая этот опыт, представляется необходимым не только организовать культурологическое образование во всех вузах и школах развивающихся стран, но также обеспечить специальную культурологическую подготовку, лекции и интерактивные тренинги по культурологии и культуре управления для чиновников, готовящихся для использования в сфере государственного управления в «новых демократиях». В целях правильного стимулирования управленческого труда, исходя из анализа достижений «классической» и «неоклассической школы» управления, нами предложены следующие *принципы и критерии оценки уровня культуры управления специалистов, их профессиональных качеств, способностей и заслуг*:

- Общенаучные и специальные знания.
- Серьезный профессиональный опыт.
- Организационно-управленческие способности.
- Высокая этическая культура.
- Корпоративная этика.
- Конкретные результаты управленческой деятельности.
- Национальное и международное признание достижений в сфере инновационной деятельности.

Исходя из национальных интересов каждой страны, необходимо систематически проводить интерактивные тренинги по культуре управления для политиков и бюрократов всех уровней, представляющих различные ветви власти, начиная с высшего корпуса лидеров – министров, глав исполнительных властей, председателей комиссий парламента, руководите-

лей правовых структур. Освоение ими универсальных знаний в области культуры управления, соответствующих международным стандартам, обеспечило бы непрерывный рост качества государственного управления в соответствии с потребностями общества и изменениями, происходящими в мировой цивилизации. При этом культурологическая подготовка среднего корпуса чиновников, на которых распространяется конкурсная система, должна завершаться государственной проверкой их профессиональной компетентности и общей культуры при помощи международных методов сертификации управленческого персонала на установленный период времени. Вместе с тем, основам культуры управления и лидерства необходимо обучать и талантливую молодежь. Принимая во внимание растущее стратегическое значение культурологии для государственного строительства и управления, возможно, настало время подумать об открытии в различных странах Востока и Запада Высших школ или Академий культурологии¹² в целях специальной подготовки экспертов-культурологов для работы в сфере национального и международного управления, экологии человека и природы, международных отношений, информации и др., а также переподготовки политиков и высшего корпуса чиновников в области культурологии. При таких школах можно было бы организовать культурологическое обучение и просвещение различных категорий граждан и молодежи основам культуры демократии и правового государства, что немаловажно для успехов внутренней политики и социальной безопасности общества.

Культурологическое понимание сущности принципов, ценностей, технологий и преимуществ системы демократического управления, стимулирует внутреннюю мотивацию чиновников к осуществлению энергичных и высокоэффективных реформ государственного и социального управления, открывающих новые возможности для устойчивого национального развития развивающихся стран и их глубокой интеграции в цивилизованный мир высокоразвитых государств.

В этой связи хотелось бы обратить внимание на ряд, одобренных Национальной Академией наук Азербайджана, культурологических инноваций Ассоциации культуры Азербайджана «Симург», которые, возможно, могли бы оказаться полезными в государственном строительстве развивающихся стран. Вот некоторые из них:

1. Установление государственных приоритетов опережающего развития интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры.

¹² Эту роль может играть также упомянутая выше модель Международного университета мировой культуры.

2. Создание на государственном уровне национальных центров или институтов культурологии, для осуществления системных исследований стратегических проблем национального и международного развития.

3. Организация в развивающихся государствах широкой сети постоянно-действующих тренингов по культурологии и культуре демократического управления для политиков и чиновников всех уровней, начиная с министров, глав исполнительной власти и других должностных лиц, представляющих высший корпус политиков и управленцев, ответственных за принятие и реализацию государственных решений.

4. Дифференцированное введение культурологии в программы обучения школ всех уровней, открытие кафедр и центров культурологии во всех вузах.

5. Организация широкой сети культурологического просвещения для различных категорий населения. Создание локальных научно-просветительских культурологических центров в регионах.

6. Открытие при ООН Международного университета мировой культуры, концепция которого еще в 1995 году была одобрена многими азербайджанскими учеными и зарубежными дипломатами, в том числе рядом посольств иностранных государств и представительством ООН в Азербайджане.¹³

На наш взгляд, повышению эффективности культуры национально-государственного управления также могло бы способствовать:

✚ Применение в практике государственного управления развивающихся стран системного культурологического подхода к управлению, основанного на правильной стратегии, технологии, этике, социологии и эстетике, принципов и методов, показавших свои преимущества в странах Запада и в Японии.

✚ Окончательный и повсеместный переход от культуры власти, характерной для административно-командной системы, - к демократической организационной культуре, основанной на комбинировании культуры власти, роли, задачи и личности.

✚ Принятие национальных законов «о культуре демократического управления».

¹³ Как нам кажется, повышению эффективности международного управления в современном мире могло бы также способствовать создание Международного Парламента мировой культуры и цивилизации.

✚ Разработка и внедрение в практику механизмов высокой культуры исполнения законов.

✚ Подготовка и издание учеными и специалистами развивающихся стран литературы по культуре управления, способствующей творческому использованию западного управленческого опыта в целях устойчивого развития и совершенствования национальных систем государственного управления.

✚ Осуществление общественного мониторинга процесса перманентных реформ системы государственного управления, с участием независимых национальных и зарубежных экспертов.

Правомерность выдвинутых нами положений о необходимости опережающего развития интеллектуальной культуры и государственной поддержки развития культурологии, как стратегического ресурса государственного строительства и управления, подтверждается не только актуальными потребностями инновационного развития государства в пространстве и во времени, но также основными положениями «концепции золотого миллиарда» и тенденциями развития мировой цивилизации. С оценкой значимости интеллектуальной культуры, как основы прогресса, связан и разработанный футурологами Питером Шварцем и Питером Лейденом позитивный сценарий видения будущего. Согласно этому сценарию, стабильный экономический подъем, основанный на сетевой экономике с «пятью великими волнами технологии» - *персональных компьютеров, цифровых телекоммуникациях, биотехнологиях, нанотехнологиях и альтернативной энергетике*, к 2020 году поможет преодолению бедности во всем мире и становлению лучшего, экологически безопасного мира - цивилизации благоденствия. В целях сбалансированной координации стратегической деятельности в этих сферах научно-технического прогресса, нам представляется целесообразным шире использовать *культуру демократического управления*, необходимую для оценки, мониторинга, координации результатов взаимосвязанного развития в этих направлениях и принятия правильных экономических, социальных и политических решений на глобальном уровне.

ЧАСТЬ II

Культурологический взгляд на историю и теорию государственности и государственного управления некоторых стран Востока и Запада

Из истории и теории культуры государственности и государственного управления. О двух исторических формах государственности. Из истории культуры государственности в первых цивилизациях человечества. Шумеро-месопотамская цивилизация. Государства Малой Азии, Средиземноморья, Аравии, Ближнего и Среднего Востока. Турция. Древний Египет. Центральная Азия. Древняя Индия. Древний Китай и Древняя Корея. Древняя Греция. Древний Рим. Япония. Взгляды М.Н. Туси и М.Ф. Ахундова на общественный прогресс, культуру человеческих отношений и культуру управления.

О культуре государственности и государственного управления

Как мы уже знаем, фундаментальной задачей культурологии является выявление, правильное понимание и объективная оценка основных закономерностей человеческой жизнедеятельности в конкретном проявлении в различных сферах духовной и материальной культуры, в различных природно-географических, исторических, социальных и политических условиях. Сквозь призму этой задачи открывается возможность по-новому взглянуть и на историю государственности и государственного управления различных стран мира.

Формы становления и развития культуры и цивилизации разных стран обусловлены природно-географическими и историческими условиями, генетическим кодом народа, уровнем культурного обмена и восприимчивостью к культуре, особенностями культуры государственности, социальной среды и политического режима. Каждый органически взаимосвязанный с другими, социальный институт целостной

системы культуры, имеет свою структуру, функции, энергию, вектор и характер движения. Поэтому правильное понимание закономерностей функционирования и развития всей системы культуры возможно лишь при условии системного подхода, предполагающего многомерное изучение общих и частных факторов, социальных институтов, явлений и связей между ними. Высокая научная и практическая ценность системного культурологического анализа состоит в том, что он дает возможность наиболее полно выявлять, понимать и правильно оценивать основные достижения и закономерности истории развития мировой культуры и цивилизации, определять формы и особенности этих закономерностей на разных этапах истории, в разных странах и у разных народов. *Системный культурологический анализ позволяет раскрыть подлинную сущность и закономерности возникновения и развития государственности различных стран на различных этапах мировой цивилизации.* Сравнительный анализ дает возможность понимания конкретных форм и научного обобщения закономерностей процессов становления и преобразования различных типов государственности и систем государственного управления. Используя логические понятия и исторические факты, анализ и синтез, он позволяет не только правильно определять сложные процессы общественного развития, но и вырабатывать эффективные модели и инновационные технологии государственного строительства и управления, обеспечивающие разрешение противоречий, преобразование и прогрессивное развитие общества, адекватное требованиям времени и изменениям бесконечно движущегося мира.

В целях правильного понимания сущности и особенностей культуры государственности и государственного управления, в настоящей работе нами впервые сделана попытка исследовать историю и закономерности становления и развития этой важнейшей сферы человеческой культуры в странах Востока и Запада, рассмотреть ключевые теоретические вопросы этой проблемы при помощи системного культурологического подхода. Следует иметь в виду, что понятие «государственность» имеет широкое значение. Этот термин применяется и как синоним государства, и как элемент государства в процессе его образования, и как институты государственной и общественно-политической жизни, включая правовую систему, и как сугубо государственные институты (в отличие от общественно-политических). В нашей работе понятие «государственность» применяется в значении «государственный строй», «государственное устройство», «устройство государственной власти».

Культура государственности и культура государственного управления тесно связаны между собой. Если *государственность* представляет собой государственное устройство (рабовладельческое, феодальное, капиталистическое, унитарное, федеральное и т.п.), предполагающее определенный порядок и принципы функционирования органов власти, то *государственное управление* – это система интеллектуальных, этических и административно-правовых методов, обеспечивающих жизнедеятельность государства, тесно связанных с политическим режимом, обусловленных характером идеологии и самой власти. *Государственность* – это основанная на определенной идеологии государственная организация, которой присуща определенная форма правления и устройство государственного аппарата, правовая и этическая системы, культура общественных отношений. Культура государственности во многом зависела и зависит от уровня развития таких социальных институтов культуры как - общество, власть, политический режим, собственность, право, мораль, классы, сословия, социальные отношения, политические партии, общественные организации и другие. Различные концепции, отражающие те или иные гипотезы происхождения государственности и государственного управления в древнем и средневековом мире, нашли отражение в исследованиях Л.Моргана, Ф. Энгельса, Н.К. Михайловского, Генри Мэна, Рудольфа Пампириена, Ж. Хезерта и многих других этнологов, социологов, историков и теоретиков науки. Вопросы культуры государственности нашли отражение не только в специальных исторических трудах, в том числе посвященных образованию национальных государств (Н.С.Державин, Ю.В. Готье, В.И. Пичета, З.Р. Неедлы и др.), но также в ряде теоретических трудов и концепций, известных под названием «теологических учений», «договорных», «географических», «психологических» теорий, теорий «социального дарвинизма», «общественных отношений», «насилий и завоевания», «феноменологическая», «марксистская» концепция и других, излагающих разные точки зрения на причины, условия и способы образования государственности. Государство, как политическая организация общества, тесно связано с интересами различных классов и социальных групп. Различным классовым обществам соответствуют различные типы государственности – рабовладельческая, феодальная, капиталистическая, социалистическая. Независимо от исторического типа, всякое государство, как политическая организация, при помощи которой осуществляется управление обществом, отличается своим содержанием, соотношением функций, формами и методами деятельности.

На культуру государственности страны оказывают влияние те же основные факторы, влиянием которых определяется культура каждого народа вообще. Это природно-географические условия, генетический код народа, социальная среда, историческая обстановка и культурный обмен. Мы видим здесь проявление общей закономерности, согласно которой вектор развития культуры государственности, ее формы и технологии определяются вышеназванными пятью объективно-историческими факторами, из коих два последних тесно связаны с международными отношениями. В то же время, решающее значение в этом процессе приобретает субъективный человеческий фактор – культура человека, сознательное воздействие выдающихся личностей и лидеров, опережающих свое время, осуществляющих разумную политику и правильное управление. Изменению принципов государственной организации и управления способствовал ряд причин, продиктованных опытом развития народов. Жизнь показала, что не всегда способности к управлению передавались по наследству, не каждому правителю народ оказывал доверие. В европейских государствах появление наследственных жрецов, предполагавших, что их предки были царями, не завершилось формированием независимых жреческих родов, так как папа Григорий VII, введением института целибата, лишил священников права создавать собственную семью.

Ценность культуры государственности определяется ее социальным содержанием и назначением. В демократической стране воля и деятельность правительства не должна расходиться с волей и деятельностью народа. В современном капиталистическом государстве, функционирующем на основе принципов демократической культуры, государственная политика призвана выражать волю и интересы всего народа, а не определенных классов и групп. По-видимому, одним из наиболее удачных выражений такой политики является принятая в Королевстве Норвегия формула «государства всеобщего благосостояния». В осуществлении такой политики, периодически требующей целенаправленного проведения культурных реформ, ответственная роль отводится интеллигенции и, прежде всего, интеллектуальной элите. Без научно обоснованных культурных реформ, обеспечивающих опережающее развитие интеллектуальной, этической и правовой культуры, невозможно эффективное экономическое развитие, национальная независимость и социальный прогресс общества, достижение высокой культуры государственности и государственного управления. Интеллигенция, занятая в сфере науки, образования, производства, искусства и других сфер, обеспечивающих жизнедеятельность общества и го-

сударства, должна пользоваться *интеллектуальной свободой*. Для нее необходимо установить режим наибольшего благоприятствования, ибо она является главной движущей силой развития культуры, силой, обеспечивающей устойчивое развитие, прогресс и безопасность общества.

Сущность и особенности культуры государственности во многом характеризуются внутренними и внешними функциями государства. *Главная задача государства заключается в обеспечении устойчивого развития, прогресса и безопасности общества, роста благосостояния, регулирования общественных отношений на основе гармонизации культур и интересов своих граждан.* Осуществлению этой миссии подчинена и внешняя политика, вся система международных отношений государства, нацеленная на создание благоприятных внешних условий для достижения успешного внутреннего развития. Универсальной основой и главной движущей силой, обеспечивающей эффективность этих процессов, является духовная культура, развитие которой в демократических странах осуществляется на основе приоритетов интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры. В основе высокой духовной культуры человечества лежит его приверженность к добру, истине и справедливости.

Как известно, *главными признаками государства являются: публичная политическая власть, территориальная организация граждан и суверенитет страны.* Публичная власть осуществляется при помощи аппарата управления, в руках которого сосредоточена политическая власть, дающая возможность законодательно обеспечивать воплощение в жизнь тех или иных интересов. *Осуществление публичной власти* происходит при помощи системы *государственных* выборных и образуемых *органов*, в которой каждое звено имеет определенную сферу деятельности, полномочия, компетенцию действовать от имени государства при помощи технологий управленческой деятельности, различающихся своими особенностями.

Государственные органы различаются по характеру и объему своих полномочий. Существуют высшие, региональные и местные органы общей и специальной (отраслевой) компетенции, функции которых очерчены кругом конкретных управленческих задач. Все составные части *государственного аппарата* управления действуют как единый механизм на основе принципов субординации и координации.

Государственный аппарат, представляющий собой единую систему органов государства, наделенных властными полномочиями и средствами их обеспечения (организационно-политическими, право-

выми и экономическими), включает в себя различные органы государственной власти, имеющие свои цели и задачи, порядок образования, объем и характер компетенции. Это - представительные органы государственной власти; органы государственного управления; органы правосудия и прокуратуры; вооруженные силы, органы государственной безопасности и органы охраны общественного порядка; органы дипломатической службы. Центральные, отраслевые и местные органы государственного управления действуют на основе законов и других нормативных актов, принимаемых органами государственной власти, подотчетны и подконтрольны им.

Понимание и оценка функций и роли органов государственного управления, законодательно наделенных властными полномочиями, осуществляются при помощи ответа на вопросы: какова миссия данного органа, какими целями он руководствуется для осуществления своей миссии, что он делает для этого, при помощи каких технологий добивается поставленных целей, какова его структура?

Как известно, наиболее полное развитие капиталистическая государственность получила в Англии, США, Франции и Германии. Поэтому в настоящей книге нами, главным образом, рассмотрен опыт государственности и государственного управления именно этих стран. Однако прежде чем анализировать интересующие нас конкретные технологии культуры управления, принятые в демократических странах, для правильного понимания эволюции этой сферы мировой культуры, ознакомимся с некоторыми особенностями истории формирования и развития государственности и государственного управления в странах Востока и Запада в древний и средневековый период.

Хотя *государственность и государственное управление* впервые возникли в рабовладельческом обществе, *уже в условиях первобытно-общинного строя сложились предпосылки возникновения этих социальных институтов культуры*. Как известно, ни одна форма организации человеческого общества не может существовать без власти, управления и социальных норм. Известный американский социолог Л.Морган в своем фундаментальном труде «Древнее общество» показал сущность и особенности *первобытного самоуправления*, в основе которого лежала общность трудового процесса имущества, а формой власти была власть морального авторитета, не требовавшая аппарата принуждения. Высшим органом системы самоуправления, основанного на свободе, равенстве и братстве, было *общее собрание*, для которого был характерен первобытный демократизм, связанный с волеизъявлением общины. Собрание, на определенное время, избирало советни-

ка общины с ограниченными полномочиями, который мог быть отозван в любое время. На время войны избирался военачальник. Объединение общин составляло фратрию (братство), организационное устройство которой было аналогичным самой общине. Объединение фратрий образовывало племя. В процессе исторического развития происходил процесс общественно-экономической и идеологической консолидации племени, создавалось общее управление, совместное использование земли и защита внешних границ, формирование нравов, социальных норм, традиций.

Общественное разделение труда вызвало изменения в общественных отношениях и стимулировало рост производительных сил. Выделение скотоводства (первая ступень общественного разделения труда) способствовало росту богатства и открыло возможность регулярного обмена. Социальные изменения этого периода выразились в разделении общества на свободных (господ) и рабов. Отделение ремесла от земледелия (вторая ступень общественного разделения труда) привело к имущественной дифференциации – разделению свободного населения на богатых и бедных. Выделение особого слоя людей – купцов, занятых обменом продуктов (третья ступень общественного разделения труда) углубило процесс имущественной дифференциации.

Изменения в общественных отношениях вызвали к жизни новые формы власти и системы управления обществом: органы демократического самоуправления рода, фратрии и племени реформировались в органы авторитарного управления выделившейся племенной знати, поставленной перед необходимостью руководства и регулирования процессов жизнедеятельности и отношений новых социальных образований – классов. Так стала зарождаться новая форма жизнедеятельности древнего общества – государственность, миссией которой стали: удовлетворение общих интересов, связанных с производством и потреблением, регулирование общественных отношений и защита от внешних врагов. Без государственной власти, при помощи старой общинной системы самоуправления, было уже невозможным разрешение внутренних противоречий. Появление частной собственности потребовало введения новых социальных установлений, регулирующих владение имуществом и изменившихся общественных отношений. Так появилось обычное право, осуществление и применение которого стало прерогативой органов государственной власти. Наряду с этим в обществе сохранились обычаи и традиции, регулируемые не правом, а этическими нормами, основанными на представлениях людей о добре и зле. С появлением государственности изменяется правосознание лю-

дей. С появлением частной собственности на землю, скот и рабов, древний обычай кровной мести, существовавший во взаимоотношениях между разными общинами, становится нормой права, применяемого внутри самой общины. В этот же период появилось неравноправие полов, утверждение нового типа семьи, основной на отцовском праве.

Важное значение для понимания закономерностей развития государственности и совершенствования системы государственного управления имеет сравнительное изучение истории культуры рабовладельческих стран, а также процессов преемственности социально-культурного опыта рабовладельческих и феодальных стран Востока и Запада.

Формирование рабовладельческой государственности было обусловлено как внутренними, так и внешними причинами. С одной стороны, культурный прогресс древних земледельческих общин развитие ремесла и торговли, ускоряя имущественное расслоение, способствовали формированию класса крупных собственников и рабовладельцев, заинтересованных в установлении прочной власти, охраняющей их интересы. С другой стороны этот процесс был обусловлен потребностью в централизованной армии, необходимой как для защиты от внутренних опасностей и внешних угроз, так и для ведения завоевательных войн, рассматривавшихся как средство социально-экономического обогащения страны. В результате этих потребностей происходил закономерный процесс замены выборных племенных вождей царями с наследственной властью и создание государства как необходимой формы организации и управления жизнедеятельностью людей.

Государственность первых цивилизаций человечества представляла собой централизованные деспотические монархии с неограниченной властью царя «божественного происхождения» и сложной бюрократической системой государственного управления. Для каждого типа рабовладельческой государственности стран Древнего Востока были характерны свои черты. Для Египта – это централизованный тоталитарно-деспотический режим, для Вавилона – сильная городская культура и наличие частного сектора в экономике, для Ассирии – милитаризованный характер рабовладельческого общества, для Персии – федеративный характер управления провинциями империи, для Индии, с ее общинно-кастовой системой, – политическая раздробленность и многообразие форм государственности, обусловленные варново-кастовой системой и связанные культурным единством страны, для Китая, с присущими ему сословными рангами, – деспотический централизованный режим с системой социальных рангов и конфуцианско-

буддийской философией жизни. Для рабовладельческой государственности стран восточной деспотии (Шумер, Вавилон, Ассирия, Египет, Хеттское царство, Митанни, Индия, Китай) было характерно присутствие таких институтов первобытнообщинного строя, как - принудительная эксплуатация свободного населения, патриархальное рабство, сохранение сельской общины с коллективной собственностью на землю, советы родовой знати, право кровной мести и другие. На общем фоне культурного прогресса классовых обществ древности, социально-экономический кризис, вызванный противоречиями между формами эксплуатации и потребностями производства, периодически приводил к временному ослаблению деспотических монархий и усилению феодально-федералистских тенденций и форм развития. Попытки смягчения противоречий рабовладельческого общества путем введения определенных законов не давали ожидаемых результатов и не могли преодолеть борьбу между отдельными группировками правящего класса за увеличение своей доли власти и богатства.

Возникновение государственности сопровождалось переходом от общей собственности общины – к частной собственности общества. Одной из особенностей государственности Древнего Востока было то, что собственность в рабовладельческих государствах была представлена не только землей, имуществом, средствами производства, но также живой силой производства – рабами. По мнению ряда ученых, превращение интеллектуальной культуры в монополию господствующих классов рабовладельческих обществ, ограничивая возможности свободного использования человеческих способностей и дарований, нанесло большой ущерб интеллектуальному развитию человечества. Этот фактор, наряду с незаинтересованностью рабов в результатах своего труда, а также общими противоречиями между умственным и физическим трудом, городом и деревней, рабовладельцами и рабами, негативно отражался на темпах социально-культурного прогресса Древнего мира. На общественных отношениях не лучшим образом сказывалось законодательное ограничение прав ремесленников, крестьян и других категорий населения.

В основе внутренней и внешней политики государств Древнего Востока лежали, прежде всего, интересы господствующего класса рабовладельцев. *Во внутренней сфере* аппарат государственного управления обеспечивал деятельность по организации общественных работ в области земледелия и строительства, осуществлял функции охраны собственности, а также подавления сопротивления рабов и идеологического воздействия на общество при помощи религиозных учрежде-

ний (жрецы входили в государственный аппарат), в целях поддержания политического режима. *Во внешнеполитической сфере* задачами управления были, главным образом: наращивание боевой мощи наемной армии для осуществления завоевательных войн и пополнения государственной казны, укрепления обороноспособности страны, дипломатическая деятельность, направленная на создание военно-политических союзов, а также управление завоеванными территориями, преимущественно, путем сбора налогов и податей.

Аппарат рабовладельческого государства включал административный чиновничий аппарат, органы государственной власти, армию, полицию, суды и тюрьмы. Особенностью системы государственного управления было то, что все выборные и назначаемые должности были безвозмездными и поэтому могли заниматься только состоятельными людьми. В силу этого занятие должностей было доступно лишь знати. Основными органами государства были военное, финансовое ведомство и ведомство общественных работ.

Особенности культуры государственности были обусловлены объективно-историческими факторами развития культуры каждой отдельной страны. Основными формами культуры рабовладельческой государственности были: *монархия, аристократическая республика и демократическая республика.*

В первых *монархических* цивилизациях Востока, с характерным для них отсутствием частной собственности на землю и ирригационным земледелием, вся полнота власти принадлежала наследственному монарху – деспоту (господину, хозяину), опиравшемуся на наследственную знать и жрецов, обожествлявших личность монарха при жизни и после смерти. Для государственности деспотической восточной монархии была характерна централизация управления и неограниченность единоличной власти главы государства. Деспот возглавлял аппарат управления, обладал единоличным правом законодательства, отправления суда и командования армией.

В отличие от монархической государственности стран восточной деспотии, *демократическая* государственность Древней Греции (Афинская демократия) характеризовалась такими особенностями, как: функционирование народного собрания в качестве верховного органа власти, всеобщее избирательное право (для граждан), ежегодное переголосование законов и переизбрание должностных лиц, выборность и оплата государственных должностей. Однако не все граждане, составлявшие 10-12% населения, пользовались одинаковыми правами. Существенные ограничения политических прав были установлены для неимущих

крестьян и ремесленников. Занятие государственных должностей регламентировалось установлением высокого имущественного ценза. Женщины были вообще лишены политических прав.

Другим типом рабовладельческой государственности была *аристократическая республика*, классическим примером которой считается Рим и Спарта. Ее отличие состояло в том, что право участвовать в выборах высших органов государственной власти имели лишь привилегированные рабовладельцы. Остальная часть свободного населения вообще была лишена этого права. Законодательная власть формально принадлежала народному собранию, в которое входила наиболее богатая часть рабовладельцев. Фактически полновластным органом был сенат, представлявший интересы крупной военно-земледельческой аристократии. Сенаторами могли быть аристократы, занимавшие высшие государственные должности, а само название «сенатор» передавалось впоследствии по наследству. Аристократическая республика в Спарте была законодательным выражением интересов лишь крупных собственников земли и скота, являвшихся полновластными гражданами страны, эксплуатировавших как рабов, так и бесправное население покоренных областей – илотов и жителей окрестных областей – перизков.

Государственность большинства рабовладельческих стран носила, как правило, унитарный характер, и лишь в некоторых случаях и в определенные периоды времени – характер конфедерации или федерации. Унитарное государственное устройство означало централизацию власти, при которой главе государства была подчинена вся территория страны. При этом основной единицей территориального деления служило село, представленное сельской общиной.

Рабовладельческая собственность и рабовладельческий способ эксплуатации были закреплены в *рабовладельческом праве* – возведенной в закон воле рабовладельцев, открыто узаконивавшей социальное неравенство населения. *Право* стало важнейшим инструментом государственности, санкционирующим определенные предписания и установления, регулирующие рабовладельческие общественные отношения. Принцип неравной правоспособности был воплощен и в том, что правовое положение свободных граждан определялось их имущественным положением. Так, правовое ограничение распространялось на «мушкену» - в Древнем Вавилоне, «плебеев»- в Древнем Риме, «метек» - в Афинах, а также на иностранцев и женщин. Основу рабовладельческого права, обеспечивавшего функционирование общественных отношений, составляли нормы, регулировавшие и охранявшие ра-

бовладельческую частную собственность. Таким образом, как инструмент государственного управления, право постепенно вытеснило коллективную собственность и утвердило частную собственность, ставшую одним из столпов рабовладельческой государственности. В древнем мире было создано множество законов, в том числе законы Хаммурапи, законы Эшнуны, законы Шульги (Месопотамия), законы Ману (Индия), законы Дракона (Греция), законы XII таблиц (Рим) и другие. Однако наиболее совершенной формой права, основанного на частной собственности, стало римское право, впоследствии оказавшее большое влияние на формирование буржуазного гражданского права. Правотворчество в рабовладельческом обществе осуществлялось в форме издания общеобязательных постановлений органами государственной власти или специальными должностными лицами. В Риме эти функции осуществлялись сенатом или эдиктами магистров.

Небезынтересно заметить, что монархия и республика, со временем изменив свое социальное содержание, как формы правления сохранились также в феодальных и капиталистических странах. Так, современный Кувейт является монархией. Но в этом государстве достигнут высокий уровень благосостояния граждан благодаря эффективному управлению организацией производства нефтедобычи и культуре распределительных отношений, обеспечивающих устойчивое и справедливое социальное обеспечение для каждого гражданина страны. Гуманистическая национальная идеология обеспечивает высокий статус и уровень жизни преподавателей, врачей и других представителей интеллигенции, занятых духовным (нематериальным) производством. Другая современная монархия – Королевство Норвегия, также нефтедобывающее государство, объявило главным приоритетом государственной политики социальное обеспечение населения. Бесплатное обучение, бесплатное здравоохранение, льготное строительство частных жилых домов для каждой норвежской семьи, - далеко не полный перечень преимуществ этого государства всеобщего благосостояния.

В первые столетия новой эры в мировой цивилизации наблюдался кризис рабовладельческой государственности, сопровождавшийся разрушением крупнейших государств древности. Характерными показателями этого кризиса были международные отношения, основанные на завоевательных войнах в борьбе за политическую гегемонию, увеличение ресурсов за счет грабежа покоренных стран и насильственного перераспределения прибавочного продукта. Такой «путь к благосостоянию» рабовладельческих стран не способствовал их прогрессивному развитию. Вектор прогрессивного роста наблюдался в стра-

нах, уделявших внимание развитию экономической культуры – товарной экономики, арендной форме эксплуатации земли, денежного обращения и градостроительства. Именно эти страны постепенно прокладывали путь к формированию феодальной государственности.

В целом, переход от рабовладельческого строя к феодальному, открывшему новые возможности для социально-культурного развития народов Востока и Запада, стал прогрессивным шагом в развитии мировой культуры и цивилизации. Если в переживших классическое рабство странах, таких как – Индия, Китай, Италия, Франция, Испания и другие, переход к культуре феодальной государственности означал новую ступень в формировании народностей, то для не знавших рабства – Англии, Германии, России, Польши, Чехословакии, скандинавских и других стран, вступивших в эпоху феодализма непосредственно из первобытно-общинного строя, образование народностей из племен и племенных объединений было совершенно новым культурным явлением.

Для эпохи феодализма был характерен быстрый рост городов и новых государств. Основными факторами, способствовавшими формированию новой, феодальной культуры были: создание феодальной собственности и феодальных общественных отношений, стремительное развитие товарно-денежных отношений, внутреннего рынка, образование крупных государственных культурных центров, а на стадии развитого феодализма – поступательная тенденция к политической централизации государства. Вместе с тем, в соответствии с законом неравномерности культурного развития, в период перехода к феодализму, в различных частях мира продолжала существовать рабовладельческая государственность и культура первобытного общества. Так, культура общин долгое время сохранялась у ряда племен Восточной, Северной и Центральной Азии, населения Австралии, островов Тихого и Индийского океанов, больше части населения Африки и Латинской Америки.

Особенностью раннего феодализма была крайняя раздробленность. Каждое независимое княжество, герцогство или графство, более или менее крупное феодальное поместье представляло собой более или менее независимое «государство в государстве», имевшее собственный военный и административный аппарат. Публичная власть в таких «государствах» лишь формально подчинявшихся королевской власти, принадлежала феодалу, а право на нее приобреталось путем пожалования, захвата территории и давности. Так, Священная Римская Империя германской нации состояла из более чем 350 независимых друг от

друга мелких государств, королевств, курфюршеств, герцогств, княжеств, графств и имперских вольных городов. Постепенно в среде феодалов особый статус независимого управления приобрели князья, занимавшиеся торговлей и промышленностью. Они имели право устанавливать и собирать налоги, имели свои постоянные армии, могли самостоятельно вступать в войны и заключать мирные соглашения с другими князьями и государями.

В XIII – XV столетиях в Англии, Франции и ряде других стран Европы возникла потребность в политической централизации. Она была обусловлена тем, что развитие мануфактуры и товарно-денежных отношений подрывали основы натурального хозяйства. В России русское централизованное государство сложилось в конце XV века, а монархия с земскими соборами – середины XVI века. В результате политической консолидации дворянства, духовенства и горожан возникли сословно-представительные учреждения, а на их основе образовались сословные монархии. В Англии сословно-представительные учреждения были представлены парламентом, во Франции – Генеральными штатами, в России – земскими соборами, в Испании – кортесами. Основной миссией этих институтов государственного управления было вотиrowание субсидий и выработка рекомендаций законодательного характера.

Сословно-представительные учреждения состояли из дворянства, духовенства и представителей третьего сословия. Одной из особенностей этой системы управления было то, что в обязанности монарха юридически не входил созыв этих учреждений в определенные сроки. В XV веке в Чехии, явившейся ареной борьбы сословий и столкновения германских и славянских порядков, был поставлен вопрос о том, может ли вообще существовать человек, не имеющий господина. На этот вопрос был дан отрицательный ответ. То же самое мировоззрение встречается в абсолютистской Франции, вплоть до Великой Французской революции. Тем не менее, в процессе исторического развития культуры государственности различных стран происходила диалектическая борьба между элементами старого и нового порядка, между интересами и культурами разных социумов общества, между привилегиями старых родов, изначально пользовавшихся богатой земельной собственностью и влиянием, и формирующимся правом новых. Преимущества последних были связаны с тем, что они были свободны от гнета старых представлений и порядков, и связаны с условиями жизни на новых территориях. Это способствовало быстрому росту насе-

ния и созданию новой городской культуры, обусловленной независимостью горожан от владельцев земельной собственности.

Главной опорой централизации королевской власти в этот период стала зарождавшаяся буржуазия городов, интересы которой ущемлялись феодальными порядками, связанными с таможенными барьерами, множеством местных налогов и других ограничений. Централизация государственного управления осуществлялась путем постепенного изъятия у феодалов судебных функций и превращения чеканки монет в прерогативу короля, а также технического перевооружения королевской армии. В своей борьбе с сепаратизмом князей король опирался на поддержку буржуазии. Централизация государственной власти положительно сказалась на социально-культурном, в том числе экономическом развитии феодальных стран. За исключением Германии, в которой сохранялась политическая раздробленность, в странах Европы торгово-промышленное развитие обеспечило серьезный прогресс во всех сферах духовной и материальной культуры, включая совершенствование культуры государственности и государственного управления.

Следующей ступенью сословных монархий стала абсолютная монархия. Ее основой стал компромисс между дворянством и буржуазией. Несмотря на то, что дворянство и духовенство оставались политически господствующим классом, буржуазия, оказывавшая поддержку королевской власти и способствовавшая развитию капиталистических элементов, постепенно монополизировала сферу государственного управления и судопроизводства. Экономическая мощь буржуазии вынуждала феодалов идти на серьезные уступки в таких ключевых позициях государственности как управление, законодательство и судебная деятельность. Централизация государственной власти и установление абсолютных монархий имели свои национальные особенности в разных странах. В Англии сословно-представительные учреждения были полностью подчинены правительству, во Франции, Испании и России они были ликвидированы. Абсолютная монархия (или самодержавие) означала неограниченную власть правителя. Монарх издавал законы, назначал чиновников, собирал и расходовал все доходы государства. Монаршая власть опиралась на возглавляемую им постоянную армию, централизованный чиновничий аппарат, охватывавший разные сферы государственного управления, королевскую казну, включавшую фискальную систему.

Возникновение абсолютизма, как относительно прогрессивной формы унитарной государственности, было обусловлено рядом при-

чин, среди которых ученые выделяют возрождение римской государственной идеи, обострение борьбы между крестьянами и феодалами в XVI – XVII веках, разложение феодальных отношений под воздействием капиталистических элементов, рост городов, формирование внутреннего рынка, развитие международной торговли и усиление экономического влияния буржуазии на власть и чиновничий аппарат.

Культура человеческих отношений была обусловлена тем, что в отличие от капитализма, в феодальном обществе не было всеобщих прав и обязанностей, а политический характер привилегий закрывал переход из одного сословия в другое. Безусловно, в формировании культуры феодальной государственности и государственного управления трудно переоценить роль личности монархов-созидателей. Так, Уинстон Черчилль особо отмечает роль личностей с твердым и воинственным характером в политическом развитии Англии, впервые в феодальном мире провозгласившей Великую Хартию Вольностей, создавших парламентские учреждения и единое национальное английское государство.

Уже в недрах феодального общества в Западной Европе горожан, представителей т.н. «среднего сословия», бюргеров, стали называть буржуазией. Со временем буржуазия стала развиваться как социум, противостоящий высшим сословиям феодального общества – дворянству и духовенству. Ступень за ступенью, буржуазия, занимавшаяся ремеслом и торговлей, продвигалась по пути политических завоеваний, создавала вольные города и независимые городские республики. В процессе развития феодального общества образовалось объективное противоречие между дворянством, обладавшим политической властью, но утратившим свою экономическую роль, и буржуазией, не обладавшей властью, но достигшей экономического могущества. Это противоречие и конфликты обусловили борьбу буржуазии за политическую власть, в которой серьезную роль сыграл недовольный феодальными порядками народ. С созданием мануфактуры, ставшей серьезной экономической основой буржуазии, последняя стала играть роль политического противовеса дворянства и оказывать серьезное влияние на феодальную государственную власть, оказавшуюся в экономической зависимости от богатой буржуазии. В конце средневековья, в условиях возникшего противоречия между новым буржуазным (капиталистическим) обществом и уходящим с исторической сцены феодализмом появилось понятие «гражданское общество». Понимание этого несоответствия послужило посылкой к буржуазной социально-культурной революции, способствовавшей созданию нового ти-

па государственности, соответствовавшей изменившемуся обществу. Основным принципом европейской государственности Нового времени стал *либерализм*, объявивший о невмешательстве государства в экономическую жизнь гражданского общества, построенную на основе предпринимательства и свободной конкуренции. Это означало, что такие институты культуры как производство, собственность, труд, торговля и другие, стали свободны от прямого вмешательства государственной власти и ее политической организации. В результате буржуазных социально-культурных революций, буржуазия, овладевшая средствами производства, стала господствующим классом в капиталистических обществах.

Развитие капиталистического государства осуществлялось путем преобразования феодальной государственности, общественных отношений и государственной системы управления, обусловленной буржуазно-демократическими революциями в Европе и Азии. В результате этого процесса в обществе стала формироваться качественно новая, демократическая культура, развиваться демократическая государственность, основанная на принципах либерализма, были созданы предпосылки для перехода к демократическому стилю государственного управления. Приоритетами новой государственности и государственной политики стали интеллектуальная, этическая, правовая и управленческая культура. Именно этим приоритетам впоследствии предстояло сыграть решающую роль в достижении научно-технического и социального прогресса, обеспечить устойчивый рост благосостояния и качества жизни людей. В развитии культуры капитализма выявлены две основные ступени: первая связана с формированием национальных государств, отличающихся друг от друга особенностями культуры государственности, уровнем и формой культуры демократии и гражданского общества. Система этих государств сложилась в Западной Европе примерно с 1789 по 1871 год. Вторая ступень характеризуется интенсивным развитием культуры международных отношений капиталистических государств и созданием интернациональных структур сотрудничества, на основе сближения культур, включая политику и экономику.

Будучи жизненно заинтересованным в политической стабильности, капиталистическое государство, изначально построенное на господстве капитала над трудом, впоследствии обнаружило необходимость стать выразителем воли и интересов всего общества и добиться достижения надклассового характера государственности. В основу стратегии решения этой задачи был положен принцип сотрудничества труда

и капитала, а методом ее осуществления стала гармонизация интересов личности и общества, социализация культуры капитализма, преодоление объективных противоречий в общественных отношениях на основе установления приоритета национальных интересов.

История позднего европейского средневековья свидетельствует о том, что даже в условиях имперской государственности находились прогрессивные государственные деятели, которые понимали необходимость осуществления изменений с целью демократизации авторитарной системы государственного управления. Одним из них является крупнейший государственный деятель Европы второй половины XIX века, основатель и первый рейхсканцлер Германской империи Отто Бисмарк, провозгласивший некоторые социальные реформы. Пытаясь предостеречь, на основе собственного политического опыта, своих преемников от возможных ошибок, Бисмарк оставил «Мысли и воспоминания» - «сынам и внукам для понимания прошлого и в поучение на будущее». Анализ и рекомендации Бисмарком государственной политики Германской империи в XIX веке, являются весьма ценными с точки зрения культуры управления.

Анализируя стиль государственного управления в Германии, Бисмарк критиковал бюрократию патриархального режима за чрезмерный контроль жизнедеятельности общества, но, при этом, отмечал, что чиновники королевского правительства отличались своей «честностью, образованностью и благовоспитанностью». К недостаткам, оказывавшим негативное влияние на признание их заслуг, он относил недостаточное знание местных условий, неумение ставить «высокие задачи», сказывавшееся на эффективности работы, «повелительство» в отношении управляемых – *contribuens plebs* (платящий народ), педантизм и отчужденность от практической жизни, бюрократизм. Объектом критики Бисмарка также являлась коллегиальность принимаемых решений, которая, по его мнению, снижала чувство личной ответственности чиновников, являющейся гарантией добросовестности решения. Вместе с тем, он подчеркивал стремление старых правительственных чиновников быть добросовестными и справедливыми, в отличие от нового корпуса, связанного с процессами политизации имперской бюрократии, происходившими в конце XIX века в рамках т.н. «нового курса» Вильгельма II и канцлера Каприви.

Бисмарк представлял в качестве идеала монархическую власть, которая контролировалась бы «независимым сословным или профессиональным представительством от страны в той степени, в какой это необходимо, чтобы ни монарх, ни парламент не могли изменить сущест-

вующее правовое состояние односторонне, а лишь *communī consensus* (с общего согласия) при условии гласности и публичной критики пресой и ландтагом (местный выборный законодательный орган - Ф.М.) всего происходящего в государстве». Он отмечал, что абсолютизм требует от правителя, в первую очередь, беспристрастия, честности, верности своему долгу, работоспособности и скромности. Но даже когда монарх обладает всеми этими достоинствами, «...собственное тщеславие и восприимчивость по отношению к лести отнимают у государства часть плодов королевского благоволения, ибо монарх не всеведущ и не может одинаково успешно охватывать все стоящие перед ним задачи». Бисмарк стремился отстаивать государственные интересы вопреки «придворным течениям и оппозиции со стороны ведомственного патриотизма». Он выступал за публичную критику правительства в парламенте и прессе, во избежание грозящей монарху опасности со стороны «...придворных, карьеристов и фантазеров, стремящихся держать монарха в шорах и мешающих ему видеть его монаршие задачи во всем их объеме и предупреждать или выправлять злоупотребления».

Небезынтересно заметить, что дворянин по происхождению и монархист, несмотря на введенные им и существовавшие в течение 12 лет законы против социалистов, которые так и не смогли преодолеть объективных классовых противоречий капитализма, Бисмарк был убежден, что республика является самой разумной формой государственности.

О двух исторических формах государственности

В результате блестящих побед естественнонаучного эволюционизма в астрономии, геологии, физике, химии и биологии, во второй половине XIX века эволюционизм стал широко использоваться для изучения человека и общества, истории его культуры. В силу этого этнография стала называться человековедением, антропологией, - наукой, направленной на выявление закономерностей развития человеческой культуры в рамках гуманитарного знания. Важная роль в этом принадлежит Эдуарду Бернетту Тайлору, Льюису Генри Моргану и другим известным этнографам и историкам XIX века.

Хотя первоначально эволюционизм, рассматривая сущность культурного развития, оставил вне поля зрения его особенности, обусловленные эпохальными, географическими, этническими и иными факторами, в целом он имел ряд преимуществ. К ним следует отнести внедрение в этнографию принципа историзма, противопоставление идее

неизменяемости идею развития, выдвижение идеи единства человечества и прогрессивного характера его развития, что открыло возможности для исследования динамики культуры, сравнительного анализа человеческих обществ независимо от расовых, географических и других различий и выявления ступеней культурного развития.

В опубликованном в 1871 г. исследовании «Первобытная культура», касаясь понимания эволюционизма в науке о культуре, Тайлор рассматривает историю человечества как часть истории природы. Сотнося человеческие мысли, желания и действия с законами, управляющими природными явлениями, он выделяет законы - «общего сходства природы человека» и «общего сходства обстоятельств жизни человека», которыми обосновывает единство человечества и единообразие его культуры на сходных ступенях развития. Вместе с тем он рассматривал эволюцию культуры не только как самостоятельное развитие, но и как результат исторических воздействий и заимствований, тиражирование определенных достижений и опыта развития цивилизации. Исходя из этого, он подчеркивает необходимость изучения, наряду с общим в культуре, также и культурных особенностей отдельных народов, полагая что «те, кто не видит деревьев из-за леса, не лучше тех, кто не видит леса за деревьями». В силу этого, как нам кажется, для понимания и оценки современных технологий управления, небезынтересно взглянуть на культуру управления разных народов в историческом измерении.

Государственное управление возникло с возникновением первых государств. Основной посылкой для организации первых обществ и государств явились семья и род. Согласно концепции Липперта, первые государственные образования формировались в двух основных формах: одни являлись патриархальным расширением семьи, путем поглощения и присоединения других семей, другие создавались на основе подражания семейной организации, путем создания союзов. При этом союз семей и родов формировался на условиях равноправности, с целью совместной деятельности и взаимопомощи, совместной защиты и обороны.

К первой, патриархальной форме государств относятся такие государства как: Египет, Шумер, Аккад, Вавилон, Ассирия, Китай, Япония, Тибет, Турция и другие. В этих государствах первоначально цари и императоры считались отцами народа, являлись единственными собственниками земли и живущего на ней народа, располагали неограниченной властью и распоряжались жизнью людей. Так, в Египте фараон считался сосудом, «великим домом» в котором живет дух бога

страны - Амона-Ра, его сыном и земным воплощением. О нем говорили, как о повелителе вселенной, «всему дающем жизнь и дыхание». Жрец осуществлял «помазание» фараона, т.е. вводил в него дух Амона-Ра, придавая ему тем самым божественную силу. С древнейших времен священный посох, переходил от одного правителя к другому, как символ отцовской власти. Позднее эту же роль стал играть скипетр – жезл, служивший символом царской власти. У германцев священным предметом и символом переходящей от отца к сыну власти считался меч.

Постепенно, первоначальные формы культуры государственности стали наполняться новым содержанием, обусловленным потребностями жизни и меняющимся мировоззрением людей. С течением времени, в Скандинавских государствах, в королевстве Франков, в Японии, на Тибете и в других странах обнаружились потребности в разделении власти между королем, как носителем духа бога, и - правителем, осуществляющим повседневное управление государственной жизнью. Так в средние века появились правители и государственные советы в скандинавских странах, в то время как короли стали носить символическое значение. Во Франкском государстве, при Меровингах (конец V- сер. VIII вв.), появилось высшее должностное лицо - Майордом (старший по дому), с середины VII века сосредоточившее власть в своих руках. Майордом Пипин Короткий в 751 г. положил начало династии Каролингов. На Тибете «Царь законов» стал управлять, при божественном Далай-ламе. В Японии государственными делами стал управлять Тайкун, а традиционную «священную миссию» по-прежнему продолжал выполнять «Сын бога» – император Микадо. В турецких и арабских государствах эту роль стали выполнять визири. В языческий период процесс ограничения королевской власти за счет расширения власти жрецов наблюдался и у германских племен. Сохраняя свою преемственность и в средние века, древняя традиция коронования «божьей милостью», как необходимое условие получения царской власти, со временем очень повысила роль духовенства и его влияние на королей. В средние века в Южной Франции и Испании Римская церковь обладала правом возводить на престол и низлагать королей. Об этом также свидетельствует власть священнослужителей у евреев и мусульман.

Ю. Липперт называл первую форму организации древнейших государств «патриархальным абсолютизмом». Степень абсолютизма в этих государствах, основанных исключительно на отцовской власти, была прямо пропорциональна их размерам. В таких государствах вли-

яние на правителя и принимаемые им решения имела лишь «правлящая семья». Правитель был единственным носителем права собственности общины, вершителем судеб, повелителем и судьей всех ее членов, хозяином земли, которую он предоставлял в пользование своим подданным. Патриархальный правитель также выполнял и жреческие функции, выступал в роли хранителя и носителя воли бога, что придавало ему особое отцовское достоинство в глазах соплеменников. Таким образом, патриархальный правитель был носителем духа бога, считавшегося покровителем семейных божеств, повелителем и руководителем государства. Наряду с организацией и руководством деятельностью людей, он также был обладателем предметов религиозного культа, являющихся символом божества. Благодаря этому, в условиях патриархального абсолютизма правитель приобретал абсолютный авторитет, неприкосновенность и полноту власти, ибо считалось, что он воплощает в себе бога и через него народом правит сам бог. В связи с этим, на него также возлагалась ответственность за все позитивные и негативные явления и процессы, происходившие в природе и обществе.

Ко второй форме относятся государства, образованные путем создания союзов семей и родов, основанных на принципах мира и взаимных интересов, равноправия, сотрудничества и взаимопомощи, коллегиального обсуждения проблем. В таких государствах имеет место разделение светских и религиозных функций государственного управления, продиктованное усложнением проблем государственного управления, ростом требований к знаниям, способностям и качествам правителей, необходимостью удовлетворения растущих потребностей меняющейся жизни, ростом народонаселения и развитием общественных отношений.

В государственном устройстве Древней Греции и Рима мы видим постепенное возникновение второй формы организации, основанной на объединении равноправных семей, формирующее выборную царскую (Рим) и жреческую (Греция) власть, при которой за общиной сохраняется право судопроизводства и предводительства на войне. Государства нового типа были заинтересованы в союзе, как гаранте мира, защиты собственности, возможности сотрудничества и взаимопомощи, основанных на взаимном признании прав входящих в него членов. Таким образом, люди постепенно осознавали преимущества перехода от войны, как метода временного обогащения, к совместной деятельности, как источнику устойчивого благосостояния.

Если древняя форма государственности эгоистично ограничивала понятия права собственности и справедливости лишь рамками собст-

венного государства, в результате эволюции мышления и мировоззрения, новая форма сделала эти понятия общим достоянием всех членов «союзного государства», основанного на взаимном признании прав собственности входящих в него структур. Новой формой приобретения собственности становится не война, а труд, обмен и торговля, основанные на договорах и соглашениях. Так, шаг за шагом, в недрах патриархальных государств, постепенно зарождались древние принципы культуры демократии.

Одним из наиболее показательных примеров нового типа государственной организации стали скандинавские колонии на островах Готланд и Исландия. Расселившиеся здесь германские племена изначально стали владельцами земли и объединились в союз родов, выбрав общие места для торговли, религиозной жизни и судопроизводства. При этом обладателем жреческой власти союза стала церковь, а судебной - патриарх. Такие объединения родов на Готланде назывались «Hundari», в Дании - «Hared», в Исландии - «Tinglag», в Германии - «Zend», в Риме - «Курия». Совокупность этих родов осуществляла централизованное управление, либо в форме совета родовых старейшин, либо в форме общего руководителя - патриарха. Так, исландский «Tinglag» управлялся советом глав трех приходов. Такую организацию Ю. Липперт сравнивает с пчелиными сотами, каждая из которых сохраняет свою назначение в пчелином улье. В Риме три курии составляли «трибу», а три трибы - древнеримское патрицианское государство. На разных ступенях общественного развития формы государственного управления были разными. В Древнем Риме государственное управление страной осуществляли старейшины родов «patres conscripti», составлявшие сенат. В Древнем Израиле и Древней Иудее управление осуществлялось союзом племен (колена). В Древней Чехии совет, аналогичный римскому сенату составляли родовые старейшины «кметы». По сути дела это был прообраз древнейшего парламентаризма, в ряде стран предшествовавшего царской власти. Наиболее ранней формой парламентского управления являлся правящий парламент Древней Шотландии. По такой же модели была создана палата пэров - верхняя палата парламента современного Объединенного Королевства, представленная наиболее знатными дворянскими родами, сохранившими свои привилегии с нормандского периода.

Хотя в Германии роль управленцев играли сами члены союзных общин, во главе этой деятельности стояли «тунгины» или «графы», сохранявшие традиции патриархального управления, характерные для царской власти. В древнейшие времена в Риме сначала на должность

царей попеременно назначались главы каждого из родовых союзов. Затем, когда управленческую деятельность царей стали ограничивать жреческими функциями, «отцы» разделили между собой исполнительную власть и стали замещать государственные должности на короткий срок. Под влиянием времени царская власть традиционных государств постепенно стала делить свои управленческие полномочия с руководителями родовых союзов, сохраняя за собой права собственности на землю и культовые обязанности. С ростом частной собственности патрициев на землю, король стал собственником лишь не обрабатываемых земель государства. Тем не менее, и в государствах, возникших на основе объединения родовых союзов, по мере их роста возникала потребность в избрании царя или короля, который представлял бы интересы всего народа.

Во времена нормандского завоевания Англии (1066 г.), завершившего процесс феодализации страны, отношение в стране прав собственности были обусловлены принципами патриархальной царской власти. Наподобие верховного правления в государстве Инка (XIII - XV века), где земля была разделена на «землю инков», «землю солнца» и «землю народа», в Англии XI века земля была разделена на лены рыцарские, принадлежавшие королю, лены церковные и лены народа.

С ростом народонаселения, с продвижением разных стран мира по историческим ступеням социально-культурного развития, росло многообразие цивилизации, и усложнялись проблемы управления государством. На примерах борьбы аристократов и демократов в Древней Греции, патрициев и плебеев в Древнем Риме, «родов» и «цехов» в средневековых европейских городах мы видим, что население городов, также когда-то возникшее в результате объединения родов, тем не менее, в новых условиях городской жизни, со временем сумело добиться признания своих прав, в том числе и прав на управление. Новая форма жизни и управления, благодаря упорной борьбе за «городские вольности», получила опору и защиту в немецком городском строе, а позднее распространилась и в славянской культуре государственности.

Средневековый король в Германии – это уже не патриархальный деспотический царь древности, рассматривавший и землю, и народ, который на ней живет, своей неделимой собственностью. Он считается хранителем мира, жизни и собственности народа Германии, гарантом безопасности в стране иностранцев, обладателем судебной власти, способствует развитию торговли и производств. В XIV веке города Германии и Чехии небезуспешно боролись за политическое равнопра-

вие с дворянством. Парламент средневековой Англии постепенно стал главным органом государственного управления. Великая Хартия Вольностей, подписанная в 1215 г. английским королем Иоанном Безземельным, ограничивала права короля, предоставляя некоторые привилегии рыцарству, верхушке свободного крестьянства и городам. В 1265 г. в парламенте Англии впервые был введен выборный институт палаты общин, впоследствии послуживший прецедентом для двойного представительства в парламентах многих стран мира.

Важнейшее место в древнем и средневековом государственном управлении занимал суд. Изменения в судопроизводстве служили показателем изменения тенденций в государственном управлении. Патриархальный суд, основанный на отцовской власти, в новых социально-культурных условиях все более становился народным. По мере постепенной демократизации европейского общества и возрастания правосознания народа происходило изменение правовых принципов. Если в древний период главным принципом суда было лишь выражение отцовской воли, нацеленной на «благо общины», то в период средневековья таким принципом все более становилось *юридическое знание*. Если раньше отсутствовало стремление соизмерять вину с мерой наказания, в силу чего не было никаких ограничений в наказании людей, нарушивших установления «отца», то в соответствии с реальными потребностями жизни постепенно стали формироваться определенные правовые нормы.

В европейских государствах второго типа формирующийся юридический порядок был обусловлен тем, что суд был направлен на ограничение прав отца каждой семьи в отношении к членам и рабам данной семьи. Источником новых юридических отношений, как правовой основы управления, явился мирный союз равноправных семей. Решение вопроса о собственности стало зависеть от признания общины, которая, в сущности, сама стала организатором суда. В целях всеобщего признания решений суда, приобретение и передача прав собственности стало осуществляться публично, в определенном месте и в определенное время. Как правило, это было местом культа у язычников. У франков, например, оно называлось «*Malberg*» и находилось рядом с палатой патриарха. В христианский период таким местом стала церковная площадь.

Участие народа в таких собраниях носило характер *дозволения* и налагало на участников определенную ответственность, чем придавала им юридическую силу. С течением времени и ростом численности народа была выработана *система представительства* общин на су-

дебных собраниях, которые приобрели характер «верховных союзных судов». Так в Германии возникла система древнего суда Шефферов - представителей народа, обладавших определенными правовыми понятиями и юридическими знаниями. В вольных немецких городах суд вели горожане и, даже судья назначался городом, но право отправлять уголовный суд «Blutbann» оставалось за королем. В качестве инструментов судопроизводства применялись показания свидетелей, присяга, «пари», судебный поединок, жребий, заключения оракула, ордалии и пытка. В средневековый период в Европе, особенно в Испании и Риме, пытка стала широко использоваться «Святой инквизицией», для доказательства вины осуждаемого как преступления против Бога.

Новый суд, вобравший в себя и традиции патриархального суда, представлял собой совместную деятельность королевских чиновников и Шефферов. Его сущность заключалась в том, что, допуская месть семьи пострадавшего в отношении преступника, суд в то же время выносил пожелание, «чтобы месть обиженного не повлекла за собой новую месть». Вместо этого преступник лишался всех прав и благ, предоставляемых обществом – воды, огня, семьи, собственности, возможности охраны жизни. При этом осужденный должен был возместить семье пострадавшего нанесенный ей ущерб, а обществу выплатить штраф «за нарушенный мир», что означало денежную компенсацию родственникам, на которых лежит обязанность кровной мести.

Из истории культуры государственности в первых цивилизациях человечества

Человечество прошло ряд исторических ступеней в своем развитии. На каждой из них был достигнут определенный уровень социально-культурного прогресса, культуры общественных отношений и экономического развития, культуры государственности и государственного управления. В условиях рабовладельческого общества первых цивилизаций с возникновением общественных классов и сословий, возникла необходимость создания государства и регулирования противоречивых общественных отношений, производственной и религиозной жизни людей. Именно в рабовладельческом обществе древнего мира сложились общезначимые культурные традиции и эталоны, оказавшиеся исходной точкой развития человеческого общества в последующий исторический период.

В истории мировой культуры *государство*, как новый социальный институт культуры древнего общества, впервые сформировалось в

Шумере и Египте. Древний Восток, история государственности которого начинается со второй половины IV тысячелетия до н.э., т.е. с возникновения первых городов-государств в Шумере и Египте, в географическом отношении охватывал множество стран. К ним относятся Шумер, Египет, Хеттское царство, Вавилон, Ассирия, Финикия, Сирия, Палестина, Фригийское и Лидийское царства, Аратта, Манна, Мидия, Урарту, мировая Персидская монархия, государства Центральной Азии, Индии, Китая и Юго-восточной Азии. Формирование культуры и цивилизации этих стран во многом зависело от природно-географических условий, в которых они находились, и культурно-генетического кода народа. Вместе с тем огромное значение имели культурный обмен, историческая обстановка и социальная среда, зависевшая от идеологии, религии, традиций и политики правящего режима.

Хотя в этническом отношении древневосточные государства являются собой пеструю панораму, основные закономерности формирования их государственности имеют много общего. Первые древневосточные государства возникали путем объединения нескольких поселений, составлявших небольшие области - номы. Здесь формировался городской центр, в котором размещалась резиденция вождя и святилище верховного племенного божества. В эпоху первых цивилизаций, начавшихся в 4-ом тысячелетии до н.э., в регионе Ближнего Востока происходил постепенный процесс культурного обмена, сближения культур и взаимовыгодного сотрудничества. С точки зрения культурологии это был процесс движения от мутационного, изолированного развития, - к культурогенезу, основанному на прямом заимствовании культурных артефактов и на стимулированной трансформации.

Революционное значение для формирования первых цивилизаций имело *возникновение городов* в Шумере и Египте во второй половине IV тыс. до н.э. . Города стали первыми центрами государственного управления и религиозного культа. В них первоначально концентрировалось ремесленное производство, обеспечивавшее нужды правителя, его администрации, служителей культа, городского, а также сельскохозяйственного населения. Развитие производительных сил, социальной жизни и культуры государственности зависело, в первую очередь, от *культуры управления*, энергии, инициативы и уровня интеллектуальной культуры правящих классов. При невысоком уровне производства и торговли взаимовыгодные контакты между странами, обладавшими продуктами и сырьем нередко превращались в грабительские войны.

Важную роль в становлении первых государств сыграло *рабство*. Его возникновение было обусловлено тем, что индивидуум не мог дать прибавочный продукт, необходимый для развития общества, в силу этого, лишенные всех прав рабы принуждались к труду. Рабство оказало большое влияние на имущественную дифференциацию общества и формирование классов, различающихся своим социальным статусом и имущественным положением, местом и ролью в общественной организации труда, а также получаемой долей общественного богатства. В этой связи роль государства как субъекта управления общественным развитием и регулирования общественных отношений приобрела первостепенное значение.

В древневосточных странах важнейшим объектом государственного управления было не только производство и распределение материальных благ, требовавшее регулирования отношений между различными классами и социальными группами, но и преодоление возникавших между ними противоречий. Рабовладельческое общество делилось на три класса. *Господствующий класс*, тесно связанный с государственным аппаратом управления, в который входили землевладельческая, придворная и служилая аристократия, жречество, командный состав армии и состоятельная верхушка земледельческих общин. *Класс мелких производителей* состоявший из свободных и зависимых земледельцев и ремесленников. *Класс рабов и близких к рабам подневольных работников*, состоявший из домашних рабов, сохранявших элементы правоспособности, и рабов-чужеземцев, приравненных к вещи. Каждый из классов подразделялся на различные слои, различавшиеся между собой по юридическому, имущественному и бытовому положению.

Характерным для стран Древнего Востока было то, что по сравнению с Древней Грецией и Римом, в них имели место относительно медленные темпы развития. Это было обусловлено недостаточным вниманием к развитию интеллектуальной культуры, развивавшейся в рамках религиозных представлений политеизма, застойным характером древневосточной экономики, слабым развитием товарного хозяйства, медленным совершенствованием техники и технологии, неглубоким разделением труда и низким уровнем его производительности. Особенностью древневосточных стран было и то, что в них основными социальными и территориальными единицами общественного устройства выступали общины, имевшие права и обязанности по отношению друг к другу, и к государству, но, при этом, жившие своим, традиционно замкнутым миром, мало подверженным культурному обме-

ну. Будучи обусловленной спецификой древневосточной экономики, социальной структуры и форм государственной власти, община сохраняла коллективистские формы жизни и производства, что не могло не тормозить развитие частнособственнических отношений. Все это обусловило *роль государственного управления*, нацеленного на объединение и координацию усилий многочисленных общин. Специфической формой такой власти, преодолевшей традиции родовой демократии, и явилась неограниченная монархия, известная в литературе как «древневосточная деспотия».

Система государственного управления, сформировавшаяся в первых цивилизациях, включала многочисленную администрацию, организованную по иерархическому принципу. Аппарат государственного управления имел систему рангов и субординацию. Общественное положение чиновников определялось в зависимости от их места в служебной лестнице. Задачи администрации определялись внутренней и внешней политикой государства. Важнейшей внутренней задачей была организация ирригационного земледелия и управление земельной собственностью. Государство обладало правом распоряжения, контроля, получения налогов от использования земли, находящейся в наследственном владении общин. Часть земель раздавалась придворным, аристократам и воинам, создававшим на них частные хозяйства, уплачивавших поземельный налог и несших определенную повинность. Основные земли были сосредоточены в руках деспота и зависимо от него жречества. Высокая урожайность продукции земледелия древневосточных стран, расположенных в долинах аллювиальных рек, обусловленная благоприятными природными условиями и созданием мощных ирригационных систем, обеспечивала большой объем прибавочного продукта, за счет которого обеспечивались расходы на развитый бюрократический аппарат, армию и благосостояние господствующего класса.

Особое положение главы деспотического государства было обусловлено тем, что царь считался полноправным носителем законодательной, исполнительной и судебной власти, а личность его была обожествлена. Наряду с этим, в странах Древнего Востока, в частности, ряде государственных образований Древней Индии и в некоторых городах Финикии существовали т.н. «олигархические республики», представлявшие собой немонархические формы государственности.

В соответствии с законом неравномерности культурного развития, различные страны Древнего Востока достигли различных ступеней цивилизации. Лидирующих позиций в культуре государственности и

культуре государственного управления достигли - Древний Египет, Шумеро-месопотамская цивилизация, Финикия, Хеттское царство, Древняя Индия и Китай.

Шумеро-месопотамская цивилизация

Одним из важнейших центров мировой цивилизации и городской культуры, начало которой относится к IV тыс. до н.э., является Месопотамия. В этногенезе Месопотамии принимали участие шумеры, аккадцы, амореи, халдеи, субареи, кутии, луллубеи, ассирийцы, хетты, хурриты, касситы, арамеи и многие другие этносы. Основу этой цивилизации заложили шумеры, создавшие письменность и поставившие ее на службу человеческой жизнедеятельности. Их достижения были усвоены и развиты вавилонянами и ассирийцами. В Шумеро-месопотамской цивилизации были накоплены обширные математические, астрономические и географические знания, созданы библиотеки, школы, музеи и архивы, богатые памятники словесности и искусства, религиозные и военные институты, а также системы научного познания мира, различные правовые системы и системы государственного управления, оказавшие влияние на культуру других стран и народов.

Об истории становления и развития шумеро-месопотамской государственности рассказывают многочисленные надписи царей, а также тысячи хозяйственных, юридических и дипломатических документов, обнаруженных в государственных, храмовых и частных архивах городов Эреду, Ур, Урук, Лагаш, Ниппур, Мари, Ашшур, Ниневия, Вавилон, Аррапха и др. Они дают представление о пестром этническом составе, политическом строе, государственном устройстве и управлении, экономике и социальных отношениях, культуре семьи, правовых нормах, религиозных воззрениях и международных отношениях стран Междуречья. Сведения о политическом строе и правлении царей древних городов-государств Шумера отражены в шумерских эпических поэмах. Множество административных и иных документов, содержится в «царских списках», «хрониках», в письмах царей и их наместников, чиновников, военачальников, жрецов, в ассирийских списках чиновников «лимму».

Вопрос о культуре государственности в Месопотамии был предметом долгой научной дискуссии. Еще в конце XIX века Эд. Мейером была создана «теории циклизма», согласно которой всякая цивилизация начинается с феодализма, доходит до уровня капитализма и затем гибнет в результате внутренних противоречий, после чего цикл разви-

тия снова повторяется. В соответствии с этой концепцией Восток представляет собой общества, пребывающие в состоянии «вечного феодализма». В.В. Струве сделал вывод о рабовладельческом, азиатском характере древневосточного общества. И.М. Дьяконов, своим научным положением о постепенном переходе от родовых форм управления к формированию монархического государства, подтвердил концепцию рабовладельческого общества в Древней Передней Азии. Этапы становления государственности в Шумере, от ранних форм первобытной демократии к деспотии впервые были выявлены Торкильдом Якобсеном в середине прошлого века.

Археологами обнаружен ряд культурных пластов, свидетельствующих о длительном историческом процессе развития культуры, предшествовавшем формированию Шумеро-месопотамской цивилизации. Это культуры Джармо, Хассунская, Халафская, Убейдская, Урукская культура и культура Джамдет-Наср, охватывающие период с VII по IV тыс. до н.э.

Возникновение классового общества и государственности, создание основ шумерской цивилизации относится ко второй половине IV тыс. до н.э. и связано с урукской культурой. В этот период наблюдается рост поселений, имущественное расслоение и дифференциация общества, строительство храмов и дворцовых комплексов, развивается ремесло, торговля, транспорт, происходит разделение труда, создается пиктографическая письменность, начинается процесс формирования первых городов. Становление цивилизации и усложнение социальной инфраструктуры потребовало обособления органов государственной власти. Появились жрецы-правители и правители-военачальники. Повысилась роль храмов как центров государственного управления. Жрецы, сосредоточившие в своих руках власть, стали не только выполнять религиозные функции, но и управлять ирригационным земледелием, осуществлять контроль над производством и распределением продуктов. В этот период в Шумере выделялись «Белый храм» бога неба Ану в Уруке и храм «Священного ока» в Телль-Браке. К этому времени также относится появление печатей, служивших знаками собственности.

В раннединастический период (XXVIII – XXVII вв. до н.э.) происходит переход структуры власти от первобытной демократии к такой монархической форме власти как деспотия. В начале раннединастического периода во главе шумерского города-государства стоял верховный жрец (или жрица) - «эн», «энси» (жрец-строитель) или, при более широких полномочиях, - «лугаль» (большой человек, господин, воен-

ный вождь, царь). Учитывая сохранение в этот период института первобытной демократии, эта должность, предположительно, была выборной. Помимо жреческих функций, он руководил храмовым административным аппаратом, строительством и другими общественными работами, сбором налогов, регулировал социально-экономическую жизнь. На протяжении раннединастического периода в Шумере продолжали функционировать совет старейшин и народное собрание. Входявшие в их состав полноправные общинники-воины обладали правом избрания или низложения правителя. В их функции также входили контроль над деятельностью правителя, проведение суда на основе обычного права, поддержание внутреннего порядка и управление общинным имуществом. С развитием классового общества роль народного собрания уменьшилась, но совет старейшин мог противопоставлять себя правителю и ограничивать его власть. К концу раннединастического периода, в результате усиления военно-политической и экономической власти правителя, возникла монархическая власть в форме деспотии, напоминающая власть фараона. Опорой государственного управления стала армия, организованная в виде постоянного войска, находящегося на государственном обеспечении. В этот и последующий период социальная стабильность шумерского общества во многом зависела от *стиля управления* и политического режима. Так, деспотический стиль, и связанное с ним увеличение налогов и повинностей, усиление контроля над деятельностью населения и его доходами, произвол чиновников и отмена старых обычаев приводили к государственным переворотам и низложению правителей, как это было в Лагаше. Противоречия между жречеством и родовой знатью, с одной стороны, и правителем и служилой знатью, - с другой, разрешались путем проведения правителем реформ, удовлетворявших социальные слои, поставившие его у власти. Эти реформы приобретали правовой характер. Одной из первых письменных фиксаций правовых норм явились реформы правителя Лагаша Уруинимгины, проведенные в 2318-2312 гг. до н.э. В условиях бесконечных завоевательных войн в Месопотамии, правильное управление, обеспечивавшее социальную стабильность государства внутри страны, во многом было залогом успешного противостояния внешним силам. В XXIV – XXII вв. до н.э., путем объединения покоренных аккадцами шумерских городов-государств, было организовано единое централизованное государство - Аккадское царство, во главе с царем («шаррум») Саргоном. Во главе государства встал царь-деспот, утверждение единовластия которого проходило в борьбе с родовой аристократией, опиравшейся на советы

старейшин. Особыми льготами стало пользоваться жречество, в свою очередь, прославлявшее царя, как лицо, возвысившееся благодаря покровительству богини Иштар. Социальной опорой царской власти стала новая служилая знать, чиновничество, составившее царскую бюрократию. Ее представители ставятся во главе городов страны, взамен наследственных «энси». Ужесточение режима центральной власти порождало сепаратизм родовой шумерской аристократии, выливающийся в мятежи и военные противостояния, заговоры и убийства правителей, приводившие к ослаблению государства и его уязвимости для внешних вызовов. Продолжая процесс централизации деспотической власти, Нарам-Суэн низводит наследственных правителей «энси» до положения чиновников и назначает наместниками своих сыновей и представителей царской бюрократии, вводит членов царской семьи в состав храмового персонала, а жрецам предоставляет многочисленные льготы. «Благодарное» жречество признало царя «богом Аккада» и присвоило ему титул «царя четырех стран света». Тем не менее, введение царского культа в конечном итоге привело к конфликтам со жречеством. Деспотическая власть царя была ослаблена в результате политического поражения Аккада со стороны кутиев, что временно привело к возрождению прежней структуры власти, предполагающей функционирование совета старейшин и народного собрания. Однако уже в эпоху III династии Ура (конец XXII – начало XX вв. до н.э.) государственное устройство Шумеро-Аккадского царства приобрело законченную форму древневосточной деспотии. Царь был обладателем неограниченной власти и носил титул царя «четырех стран света». Его власть идеологически обосновывалась религией: он находился под покровительством бога. Со времени правления Шульги (2093-2047 гг. до н.э.) жречество было подчинено царям. Им стали воздаваться божеские почести и был учрежден их культ. В сфере административного управления страной также произошли изменения. Дух бюрократизма стал доминирующим во всей жизнедеятельности общества. Во главе огромного бюрократического аппарата стоял царь. Города-государства и местная общинная знать окончательно потеряли самостоятельность. Страна была разделена на наместничества, которые управлялись назначаемыми царем чиновниками. Наместники, чиновники и жрецы также выполняли обязанности судей во вновь организованном царском суде. Судопроизводство осуществлялось на основе «законов Шульги» - одного из древнейших судебных кодексов в мире. Наряду с этим, в провинциях, на правах местного самоуправления, действовали общинные суды. В целом, управление государством в Месопотамии ослож-

нялось социальными противоречиями, недовольством масс, выражавшимся в различных формах «гражданского неповиновения». Кризисы во внутренней и внешней политике, спад в экономике и междоусобные войны привели к началу второго тысячелетия до н.э. к временному упадку централизованного государства и возрождению политической раздробленности страны.

В ходе борьбы за власть в XIX – XVI вв. до н.э. происходит возвышение стратегически важного города Вавилон («Баб-или» – «Ворота бога»), во главе которого встала аморейская династия. Благодаря эффективному правлению царя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.), сильного политического лидера, Вавилон достиг наивысшего расцвета, превратившись в крупнейший экономический, политический и культурный центр Передней Азии. Отличительной особенностью государственного управления в Вавилоне было правовое регулирование жизнедеятельности граждан. Право и закон служили основой регулирования экономики и социальной жизни, общественных отношений на всех уровнях древневавилонского общества. Прогрессивным достижением в период правления Хаммурапи была *правовая система управления*, основанная на верховенстве рабовладельческих законов. Изданный царем свод законов был направлен на консолидацию его обширной державы и дал возможность регулировать ее жизнедеятельность на основе единых принципов и правил. Законами устанавливалась дифференцированная плата по различным специальностям и суровая ответственность за выполняемую работу, права свободных граждан («авилум» - «человек»), «склоняющихся ниц» («мушкенум») и рабов («вардум»). Законами защищалась частная собственность имущих граждан и интересы рабовладельцев. К свободным гражданам были отнесены рабовладельцы (крупные земельные собственники, жречество, тамкары (торговцы), крестьяне-общинники и ремесленники) и класс мелких производителей. Лишь в отношении свободных граждан применялся принцип «талион» («око за око, зуб за зуб»).

Во главе Вавилонского государства стоял царь, наделенный законодательной, исполнительной, судебной и религиозной властью. На основе законов Хаммурапи, в стране функционировали государственные ведомства. Финансово-податное ведомство занималось сбором налогов, которые взимались серебром, золотом и натурой с урожая, скота, продуктов ремесла. Было организовано царское судебное ведомство, состоявшее из царского, храмового суда, суда общины, суда квартала в городе. Хотя основные судебные функции были сосредоточены в руках царского суда, некоторые права решать семейные и уго-

ловные дела, совершенные на их территории, сохранили за собой и остальные категории суда. Оперу власти составляла армия. Права и обязанности воинов также регламентировались законами Хаммурапи. За службу государство обеспечивало воинов неотчуждаемыми земельными наделами, обеспечивало их семьи. Структура государственного хозяйства была основана на поощрении общинно-частного сектора собственности и раздаче царских земель в аренду или в условное держание за службу чиновникам, воинам, мушкенумам и др. Огромный бюрократический аппарат осуществлял свою деятельность на основе распоряжений царя и был строго подконтролен ему. Царская администрация работала в тесном контакте с представителями власти на местах – общинными советами и старостами общин. Законы Хаммурапи обеспечивали суровую борьбу в административном аппарате с взяточничеством, подкупом, недисциплинированностью и ленью.

После четырехвекового правления касситской династии, начиная с XI в. до н.э. в Вавилоне стал преобладать арамейский этнос, а с IX в. до н.э., в течение нескольких веков в истории Вавилона большую роль сыграли халдейские племена, говорившие на одном из диалектов арамейского языка. От последовавшего в VIII в. до н.э. ассирийского завоевания Вавилон оправился лишь в конце VII в. до н.э.. Поражение Ассирии в войне с Мидией и Нововавилонским царством в 609 г. до н.э. явилось началом создания могущественной Вавилонской державы. Царствование Навуходоносора II считается временем экономического расцвета и культурного возрождения Вавилонии. В этот период Вавилон превратился в крупнейший город-крепость Древнего Востока, в котором располагались такие «чудеса света», как семиступенчатый зиккурат Этеменанки (Вавилонская башня) и висячие сады Семирамиды, а также грандиозное святилище Эсагила, величественные ворота богини Иштар.

В VII – IV вв. до н.э. вавилонское общество состояло из полноправных граждан городов, свободных людей, лишенных гражданских прав, различных групп полусвободного населения и рабов. Полноправные граждане являлись членами народного собрания при том или ином храме, обладавшего судебной властью в решении семейных и имущественных вопросов. Они также имели право получать определенную долю храмовых доходов. К числу таких граждан относились государственные и храмовые чиновники, жрецы, купцы, ремесленники и землевладельцы. Все они имели наследственный статус и считались равноправными в юридическом отношении. Полноправные граждане жили в городах и владели землей в пределах прилегающей к го-

роду сельской округи, на которую распространялась власть народного собрания. К лишенным гражданских прав свободным людям относились царские военные колонисты, чужеземные чиновники на царской службе, а также все чужеземцы, жившие в Вавилоне. Иногда они могли создавать собственную организацию самоуправления.

Вавилон был завоеван персами 12 октября 539 г. до н.э., установившими свою систему государственного управления, значительно отличавшуюся по своему стилю от стиля управления ассирийских и вавилонских царей. Особенностью этого нового стиля был своеобразный «демократизм», основанный на понимании значимости культуры человеческих отношений и гуманных психологических подходов к управлению людьми. Персидский царь Кир и его окружение выражали уважение к религиозным ритуалам, празднествам вавилонян, приносили жертвы их богам. Народам, насильственно переселенным в Месопотамию, в том числе и евреям, было позволено вернуться в свои родные места. Персидская администрация стремилась сохранять традиционные для Вавилона методы управления, создавать условия для развития экономической жизни, развития транзитной торговли. Прежние должностные лица сохранили свое положение в административном аппарате. Жречество получило возможность возродить свои древние культы. Хотя в действительности Вавилон потерял независимость, благодаря принципам «дипломатического управления», власть Кира не рассматривалась как чужеземное владычество, так как он получил трон из рук бога Мардука, исполнив древние священные обряды.

В системе политического устройства Ассирийского государства, в начале II тыс. до н.э. называвшегося «алум Ашшур» (алум – город или община), сохранялись черты эпохи военной демократии. Высшим органом власти являлся «Дом города» - совет старейшин, состоявший из представителей знатных семей. Из их числа, сроком на один год, избиралось почетное должностное лицо «лимму», ведавшее казной города. Совет старейшин также назначал «укуллума» - должностное лицо, ведавшее судебными и административными делами города- государства. Жреческие функции осуществлял правитель «ишшиаккум», во время войны становившийся военачальником. Однако к началу XVIII в. до н.э. система государственного управления была организована по-новому. Был создан обширный централизованный административный аппарат. Царь был и правителем и верховным главнокомандующим и судьей. Государство было разделено на округа или провинции, во главе которых стояли наместники, происходившие из царской семьи, из числа высшей администрации или местных династий. Многочислен-

ный чиновничий аппарат занимался сбором налогов, организацией общественных работ и набором войска. Городской совет был лишен статуса общегосударственного органа. Тем не менее, в XV – XIV вв. до н. э. совет продолжал издавать среднеассирийские законы, на основе которых старейшинами осуществлялось судопроизводство в Ашшуре. Среднеассирийские законы охраняли права «великих». Сельская община обладала правом собственности на землю и имела самоуправление во главе со старостой и советом «великих» поселения. Власть отца и мужа, домовладыки распространялась на всех членов семьи. Управление завоеванными областями осуществлялось путем включения побежденных государств в состав Ассирии в качестве провинций, возглавляемых ассирийской военной и гражданской администрацией.

К началу первого тысячелетия до н.э. в политическом и социально-экономическом развитии древневосточных государств наблюдается неравномерность. На политическую арену Ближнего Востока выходит ряд новых государств, таких как Мидия, Урарту, Персия, Лидия, Куш. Однако и в этот период наиболее мощной империей, добившейся господства на Ближнем Востоке считалась Ассирия. Пережив двухсотлетний упадок, вызванный нашествием арамейских племен, в X – VII вв. до н.э., в т.н. новоассирийский период Ассирия поднялась на новую ступень своего развития, которая, однако, характеризовалась периодической сменой подъемов и упадков. Основным источником ее экономического развития, а также преодоления острых внутрисоциальных проблем служила агрессивная внешняя политика, нацеленная на захват и порабощение более слабых государств, расположенных на Кавказе и на Восточно-средиземноморском побережье. В середине VIII века до н.э. Царь Тиглатпаласар III провел административную реформу, повысившую уровень централизации власти и укрепившую Ассирийское государство. Перестройка управления была связана с разукрупнением наместничеств, подчинением их правителей, которые стали называться областеначальниками, центральной власти и ограничением их функций. Управляемые областеначальниками территории стали гораздо меньше, их собственные владения были раздроблены, им запрещалось выдавать иммунитетные грамоты, освобождавшие от податей и повинностей в пользу государства. Другая реформа была направлена на усиление армии: была создана постоянная армия – «царский полк», комплектовавшаяся на основе рекрутского набора и находившаяся на царском снабжении, было закреплено деление по родам войск. В чиновничьем аппарате и в армии полагалось приносить присягу. В области внешней политики, в целях ассимиляции народов

и смешения культур, впервые стало практиковаться переселение народов из одной области в другую. К концу VIII века до н.э., при Саламансаре V, в целях ограничения влияния богатых торговцев и жречества, царем были отменены привилегии и иммунитет храмов и самоуправляющихся торговых городов Ассирии и Вавилонии, что привело к обострению политической борьбы между жреческо-торговыми и военными кругами, завершившейся свержением царя. Новому царю Саргону II, удалось добиться урегулирования внутривластической борьбы в государстве путем поддержания равновесия между этими двумя слоями господствующего класса. В начале седьмого века до н.э. царю Асархаддону, восстановившему разрушенный Вавилон и завоевавшему Египет в 671 г. до н.э., удалось добиться внутривластической стабильности при помощи такой же управленческой стратегии: умелого сочетания интересов военной партии с интересами торгово-ростовщических и жреческих кругов. Однако наиболее успешное государственное управление в Ассирии приходится на период царствования высокообразованного (по тому времени) Ашшурбанапала (669 – ок.635/27 гг. до н.э.), хорошо знавшего не только политику и государственные дела, но также языки, математику, астрономию и другие науки. Ему принадлежит заслуга в создании в Ниневии самой обширной на Древнем Востоке библиотеки, насчитывавшей более 300 000 глиняных табличек.

Вместе с тем, в государственном управлении в этот период имели место серьезные недостатки и трудности, связанные с резким имущественным расслоением, отмиранием общинной и развитием частной собственности, распространением ростовщичества, займов под залог земли и личности. Паразитические черты ассирийской экономики, основанной на грабежах, не способствовали развитию производительных сил. Неравномерное распределение военной добычи способствовало сложностям в регулировании общественных отношений. Монополизм отдельных слоев военной, служилой, жреческой и торговой знати, порождал социально-политическое противостояние как внутри господствующего класса, так и между ним и классом мелких производителей. Все это в совокупности, в социально-политическом отношении, делало деспотическое ассирийское государство крайне неустойчивым. Неограниченная власть царя, называвшего себя «царем царей», опиравшаяся на армию и огромный бюрократический аппарат, несправедливая внутренняя политика, основанная на привилегиях для определенных городов, храмов и придворных чинов, способствовали развитию Ассирии как «колосса на глиняных ногах». Однобокое раз-

витие экономики, бесконечные социальные конфликты, отсутствие политического единства, просчеты в организации государственного управления огромной державой, а также нараставшая борьба покоренных народов, в конечном счете привели Ассирию к гибели. В VII в. до н.э., потерпев сокрушительное поражение в борьбе с Мидией и Нововавилонским царством, Ассирия прекратила свое существование и канула в лету истории.

Государства Малой Азии, Средиземноморья, Аравии, Ближнего и Среднего Востока

Хетты, хурриты, фригийцы, лидийцы и другие народы, создавшие свои государства на территории Малой Азии, занимавшей промежуточное положение между Европейским и Азиатским материками, во многом заимствовали культурные эталоны Шумеро-месопотамской и Египетской цивилизаций, но имели и свои особенности. Во II тыс. до н.э., в период Древнехеттского царства, цари осуществляли управление, опираясь на знать, народные собрания и народное ополчение, которое регулярно собиралось на собрание «панкус». Вельможи, среди которых особую роль играли члены царской семьи, образовывали совет знати, который назывался «тулия». Совет в значительной мере также руководил работой народного собрания. Хеттская аристократия, объединенная в тулии, ограничивала власть царя. Согласно хеттскому праву население страны делилось на две категории: свободных людей, к которым относились представители знати, царские сановники, жрецы и крупные землевладельцы, и - людей несвободного статуса – податное население. Рыхлость структуры государства и частые династические смуты препятствовали созданию сильной монархической власти. Хотя в новохеттский период, обожествляемый правитель именуется в клинописных текстах как «Солнце», преобладание центробежных сил привело к распаду Хеттской державы на рубеже XIII – XII вв. до н.э.

Противоположная картина наблюдалась в Палестине в начале X в. до н.э., где был создан культ царя Давида, проводившего политику централизованной еврейской монархии. Для управления государством был организован центральный государственный аппарат, во главе которого стоял верховный сановник. При царе была создана преданная лично ему гвардия из наемников. В правление сына Давида – Соломона Израильско-Иудейское царство было разделено на 12 округов, и была введена трудовая повинность в пользу царского дома. Развитие товарных отношений и появление частной собственности способство-

вали усложнению системы управления процессами социального развития. В целях упорядочения управления, в VIII – VI вв. до н.э. свободное население Иудейского царства было разделено на четыре сословия. Первое составила светская аристократия (вельможи и князья). Второе - духовная аристократия (жрецы и профессиональные пророки). Третье - «народ земли» - основная масса свободного населения, владевшего общинными наделами, обязанного служить в ополчении и платить налоги. Четвертое - чужеземцы (пришельцы и поселенцы), ограниченные в правах.

С точки зрения сравнительного культурологического анализа, определенный интерес представляет культура государственности Финикии. Историческую роль *финикийцев* в мировой культуре принято связывать, прежде всего, с изобретенным ими еще во II тыс. до н.э., первым алфавитом, который лег в основу почти всех известных алфавитов мира. Показательным для финикийской культуры управления является опыт *Карфагена* (Новый город), - нового государства в Северной Африке, созданного в IX в. до н.э. выходцами из финикийского Тира. Во второй половине V – середине III в. до н.э. Карфаген был самым могущественным государственным образованием в западной части Средиземноморья и одним из крупнейших во всем Средиземноморье. Основой политического могущества страны были – высоко-развитая экономика, динамичная социальная структура и устойчивая политическая система олигархии. Олигархические тенденции преобладали, как правило, в странах, в которых существовали крупные торговцы и рабовладельцы, ограничивавшие влияние царской власти. Олигархия, как политический строй, выражала интересы относительно узкой группы богатейших карфагенских семей. Государственное управление представляло собой многокомпонентную структуру, во главе которой стояли *два суфета* – верховные должностные лица, избиравшиеся сроком на один год и наделенные высшей гражданской властью. Все государственные дела решались в Совете 30-ти и Совете старейшин, в который входило 300 членов – представители самых богатых и знатных семей, ограничивавших допуск в свою среду представителей других социальных групп. Время от времени происходил созыв народного собрания, игравшего, однако, незначительную роль в политической системе государства. Высшим контрольным органом был Совет 104-х, которому принадлежали судебские функции. Карфагенская олигархия контролировала баланс власти с тем, чтобы своевременно предотвращать захват полноты власти какой-нибудь аристократической семьей и установление ею единоличного правления в форме тирании.

Особенности формирования культуры государственности древне-арабских стран были обусловлены их географической изоляцией от таких центров древневосточных цивилизаций как Египет и Месопотамия. Развитие производительных сил и процесс формирования ранне-классового общества в Аравии, образование жречества и купечества в среде арабских племен, привели в конце II – начале I тыс. до н.э. к государственным образованиям и созданию арабской цивилизации. Важным достижением древнеаравийской цивилизации было создание алфавитной системы письма. Южноаравийские алфавиты берут начало либо от финикийского, либо от протосинайского алфавита. Набате́йское, северо-западно-аравийское алфавитное письмо имело своим прототипом арамейский алфавит, также восходящий к финикийскому. Наиболее известные памятники материальной культуры, относящиеся к II тыс. до н.э. – Марибская плотина (Йемен), Тимна, столица Катабана, Петра, - столица Набате́йского царства и др. Возникновение древнейеменской цивилизации, с царствами Маин, Кабатан, Аусан, Хадрамут, Саба и Химьярит относится к IX – VIII вв. до н.э. однако, уже в начале I тыс. до н.э., в результате изменения торговых путей, ухудшения климата и постепенного разрушения ирригационных сооружений, южноаравийские государства пришли к упадку.

Показательным для системы политического устройства и государственного управления южноаравийских государств является Сабейское царство. Оно состояло из 6-ти племен, из которых 3 племени занимали привилегированное положение. Все племена делились на более мелкие ветви, основой которых служили отдельные роды. Управление племенами осуществлялось их вождями («кабирь»), - представителями знатных родов, образовавших коллегиальный орган. Привилегированные племена выбирали из представителей знатных родов, на определенный срок «эпонимов» - должностных лиц государства, выполнявших жреческие и хозяйственные функции, связанные с земле- и водопользованием, а также астрономические, астрологические и календарные наблюдения. Эпонимы, по которым датировались государственные и частноправовые документы, велось летоисчисление, вступали в должность в возрасте 30 лет и по истечении срока полномочий, входили в совет старейшин. До III – II вв. до н.э. государственное управление в Сабейском царстве осуществляли «мукаррибы» – высшие должностные лица, обладавшие исполнительной властью, носившей наследственный характер. В сферу деятельности мукаррибов, наряду с сакральными и хозяйственными функциями, входили обязанности периодического возобновления племенных союзов, издание го-

сударственных документов и юридических актов, установление границ городских территорий и частных владений и др. Во время войны мукаррибы становились во главе ополчения и принимали титул «малик» (царь). Верховным органом государства был Совет старейшин, имевший сакральные, законодательные, административные, хозяйственные и судебные функции. Города и поселения государства имели автономную систему правления.

Своеобразная культура государственности уже в III – II тыс. до н.э. сложилась в Эламской цивилизации, тесно связанной с государствами Междуречья. Для Эламского общества были характерны браки с сестрами и управление государством тремя лицами, что свидетельствовало о значительном сохранении пережитков матриархата и родоплеменного строя. Управление государством в Эламе имело многоступенчатую систему. На высшей ступени государственной иерархии стоял царь, считавшийся верховным правителем страны и носивший шумерский титул «суккалмах» (великий посланец). Его резиденция находилась в столице государства, городе Сузы. На второй ступени стоял его заместитель (обычно брат) – «суккал» (посланец), имевший резиденцию в Симаше и занимавший место царя в случае его смерти. На третьей иерархической ступени находился наместник или царь города Сузы. Более низкие ступени занимали «адда» (отцы), управлявшие областями и прямо подчинявшиеся верховной власти суккалмаха. Наследниками адда являлись племянники по материнской линии. Родственные узы имели большое значение на всех уровнях системы управления в стране. Согласно институту левирата, принятому в царских семьях, после смерти царя, его брат и преемник женился на вдове умершего и тем самым получал право на престол. В течение нескольких веков в стране действовали законы Хаммурапи. Судебные заседания проводились с участием представителей наместника области и городских жителей. Наказания преступников отличались жестокостью. К XV веку в системе государственного управления Элама произошли изменения. Царский престол стал замещаться по наследству по отцовской линии, что положило начало процессу формирования централизованной монархии. Жрецы, выполнявшие идеологические функции, внушали народу, что цари являются заместителями богов на земле и выполняют их волю. Во главе эламского пантеона стояла Пинекир («Великая богиня»), которую считали матерью богов. Около 549 г. до н.э. Элам был завоеван персами и вошел в состав Ахеменидской империи.

К началу VII века до н.э. крупнейшей державой Ближнего Востока, наряду с Вавилонией и Египтом, стала Мидия. В результате успешной борьбы с Ассирией и постепенного объединения мидийских княжеств, в 671 г. до н.э. при Каштарити (Фраорте, как называет его Геродот), Мидия впервые стала независимым государством. Разгромив, совместно с Ново-Вавилонским царством, в 612 г. Ассирию, к началу VI века Мидия подчинила своей власти Урарту, Скифское царство, Манну, Персию, Парфию, Гирканию и Элам. Просуществовав немногим более ста лет, Мидия в 550 г. до н.э. была завоевана восставшими персидскими племенами и, вскоре став частью Ахеменидского государства, прекратила свое самостоятельное существование. В результате этого, в отличие от Египта и Вавилонии, Мидия не успела достичь уровня зрелой государственности. Тем не менее, как известно, после завоевания Мидии, персы заимствовали мидийскую систему государственного управления, но впоследствии серьезно ее реформировали.

В середине VI века до н.э. на исторической арене Ближнего Востока появилось новое государство – могущественная империя Ахеменидов, создавшая развитую систему государственного управления. При царе Камбизе, официально провозглашенном и фараоном Египта, представители завоеванных персами народов, продолжали занимать свои должности в государственном аппарате и передавали их по наследству. Постепенное утверждение неограниченной царской власти в древневосточных государствах сопровождалось борьбой царей против родовой знати, упорно отстаивавшей свои прежние привилегии. Противоречие между родовой знатью и царской властью, стремившейся создать государство с централизованной монархией, требовало разрушения патриархально-родовых отношений, как старой социальной системы. В период кратковременного правления страной мидийца Гауматы, была проведена государственная реформа, основанная на новых политических принципах. В целях упорядочения управления, Гаумата стремился к централизации культа, а также к расширению социальной базы империи за счет привлечения различных слоев населения покоренных стран. В целях удержания покоренных народов в составе Персии и достижения социально-политической стабильности внутри страны, были отменены все подати и военные повинности сроком на три года. Во внутренней политике реформы преследовали цель уничтожить привилегии персидской знати и ее господствующего положения в экономике и обществе. Хотя попытка лишения привилегий родовой персидской знати стоила ему жизни, эти реформы имели немаловажное значение для преодоления родоплеменных отношений и

формирования в Персии процесса централизованной монархии, получившего широкое развитие при Дарии I.

Дарий I, вступивший на престол в 522 г. до н.э., провел административно-финансовые реформы, позволившие создать устойчивую систему государственного управления. Он упорядочил сбор податей, увеличил континенты войск и повысил контроль над завоеванными странами. Созданная им новая административная система без значительных изменений функционировала вплоть до падения империи Ахеменидов. В результате реорганизации и унификации системы управления провинциями, государство было разделено на новые административно-податные округа – сатрапии («сатрап» - «хранитель царства»), в которых были четко разделены гражданские и военные функции. Сатрапы назначались царем на должность на неограниченный срок. Они возглавляли гражданскую администрацию области, контролировали хозяйственную жизнь, поступление податей и деятельность местных чиновников, осуществляли судебную власть, обеспечивали безопасность и обладали правом чеканить серебряную монету. Армия находилась под руководством независимых от сатрапов военачальников, подчинявшихся непосредственно царю. Завоеванные страны, входившие в состав сатрапий, пользовались автономией во внутренних делах. Персидская администрация управляла ими через местных царей. В столице Ахеменидской империи - Сузах был создан большой центральный аппарат государственного управления во главе с царской канцелярией. Ею направлялась деятельность государственных канцелярий, действовавших в Вавилоне, Экбатанах, Мемфисе и других городах. Под постоянным контролем царя и его чиновников, составлявших центральный аппарат управления, находились все сатрапы и военачальники. Верховный контроль в государственной системе управления осуществлялся «тысяченачальником», одновременно являвшимся начальником личной гвардии царя. Безопасность государства обеспечивалась тайной полицией. Все руководящие должности в стране были сосредоточены в руках персов. Вместе с тем, для управления местными государственными учреждениями покоренных стран, персидская администрация широко использовала представителей коренных народов. Идеологической основой государственного управления был *Зороастризм*, хотя народные массы также поклонялись богу солнца - Митре, богине воды и плодородия – Анахите и другим архаическим божествам. Персидские цари отличались исключительной веротерпимостью, что было обусловлено отсутствием твердо зафиксированной религиозной догматики. Проведенная Ксерксом религиозная реформа,

направленная на централизацию культа Ахурамазды (Господа мудрости, символизировавшего свет, добро, знание и истину), оказалась обреченной на неудачу.

Одним из основных инструментов государственного управления было *право*. Согласно греческим авторам, еще до образования Ахеменидской империи, основой законов царя служило обычное право. Царь устанавливал новые законы и назначал судей для разбора наиболее важных дел. Большую роль в правовой жизни персов играли семь знатных родов, представители которых входили в царский совет. Однако создание империи потребовало осуществления изменений в такой важной сфере государственного управления как право. Управление страной осложнялось неравномерностью культурного, в том числе, социально-экономического развития ее сатрапий. Наряду с такими развитыми регионами как Египет, Вавилон, Элам, Сирия, Финикия, государства Малой Азии, имевшими до завоевания свою культуру государственного управления, в империю входили арабские, скифские и другие племена, переживавшие период разложения родового строя. Синкретическая культура, обусловленная различным уровнем и характером культуры, различной ментальностью, религиями, мировоззрением и системами ценностей, представленными в различных регионах огромной империи, требовали умелого правового регулирования. Решение этой проблемы осуществлялось не единой, а различными правовыми системами, существовавшими на территории обширной империи, что не могло не сказываться на эффективности государственного управления. В силу этого при Дарии I активно осуществлялась кодификация законов покоренных стран и народов на основе законов Хаммурапи и других древних законов. Действующие в империи законы были приведены к единообразию, а в необходимых случаях, изменены в соответствии с политикой царя.

Важное место в государственном управлении занимало *регулирование вопросов землевладения*. Как и во многих других странах Древнего Востока, персидские цари отбирали у покоренных народов самые плодородные земли и передавали их в виде поместий в полновластное и наследственное владение членам царской семьи, крупным чиновникам, представителям персидской знати, освобождая владельцев от уплаты государственных податей. Крупные землевладельцы обычно жили на доходы с земельных владений, которые имели свое судебно-административное управление и даже собственное войско. Для непривилегированных слоев Дарий I ввел новую *систему государственных податей*. В ее основе лежал принцип оплаты сатрапиями строго за-

фиксированных для них денежных податей, установленных с учетом обрабатываемой земли и степени ее плодородия. В соответствии с этой системой персы, как господствующий народ, не платили денежных налогов, но и не были освобождены от натуральных поставок. В стране была принята система подарков, которые не носили добровольного характера и уплачивались натурой. Суммы податей не изменялись, несмотря на реальные экономические изменения, что порождало социальную напряженность, увеличивало бедность и рабство. Инновационные изменения имели место и в *управлении финансовой системой*. Проведенная Дарием I монетная реформа способствовала развитию товарно-денежных отношений. Хотя в VI – V вв. до н.э. в денежном обращении многих стран Персидской империи, в основном, находились греческие серебряные монеты, введенный царем «золотой дарик» - единая для всей империи монетная единица, - в течение нескольких веков занимала положение основной золотой монеты в торговом мире Древнего Востока.

Особое место в государственном управлении занимало *управление армией*, но которой держалось могущество Персидской державы. Ядро армии составляли персы и мидийцы, и ее костяк – 10 тысяч «бессмертных», набиравшихся из представителей различных иранских племен и эламитов. Первая тысяча «бессмертных» состояла исключительно из представителей персидской знати и являлась личной охраной царя. Используя корабли финикийцев, киприотов, жителей островов Эгейского моря, египтян, персы создали сильный военно-морской флот, позволивший им играть господствующую роль и на море. В гарнизонах, расположенных в завоеванных странах, обычно отсутствовали жители данной области, а размещавшиеся на границах государства воины наделялись земельными участками.

Со временем, ошибки в управлении, неподвижность системы и отсутствие в ней адекватных требованиям времени нововведений, постоянная борьба за власть среди членов царской семьи, возможно, отсутствие специальной подготовки лидеров для государственного управления, привели империю к ослаблению. Этому также способствовали рост внутренних и внешних противоречий и конфликтов, бесконечные войны и восстания, разорение покоренных стран, сепаратизм сатрапов Малой Азии, халатность и недостаточная организованность персидской армии. Ослабление государства ярко проявилось в новой исторической обстановке, сложившейся во второй половине IV в. до н.э., в период правления Дария III (Кордомана). В войне, как способе продолжения политики насильственными средствами, наряду с управ-

лением вооруженными силами, активно используются идеологические, дипломатические и экономические методы управления. Опыт войны между Грецией и Персией в IV в до н.э., воплотивший в себе противоположность двух разных систем управления, свидетельствует о том, что решающим фактором победы является уровень интеллектуальной культуры лидера, армии и народа в целом. Победа небольшого войска воспитанника Аристотеля - Александра Македонского над огромным войском Дария III убедительно продемонстрировала преимущества интеллектуальной культуры, показав, что сила в качестве, а не в количестве. Выигрывает сторона, которая, наряду с мужеством и отвагой армии, обладает более высокой интеллектуальной культурой, более высокими знаниями, технологиями, организованностью, волей, более высоким моральным духом своих лидеров.

В истории культуры государственности Ирана, как и ряда других стран, еще много нераскрытых и непрочитанных страниц. Так, иранский археолог, профессор Юсиф Маджидзаде, в 2003 году начавший раскопки в юго-западной части Ирана, близ иранского городка Жирофт, в Кермане, сообщает об обнаружении здесь цивилизации Аратты, не уступающей по красоте памятников цивилизациям Египта или Месопотамии. Обнаруженный им зиккурат месопотамского типа (один из самых больших в мире), цитадель, печати, вазы с мифологическими сюжетами, глиняные таблички с эламской надписью, датированные III тыс. до н.э. свидетельствуют о существовании здесь некогда древней государственности. Профессор высказал гипотезу, что «это потерянное королевство бронзового века - Аратта», имевшее свою письменность и культурные связи с Шумером. Из переписки шумерского правителя Энмеркара явствует, что в Урук должны были быть направлены архитекторы и ремесленники из Аратты для строительства там храма шумерской богини Инанны.

Турция

Уже в ранних тюркских государствах, возникших в V веке н. э., государственное управление было тесно связано с понятиями нации и бога. Страна (улус) считалась общей землей нации и основой государства, а родина (юрт) ассоциировалась с понятием политической независимости. Согласно турецкой концепции власти права и полномочия на власть (кут) правителям предоставлялись богом, что придавало им харизму.

Тюркские правители, именовавшиеся: Каганом - в домусульманский период, Султаном или Ханом - в мусульманский, считали себя ответственными перед богом и обязаны были править справедливо. Вместе с тем, полномочия на управление государством регламентировались традиционным правом (орф), в соответствии с которым, глава государства должен был иметь определенные преимущества и выполнять свои обязанности перед народом, быть справедливым, снисходительным и терпимым по отношению к представителям различных рас и религий.

Главными требованиями к качествам тюркских правителей были храбрость и героизм (альп), ум и ученость, а также добродетель (эрдём). Добродетель подразумевала щедрость, обеспечение благополучия и благоденствия народа, справедливость, снисходительность, соблюдение законов и обычаев. Исходя из этого, согласно турецкой концепции государства, в обязанности правителя входили: содействие благоденствию народа, обеспечение его благосостояния, составление и претворение в жизнь законов и обычаев (торе), обеспечение справедливости, спокойствия и порядка в государстве, развитие вооруженных сил и завоевание новых земель. Правителем осуществлялась вся исполнительная власть, предполагавшая формирование и осуществление внутренней и внешней политики, налогообложение, назначение послов, прием иностранных послов, назначение и освобождение от должности визирей и государственных служащих, раздача земли. Правитель также стоял во главе судебной власти и носил титул верховного судьи, возглавляя ведомство «Мезалим диван».

Согласно турецкой государственной идеологии правосудие считалось основой государства, в силу чего, важнейшим требованием к правителю было соблюдение справедливости. В трактате об управлении «Кутадлу билиг», служившем пособием для государственных деятелей, особое значение придавалось справедливому управлению султана. Правитель являлся единственным лицом в государстве, устанавливающим законы и владеющим абсолютными полномочиями осуждения подданных страны. Законы и указы правителя надлежали обязательному исполнению государственными служащими и всем народом. Права на ведение государственных дел, как правило, делегировались правителем Дивану, осуществлявшему управленческую деятельность от имени главы государства.

Законодательным и контролирующим органом, принимающим политические, социально-культурные и экономические решения на высшем уровне являлся Кенгеш Меджлиси (Курултай). Исполнительным

органом, проводящим в жизнь распоряжения правителя и рения Курултая, являлось правительство, состоявшее из визирей и министров, во главе которого стоял главный визирь (Улугайгучи). Требованиями к качествам визирей, выполнявших роль помощников кагана, были *ученость и героизм* (билгелик и альпылык). При этом визири избирались народом из лиц, прославившихся своими заслугами перед государством и отличавшихся умом и мудростью.

В организационно-функциональном отношении государственное управление тюрок представляло собой т.н. «сдвоенную организацию». В соответствии с такой формой страна условно делилась на западную (левую) и восточную (правую) части, одной из которых управлял каган, а другой «ягбу» - один из ханов, обычно брат правителя. В их подчинении находились 22 управляющих, ответственных за определенные части страны.

В иерархической лестнице, вслед за визирями стояли министры (буйруки), внутренние министры (ич-буйруки) и, наконец, государственные служащие: альпагут, инель, инак, инанчу, таркан, апа, бойла, шадапыт, атаман, тудун, ягруш, кюлюг и чавуш. Родовые общины и племена управлялись детьми правителя, которые таким образом набирались управленческого опыта.

В XI веке тюркская концепция власти мусульманского периода нашла отражение в трактате об управлении «Сиясет-наме», составленном сельджукским визирем Низамульмульком. В Мамлюкском государстве, образованном в 1259 году в Египте, использовался не наследственный принцип, а система выборов султана, обусловленная его успехами и заслугами перед государством.

Для государственного управления тюрок было характерным и то, что визирями царей, как правило, назначались известные ученые и мыслители, такие как Низам Аль-Мульк - визирь правителя сельджукского государства Мелик-шаха (XI в.), Мухаммед Насиреддин Туси – визирь правителя Азербайджана Хулагу хана (XIII в.), Низамаддин Мир Алишер – визирь узбекского султана Гусейна Байкары (XV в.) и др.

Древний Египет

Огромное влияние на мировую культуру и, прежде всего, на культурное развитие народов Передней Азии и Античной Греции, оказала высокоразвитая цивилизация Древнего Египта. Опыт египетской государственности, считающейся образцом древневосточной деспотии, в той или иной степени учитывался в практике государственного строи-

тельства и управления многих стран мира. Одним из главных факторов выдающихся достижений египтян, ставших достоянием всего человечества, явилась культура государственного управления. Египетская народность стала формироваться в конце VI тыс. до н.э., в результате синтеза племен Сахары, Ливийской пустыни и областей современной Эфиопии. Зарождение в Древнем Египте классового общества и государственности произошло во второй половине IV тысячелетия до н.э. Хотя страна насчитывает длительную историю, завершившуюся вхождением Египта в состав Персидской империи в VI веке до н.э., в этой истории существовали периоды расцвета и упадка. Среди них наиболее интересными с точки зрения культуры государственного управления являются период Древнего царства, охватывающего XXVIII-XXIII вв. до н.э., и период Нового царства, когда был достигнут расцвет египетской цивилизации и создана египетская империя (XXVI-XXI вв. до н.э.). Особенности египетской системы духовных ценностей, мировоззрения и религиозного культа были связаны с суровым характером природно-географических условий. Для выживания и создания благоприятных жизненных условий необходим был организованный труд народа, сильная централизованная власть и эффективная система государственного управления. В силу этого, развитие демократических тенденций в государственном управлении, имевших место в Древней Греции, в социальном устройстве Египта было невозможным. Государственная идеология и мировоззрение, формировавшие беспрекословное преклонение народа перед божественной волей фараона и его чиновников, способствовали формированию менталитета египтян, обусловленного уважением не к личности, а к должности. Тем не менее, определенная сложность государственного управления в Древнем Египте была связана с постоянными противоречиями отношений внутри господствующего класса, между номовой родовой аристократией и жречеством, с одной стороны, и - служилой знатью, во главе с фараоном, - с другой. По мере роста империи, развития ее экономики и усложнения системы общественных отношений, росла необходимость перестройки и совершенствования аппарата государственного управления. Исходя из требований времени, усложнялись функции, рос объем государственного управления и численность чиновничества, совершенствовалась иерархия власти, регламентировались должностные обязанности.

Уже в III тысячелетии до н.э., в эпоху *Раннего царства* (XXXI – XXIX вв. до н.э.) в Древнем Египте сложилась система государственного управления, основанная на неограниченной власти обожествлен-

ного монарха. Эта монархия представляла собой т.н. «древневосточную деспотию» (от греческого слова «деспот» - господин). Особенностью культуры управления в этот период была нерасчлененность придворных функций по обслуживанию фараона, государственного управления и жреческих обязанностей. Основными целями государственного управления были: организация ирригационного земледелия, защита привилегий господствующего класса и поддержание общественного порядка. Государственный аппарат страны состоял из трех основных звеньев: центрального, областного (номового) и местного (на уровне общинных поселений). Во главе центрального управления стоял обожествленный фараон, наделенный полнотой власти, т.е. сосредоточивший в своих руках всю законодательную, исполнительную и судебную власть. Его распоряжения носили характер безусловного повеления и должны были беспрекословно выполняться всеми жителями страны. Помощником фараона и высшим чиновником государства был *чати* (впоследствии визир). Чати осуществлял руководство иерархическим аппаратом чиновников, служивших в различных ведомствах, охватывавших хозяйственную, финансовую, социальную, военную, дипломатическую и судебную сферы. В целях ослабления наследственной власти местных династий, в эпоху *Раннего царства* центральное правительство стало назначать своих правителей на должности номархов и перемещало их из нома в ном. Важное значение для укрепления центральной власти имело обоготворение царя, которое стало воплощаться в форме заупокойного культа.

В эпоху *Древнего царства* (XXVIII – XXIII вв. до н.э.), в правление IV династии (XXVIII в. до н.э.) эффективным идеологическим средством обоснования деспотической власти обожествленных фараонов служило строительство величественных пирамид – памятников сверхчеловеческого величия и абсолютной власти. В этот период централизация государственного управления достигла своего предела, поскольку все высшие должности оказались в руках царской семьи – многочисленных детей и родственников фараонов. Концентрация власти и огромных ресурсов в руках центрального правительства способствовала успехам внешней политики. Египет стал одной из самых крупных держав на Ближнем Востоке. Однако излишняя централизация управления вызвала недовольство номовой знати и служилой аристократии, что привело к напряженности в отношениях правящих классов. Исходя из этого, в целях регулирования общественных отношений и преодоления противоречий, фараоны V династии стремились открыть доступ к власти широким кругам египетской аристократии путем привле-

чения в центральный аппарат представителей местной и служилой знати. В результате этой политики в стране начался процесс перераспределения материальных и людских ресурсов в пользу местных властей, что способствовало т.н. «феодализации общества», распаду централизованного государства на полунезависимые, враждующие между собой номы. Результатом этого процесса стало снижение экономического и политического могущества центрального правительства, падение внешнеполитического влияния Египта.

Ответом на этот вызов стала борьба господствующего класса Египта за восстановление сильного государства в эпоху *Среднего царства* (сер. XXI – XIX вв. до н.э.) на рубеже III-го и II-го тысячелетий до н.э. В этот период, продолжавшийся 300 лет, был восстановлен многочисленный бюрократический аппарат управления с иерархией, сложившейся еще в Древнем царстве. Тем не менее, фараонам *Среднего царства* не удалось поставить под свой контроль управление номами, находившееся в руках номархов – выходцев из местной знати. Попытки заменить ряд наследственных номархов царскими ставленниками и пресечь местные династии встречали мощное сопротивление, заставившее фараонов отступить. Между тем сильные позиции местных правителей были питательной средой для проявления сепаратизма, ослаблявшего власть фараонов. Исходя из этого, центральное правительство стало комплектоваться из среды служилых людей, представлявших среднюю прослойку, противопоставленных номовой аристократии. Это позволило вновь восстановить сильное централизованное государство и расширить завоевательную политику в отношении Восточного Средиземноморья. Такая политика была направлена на завоевание и систематическую эксплуатацию завоеванных стран, естественные богатства которых направлялись на развитие египетской экономики и обогащение различных прослоек господствующего класса.

Одним из наиболее показательных для Древнего Египта является государственное управление в эпоху *Нового царства* (XVI - XI вв. до н.э). Управление включало четыре уровня: центральный, региональный, окружной и поселенческий. В период правления XVIII династии весь огромный иерархический аппарат государственного управления страны подчинялся визирю – верховному сановнику, слуге божественного фараона, что обеспечивало строгую централизацию управления и тщательный контроль над армией чиновников. Визирю подчинялись многочисленные ведомства, а также 10 верхнеегипетских сановников, возглавлявших собственные канцелярии, с обширным штатом иерархически организованных государственных служащих. Визир назначал

и чиновников аппарата региональной администрации, ответственных за управление четырьмя большими административными регионами. Региональное управление было организовано по образцу центрального государственного аппарата. В целях преодоления сепаратизма местных князей – родовой номовой знати, они могли вступать в должность только после утверждения визира и находились под его контролем. Наряду с этим в крупных городах были введены должности градоправителей, назначаемых из центра и ограничивавших власть местных номархов. Окружное управление ведало делами более мелких административных единиц, из которых состоял ном. Управление деревень и поселений подчинялось окружным чиновникам. Наряду с этим, в целях эффективного управления завоеванными территориями, был создан институт наместников, управлявших южными и северными территориями, завоеванными Египтом. Наместники располагали собственным штатом чиновников. Эта администрация обеспечивала систематическую эксплуатацию завоеванных стран. Обширный и мощный государственный аппарат обеспечивал эффективное управление огромной державой. Он не только умело защищал интересы господствующих классов, но и небезуспешно регулировал сложную социально-культурную жизнь египетского общества.

В эпоху *Нового царства* социальной опорой системы управления фараона являлась верхушка номовой знати и высшего жречества, служилая аристократия, командный состав армии, а также прослойка мелких и средних рабовладельцев, занимавших средние и низшие посты в египетской администрации. Тем не менее, в этот период вновь происходит нарастание противоречий, между номовой знатью и фиванским жречеством, с одной стороны, и служилой знатью, - с другой вылившихся в религиозную реформу Эхнатона, проведенную в XIV столетии до н.э. В целом эпоха *Нового царства*, продолжавшаяся около пяти столетий, считается самым блестящим периодом египетской государственности. За этот период египетская цивилизация достигла наиболее высокого уровня в своем развитии. Управление страной было направлено на достижение целей внутренней и внешней политики. В этот период, наряду с ростом материальных ресурсов и численности человеческого капитала, совершенствовалась техническая база и технологии производства, была развернута грандиозная строительная деятельность, созданы новые города, крепости, дворцы и храмы. Реорганизация армии, совершенствование вооружения, создание военноморского флота дали возможность осуществления активной внешней политики и захвата обширных территорий. Ограбление завоеванных

стран, облагаемых ежегодной данью, приток рабочей силы, сырья и ценностей давало возможность снижать налоговое бремя и уровень эксплуатации масс, оказывало стимулирующее влияние на социально-культурное развитие Египта.

Центральная Азия

Определенный опыт государственного управления был накоплен в странах Центральной Азии. Согласно данным «Авесты» и археологическим материалам, в Центральной Азии формирование государственности предположительно началось в VII – первой половине VI в. до н.э. К этому времени сложилось раннее Бактрийское государство. На первом этапе, во главе «стран-оазисов» этого региона, представлявших собой объединение многочисленных поселений, стоял правитель, являвшийся также и религиозным главой. При правителе складывался административный аппарат управления. В процессе формирования классовых отношений и государства, отдельные страны-оазисы объединялись в более крупные образования, во главе которых стоял «владыка над всеми областями». Объединение имело совет старейшин и религиозного главу, являвшегося, одновременно, и высшим судьей. Идеологической основой управления был зороастризм, проповедовавший торжество света, добра, истины и знания. По-видимому, в середине I тыс. до н.э., аналогичным образом, складывалась управленческая система и в других государствах Центральной Азии – Согде, Хорезме, Фергане, Маргиане и Парфии. Хотя завоевание этих стран Империей Ахеменидов, в определенной мере и способствовало развитию международной торговли, культурных связей и миграционных процессов, оно в конечном итоге, препятствовало обретению ими политической независимости.

Примерно в этот же период, самобытная культура, ставшая одним из факторов культурного обмена между народами Востока и Запада, стала складываться в Великой степи. Исповедовавшие тенгрианство тюрки-кипчаки, способствовавшие второму переселению народов, принесли в Европу не только войны, но также новые металлургические технологии и веру в единого Бога небесного – Тенгри. «Великое переселение народов», происходившее в IV – V веках способствовало распаду Римской империи и освобождению завоеванных ею народов и стран, провинций и колоний. Вышедшие из перенаселенного Алтая во второй половине I тыс. до н.э., в поисках нового жизненного пространства, кипчаки создали свою самобытную тюркскую государственность, цивилизацию, ряд городов и поселений в Великой степи -

Дешт-и-Кипчаке, названную арабами «страной городов», а варягами «царством городов». В работах Мурада Аджи говорится о том, что основными факторами формирования самобытной цивилизации и культуры кипчаков были известные культурные нововведения, к которым относятся: создание рунической письменности, а также глаголицы, заложившей основу европейской письменности кипчаков, открытие и использование новой металлургической технологии плавки железа (при помощи металлургического горна), вера в Бога Небесного – Тенгри, введение в европейскую культуру равносостороннего креста как символа покровительства и защиты Всевышнего. Мурад Аджи предполагает, что открытие железа, которое в древности называли «небесным металлом», и способствовало переходу тюрков от язычества к единобожию – тенгрианству. Говоря о Великом переселении тюрков, которое суждено было завершить Атилле, он называет таких кипчакских царей как Баламир, Харатон, Донай, которые вели кипчаков в Европу. Как известно, каждый народ отличается, в первую очередь, не языком который он мог изменить, а своим духом, самосознанием, этнической психологией, характером. Определенный «демократизм» управления у кипчаков проявлялся в том, что их цари должны были *заслужить* уважение в народе за свои дела и поступки. Говоря о системе управления кипчаков, Мурад Аджи сообщает, что еще во II в. до н.э. символом одного из тюркских родов, был двуглавый орел, изображавшийся на его знаменах. Этот символ, впоследствии воспринятый Византией, выражал «государственность» тюркского общества, где на равных властвовали «каган» - светский правитель и «иша» - распорядитель казны, получавший свое право по наследству. Власть выбранного кагана освящалась также выбранным митрополитом-абысом. В соответствии с правилами «степной демократии», путем выборов, в систему управления также входили «правитель земель» и «атаман юрта». В соответствии с законом преемственности культуры, такие атрибуты тенгрианской церкви как – иконы, иконостасы, храмы, ладан, церковные одежды и молитвы, а также порядок богослужения («апостольские правила») в IV – VI вв. были восприняты христианской церковью. Тюрки основали в Индии знаменитую Солнечную царскую династию, а в I в. до н.э. – Кушанское царство, в которое вошли земли Центральной Азии, Афганистана, Пакистана и Северной Индии. Поклонявшийся Тенгри царь Канишка (хан Ерке, 78-123) стал основоположником северной ветви буддизма.

Победа Греции и Македонии над Ахеменидской монархией, безусловно, в решающей степени была победой более высокого интеллекта

и соответствующей организации и управления. Александр Македонский привлекал местную знать завоеванных им государств Центральной Азии к процессу управления страной и строительству новых городов в Бактрии, Согде и Парфии. После смерти Александра Центральная Азия вошла в состав эллинистического государства Селевкидов, с центром в Вавилоне. С подъемом экономики завоеванных стран усиливалась и тенденция к их политической самостоятельности. Около 250 г. до н.э. бактрийский сатрап Диодой объявил себя независимым правителем, заложив основы Греко-бактрийского царства. Почти тогда же от Селевкидов отпала Парфия. Во второй половине II в. до н.э. на территории Греко-бактрийского царства образовалось Кушанское царство. Согласно М. Аджи, правитель Кушанского царства – Герай, объявивший себя кушанцем, по-видимому, был выходцем из Великой степи. Он поместил на кушанских монетах свое изображение в виде вооруженного всадника. При Кадфизе I Кушанское царство стало империей, а новый правитель принял титул «царь царей». Дальнейшее расширение границ империи произошло при сыне и преемнике правителя – Кадфизе II. В состав Кушанской империи входила значительная часть Центральной Азии, территория современного Афганистана, большая часть Пакистана и север Индии. Наибольшего расцвета империя получила при царе Канишке (Эрке хан), во II веке. Столицей страны был город Пурушапура (современный Пешавар). В Кушанской империи велась активная государственная политика, интенсивная внутренняя и внешняя торговля со странами Запада и Востока. Во главе централизованного государства стоял «царь царей», личность которого иногда обожествлялась. Специальные храмы были посвящены особому династическому культу. В административном аппарате государства было установлено множество рангов и градаций, в том числе, титулы великих сатрапов, сатрапов, наместников, «начальников границ» и др. Возможно, управление городами осуществлялось царскими наместниками. В идеологическом обеспечении системы управления важную роль играли - буддизм, зороастризм и ряд народных культов. В III веке Кушанская империя потерпела поражение в борьбе с Сасанидским государством.

В 247 г. Парфию возглавил царь Аршак – предводитель одного из племен Центральной Азии. Парфяне строили города и крепости, чеканили собственную монету с изображением Аршака с излюбленным парфянским оружием – луком в руке. Имя основателя династии Аршака принималось последующими правителями в качестве одного из тронных имен Парфии. К середине I в. до н.э. Парфия стала крупной

державой, с центром на левом берегу Тигра – Ктесифоне, чему способствовали боевые качества парфянской кавалерии, развитие городов, ремесел и международной торговли. Государственность Парфянского царства получила развитие при Митридате I (171-138 гг. до н.э.), присоединившем Мидию и распространившем свою власть на Месопотамию, признанном царем в Вавилоне. Продвижение Парфии на Запад, а Рима на Восток привело к столкновению интересов двух империй, многолетние попытки разрешения которых военным путем не дали ожидаемых результатов ни одной из сторон. Постепенное ослабление и упадок государственности Парфии и Кушанской империи было обусловлено войнами парфян с Римом, кушанцев – с Китаем, а также общим кризисом рабовладельческой системы.

Древняя Индия

Индская цивилизация, датируемая последней третью III тыс. до н.э., переставшая существовать примерно в XVIII в. до н.э., ввиду отсутствия письменных источников, к сожалению, пока не раскрыла нам тайны своей государственности, форм организации политической власти и системы управления. Упадок цивилизации Хараппы и Мохенджодаро, находившихся, в основном, на территории нынешнего Пакистана, с характерным для нее типом строительства городов и письменностью местного происхождения, связывают с проникновением в долину Инда более отсталых племен, нерациональным ведением поливного земледелия и вырубкой лесов, способствовавших ухудшению экологических факторов жизни, в частности, опустыниванию природных условий. Смена городов сельскими поселениями и варваризация культуры, не могли не способствовать снижению интеллектуального уровня общества и, соответственно, снижению уровня экономики и экологической безопасности. По-видимому, можно предположить, что одной из причин упадка индской цивилизации могла быть и малоэффективная система государственного управления.

Становление цивилизации в Северной Индии началось во второй половине II тыс. до н.э. и было связано с проникновением сюда индоевропейских племен Ариев. «Ведический период» становления в Индии ранних государств охватывает XIII – VII вв. до н.э. Основы древнеиндийской цивилизации сложились к середине I тыс. до н.э. В этот период в Индии насчитывалось около двух десятков крупных государств. Как известно, слово арий, в переводе означающее «благородный», было самоназванием господствующих родов в древнеиндийских

и древнеиранских племенных союзах. В поздневедийскую эпоху цари индоариев (раджи) первоначально были, главным образом, военными предводителями. Традиционно многие из придворных были родственниками раджи, что придавало взаимоотношениям в государстве характер семейных связей. Поддержка родственников была необходима для достижения власти и победы над соперниками, «равными по рождению». Власть рассматривалась, как возможность собирать подати с народа, часть которых расходовалась на крупные жертвоприношения. Владыки больших политических образований Северной Индии именовали себя «верховными» и «самодержавными» государями. Высшим политическим успехом царей считалось проведение ритуала «жертвоприношения коня», при помощи которого цари добивались признания своей верховной власти на землях, куда ступала нога жертвенного коня. Жрецы, считавшиеся хранителями традиции и сверхъестественной мудрости, выполняли функции племенных судей, обеспечивавших поддержание установленных общественных порядков.

В поздневедийский период наблюдаются значительные перемены в социально-экономических отношениях и индийской государственности, особенностью которой было то, что она не носила характера непрерывности. Полноправные общинники-землевладельцы обсуждали вопросы местного самоуправления на сходах. Юридической основой местного самоуправления общин служило обычное право. Во главе деревни стоял староста, представлявший общину перед государственной властью. В пределах каждой местности семьи одного общественного статуса образовывали замкнутые сообщества – касты, внутреннее единство которых было обусловлено экономическими интересами и религиозными обычаями. Статус лиц каждой категории был наследственным и неизменным, а их традиционные отношения между собой осуществлялись в форме кастовой иерархии, предполагавшей свою систему разделения труда, взаимных прав и обязанностей, придававшей индийской деревне социальную устойчивость.

В структурном отношении касты соответствовали социальной организации общества, разделенного на четыре варны, имевшие различный социальный престиж. Высшие касты землевладельцев причислялись к брахманам или кшатриям, торгово-ростовщическая часть – к вайшьям, основная часть ремесленников и крестьян – к шудрам, а население, занимавшееся самыми тяжелыми и ритуально нечистыми работами – к касте «неприкасаемых». В индийском обществе широко применялся наемный и принудительный труд, существовали различные формы рабства, в силу чего государственность Древней Индии

носила рабовладельческий характер. Источниками пополнения казны служили налоги. Земли, принадлежавшие ученым брахманам, храмам и монастырям, как правило, освобождались от уплаты налогов.

В процессе формирования государственности в Древней Индии, племенные вожди и родовая знать сосредоточивали в своих руках общественные богатства, правомочность владения которыми, как правило, утверждалась верховным правителем. При этом центральная власть стремилась закрепить наследственные права за наиболее лояльными режиму представителями. В целях укрепления своей власти, цари нередко проводили политику перемещения местных правителей, ослаблявшую их сложившиеся связи с местным населением, выдвигая на их места своих родственников и сподвижников. Временно предоставляемые новым чиновникам земли рассматривались как источник «кормления», который всегда может быть отобран. Это стимулировало обратный процесс – стремление царских сановников превратить выделенные им земли в наследственные владения. Хотя эти реалии и служили причиной социальных противоречий и политической нестабильности, к концу эпохи древности в Индии наблюдался рост крупного землевладения. Становившиеся владельцами селений купцы и сельские старосты превращались в мелких помещиков, в зависимости от которых находились крестьянские массы. Этот процесс способствовал постепенному формированию в Индии основ феодальной государственности.

Для понимания особенностей государственного управления в Древней Индии, следует иметь в виду, что *огромное влияние на систему управления обществом оказывала религия*. В ведийский период, когда основой богатства знати было обладание властью, большое религиозное значение придавалось жертвоприношениям, ибо считалось, что «божество...вознаграждает того, кто его восхваляет». В буддийский период происходило изменение традиционного мировоззрения, связанного с отказом от обрядности и жертвоприношений. В отличие от ведийской религии, где жертвенный культ имел целью достижение благополучия семьи и общины, буддийское вероучение провозгласило главной целью спасение личности, объявив, что религиозное освобождение не ставится в зависимость от социального положения человека. Покровительство царей буддизму было обусловлено и тем, что эта религия выдвинула идеал мирового владыки, от которого зависит основание «царства праведности», а распространение праведности («поворот колеса дхармы») одновременно означало и усиление власти правителя, отвечающего этому религиозному идеалу. Благодаря покрови-

тельству кушанских царей, буддизм распространился в восточном Иране, Центральной Азии, Китае, Японии, Тибете и Монголии. Определенную роль в государственном управлении играл также традиционный индуизм, основу которого составляли архаические верования многочисленных народов Древней Индии – культы природы и животных, поклонение богине-матери и вездесущему Богу-творцу, являющемуся основой мироздания (Вишну или Шиве). Характерным для индуизма является положение об относительности морали, определяемой происхождением человека (каждый человек имеет свое предназначение и свой долг, и то, что для одного является добродетелью, для другого - грех). Особенностью индуизма, постепенно вытеснившего буддизм, была пестрота и противоречивость его идей, а главной сущностью – не вопросы вероучения, а соблюдение обрядовых правил и социальных норм, что способствовало социальному консерватизму индийского общества.

Поливное земледелие и прогресс в средствах производства, связанный с распространением железных орудий труда, способствовали интенсивному строительству городов, экономическому и политическому росту Северной Индии в буддийский период, охватывающий VI – III вв. до н.э. Если в ведийский период управление носило «многополярный» характер и находилось в руках племенных династий, а правители правили в крепостях, представлявших собой политические центры племенных территорий, то в буддийский период строительство городов, как стратегического, так и местного характера, стало обычным явлением. Этому способствовал прогресс в разделении труда, развитие товарно-денежных отношений и социальная дифференциация. В процессе государственного управления немаловажную роль играли купеческие объединения и цеховые организации ремесленников, главы которых входили в состав городского самоуправления. Поскольку профессиональные навыки передавались по наследству, а браки заключались в пределах своего социального круга, члены таких объединений образовывали огромные «семьи» или кланы, имевшие патриархальный характер.

Свои особенности имела и традиция управления семьей. Основой семейного благополучия считались заупокойные жертвоприношения, а объединяющим семьи идеологическим фактором – культ предков. Наиболее важные вопросы жизнедеятельности семей решались на собраниях родственников, возглавляемых наиболее авторитетными лицами. В рамках «большой семьи» или клана, отличавшегося прочностью общинных традиций взаимопомощи, наиболее влиятельные семьи

оказывали другим покровительство, а взамен широко пользовались их услугами.

Социальные перемены в древнеиндийском обществе способствовали процессу изменений в характере организации и управления государством. В результате развития государственности, ранее опиравшейся на племенных царьков, опорой правителей североиндийских государств середины I тыс. до н.э. стала служилая знать и формировавшийся административный аппарат. Постепенно наследственная аристократия стала вытесняться ставленниками правящей в центре династии, в том числе представителями «народа» - касты вайшьев. Одной из особенностей формировавшейся системы государственного управления было то, что богатство человека и степень его влияния в государстве приобрели не меньшее значение, чем происхождение из высших варн. Однако в целом социальная мобильность общества ограничивалась сохранением иерархической кастовой системы. Без обоснования с точки зрения сословной идеологии, изменение социального статуса человека в обществе не представлялось возможным.

В большинстве североиндийских государств правили царские династии, хотя существовали и олигархические государства, располагавшиеся, главным образом, на периферии - северо-западе, в Пенджабе, и на крайнем северо-востоке – в районе, прилегающем к Гималаям. Олигархические государства Индии также имели свои особенности. Власть в них принадлежала узкому кругу знати, из среды которой выбирали главу государства. Государство представляло собой федерацию отдельных княжеств, каждое из которых было представлено в центральном органе правления лицом, носившим царский титул «раджа». «Совет» раджей принимал политические решения, которые должен был осуществлять бюрократический аппарат управления. Форма государственности зависела от уровня и характера социальных отношений данного региона. Опорой власти правителей было профессиональное войско, которое, так же как и государственный аппарат управления, содержалось за счет налогов, поступающих от сельского населения.

В конце VI в. до н.э. Гандхара и Хинду были превращены в сатрапии империи Ахеменидов. Во второй половине I тыс. до н.э. на развитие культуры государственности Индии существенное влияние оказало расширение контактов с эллинистическими монархиями, племенами Центральной Азии, Парфией, Римом и ханьским Китаем. Другой особенностью является устойчивость культурных традиций Индии, сложившаяся, несмотря на крайнюю пестроту политической карты и

неустойчивость политической истории, непрерывную борьбу за политическую гегемонию между крупными индийскими государствами. Иноземные завоевания и культурный обмен не подрывали сложившихся в Индии культурных традиций, а способствовали их закреплению или обогащению. Индийская цивилизация, как и китайская, благодаря сложившемуся в древности единству культуры, сохранялась в течение средневековья и Нового времени.

В восточных регионах Индии продолжалась борьба за политическую гегемонию между четырьмя крупнейшими центрами – Магадхой, Кошалай, Ватсой и Аванти. К III в. до н.э. в Магадхе, династией Нандов, была создана первая общеиндийская держава. Вскоре ее сменила знаменитая династия Маурьев (317-180 гг. до н.э.), подчинившая себе Северную Индию – от Пенджаба до Бенгалии, а также Декан. Наивысшего расцвета держава Маурьев достигла при царе Ашоке, в середине III в. до н.э. Вошедшие в нее страны образовали несколько обширных провинций. Государственность державы Маурьев была рыхлой, децентрализованной. Управление отдельными областями державы осуществлялось местными династиями или олигархическими объединениями. Представители государственной власти нередко вынуждены были приглашать на государственную службу племенных вождей. Власть правителя была ограничена царским советом, состоявшим из родственников и представителей наиболее знатных фамилий, занимавших высшие посты в аппарате государственного управления. Уже в начале II в. до н.э. государство Маурьев распалось.

Предполагается, что в целях сосредоточения в своих руках финансового управления, в процессе формирования бюрократического аппарата, цари крупных индийских держав (династии Нандов и Маурьев) ограничивали привилегии старинной аристократии (кшатриев), привлекая к управлению своих выдвиженцев из менее знатных родов. Особое место в их политике и системе управления отводилось религиозной идеологии. Ашока и другие цари покровительствовали нетрадиционным религиям, в особенности, буддизму, как религии благочестия и праведности, приверженность которой рассматривалась как проявление политической лояльности власти. Праведность провозглашалась как средство завоевания всего мира.

Историческое значение первой общеиндийской державы было обусловлено тем, что утверждавшаяся в ней государственность и культурная роль буддизма, несмотря на слабость государственного управления, способствовали развитию древнеиндийской цивилизации, оказавшей влияние на страны Южной Азии. Возникшее в этот период

индийское культурное единство сохранилось навеки. В завоеванных странах сохранялась прежняя государственность и административный аппарат управления. Лишь в 3-5 лет правители направляли специальных чиновников в провинции для демонстрации своих прав на подвластную им территорию и контроля положения на местах.

В результате проникновения в Индию сакских племен из Центральной Азии, в I в. до н.э. образовался ряд индо-тюркских государств. Правители этих государств, достигавшие гегемонии над соседними царствами, именовали себя «царями царей». В этих государствах вводилась система наместничества – сатрапий. Сатрапы пользовались значительной независимостью управления. На рубеже новой эры ряд областей Северо-Западной Индии были покорены парфянами. Первые века новой эры Северо-Западная часть Индии вошла в состав Кушанской державы, впоследствии распространившей свою власть также на значительные территории в долине Ганга. В этот период происходило культурное взаимодействие индийской культуры с иранской, тюркской и греко-римской культурами. В IV – V вв. в Индии усилилась Магадха, в которой утвердился династия Гуптов, объединившая основную территорию Северной Индии под своей властью. Однако, в целом политическая ситуация отличалась крайней нестабильностью, периодическим образованием и распадом различных государств, что, не в последнюю очередь, было одним из показателей недостаточной политической эффективности систем государственного управления. Тем не менее, в области экономического развития успехи были очевидны, о чем свидетельствует производство высококачественной стали¹⁴ и достижения в области международной торговли, чему во многом способствовал Великий шелковый путь, пролежавший через Кушанское царство.

Огромное влияние на мировоззрение миллионов неграмотных индийцев оказывали такие памятники эпической культуры как «Махабхарата» и «Рамаяна», ставшие подлинной энциклопедией индуизма. Не менее важную роль в развитии самобытной индийской культуры сыграли такие памятники буддийской литературы как «Типитаки», содержавшие религиозные правила, буддийскую философию и психологию, а также изречения Будды, притчи и предания о его жизни.

В сокровищнице древнеиндийской культуры такие достижения, как древнеиндийская письменность, первыми памятниками которой яви-

¹⁴ Как известно, знаменитая железная колонна с надписью царя Чандры, за полторы тысячи лет не обнаружила ни одной ржавчины.

лись надписи царя Ашоки, грамматика санскрита, составленная Панини в V-IV вв. до н.э., древнеиндийская философия, включавшая несколько соперничавших школ, посвященных, главным образом, интерпретации священных текстов, введение нуля в математике и изобретение «арабских цифр», гипотеза Арьябхатта (V в.) о вращении Земли вокруг своей оси и движение ее вокруг Солнца, достижения древнеиндийской медицины, специальные трактаты по естественным наукам, относящиеся к концу античного периода и др. На характер развития таких древнеиндийских наук, как фонетика, этимология, лингвистика значительное влияние оказала традиционная брахманская система заучивания и точного воспроизведения литературных текстов. Среди множества самобытных произведений архитектуры и искусства следует выделить такие памятники древнеиндийской литературы первых веков новой эры как драма «Шакунтала» Калидасы, басни «Панчататра». Наиболее ценным источником об искусстве политического управления является трактат «Артхашастра».

Древний Китай и Древняя Корея

Одним из мировых центров, длительное время развивавшихся в условиях относительной изоляции, был Китай. Во втором тысячелетии до н.э. здесь происходило разложение первобытно-общинного строя и образование древнейших государств, в процессе которых выделились иньская и чжоусская этические общности, каждая из которых, по-видимому, формировала свою государственность. Во главе государства стоял верховный правитель – ван. В этот период, благодаря взаимодействию этнических общностей инь и чжоу, в среднем течении реки Хуанхэ сложился древнекитайский этнос. В конце II тыс. до н.э. чжоусское завоевание привело к падению государства Инь. Исторические сочинения, дошедшие до наших дней в виде книг, свидетельствуют о том, что развитие китайской государственности продолжалось и в I тыс. до н.э., в результате чего было создано первое централизованное государство – империя Цинь (221-207 гг. до н.э.), а позднее – империя Хань (III – I вв. до н.э.).

Проследить и понять историю китайской государственности и государственного управления помогают древнекитайская летопись «Чуньцю», книги «Шаншу» («Шуцзин»), «Шицзин», «Исторические записки» Сыма Цяня (145-90 гг. до н.э.), эпиграфические источники, в первую очередь, гадательные надписи XIV – XI вв. до н.э. Некоторые современные ученые считают, что для традиционной китайской исто-

рической науки было характерно неправомерное удревнение истоков государственности в Китае, обусловленное отождествлением мифа с историческими фактами. Согласно легенде о «совершенных правителях древности», на смену выборным должностям в Поднебесной постепенно пришла верховная наследственная власть. Основателем первой древнекитайской династии Ся считается Ци – сын великого Юя, ставшего правителем благодаря спасению Поднебесной от потопа. В XVII в. до н.э. тираническая власть династии Ся была свергнута предводителем шанского племени, основавшим новую династию Шан, впоследствии получившую название Инь, переименованной в XIV в. до н.э. в Шан-Инь. Эпохе Шань-Инь в XIV – XI вв. до н.э. были присущи все основные признаки цивилизации – появление письменности, возникновение городов, употребление бронзы, отделение ремесла от земледелия, появление специализированных производств, формирование сложной социальной структуры общества. В этот период «главными делами в государстве были жертвоприношения и войны». Резиденция правителя находилась в центре Поднебесной, великом городе Шан. Территориальное деление государства носило родоплеменной характер. Правитель государства – ван олицетворял политическое единство иньцев и одновременно был верховным жрецом, определявшим волю божества. Он являлся верховным собственником Поднебесной, а все люди страны – его слугами. О тенденции к утверждению единоличной власти вана свидетельствует формула иньских ванаов: «Я – единственный среди людей». Власть вана находила выражение в его праве отдавать приказы любому человеку, находившемуся на его землях. Племена, признававшие власть вана, становились членами иньской коалиции и пользовались покровительством и защитой со стороны вана. К концу II тыс. до н.э. государство Инь было завоевано чжоусцами, быстро усвоившими культурные достижения иньцев. Частной собственности в современном смысле слова в чжоуском обществе не существовало. Государственное управление было обусловлено социальной дифференциацией общества, закреплённой в системе социальных рангов. Сущность этой системы заключалась в установлении пяти иерархически взаимосвязанных социальных групп, на которые делилось все свободное население. Высшую ступень представлял деспотический правитель – *ван*. Вторая группа была представлена *чжухоу* – правителями наследственных владений, представителями высшей чжоусской аристократии. Третья – *дафу* – главами родоплеменных групп (*цзу*), входивших в наследственное владение чжухоу. Четвертая – *ши* – главами больших семей, входивших в состав *цзу*.

Пятая – простолюдинами. Иерархическая структура социальных рангов была тесно связана с иерархической системой землевладения и землепользования. «Правовой» основой социальной организации и системы управления обществом были т.н. «наследственные пожалования» вана, согласно которым родственники правителя и некоторые представители знати получили во владение земли вместе с населением. В зависимости от размера пожалований, определяемого количеством входящих в него родоплеменных групп (цзу), их владельцам (чжухоу) присваивался соответствующий титул. Таким образом, социальный ранг, указывающий на принадлежность к одной из пяти общественных групп, определял совокупность материальных благ, которыми пользовался данный человек. Социальное регламентирование жизнедеятельности населения проявлялось буквально во всем – одежде, питании, размерах и убранстве жилища и захоронения. Оно также нашло отражение в лексике древнекитайского языка, ибо для обозначения одного и того же понятия использовались различные слова, употреблявшиеся в зависимости от принадлежности говорившего, к тому или иному рангу.

В VIII – VII вв. до н.э. в самосознании древних китайцев произошли значительные изменения: противопоставление «мы-они» стало ориентироваться не на политические критерии лояльности центральной власти, а на противопоставление «хуася», обозначавшего собственно китайскую этническую общность, основанную на родстве, - «варварам», представлявшим чужой этнос. Перенос столицы на Восток, ослабление центральной власти в VII – VI вв. до н.э. и вторжение кочевников стимулировали борьбу наиболее крупных чжухоу за гегемонию в стране. В 650 г. до н.э. правитель древнекитайского царства Ци, на съезде правителей чжухоу был провозглашен гегемоном на среднекитайской равнине. Вскоре таким гегемоном стало царство Цзинь, которое, после длительной борьбы за гегемонию в 403 г. д.н.э. разделилось на три самостоятельных царства: Чжао, Вэй, Хань, заложивших основу периода воюющих царств (Чжаньго). С распространением железа и новых сельскохозяйственных технологий, в середине I тыс. до н.э. стали меняться социально-экономические основы государственности Древнего Китая. Увеличение совокупного общественного продукта, достигнутое за счет революции в сельскохозяйственной технике, расширении пахотных земель и ирригационных нововведений способствовали кризису старой системы землевладения и землепользования, основанной на иерархии социальных рангов, существовавшей в чжоусском Китае в XI – VI вв. до н.э. В VI в. до н.э. в Китае появилась частная

собственность, основанная на праве отчуждать землю посредством купли-продажи, а вместе с ней – новая форма отчуждения произведенного продукта – поземельный налог, взимаемый от площади обрабатываемой земли. Одновременно происходил рост ремесел и торговли, способствовавший росту материального благосостояния этой непрестижной прослойки социальной иерархии, и ее постепенному финансовому преобладанию над старой знатью. Все эти социальные изменения требовали идеологического обоснования и организационно-политических преобразований в структуре государственности и государственного управления.

Поиск адекватных требованиям жизни способов и методов государственного управления Поднебесной в новых исторических условиях, выработка важнейших принципов, которые должны регулировать культуру взаимоотношений людей и помогать разрешению общественных противоречий, стал предметом осмысления ряда китайских философских школ. Наиболее значительными среди них были школы конфуцианцев, ратовавшие за возвращение к «идеальным» порядкам прошлого, моисты и легисты, выступавшие за разрушение старой системы государственности. Центральное место в этико-политической доктрине Конфуция (Кун Цю, 551 –478 гг. до н.э.), основанной на принципах морали и долга, занимает учение «о благородном человеке», которому чужды идеалы новой социальной прослойки имущих, стремившихся к выгоде и обогащению. Конфуцианская доктрина подчеркивает огромную важность, которую представляет для государственного управления воспитание в людях таких общечеловеческих ценностей как – гуманность (жень), верность (чжун), уважение к старшим (сяо) и соблюдение норм взаимоотношения между людьми (ли). Будучи сторонником реставрации старого уклада жизни, Конфуций не видел принципиального различия между государством и семьей. Он предлагал применять к государству модели патриархальных взаимоотношений между членами семьи по формуле «правитель – это отец, сын – это сын». В противоположность Конфуцию, другой выдающийся китайский мыслитель – Мо Цзы (Мо Ди, рубеж V – IV вв. до н.э.) полагал, что все социальные беды происходят от «обособленности», проповедуемой конфуцианцами. Полагая, что в основе управления должна лежать взаимная любовь между людьми, Мо Ди выдвинул тезис о необходимости «всеобщей любви», которая позволит навести порядок в Поднебесной. Выступая против семейно-родственной и клановой обособленности общества, Мо Ди резко критиковал обычай передачи привилегий и должностей по наследству, призывая «почитать

мудрых». Китайская философская школа «легистов», в отличие от конфуцианцев, называвших важнейшим условием успешного государственного управления совершенствование социальной этики в обществе, считала главным средством управления закон. Легисты были убеждены, что только закон, проявляющийся в наградах и наказаниях, способен обеспечить порядок и предотвращать смуту. При этом конечную цель закона они видели в обеспечении абсолютной власти правителя, которому должен был подчиняться народ. В отличие от первых трех школ, представители «даосской школы», основоположником которой считается Лао-Цзы, стояли на позициях агностицизма и предопределенности. Они полагали, что в мире все определяется существованием некоего «пути» (дао), независимого от воли человека и недоступного для постижения им. В силу этого лучшим способом не совершать ошибки в управлении государством даосисты считали «недеяние» правителя, его отказ от активного вмешательства в исторические события, ход которых заранее предопределен.

Легисты, стремившиеся к практическому воплощению своих идей, в IV в. до н.э. выступили инициаторами социально-политических реформ, призванных повысить эффективность государственного управления путем изменения изжившей себя системы общественных отношений. Согласно «Историческим запискам» Сыма Цяня, Шан Ян, которому приписывается авторство трактата «Книга правителя Шан», добился проведения таких реформ в царстве Цинь в 359 и 350 гг. до н.э. Реформы Шан Яна, отвечавшие потребностям общественного развития, были направлены на укрепление государственности за счет изменения традиционной системы социальной иерархии. Новая система рангов, введенная Шан Яном, предусматривала присвоение социальных рангов не на основе наследственного права, а за военные заслуги. Позднее было разрешено приобретение рангов за деньги. В результате легализации купли-продажи земли, отмены привилегий наследственной аристократии, принудительного дробления больших семей и введения единого административного деления, царство Цинь стало одним из ведущих рабовладельческих государств Древнего Китая. Окончательно подорвав господство старой китайской аристократии, и явившись мощным толчком для развития частной собственности и товарно-денежных отношений, реформы создали возможность для преодоления противоречия между знатностью и богатством, открыв доступ к власти и высокому социальному положению для незнатных, но разбогатевших людей.

К 221 г. до н.э. царство Цинь, разгромив шесть других царств, завершило процесс объединения страны. Ин Чжэн, принявший титул Цинь Шинхуана («Первого императора династии Цинь»), управлял империей 14 лет, после чего созданная им империя пала под ударами народного восстания. Тем не менее, империя Цинь вошла в историю как первое централизованное деспотическое государство, явившееся прообразом последующих китайских империй древности и средневековья. В результате установления эффективной системы государственного управления, основанной на довольно стройной бюрократической структуре, Цинь Шинхуану удалось преодолеть политическую и экономическую раздробленность страны. Государство было разделено на 36 крупных административных округов, границы которых не совпадали с естественно-географическими границами прежних царств. Округа делились на уезды, а последние – на волости, включавшие несколько общин. Округа возглавлялись начальниками, назначаемыми непосредственно императором. Чиновники, входившие в окружные управления, действовавшие при начальнике округа, были подчинены центральным ведомствам. В свою очередь, в компетенцию начальника округа входило назначение начальников уездов и их заместителей. В первичных звеньях территориального деления административная власть принадлежала выборным старейшинам, что способствовало поддержанию традиций общинного самоуправления. Император был полновластным наследным правителем страны. Решения и указы императора проводились в жизнь двумя его советниками, которым подчинялись военное, судебное, финансовое и другие центральные ведомства. Специальное ведомство центрального аппарата государственной власти обслуживало личные нужды императора и его семьи. Особое ведомство занималось хранением государственного архива и осуществляло инспектирование округов, благодаря которому император осуществлял мониторинг и оценку местных органов власти. Укреплению империи способствовал ряд реформ Цинь Шинхуана, таких как - реформа государственности, введение единого законодательства, унификация письменности, мер и весов, а также денежная реформа, способствовавших культурно-экономической консолидации страны. В целях обеспечения внешней безопасности государства, Цинь Шинхуаном было принято решение о строительстве Великой Китайской стены. После смерти императора, отличавшегося как своими организаторскими способностями, так и жестокостью, империя оказалась в состоянии кризиса, в значительной мере обусловленного борьбой на-

рода за свои права и стремлением старой наследственной аристократии возродить порядки прошлого.

В результате антицинских восстаний, в 202 г. до н.э. на территории Древнего Китая возникла новая империя – Хань, начало которой было положено бывшим мелким чиновником Лю Банном, принявшим титул императора Гао-цзу. В целях достижения внутривластной стабильности и восстановления экономики страны, император Гао-цзу стал осуществлять политику уступки низам и ослабления налогового бремени, а также ввел новую систему государственного управления, значительно отличавшуюся от циньской административной системы, но обнаружившую определенную двойственность. Одним из управленческих нововведений было пожалование титулов вана семи наиболее крупным военачальникам и, наследственных владений, - 130 своим соратникам, которые стали называться «хоу». Вместе с тем, была восстановлена циньская административная система. В результате, с одной стороны функционировал возрожденный центральный административный аппарат, существовавший при Цинь, а с другой – в каждом из наследственных владений, в совокупности составлявших не менее половины империи, имели собственные органы власти. Ванам было предоставлено право назначать и смещать чиновников (за исключением главного министра), собирать налоги с населения и устанавливать свою систему повинностей. Это способствовало ослаблению центральной власти и росту сепаратистских тенденций.

Справиться с этими деструктивными процессами удалось императору У-ди (140 -67 гг. до н.э.), правление которого считается периодом наивысшего расцвета Ханьской империи. Высшую прослойку господствующего класса рабовладельческого ханьского общества составляла титулованная знать. В стране существовало 20 рангов знатности, которые обеспечивались соответствующими уровнем государственных привилегий. Особенностью этой системы было то, что титул знатности не только мог быть пожалован императором за заслуги, но его можно было также и купить, в результате чего простые люди могли изменить свой социальный статус и войти в состав привилегированных слоев общества. Вместе с тем, вызвавшие недовольство императора представители знати и их родственники могли быть обращены в рабов. В целях укрепления государственности и централизации власти У-ди ввел новый порядок наследования статуса ванов и хоу, в результате которого размер наследственных владений был резко сокращен и ваны практически лишились реальной власти. Одновременно император ввел ряд других реформ облегчивших централизацию государст-

венного аппарата управления, восстановление ведомства инспекции. Пожалуй, главным «демократическим» нововведением стало изменение системы назначения чиновников на должности. Согласно новому правилу, замещение чиновничьих должностей стало осуществляться на основе рекомендации кандидатов из числа наиболее способных молодых людей. В столице была создана Академия, в которой осуществлялась, главным образом, подготовка кадров чиновников. Были также внесены изменения в компетенцию высших должностных лиц аппарата государственного управления, ограничившие права первого советника. Создание специальной императорской канцелярии дало возможность главе государства лично контролировать деятельность различных субъектов управления административной системы страны. С целью централизации власти была также предпринята попытка унификации идеологии как важнейшего средства государственного управления. В качестве единой государственной идеологии было принято конфуцианство. В частности, была использована конфуцианская концепция «шести искусств», предполагавшая «единство управления, ясность законов и понятность для народа его задач». Вместе с тем были введены некоторые положения легизма о значении закона как средства управления страной. Несмотря на достижения внутренней политики, длительные войны с соседями негативно сказались на экономике. Пережив апогей своего политического и экономического могущества, во второй половине I в. до н.э. Ханьская империя оказалась в состоянии кризиса.

Важную роль в развитии государственности Древнего Китая играла духовная культура, обогатившаяся достижениями в области науки, техники, литературы и искусства. Иньская письменность, известная уже в XIV – XI вв. до н.э., переработанная во II – I вв. до н.э. в ханьскую, в принципе мало, чем отличалась от современной. Изобретенная и введенная в употребление, на рубеже новой эры, бумага значительно расширила возможности образования, хозяйственной жизни и государственного делопроизводства. Важным идеологическим инструментом управления служили конфуцианство, буддизм и даосизм, вера в верховное божество Ди, трансформировавшаяся в культ Неба. Особенно большие достижения имелись в развитии математики. Трактат «Математика в девяти книгах», составленный во II в. до н.э., представлял собой богатый компендиум математических знаний. Значительные успехи были достигнуты в области астрономии, составлении календаря и развитии медицины. Еще в IV – III вв. до н.э. китайские врачи ста-

ли применять иглоукалывание, ставшее краеугольным камнем традиционной китайской медицины.

Хотя первое древнекорейское государство сложилось в III в. до н.э. наибольшее развитие получили государства Когуре, Силла и Пякче, относящиеся к I – V вв. до н.э. В государстве Когуре, в I – II вв. до н.э., правление было основано на законах, закреплявших деление общества на классы и привилегии господствующего класса, защищавших частную собственность. Ван пользовался полнотой власти монарха. В стране были преодолены традиции военной демократии конца родового общества. Бюрократический аппарат государства составляли военно-служилая знать, делящаяся на 12 рангов.

Древняя Греция

Первые центры государственности на Балканах относятся к концу III – началу II тыс. до н.э. Они связаны с догреческой культурой пеласгов, критской (минойской) культурой, кикладской (островной) культурой и элладской (собственно греческой) культурой. Греки-ахейцы, вторгшиеся из-за Дуная на Балканы, заимствовав и творчески развив минойскую культуру Крита, уже во II тыс. до н.э. создали микенскую культуру. В среднеминойский период структура политического объединения на Крите напоминала по своему характеру великие восточные деспотии. Функцию верховного жреца, предположительно, осуществлял сам царь, хотя определенные ритуальные функции выполняли также жрец «иерург» и жрица «кла-ви-фо-рос». Материальную основу святилищ и религиозных объединений составляли находившиеся в их распоряжении земля и рабы.

Под влиянием культуры Крита около 1700 г. до н.э. ахейцами стала формироваться микенская культура государственности. Микенские глиняные таблички свидетельствуют о том, что во главе государства стоял правитель, являвшийся одновременно крупнейшим землевладельцем и носивший титул «ва-на-ка». Источниками богатства были земля и натуральные подати, взимаемые с населения. Управление осуществлялось достаточно развитой администрацией и дворцовой бюрократией. Наследственным земельным наделом обладал также «ла-ва-ге-тас» - вероятнее всего командующий войском. В состав привилегированной верхушки входили также «те-ре-та», владевшие земельными участками разного статуса. Еще одна привилегированная группа (по-видимому, ближайшее окружение царя, члены его свиты) назывались «э-кве-та» (товарищи). Удаленные от столицы районы уп-

равлялись наместниками и местными чиновниками, а в некоторых областях сохранялись подчинявшиеся правителям царьки, при которых функционировали «ке-ро-сия» (совет старейшин).

В XII – VIII вв. до н.э. в Греции совершился переход от родового строя к государственной организации полисного типа. С начала этого периода во главе греческих родов стояли выборные предводители – *басилевсы*. Ф. Энгельс считал, что басилевсы в древней Греции не обладали правительственной властью в современном смысле этого слова. В героическую эпоху, в условиях военной демократии Басилевс был военачальником, судьей и верховным жрецом. Объединения родов (фратрии) и племена (фила) возглавлялись *филобасилевсами*, которым басилевсы уступали часть своей власти. Постепенно, с возникновением городов, ростом социальной дифференциации и частной собственности, появились новые, высвободившиеся из-под власти рода, представители аристократии, стремившиеся ограничить власть филобасилевсов и взять правление в свои руки. Ограничивая наследственные прерогативы верховного правителя, аристократия стремилась заменить наследственную монархию выборной. Так, в Афинах, в государственном управлении, наряду с басилевсом, принимает участие верховный военачальник – «полемарх», регент – «архонт» и шестеро судей – «фесмофеты». Через некоторое время власть наследственного царя была заменена властью выборного должностного лица, именуемого «архонт-басилевс».

С начала I тыс. до н.э. города-государства (полисы) управляемые аристократией, стали главной формой государственности в Древней Греции. Уже в этот период характерной особенностью греческой культуры была определенная *рациональность мышления*. Ее основой была языческая религия греков, согласно представлениям которой, греческие боги не принуждали людей слепо выполнять свои повеления, а зывали их к разуму, убеждая повиноваться. Это создавало предпосылки для формирования рационального мышления народа и закладывало основы для развития интеллектуальной культуры.

В *архаический период*, охватывающий VIII – VI вв. до н.э., в условиях изменения в хозяйственном укладе, в греческом обществе обострились противоречия интересов и конфликты. Социально-политическая борьба, нередко принимавшая революционный характер, приводила к захвату власти диктаторами – тиранами, вознесенными на плечах народа. Попытки нового слоя богатых купцов и ремесленников, пытавшегося отеснить от власти старую родовую аристократию и встать во главе политической жизни, привели к *переходу от аристо-*

кратической, - к тимократической системе правления, заменившей привилегию знатного происхождения привилегией богатства. Аристократическая олигархия была вынуждена уступить бразды правления *тиранам*. Выходцы из аристократической среды, тираны выступали решительными противниками правления традиционной знати и представителей народа. Для создания социальной базы своего правления тираны организовывали программы общественных работ, дававшие возможность заработать разорившемуся населению, поддерживали развитие торговли, ремесел и сельского хозяйства, составлявших основу благосостояния. Важным инструментом управления было признание и поощрение тиранами народных культов, стимулировавших творческую энергию народа.

Тираны выступали в роли организаторов политической и культурной жизни, и нередко были новаторами в развитии культуры государственности Древней Греции. Так, в VII в. до н.э. в период правления тирана Периандра, Коринф достиг наивысшего расцвета. В целях подрыва влияния родоплеменной знати, Периандр ввел территориальное деление города, заменив им прежнее деление на родовые филы. Для поддержания достигнутого уровня благосостояния и эффективного регулирования социальных отношений, им были осуществлены нововведения, ограничивавшие переселение в город сельских жителей, расходы горожан, введен запрет на приобретение рабов, использование которых угрожало конкуренцией личному труду крестьян. Вместе с тем, хотя тираны и сохранили внешние формы республиканского строя, древние греки рассматривали их как узурпаторов власти. Новые владельцы стремились провести на все должности своих родственников и друзей. Опорой их правления служило наемное войско. Отстранив от власти наследственную аристократическую олигархию, они стремились превратить собственную власть в наследственную. В силу этого в Греции мало, какая тирания пережила своего основателя. Критикуя авторитарный стиль государственного управления тиранов, спустя два века Аристотель писал: «Нет свободного человека, который бы по собственной воле терпел такое правление». В результате борьбы между тиранами и аристократией в Древней Греции часто происходила смена власти. Тираны занимались меценатством, поддерживали поэтов, художников, врачей, архитекторов, выплачивая некоторым из них специальные пенсии. Некоторые из тиранов, как, например, Питтак на Лесбосе, установив новые законы, добровольно отказывались от власти.

В этот период важную роль в развитии государственного управления в Греции сыграли *правовые реформы*. Они способствовали повы-

шению роли государства в регулировании социальной жизни. Государство взяло в свои руки обеспечение безопасности и прав граждан. На смену неписаному праву, знатоками и хранителями которого были главы аристократических родов, пришли писанные законы. Полисная организация отобрала у родов судебные функции, сосредоточив их в руках государственных судей. Запись и кодификация обычного права сопровождалась разработкой системы обязательных норм, регулировавших новые социальные отношения и призванных положить конец самовластию аристократических судей. Новое законодательство отвечало реальным условиям жизни греков. Запись и обновление обычного права жители греческих полисов доверяли мудрым правителям, пользовавшимся всеобщим уважением и отличавшимся справедливостью. Наиболее авторитетными законодателями архаической Греции считались афинские архонты (высшее должностное лицо) Драконт (конец VII до н.э.) и Солон (начало VI в. до н.э.). Некоторые из судей выбирались всеобщим голосованием всех граждан полиса. В особых случаях можно было оспаривать вынесенный приговор, апеллируя к народному собранию.

Наиболее ярким примером культуры государственного управления в архаической Греции является государственная деятельность Солона. В 594 г. до н.э. Солон был избран архонтом Афин и получил неограниченные полномочия для проведения реформ в государстве. Этот правитель вошел в историю древнегреческой государственности как реформатор, способствовавший становлению основ демократического управления. С его именем было связано списание долгов с населения Аттики, отмена долгового рабства, ограничение крупного землевладения, введение «гелиеи» - суда присяжных, рассматриваемые как существенные шаги к демократизации политической жизни в Аттике. Особое значение для нарождавшейся афинской демократии имело введение суда присяжных, означавшего передачу широким слоям народа части судебных функций государства. Политическое устройство Афин при Солоне было основано на имущественном расслоении. Общество было разделено на четыре класса: «пентакосиомедимны» - наиболее богатые граждане; «гиппеи» - всадники; «зевгиты» - тяжеловооруженные пешие воины; «феты» - ремесленники. Только первые три класса имели доступ к государственным должностям, а первый класс имел право претендовать на должность архонта. Вместе с тем четвертый класс также получил политические права. На народном собрании – «экклесии», низшие слои населения могли оказывать влияние на избрание должностных лиц и на определение общего курса государст-

венной политики. Наконец, участвуя в суде присяжных, мелкие ремесленники и торговцы могли блокировать злоупотребления должностных лиц. Культура государственности при Солоне представляла собой синтез традиционных культурных установлений и обычаев с новыми управленческими формами будущей афинской демократии. Реформы Солона носили компромиссный характер и не решили многих социальных проблем. Тем не менее, хотя была сохранена роль аристократических институтов, старое деление полиса на родовые филы, некоторые новые законы Солона подорвали основы родового права, стимулировали развитие ремесел и торговли. При Клисфене политические реформы были продолжены за счет введения нового административного деления, способствовавшего росту и политическому упрочению демократических элементов. Вместе с тем был реформирован высший административный орган – совет. Оценивая значение реформ Клисфена, Геродот объяснял победы афинян над персами влиянием демократического духа, ибо войско воодушевлялось тем, что сражалось не за тирана, а за свободу своих сограждан.

Важное место в культуре управления принадлежало религии и этике. Изменения в политическом устройстве государства способствовали утрате принципов законности, справедливости и нравственности, присущих старой родовой организации. Появляется новое видение религии и миссии богов, тесно связанное с формированием рационалистического мышления. Если гомеровские боги Олимпа не были связаны моральными принципами, то уже в кодексе права Зелевка говорится о том, что богам угодны не жертвоприношения, а добродетели и воля к справедливости. Как известно, развитию рационалистического мышления в Греции способствовало и то, что в ней не было замкнутой жреческой касты и устойчивых религиозных догматов, что ускорило процесс отделения науки и философии от религии.

Пожалуй, наиболее интересным для понимания процессов формирования культуры демократического управления в Древней Греции является *классический период*, когда центром древнегреческой цивилизации становятся Афины. Несмотря на греко-персидские войны этого периода, континентальная Греция добилась значительных результатов в развитии демократической государственности. Созданный в начале V в. до н.э. Афинский союз, превратился в афинскую «архэ» - объединение полисов под властью города богини Афины. В 462-461 гг. до н.э. в Афинах была проведена реформа, в соответствии с которой политическая роль аристократического ареопага (верховного суда) была передана совету пятисот и гелиее. За ареопагом были остав-

лены лишь некоторые судебные функции, связанные с уголовными и религиозными преступлениями. В V в. до н.э., в период правления Перикла, Афины достигли наивысшего расцвета в формировании основ культуры демократии. В управление государством, через совет пятисот, были вовлечены беднейшие слои свободных людей, а средние слои городского населения поучили доступ к избранию на должность архонтов. В этот период ведущее положение в управлении государством заняли купцы, ремесленники и моряки, определявшие судьбу государства на народных собраниях.

Как известно, афинская демократия была демократией лишь для свободнорожденных мужчин старше 20 лет, считавшихся полноправными афинскими гражданами, составлявшими меньшинство населения государства. Именно из этих граждан формировалась исполнительная власть – народное собрание, принимавшее все государственные решения. В функции всех должностных лиц входило лишь превращение в жизнь требований закона и воли народа, выраженной на собрании. Власть архонтов ограничивалась контролем над соблюдением семейного и наследственного права, сакральными функциями и председательством на судебных процессах. Руководство вооруженными силами осуществлялось 10-ю выборными стратегами. Ограниченность полномочий должностных лиц выражалась и в том, что они не имели никаких знаков своей власти, кроме миртового венка на голове. Во избежание злоупотребления властью, законом запрещалось повторно избирать одного и того же человека на ту же самую должность. Одной из главных особенностей культуры государственного управления в этот период была коллегиальность управления, выражавшаяся в пропорциональном представительстве фил в Народном Собрании. Совет пятисот готовил проекты постановлений, выносившиеся на обсуждение Народного Собрания, принимавшего решения по важнейшим вопросам государственной жизни. Он также осуществлял роль исполнительного органа с помощью должностных лиц. В обязанности Совета также входила организация общественных работ, контроль над финансами государства, регулирование международных отношений, предоставление гражданства, забота о боеспособности постоянного афинского войска. Филы, входившие в Совет пятисот, управляли государством поочередно, определенное время года, через «пританов» - 50 представителей от каждой филы. Фундаментом политических прав граждан были три основных принципа, строго соблюдавшиеся на «экклесиях» (собраниях): принцип «исегории» - свободы слова, принцип «исотимии» - равенства в занятии должностей и

принцип «исономии» - равенства перед законом. Знатные и влиятельные афиняне, стремившиеся использовать свой авторитет для установления единовластия, объявлялись опасными для демократического государства и могли быть осуждены собранием на изгнание. Большой популярностью пользовались т.н. «демагоги» - талантливые ораторы, умевшие говорить на собраниях и убеждать народ принять или отвергнуть тот или иной закон. Наиболее известными из них были Перикл, Клеон (V в. до н.э.) и Демосфен (IV в. до н.э.).

Основными инструментами управления были правовые и этические социальные установления, нацеленные на создание благоприятных условий для свободного развития и творческого труда. Благодаря демократической культуре управления, примерно с середины V в. до н.э., в афинском обществе обозначился культурный подъем, получивший название «аттического просвещения». Демократизация общества явилась благоприятной средой, открывавшей большие возможности для формирования гражданского самосознания и всесторонне развитой личности. В целях развития своих демократических институтов, афиняне также превратили физическую культуру из привилегии знати - в право всех своих граждан. Целью развития физической культуры было всестороннее развитие личности и подготовка хороших воинов. Спорт в Афинах рассматривался, как средство научить человека владеть собой, соблюдать правила честной игры, возвышать свой дух. В этот период, под влиянием культурного обмена с другими народами, происходит сравнительный анализ культур, переосмысление некоторых мировоззренческих установок, формируется критическое отношение к традиционной греческой религии, в чем немаловажную роль сыграли также Сократ и софисты. Наметившийся отказ от традиционного представления о том, что законы и государственные установления являются «освященными волей богов», способствовал постепенному переходу от теократического к светскому мировоззрению граждан.

Софисты ввели в систему образования новый предмет обучения – *риторику*, сыгравшую огромную роль в политизации общества и развитии навыков государственного управления. Как необходимый компонент науки управления и средство формирования демократического стиля управления, *риторика* вырабатывала умение управлять настроениями толпы, убеждать людей на народных собраниях, искусство склонять людей к тому или иному решению. Однако риторика была доступна лишь богатым людям. Лишь состоятельная молодежь получила возможность, помимо обычных школьных предметов - чтения, письма, счета, музыки и гимнастики, платно обучаться у софистов

умению мыслить, красноречию, этике и философии, научной интерпретации древних произведений литературы на основе критического анализа их содержания. Эти образованные люди становились необходимым человеческим капиталом, правильное использование которого могло служить развитию культуры демократической государственности и демократизации социальной жизни общества.

Несмотря на сопротивление консервативных афинян, а также преследования и гонения со стороны невежественных и суеверных людей, философам-новаторам – Сократу, Анаксагору, Демокриту и другим удалось, в конечном счете, изменить мышление людей и способствовать формированию научной элиты философов, среди которых такие имена, как Платон, Ксенофонт, Антисфен, Аристотель и другие, составившие предмет гордости древнегреческой культуры. Деятельность философов способствовала развитию интеллектуальной и этической культуры, оказывавшей большое влияние на культуру демократической государственности и управления в Греции. Так, этическое учение универсального греческого мыслителя, «смеющегося философа» Демокрита поясняло, что, руководствуясь разумом и постигая благо, человек получает удовлетворение и обретает душевное спокойствие. «Бедность в демократии, - писал Демокрит, - настолько же лучше благополучия при царях, насколько свобода лучше рабства». Веривший, в отличие от софистов, в существование объективной истины, Сократ считал, что добродетель – высшее и абсолютное благо, должна быть целью жизни человека, ибо только она ведет к счастью. Добродетель же требует знания, без которого невозможно понимание сущности добра и зла. Таким образом, Сократ раскрыл главную сущность духовной культуры как совокупности знания и этики, способствующей добродетельной жизни и являющейся условием достижения блага. При этом философы и ученые обращали внимание на важность профессиональных знаний в области государственного управления. Так, симпатизировавший, по-видимому, олигархическому устройству государства, Сократ называл искусство управлять государством «царским искусством», доступным лишь немногим *знающим и достойным людям*.¹⁵

Интеллектуальная деятельность софистов, связанная с анализом тайн природы и проблем развития человека, оказала революционное воздействие на развитие культуры, изменила традиционное мышление

¹⁵ Вспомним его слова: «Если я хочу исправить флейту, - писал Сократ, - я иду к мастеру флейт, если я хочу починить корабль, - я иду к кораблестроителю, для исправления же государства каждый считает себя пригодным».

греков. Достаточно вспомнить положение Протагора о том, что «человек есть мера всех вещей...». Сформулированный Протагором принцип относительности в теории познания способствовал выработке умения выбирать правильные, полезные для общества и наиболее отвечающие требованиям жизни решения, что, несомненно, имело важное значение для развития культуры демократического управления. Формированию демократического мировоззрения способствовало обучение греков Протагором из Абдеры диалектике – искусству рассматривания любого предмета с разных (в том числе и противоположных) сторон. Умения и навыки правильно употреблять слова, составлять систему аргументов и доказательств на собрании или в суде, открывали большие возможности для развития граждан и демократизации общественной жизни. Благодаря Протагору возникло новое, демократическое видение государства и права, как результата соглашений между людьми, а не воли богов. Различение естественного и договорного права, ранее считавшегося божественным установлением, привело к пониманию того, что природа никого не сотворила рабом и люди равны, а рабовладение несправедливо. Исходя из плюралистического подхода к естественному праву, одни обосновывали возможность борьбы против привилегий аристократии, другие – право сильнейшего на власть и господство над более слабыми.

Будучи носителями революционной мысли, давшими грекам новые методы познания, анализа и критики, софисты поставили под сомнение божественное происхождение законов и государства, пытались объяснить историческое происхождение религии. Близкий к Сократу, Анаксагору и Демокриту по своему критическому и аналитическому мышлению, и отличавшийся глубоким пониманием факторов человеческого поведения, афинский историк V в. до н.э. Фукидид утверждал, что история направляется не богами, а людьми, действующими в соответствии со своими интересами, что *природа людей* всегда оказывается сильнее законов и договоров. В силу этого Фукидид делает вывод о том, что *для постижения законов общества необходимо знание человеческой природы и ее проявлений*. В целом научно-философские наблюдения и опыт греческих ученых, открывавшие путь к диагностике и социальной терапии общества, имели важное практическое значение для правильного понимания закономерностей человеческой жизни, достижения социальной гармонии и совершенствования технологии государственного управления.

Кризис традиционной полисной организации, обусловленной социальной и политической борьбой внутри государства, а также войнами

между греческими городами-государствами, вызвал к жизни необходимость в совершенствовании культуры государственности и государственного управления в античной Греции. Одним из важных факторов социально-политической жизни греков было ораторское искусство. В 391 г. до н.э. в Афинах, продолжателем традиций софистов, оратором Сократом, была открыта первая риторическая школа с регулярным обучением. Школа готовила хороших знатоков политической жизни и психологии, способных встать во главе политических движений и повести за собой народ. В школе было организовано изучение характера людей, государственных законов и правил красноречия, дававших возможность оказывать влияние на политическую жизнь, вырабатывать советы греческим правителям. Представители интеллектуальной элиты Греции уделяли определенное внимание логическим и научным принципам, на которых должна строиться греческая государственность, качествам правителей. Ученик Сократа, историк Ксенофонт Афинский, в своем труде «Киропедия» охарактеризовал персидского царя Кира Старшего, как талантливого правителя, создавшего идеальное государственное устройство монархического типа и умело правившего страной и людьми. Он подчеркивал преимущество культуры государственности, при которой для управления выбирались люди не по жребию из числа простых граждан, а аристократы, обладавшие «прирожденным правом повелевать и необходимыми дарованиями и навыками правителя». Как известно, Ксенофонт считал идеалом государственного устройства старинные, установленные еще Ликургом, аристократические порядки Спарты. Он полагал, что государство должно активнее вмешиваться в экономическую жизнь. Опираясь на непобедимые аргументы кумира аристократов - Сократа, в своем трактате «О доходах» Ксенофонт дает рекомендации о том, каким должно быть правильно организованное государство, как следует устроить быт граждан и обеспечить их благосостояние. В противоположность Исократу, который вел политическую пропаганду аристократического устройства доперикловых Афин, его ученик, великий оратор Демосфен, выступил в защиту демократической Греции и ее независимости от Македонии.

Пожалуй, наиболее существенный вклад в формирование античной науки управления государством внесен выдающимися греческими учеными Платоном и Аристотелем. Платон впервые создал в Афинах философскую школу – «Академию», названную так в честь героя Академа. Он разработал систему философского идеализма, согласно которой мир, воспринимаемый человеческими чувствами, является лишь

слабым отражением мира реальных самостоятельно существующих «идей» - сверхчувственных, неизменных образов всех вещей, постигаемых только мыслью философа. Основанная на этой концепции платоновская Академия привлекала к себе ученых со всех концов Средиземноморья и просуществовала почти 900 лет, до VI века н.э. В противоположность механистическому материализму Демокрита, этическая система платоновского идеализма, рассматривая человеческую жизнь через понятия блага и добра, представляла мир одухотворенным, пронизанным разумным началом. Платоновская этика основана на его учении о трех составных частях души: разумной, волевой и чувственной, которыми соответствуют три добродетели: разум, как основа мудрости; воля, как основа мужества; обуздание чувственности, как основа благоразумия, или владения собой.¹⁶ Гармоничное сочетание этих добродетелей рождает четвертую – справедливость.

В этот период афинская демократия подвергалась критике со стороны аристократии, считавшей неразумным государственное устройство, при котором управление осуществлялось необученными и неспособными людьми. Аристократы считали, что при таком режиме, обладающий большой свободой непросвещенный народ решает дела государства спонтанным образом, прислушиваясь, то к мнению невежд, то к мнению корыстолюбивых демагогов, умеющих подольститься к черни или подкупить ее. Такое государство несовершенно, ибо каждый в нем думает не об общей пользе, а о собственной выгоде и «никто не стремится овладеть наукой управления». Отвечая на вызовы времени, Платон разработал утопическую концепцию идеального государства. Она предполагала государственность, основанную не на народовластии, а на «справедливости», обусловленной согласованием и соподчинением интересов различных социальных групп. Экономической основой такого государства, которым должны управлять философы, могли служить доходы от земледелия; оно предполагало исключение из своей государственной системы торговли и денежного обращения. Социальная структура общества была представлена тремя слоями: философами; военными-стражами, обеспечивающими порядок; земледельцами и ремесленниками, каждая из которых выполняет свои функции. Справедливое управление государством должно было обеспечиваться мудростью правителей-философов. В таком госу-

¹⁶ Возможно, отсюда берет начало распространенная традиция представления о разуме, как о компоненте души, нашедшая отражение в азербайджанском языке как «məni mədəniyyət».

дарстве философы и стражи живут отдельными равноправными группами и обладают общим имуществом, ибо частная собственность, как и семья, порождает эгоизм и вредит общему делу. Поэтому детей воспитывает не семья, а государство, как это было принято в Спарте времени Ликурга. Целью такого государства провозглашалась забота о моральном совершенстве, достигаемом благодаря развитию наук и, особенно, философии. Государственное управление предполагало разумную организацию и четкое регламентирование процессов развития экономики, искусства, военного дела, обучения и воспитания молодежи. Вместе с тем, концепция Платона предполагала возвращение Греции к традициям аристократического или монархического устройства, что способствовало бы лишению большинства свободных граждан своих политических прав.

Выходцем из Академии Платона был один из его величайших учеников – Аристотель. Носителю высокой интеллектуальной культуры, Аристотелю принадлежит огромная заслуга в создании универсальной системы знаний античного мира. В результате систематизации философских знаний своего времени, Аристотель разделил философию на теоретическую, включив в нее математику, физику и метафизику, и – практическую, к которой отнес этику, политику, риторику, экономику и поэтику. Разработанные Аристотелем законы и правила научного мышления, методы исследований и доказательств, выделение логики как самостоятельной науки, классификация общих теоретических понятий и искусств, учение о происхождении животных, - лишь часть огромного научного наследия духовной культуры античной Греции, вошедшей в сокровищницу мировой культуры и ставшего достоянием многих народов мира. Разочаровавшись в платоновской системе идеализма, Аристотель основал новую научную школу – «перипатетическую», названную Ликеем (в честь Аполлона Ликейского). В противоположность Платону, Аристотель отрицал самостоятельное существование «идей» и утверждал реальность эмпирически познаваемых «вещей». Он был убежден в неразрывности идеи (формы по его терминологии) и вещи, в происхождении знаний из чувств. Согласно Аристотелю, возможность переходит в действительность благодаря движению: идея (форма) материализуется, материя формируется. Незнание движения влечет за собой незнание природы. Чистой, т.е. отрешенной от материи идеей (формой всех вещей) является мысль, разум. Разум, который «мыслит сам себя», - это бог. Бог играет роль неподвижного двигателя, который един и вечен. Учение Аристотеля об энтелехии («форме всех форм») основывается на признании изначальной целесо-

образности всего сущего. В соответствии с ним, конечной причиной всех явлений и в то же время их целью является «перводвигатель» - Мировой Разум – недвижимый, неизменный, совершенный, не связанный с материей. Говоря о доступности материального мира для познания, Аристотель подчеркивает, что познание общего в единичных вещах достигается благодаря мышлению, при помощи основанных на эмпирических ощущениях теоретических понятий. Аристотелевская концепция идеального государственного устройства, связанная с достижением счастья, отличается взвешенным подходом и реализмом. Счастье – цель всех человеческих стремлений. Путь к счастью лежит через разумную деятельность, состоящую в следовании добродетелям. Добродетель – срединное положение между крайностями. В основе его модели государственности лежал серьезный анализ существовавших в древнем мире форм правления и конкретных исторических условий, в которых они осуществлялись. В своем знаменитом трактате «Политика», ученый подверг критике формы правления и законы греческих государств. Им были исследованы типы политической организации 158 государств мира, на основе сравнительного анализа которых ученый предложил в качестве наилучшей формы государственного устройства «политию» - золотую середину, свободную от крайностей аристократического, тиранического и демократического строя.

Обусловленная кризисом, образовавшимся в результате затяжных войн, концентрация земельной собственности, ремесел и торговли в руках немногочисленной прослойки богатых людей, разделение труда в производстве способствовали растущему социальному расслоению в среде свободных граждан в конце V – первой половине IV в. до н.э. В конце IV в. до н.э. на исторической сцене появилось новое действующее лицо – Македония. При Филиппе II, отце Александра Македонского, прославившегося как способный правитель, Македония представляла собой архаическую по своим политическим и общественным порядкам, полуварварскую страну, сильную экономическую основу которой составляли золотые рудники во Фракии. Филиппу II удалось, при помощи формально созданного им против Персии Коринфского союза греческих городов-государств утвердить свою гегемонию в Греции. В этот период аристократия, враждебно относившаяся к демократическому правлению, с надеждой обратила свой взор на Филиппа II Македонского, видя в нем опору для своих политических позиций и стабильности во всей Греции. Как известно, после смерти Александра Македонского, стремившегося создать вселенскую монархию, включавшую в себя Грецию, Македонию и Персию, и двадцатилетних меж-

доусобных войн, полководцы Александра, на рубеже IV – III вв. до н.э., основали свои собственные царства на территории его бывшей империи. Это были эллинистические царства Птолемеев - в Египте, Селевкидов - в Сирии, Антигонидов – в Македонии и Греции, сохранявшей самоуправление, государство Лисимаха во Фракии и северной части Малой Азии. Утрата Грецией политической независимости положила конец существованию полисной формы государственного и политического устройства. Города-государства превратились в единицы местного самоуправления. Центрами эллинистического мира стали центры новых эллинистических царств. В этот период греческая культура, впитавшая в себя новые, восточные элементы, становилась космополитической эллинистической культурой. В III в. до н.э. центром культурной деятельности стала Александрия в Египте, а во II в. до н.э., также и Пергам. Прообразом научных учреждений, создававшихся в эллинистическом мире, явилась школа Аристотеля. В начале III века, по предложению ученика Аристотеля – Деметрия Фалерского, Птолемей Сотер основал в Александрии Мусейон (храм муз) – крупнейший в античном мире научно-образовательный центр, просуществовавший шесть столетий. В состав Мусейона входили: огромный зал для собрания ученых, уникальная библиотека, ботанический сад, зоопарк, астрономические обсерватории, хирургические лаборатории. Функционировавшая в составе Мусейона библиотека насчитывала от 100 до 700 тысяч рукописных книг. Прекрасные условия для работы ученых, а также выплачиваемые им пенсии, привлекали в Александрию множество образованных греков, специалистов в области физики, математики, астрономии, истории, географии, филологии.

В этот период Афины сохраняли свое значение как центр науки, образования и искусства. Немаловажное значение в культурной жизни играл также остров Родос, известный своей ораторской школой, «косской школой» врачей и местной школой скульпторов. Однако культура демократической государственности в эллинистический период была утрачена безвозвратно. Главным инструментом социального управления местным населением стала религия, при помощи которой эллинистические цари оказывали воздействие на психологию и сознание народа. По авторитарному стилю управления правители эллинистических государств больше напоминали царей стран восточной деспотии. Достаточно вспомнить, что уже Александр Македонский установил для себя божественные почести. Согласно нововведению «проскюнесис», подданные должны были падать ниц перед своим властителем. В эллинистическом Египте Птолемей II Филадельф, путем уста-

новления семейного культа и обожествления собственных персон, стремился дать религиозную санкцию династической власти птолемеев над завоеванной страной. «Богами-благодетелями» также объявили себя Птолемей III и его супруга Береника. Проводя политику поощрения восточных культов, Селевкиды представляли себя законными преемниками древних правителей Вавилона и других государств. Царская власть в государстве Селевкидов, прославлявшаяся в политических трактатах греческих философов, опиралась на культ властителей. Один из них – Антиох присвоил себе прозвище «Теос» («Бог»). Привилегированное положение в эллинистических государствах греко-македонской знати, управлявшей широкими массами местного населения, установленное ею налоговое бремя вызывали растущий социальный протест людей. Критерием ценности человека были не происхождение и вера, а богатство, социальное положение и образование.

На умонастроение и управляемость людей в период эллинизма определенное влияние оказывали существовавшие в тот период греческие философские школы. Этот период стал периодом смут, личной и социальной неустойчивости, неуверенности в завтрашнем дне и поисков путей к человеческому счастью. Дать ответы на многие вопросы жизни стремились философские школы III в. до н.э. – *стоическая, эпикурейская и скептическая*. В основе социально-этического идеала *стоиков* лежали этические идеи добродетели, как высшего блага и равенства людей. Стоики создали модель полиэтнического «всемирного государства», основанного на разумных началах. В таком государстве все основано на осознании нравственного долга каждого перед самим собой, родными, товарищами, родиной и всем человечеством. Воспринимая природу как пронизанное логосом божественное и разумное начало, стоики призывали людей следовать законам природы, а для достижения добродетели и счастья, – добиться «апатейя» – беспристрастия к богатству, физической красоте, социальному положению и даже здоровью. В отличие от стоиков, рассматривавших счастье как награду, *эпикурейцы* видели в добродетели средство для достижения счастья. Понимая счастье как отсутствие страданий, они противопоставляли активной жизни – идеал жизни созерцательной. Эпикурейцы призывали к ограничению человеческих потребностей, полагая, что «у кого меньше потребностей, у того и больше наслаждения». При этом они исповедовали культ любви как высшего духовного удовольствия. Учение эпикурейцев, полагавших, что боги не вмешиваются в жизнь смертных, способствовало преодолению страха перед богами, а также страха перед смертью, как нечувствительным состоянием. В основе

философии скептической школы лежала идея непознаваемости. Скептики полагали, что не бывает суждений достоверных, они могут быть лишь правдоподобными, более или менее истинными. Исходя из этого, скептики призывали воздерживаться от суждений, ибо это дает спокойствие, свободу от сомнений, равнодушие к горю и радостям.

В определенной степени на службу *государственности* были поставлены получившие значительное развитие в эллинистическом мире точные и естественные науки. К этому периоду относится творческая деятельность наиболее выдающихся ученых, инженеров-механиков и врачей. Среди них - Феофраст, Гераклид из Гераклеи, Стратон из Лампсака, Евклид, Архимед, Аполлоний из Перги, Страбон, Полибий из Мегалополя, Аристарх Самосский, Эратосфен из Кирены, инженеры – Диадет, Ктесибий, Филон, Герон Александрийский, врачи – Герофил из Халкеддона, Эрасистрат Кеосский. Так, трактат «Начала геометрии» Евклида в течение столетий являлся обязательным учебным пособием по геометрии во многих странах. Удивительной плодотворностью отличалась творческая деятельность выдающегося греческого ученого Архимеда. Им были разработаны новые методы определения площадей поверхности и объемов различных геометрических фигур и тел, предложена формула исчисления длины окружности, заложены начала гидростатики и теоретической механики, сконструированы планетарий, водоподъемная машина, боевые метательные орудия и другие. По мнению Страбона, автора выдающегося произведения «География», география должна была выполнять важную практическую функцию – служить правителям и военачальникам. Развитие географических знаний было тесно связано с астрономией. Александрийский ученый-астроном Аристарх Самосский, несмотря на жесткое сопротивление научной среды, обвинявшей его в научной несостоятельности и безбожии, за 1800 лет до Коперника выдвинул гипотезу о вращении Земли и других планет вокруг Солнца. Учеными эллинистической эпохи, бывшими также талантливыми инженерами и конструкторами, были изобретены водяная мельница, осадные машины – катапульты, петраболы, «аэрототон» (ручной метательный снаряд пневматического действия), водяные часы, насосы, гидравлический орган, пожарная помпа, водяная турбина, прототипы паровой турбины, дальномеры, нивелиры, механические игрушки, автоматы и конструкции. В III в. до н.э., из практических потребностей библиотечного дела возникла новая наука - филология. Выдающимся историком во II в. до н.э. был Полибий из Мегалополя. Его заслуга состоит в том, что ученый рассматривал историю не как развлекательно-повествовательные

описания (как это делали его современники), а как практически полезную науку, обучающую пониманию законов развития общества и предвидению будущего, что имело теоретическое значение для государственного управления.

Судьбы людей во многом определялись безудержными порывами человеческой души, оказывавшими влияние на поведение человека и регулирование социальных отношений. Мощным просветительским, этическим и дидактическим инструментом, способствовавшим распространению инновационных идей и научных достижений в обществе, служило искусство. Идеи нарождавшейся афинской демократии утверждались и распространялись в народе благодаря великой силе поэтического искусства Эсхила, Софокла, Еврипида и других выдающихся греческих поэтов.

Древний Рим

Сравнительно небольшую по историческому времени, но достаточно насыщенную по хронологии событий, яркости содержания и форм панораму становления и трансформации государственности, мы видим в Древнем Риме. Здесь одна за другой сменяют друг друга родоплеменная организация, царская власть, республика, принципат и империя. На примере истории государственности Древнего Рима как нельзя более ясно видны культурологические закономерности человеческого и государственного развития: роль природно-географических условий, генетического кода культуры, исторической обстановки, культурного обмена, социальной среды и политического режима государства. Понимание и учет этих закономерностей в наши дни помогает вырабатывать наиболее оптимальные подходы к государственному управлению, способствующие достижению и поддержанию в обществе социальной гармонии, политической стабильности, устойчивого прогресса, а также международной безопасности.

Во II в. до н.э. известный греческий историк Полибий, последователь историографической традиции Фукидида, в течение многих лет проживавший в Риме, на основе сравнения государственности Рима с известными историческими формами государственного устройства других стран, пришел к твердому убеждению в том, своим величием римляне обязаны наилучшему государственному устройству в котором были интегрированы преимущества монархии (власть консулов), аристократии (роль сената) и демократии (роль народных собраний – комиций). Однако все меняется с течением исторического времени.

После Полибия Рим просуществовал еще семь столетий, богатых политическими событиями в развитии и трансформации своей государственности. Поэтому для получения объективной картины формирования, развития и упадка культуры древнеримской государственности, во многом послужившей отправной точкой для государственности многих стран мира, следует взглянуть на нее в контексте всего периода исторического развития. Для понимания основных причин и закономерностей государственного строительства и управления, необходим анализ исторических особенностей, географических, демографических, экономических, социальных и политических условий жизнедеятельности общества, культуры, интересов и мотивов, лежавших в основе действий стоявших у власти социальных групп или отдельных личностей.

Протогосударственность, основанного в VIII в. до н.э. Рима, следует относить к началу I тыс. до н.э., когда Апеннинский полуостров был заселен этрусками, предположительно мигрировавшими в Италию с малоазийского побережья Эгейского моря. В отличие от селений автохтонных италийских племен, поселения этрусков напоминали греческие города - государства. Первоначально во главе городских общин стояли цари. С распадом родового строя и ослаблением власти царей, управление перешло в руки аристократии. В результате этих изменений, функции царя оказались поделенными между двумя высокими должностными лицами, одно из которых напоминало позднейшего римского эдила. Согласно римскому историку Титу Ливию, именно в этот период сложились этрусские символы власти: институт 12 ликторов, шествовавших перед главой государства; складное, выложенное слоновой костью курульное кресло; фасции – пучки розог с воткнутыми в них топорами, впоследствии заимствованные римлянами. Тит Ливий сообщает, что римляне заимствовали у этрусков также эмблемы патрицианского достоинства – золотой шарик, который носили на шее и тогу с пурпурной каймой, а также обычай пышно справлять воинские триумфы.

В эпоху царей государственное управление было обусловлено *родовой социальной структурой* древнеримского общества. Члены рода имели общую собственность и совместно выполняли религиозные обряды. С ослаблением родовых связей усилилась роль патриархальной семьи, ставшей основной структурной ячейкой общества. Во главе такой семьи стоял «патер фамилиас», обладавший неограниченной властью над жизнью и смертью членов семьи, в которую входили и домашние рабы.

Первоначально свободное население Рима, его полноправные граждане («популюс романус») состояло из 300 родов. В структурном отношении свободное население делилось на три этнические трибы: латинскую, сабинскую и этрусскую, в совокупности составлявших римскую патрицианскую общину (позднее – административные округа, на которые была разделена территория Рима для установления ценза голосования, набора ополченцев и т.д.). Триба включала в себя 10 курий, каждая из которых, в свою очередь, объединяла 10 патрицианских родов. Курия имела свою управленческую структуру в форме сената и служила, таким образом, административной единицей Древнего Рима. По призыву царя полноправные граждане собирались на куриальные собрания – комиции, чтобы путем голосования по куриям принимать решения, касавшиеся судеб народа, войны и мира и религиозного культа.

Во главе общины города стоял царь, избиравшийся на собрании. Царь был верховным военачальником, жрецом и судьей, опиравшимся на нескольких помощников – квесторов, осуществлявших суд по делам об убийствах. 12 ликторов (почетных стражей) носили впереди него фасцию. Хотя царь не был неограниченным правителем, в период этрусского господства его власть была достаточно сильна и напоминала власть «патер фамилиас» в римской семье. Наряду с царем правил совет старейшин – сенат, состоявший из 100 – 300 членов. Сенатом утверждались все решения, принятые на комициях. Полноправные граждане, принимавшие участие в курильных собраниях, назывались патрициями. «Отцы» патрициев – «патрес», заседали в сенате. К свободному населению Рима относились также: зависимые от патрициев «клиенты» и многочисленные «плебеи», не входившие в состав римских родов и курий. Плебеи были выходцами из соседних с Римом общин. Они занимались сельским хозяйством, ремеслом и торговлей. Обладая личной свободой, плебеи были лишены политических прав и права вступления в брак с представителями патрицианских родов. Однако в состав патрициата допускались отдельные влиятельные роды из соседних латинских общин, покоренных римлянами. Некоторые из плебеев, вступая под покровительство патрициев, становились их клиентами и были обязаны хранить им верность и оказывать различные услуги. В свою очередь покровители («патронус») должны были защищать клиента в суде и опекать его во всех делах.

Основы родовой государственности были подорваны в VI в. до н.э. политической реформой шестого царя Древнего Рима Сервия Туллия, напоминавшей реформу Солона в Афинах. В состав «римского наро-

да», обладающего полнотой политических прав, были введены и плебеи. Все население страны, обладающее политическими правами, было поделено на шесть имущественных категорий, в зависимости от количества обрабатываемой земли, находившейся в собственности того или иного человека. Реформа дала возможность смягчить противоречия между патрициями и плебеями. По имущественному признаку распределялось и бремя воинской повинности. К центуриальным (центурия – военно-политическая единица деления граждан) комициям перешли полномочия куриальных комиций, такие как – принятие законов, избрание должностных лиц, объявление войны и заключение мира. Реформа Сервия Туллия привела к серьезным изменениям в государственности раннего Рима. Тем не менее, реальная власть была сохранена в руках старых патрицианских родов, обладавших наибольшим количеством земли. Эти роды составляли I-й класс общества и большинство на центуриальных собраниях. Определенное идеологическое влияние на систему управления обществом имели римские жрецы, бывшие выборными должностными лицами, жреческие коллегии и религиозные братства.

Образцом государственности для жителей древней Италии послужил греческий город-государство. У греков также были заимствованы греческий алфавит, греческие боги, мифы и более совершенные методы земледелия. *Государственность ранней римской республики* стала складываться к концу VI в. до н.э. Она носила ярко выраженный аристократический характер. Высшая власть в республике принадлежала двум ежегодно избиравшимся *консулам*, первоначально называвшимся преторами («идущими впереди»). Право занимать должности консулов имели только патриции, избиравшиеся на центуриальных собраниях. На время исполнения своих должностных обязанностей консулы освобождались от судебной ответственности. Власть консулов ограничивалась только за счет *вето*, которое один из них мог наложить на решение другого. Хотя консулы считались с политическими интересами патрициев, без их согласия не имели права собораться ни сенат, ни комиции. С середины V в. до н.э. также возросла роль квесторов – должностных лиц, ведавших финансовыми, судебными и архивными делами. Во время военных походов квесторы, избиравшиеся на комициях, сопровождали консулов, управляя войсковой казной. Решения центуриальных комиций, не имевших законодательной инициативы, вступали в силу только после их утверждения «патресом» – сенатом. По образцу куриальных и центуриальных комиций с 471 г. стали проходить плебейские собрания – «плебесцит». Их решения, ес-

ли только они утверждались авторитетом «отцов» - сенаторами, имели силу только для самих плебеев.

Для общественных отношений этого периода были характерны противоречия и конфликты между, сосредоточившими в своих руках все государственное управление, патрициями и социально неимущими и политически бесправными плебеями. В 501 г. до н.э. в Риме впервые был избран диктатор – должностное лицо, наделенное неограниченными полномочиями. Решение о диктаторской власти принималось в случае крайней опасности для государственности Рима. Фактически диктатор избирался сенатом, хотя формально эту функцию осуществляли консулы. Диктатор обладал неограниченной властью и осуществлял полное единоначалие в управлении государством. Его сопровождал не 12, как ранних царей, а 24 ликтора.

В результате бесконечных войн и территориальной экспансии Рима, с середины IV в. до н.э. его территория значительно расширилась. Население покоренных территорий, как правило, получало ограниченное римское гражданство «сине суффрагио», т.е. без права самоуправления и голосования на собраниях римского народа. Завоеванными городами управляли направленные из Рима *префекты* (начальники, осуществлявшие административные (судебные или военные) функции). Между тем, к началу V в. до н.э. римский плебс, разоренный бесконечными войнами и измученный долговой кабалой у патрицианских родов, выступил с требованием своей доли в разделе завоеванных земель, расширения политических прав и законодательной защиты от произвола патрициев. В результате «сецессии» – ухода из Рима плебеев, являвшихся многочисленной военной силой государства, патриции признали за ними право ежегодного избрания на плебейских собраниях двух или четырех *народных трибунов*, выступавших в качестве защитников интересов плебса (позднее их число возросло до 10). Трибуны имели право вмешиваться в дела городских властей, останавливать исполнение решений должностных лиц и сената. Вместе с тем они не могли оказывать влияния на распоряжения диктаторов, а также решения, учрежденных позднее, *цензоров*. Если в решениях комиций усматривался вред для плебейского населения, трибуны накладывали на них вето, и они снимались с голосования.

Трибуны избирались только из плебейской среды и пользовались правовой неприкосновенностью. Поднявший руку на народного трибуна объявлялся вне закона и мог быть безнаказанно убит всяким. Важную роль в развитии культуры государственности и государственного управления в V в. до н.э. сыграла кодификация римского права,

осуществленная под давлением плебеев. В середине века власть в государстве временно была сосредоточена в руках «децемвиров» - десяти избранных патрициев, на которых была возложена обязанность составления «Законов XII таблиц», на столетия ставших правовой основой государственного управления, политической и социальной жизни Рима. Действие «Законов XII таблиц», ставших записью существовавшего тогда в Риме обычного права, и отразивших развитие социальных отношений в эпоху перехода к классической рабовладельческой государственности, завершилось лишь в V в. н.э., в связи с принятием знаменитого кодекса Юстиниана.

Предусмотренные «Законами XII таблиц» нормы охраняли родовую и индивидуальную собственность и регулировали правила общественной жизни и культуру быта. Однако они не оградили плебеев от явного неравноправия и притеснений. В результате дальнейшей борьбы плебеев за социальное и политическое равноправие, в 445 г. до н.э. был снят запрет на их бракосочетание с патрициями, а также введены две новые должности. Вплоть до 367 г. до н.э., вместо двух консулов, по решению сената, избирали от трех до восьми трибунов с консульской властью, которыми могли стать и патриции и плебеи. Вместе с тем была введена должность *цензора*, избиравшегося только из патрицианской среды и обладавшего огромной реальной властью. Цензорам были переданы все контрольные прерогативы. Их главная функция заключалась в оценке имущества каждого гражданина и установлении, в соответствии с цензом, его места в классовой или военно-политической иерархии общества, введенной Сервием Туллем. В миссию цензоров также входил контроль над исполнением гражданами своих обязанностей перед государством, защита «старых добрых нравов». Цензоры имели право контролировать деятельность сенаторов и исключать некоторых из них из сената за проступки. При этом, приговор цензора обжалованию не подлежал. Наряду с этим, цензоры должны были составлять государственный бюджет, контролировать государственные доходы и расходы, взимание государственных пошлин, руководить организацией крупных общественных работ.

В 367 г. до н.э. трибуны Гай Лициний Столон и Луций Секстий Латеран добились принятия трех новых законов, получивших название законов Лициния-Сикстия. Один из них предоставил всем гражданам Рима равные права на пользование землей, юридически ограничив процесс концентрации земельной собственности в руках группы богатей. Реализация этого закона способствовала постоянному увеличению земельного фонда «агер публикус», находившегося в распоряже-

нии государства. Другой закон облегчал уплату долгов плебеев за счет признания выплаченных должниками процентов по займу как погашения части долга. Третьим законом был ликвидирован институт военных трибунов с консульской властью. Как и раньше, должны были избираться только консулы, на должность которых теперь был открыт доступ и плебеем. Одновременно судебная функция была изъята у консулов и передана новым должностным лицам – *преторам*, также избиравшимся на центуриальных комициях. Трибунам, в дополнение имевшихся плебейских эдилов, были дополнительно выделены два курульных эдила, первоначально избиравшихся только из числа патрициев. В обязанности эдилов входил надзор за обеспечение жизнедеятельности города (состояние площадей, улиц, рынков, обеспечение продовольствием, организация публичных мероприятий).

Законы Лициния-Сикстия заложили основу политического равноправия патрициев и плебеев. Плебеи получили возможность избираться диктаторами и цензорами, им был открыт доступ в жреческую коллегию понтификов, возглавляемую верховным первосвященником Рима – «понтифекс максимус», а также в коллегию «авгуров», принимавших решение о выборе «богоугодных» дней для проведения комиций. Наконец, в 287 г. до н.э. был принят закон Гортензия, согласно которому решения плебейских трибовых собраний приобретали силу закона и становились обязательными для всего народа, без утверждения их сенатом.

В результате многолетних социальных преобразований, уже к концу IV в. до н.э. в Риме сложилась новая, интегрированная патрицианско-плебейская знать, опиравшаяся на крупную земельную собственность – *нобилитет*. Нобилитет стал высшим сословием государства, органом власти которого был сенат. Теперь в сенате, наряду со старинными патрицианскими родами, значительное место занимали плебеи. Население Италии за пределами Рима делилось на 4 категории, входившие в Италийский Союз во главе с Римом. Союз обладал многочисленным, хорошо организованным и дисциплинированным войском, за счет которого Рим осуществлял успешные завоевательные войны. В колониях Рима, основанных как стратегические центры, был установлен статус самоуправления, а основную управленческую роль играли дуумвиры (должностные лица, обладавшие полномочиями, аналогичными власти консулов в Риме) и совет декурионов (городской совет). Жители стратегических центров, как и римляне, считались полноправными гражданами. Ко второй категории относились *т.н. муниципии*, жители которых были ограничены в правах: они не

могли голосовать и занимать должности в Риме. Муниципиям либо предоставлялся статус самоуправления, либо в них назначались префекты из Рима. К третьей категории относилось население латинских колоний, жизнедеятельность которых регулировалась не римским, а латинским правом. Они имели статус автономии, могли чеканить собственную монету и были обязаны выставлять Риму воинские контингенты – когорты. Четвертую категорию составляли жители Италии, называвшиеся «соций» (союзники). Союзнические города («цивитес федерате») обладали ограниченным государственным суверенитетом. Они также должны были помогать Риму войсками, но им запрещалось вести самостоятельную внешнюю политику, заключать договора с третьей стороной без согласия Рима и начинать войны по собственной инициативе. Особую категорию союзников Рима составляли греческие города южной Италии. В их обязанность входило только оказание Риму помощи морским флотом.

Развитие римской государственности было невозможно без письменной культуры. Как известно, восприняв письменность у греков через этрусков, римские жрецы из коллегии понтификов и цензоры стали вести записки, называвшиеся «комментарии». «Комментарии цензории» хранились в доме цензора и переходили по наследству от отца к сыну, который, в случае избрания его цензором, имел под рукой уникальный материал, содержащий профессиональные знания и инструкции, касающиеся управленческой деятельности цензора. Наряду с этим составлялись списки должностных лиц на полотняных свитках, хранившиеся в храме Юноны Монеты и другая письменная информация, необходимая для осуществления управленческой деятельности. Пожалуй, эти письменные источники, «либри линтеи», «полотняные книги», составлявшие древнеримскую летопись, наряду с «Законами XII таблиц», *были первыми «учебными пособиями», использовавшимися в государственном управлении Древнего Рима.* К числу таких «пособий» следует также добавить, опубликованный в 304 г. до н.э., римский календарь и известную речь цензора Аппия Клавдия в римском в сенате в 280 г. до н.э. Определенным источником для государственного управления служили также опубликованные в III в. до н.э. «Анналы» Энния, в которых нашел отражение опыт возникновения и развития Римского государства.

Наиболее богатой элитой во II в. до н.э. были: *нобилитет* и *всадники* («эквитес») - привилегированное сословие с высоким имущественным цензом: землевладельцы, военные, ростовщики, крупные торговцы и др.). Материальной основой власти, правившего Римом нобили-

тета, составлявшего первое сословие, было крупное землевладение. Всадники, составлявшие второе сословие, сосредоточили в своих руках финансы и торговлю. В результате захватнических войн, к этому времени Рим стал крупнейшей финансовой величиной античного мира. В обширных провинциях Рима, образованных благодаря его военной экспансии (Сицилия, Сардиния, Испания, Македония, Ахайя, Африка, Азия) управление находилось в руках *наместников* - бывших консулов или преторов, ранее исполнявших высшие административные должности в самом Риме. Сосредоточив в своих руках всю полноту судебной и военной власти, наместники сделали общим правилом произвол и злоупотребления, для борьбы с которыми в Риме были учреждены сенаторские трибуналы по делам «дерепетундис» («о лихоимстве»). Не лучшим образом на управлении провинциями сказывалось также откупная система взимания налогов частными лицами, сопровождавшаяся произволом и насилием. Откупщиками государственных доходов становились, прежде всего, всадники, составлявшие новый слой финансовой аристократии. Особый закон Клавдия 218 г. до н.э. запретил сенаторам заниматься торговлей и финансовыми сделками. Основой их высокого благосостояния, политической и экономической власти, были крупные поместья, основанные на рабском труде. В целях ограничения доступа к высшим магистратурам государства, нобилитет инициировал изданный в 180 г. до н.э. закон, регламентирующий карьерный рост в зависимости от возрастного ценза. Согласно этому закону, честолюбивый римлянин мог претендовать на должность консула не ранее, чем в 43 года.

Основными причинами, за счет которых немногочисленному нобилитету в течение столетий удавалось удерживать в своих руках высшие управленческие должности государства, были: богатство, связи с аристократией италийских городов и поддержка со стороны зависимых клиентов. Вместе с тем, отдельные знатные семьи вступали между собой в союзы, оказывая, друг другу помощь в занятии выборных должностей. Вслед за нобилитетом, в социальной иерархии Рима шли всадники. Значение этого «второго сословия», разбогатевшего на откупках, военных поставках и ростовщических операциях, особенно возросло после закона 218 г., запрещавшего сенаторам заниматься торговлей и финансами.

Во II в. до н.э. государственное управление в Риме оказалось в руках должностной аристократии, представленной нобилитетом и финансовой аристократии, представленной всадниками. Каждая из них имела свои символы привилегированного положения в форме специальной

одежды – туники с соответствующей пурпурной полосой, кольца, сандалий и т.п. При этом финансово-экономическое, а, следовательно, и политическое могущество новой аристократии – всадников постоянно возрастало. С ростом этого могущества всадники к концу II в. до н.э. стали проявлять собственные политические амбиции, вступая в союзы с народными трибунами против всевластия сената. В этот период рабовладельческая система в Италии начинает приобретать классические формы. Происходит дальнейшая люмпенизация городского населения, методом управления которым стала знаменитая политика по формуле «хлеба и зрелищ». За счет раздачи дарового хлеба и организации бесплатных зрелищ, римская аристократия формировала себе «клиентов», служивших инструментом осуществления политики и контролирования политической жизни Рима во II в. н.э.

Небезынтересно заметить, что именно в этот период, под влиянием эллинистической культуры, римляне стали приобщаться к культу индивидуальности, несвойственному для их суровых обычаев и политических традиций, основанных на сплоченности ради «общего дела». Происходила также эллинизация римской религии. Уже к концу III в. до н.э. различия между местными и «новыми» божествами стерлись. Эллинизация римской религии завершилась официальным утверждением культа 12 главных богов, имевших соответствия в греческом пантеоне. *Все это откладывало свой отпечаток на идеологию государства и систему управления*, которая должна была адаптироваться к происходящим социально-культурным и политическим изменениям. *Одной из важнейших задач государственного управления Рима во II в. до н.э. было регулирование социальных отношений в обществе*, осложнявшихся противоречиями интересов и острыми конфликтами. Рост больших поместий - латифундий, основанных на рабском труде, способствовал постепенному исчезновению свободного крестьянства и росту неимущих слоев в городах – пролетариата. В целях гармонизации интересов различных социальных слоев, демократизации римского общества и возрождения крестьянства, братья Тиберий и Гай Семпроний Гракхи выдвинули проект нового аграрного закона, принятие которого в 133 г. до н.э. ограничило размеры землевладения отдельной семьи, образованного за счет государственной земли. В результате образовавшихся излишков земли, вновь ставших собственностью государства, бедные и малоимущие граждане получили небольшие участки земли, которые можно было передавать по наследству, но запрещалось продавать. Однако, вскоре реформа была приостановлена богатыми землевладельцами, усмотревшими в ней посягательство на

традиционные устои своей власти. После убийства Тиберия, поставивший перед собой задачу демократизировать римское общество, Гай Гракх провел закон, установивший продажу хлеба с государственных складов по сниженной цене и намного облегчивший жизнь бедных. Одновременно он реанимировал аграрный закон Тиберия, в результате чего с 122-123 гг. до н.э. выделение участков малоземельным было продолжено. Вместе с тем им были защищены права всадников, путем передачи им судопроизводства по делам о вымогательствах, входившего в компетенцию сената. Демократический характер реформ братьев Гракх заключался в том, что они были направлены на подрыв монополии старых сенаторских родов на власть в государстве. Однако, предложенный Гаем новый демократический закон, предполагавший предоставление всему италийскому населению прав римского гражданства, пошатнул авторитет трибуна и привел к его убийству в 121 г. до н.э. Аграрное законодательство Гракхов было отменено, но хлебный закон и судебные права всадников остались в силе. Передел земли был прекращен, государственные земли, находившиеся в частном владении, были объявлены частной собственностью, не подлежащей переделу.

Между тем реформы способствовали усилению позиций всадничества и ослаблению власти сената в государственном управлении. В политическом истеблишменте Рима - нобилитете, появились две группировки: «оптиматы» - защитники интересов земельной аристократии и всевластия сената, и «популяры», использовавшие демократические лозунги и искавшие поддержки у народного собрания. Вскоре важным политическим фактором римской государственности становится армия, перешедшая от традиционного полисного ополчения к профессиональному войску, сформированному в основном из пролетариев. К началу I в. до н.э., с многократным избранием в качестве консула популяра Мария, в Риме наступила эпоха военных диктатур и гражданских войн. И здесь мы видим политическое соперничество между популярами, в лице Мария, и оптиматами, в лице Луция Корнелия Суллы. Добившись провозглашения себя диктатором на неограниченный срок, аристократ Сулла использовал свою власть для возвращения бывшего полновластия сенату, а тем самым, аристократической верхушке нобилитета. Всадники были отстранены от участия в судебных делах, а право суда по делам о злоупотреблениях наместников вновь было передано сенату. Власть народных трибунов была ограничена тем, что проекты подготавливаемых ими законов должны были быть предварительно рассмотрены в сенате. Наконец, трибунам запрещалось

лось занимать другую должность, что закрывало им путь к более высокой карьере. Все эти нововведения заложили основу больших социально-политических потрясений, которые привели Римскую республику к краху. Жизнь показала, что односторонними законами, недостаточно учитывающими всего спектра потребностей и интересов общества, реалий жизни и вызовов времени, невозможно преодолеть противоречия и конфликты, оказывающие разрушительное воздействие на государственность.

На интеллектуальную, этическую и управленческую культуру, а также на развитие системы гражданского права и эволюцию религиозных представлений в Риме в этот период большое влияние оказывала философия стоиков, приверженцы которой были склонны рассматривать *традиционную религию как инструмент управления массами*. Так, римский консул в 95 г. до н.э. Квинт Муций Сцевола, приверженный идеям стоицизма, различал два вида религий: философскую (рациональную, или стоическую), и – традиционную (народную), помогающую управлять государством и держать население в повиновении. *Ценным подспорьем в государственном управлении служили историографические труды*, в которых рассматривались и политические институты, а старые мифы подвергались рациональной критике. Так, в «Книгах деяний» Публия Семпрония Азеллиона содержалось прагматическое повествование о римской государственности, с объяснением внутренней связи, мотивов и причин событий. *Другим важнейшим источником управления была юридическая наука*. Разработке юридической терминологии и систематизации правовых норм во многом способствовала стоическая диалектика, наука о понятиях, суждениях и выводах. Творцами римского гражданского права и его выдающимися представителями считались приверженцы стоицизма Публий Луций Сцевола, его сын – Квинт, Марк Юний Брут и Маний Манилий.

Тем временем, борьба за власть после смерти Суллы продолжалась. В 70 г. до н.э. консулы Марк Лициний Красс и Гней Помпей, в союзе с группой популяров, выступили против всемолия сената и отменили политические порядки, установленные при Сулле. В полном объеме были восстановлены права народных трибунов, а всадники вновь были допущены к судопроизводству по уголовным делам. Управление завоеванными Помпеем государствами, ставшими новыми римскими провинциями (Вифиния, Понт, Сирия, Галатия и Каппадокия) номинально осуществлялась местными царями, именовавшимися «друзьями и союзниками римского народа». Фактически это управление находилось в руках римских финансистов и ростовщиков.

В 63 г. до н.э. должность претора в Риме занял Гай Юлий Цезарь, возглавивший обновленную партию populares. Он считался политическим наследником Гракхов и Мариев. В результате создания тройственного союза между Цезарем, Крассом и Помпеем, вошедшего в историю как I триумvirат, Цезарь в 59 г. до н.э. был избран консулом. В Риме возникла новая политическая реальность: борьба за власть между республиканцами – сторонниками полновластия сената и триумvirатом, выражавшим интересы честолюбивых политиков-военачальников. В результате гибели Красса в войне с парфянами I триумvirат распался.

В середине I в. до н.э. традиционная форма аристократической республики, возглавляемая «отцами-сенаторами», больше не отвечала реальному положению римского государства, как мировой державы. После победы над Помпеем, в 48 г. до н.э., завершились гражданские войны, и Цезарь стал единовластным правителем Рима, в котором был установлен *новый политический строй – диктатура*. Опираясь на армию, Цезарь провозгласил себя пожизненным диктатором, трибуном и верховным понтификом. При этом *дипломатический стиль его управления* был нацелен на обеспечение поддержки различных провинций Рима. С этой целью общинам Цизальпинской Галлии и испанским городам было пожаловано римское гражданство, а городам Нарбоннской Галлии – латинское право. Такие институты республиканской государственности как сенат, комиции и др. продолжали функционировать, но были лишены реальной власти. Как диктатор, Цезарь получил право рекомендовать кандидатов на выборах должностных лиц. Им была намечена обширная программа реформ и преобразований. Своих политических противников Цезарь старался привлекать к себе, проявляя к ним дружелюбие и милосердие. Однако ценности республиканской государственности, глубоко утвердившиеся в сознании политической элиты, оказались непреодолимым барьером на пути к установлению в Риме монархии эллинистического типа. В марте 44 г. до н.э. Цезарь пал от рук заговорщиков в Римском сенате. Вскоре после смерти Цезаря, против триумvirата и республиканцев сложился II триумvirат в лице Октавиана (племянника и приемного сына Цезаря), Марка Антония и Марка Эмилия Лепида. В результате последовавшего вслед за этим соперничества между Октавианом и Марком Антонием, последний был побежден, а Октавиан стал новым единовластным властителем Рима. На смену аристократической республиканской государственности пришла *новая форма государственного управления – «принципат»*. Это была форма рабовладельческой монархии, при ко-

торой формально сохранялись республиканские учреждения, а император, являясь единодержавным правителем, формально считался только первым (принцепс) среди сенаторов.

Монархическая форма, пришедшая на смену аристократической республике, стала возможной в результате кризиса республиканской государственности, при котором главной целью политической деятельности стало достижение власти или богатства любыми средствами, включая подкуп избирателей. В политической борьбе использовались личные связи и влияния, бесчисленные группировки, союзы и распри, обвинения в преступлениях, «лаудационес» - риторическая похвала, а также судебные иски. Однако главным инструментом в борьбе за власть была помощь друзей и симпатии народа. Ярким показателем кризиса социальной и политической жизни были взяточничество и коррупция, свидетельствовавшие о падении нравов, как в высших сословиях, так и в городских низах, что принесло Риму «славу продажного города». Кризис республики давал о себе знать и в экономической жизни, тесно связанной с политикой и государственным управлением. Первая половина I в. до н.э. была периодом бурного роста ростовщического капитала, числа финансистов и банкиров. В отличие от всадников, которым законы не запрещали заниматься торговлей, сенаторы занимались ростовщичеством через подставных лиц. Под власть финансистов и ростовщиков попадали зависимые от Рима общины, города и даже царства. Отмечая жалобы провинций на неограниченный произвол, алчность, злоупотребления и несправедливость со стороны наместников, часто действовавших в союзе с ростовщиками, Цицерон подчеркивал, что именно падение нравов римлян, а не войны со стороны чужих народов угрожают безопасности государства. Ограбление провинций было общим правилом, а справедливое, попечительское управление — исключением. На фоне политической нестабильности и роста цен, это способствовало возрастанию социальной нестабильности в обществе. Другой причиной социально-политического кризиса был *кризис римской семьи*. Он был обусловлен потерей патриархального характера семьи, распадом старых форм брачного союза, при которых жена переходила из-под власти отца под власть мужа, феминизацией политической жизни и политизацией браков. Распаду семьи сопутствовал рост проституции. Вместе с тем в социальной жизни происходили позитивные изменения, связанные с ослаблением рабовладельческого гнета. После восстания Спартака, ставшего грозным предостережением для рабовладельцев, в римском обществе изменились традиционные отношения между господами и ра-

бами, возникли новые формы использования рабского труда, при которых рабы стали наделяться небольшим имуществом – «пекулием». Были разрешены браки между рабами и рабынями, возрастало число вольноотпущенников, становившихся ремесленниками, врачами, купцами и даже всадниками. В условиях социальной и политической нестабильности в римском обществе широко распространились таинственные восточные культы и магии из Египта, Месопотамии и Малой Азии, нередко использовавшиеся в политических целях.

Поиск путей совершенствования жизнедеятельности человека, общества и государства, эгоистическая борьба за власть и падение нравов были предметом размышлений историков, философов, юристов, ораторов, политиков, поэтов и публицистов, произведения которых оказывали влияние на совершенствование культуры управления в Риме. Важным инструментом политики и государственного управления служила *риторика*, основанная на всесторонней образованности и обширных познаниях во всех сферах жизни. Наиболее выдающимся оратором и политическим деятелем этого периода был Марк Туллий Цицерон, философ стоической ориентации, обладавший прекрасным чувством аудитории, безупречной способностью строить аргументацию, гармонией и совершенством речи. Другим инструментом политической борьбы была *публицистика*, использовавшаяся для создания памфлетов и панегириков политическим деятелям. В I в. до н.э. большое значение для развития государственности и государственного управления имели *труды юристов*, в особенности консула 51 г. до н.э. неопифагорейца Сервия Сульпиция Руфа и его учеников, исследования которых в области права явились оригинальным вкладом в римскую культуру I в. до н.э. Ценным источником для государственных деятелей были труды активного участника политической жизни, убежденного республиканца Марка Теренция Варрона – автора не менее 500 книг, содержавших обширные знания об институтах, государственных, частных и религиозных установлениях и обычаях, организации рабовладельческой экономики старого республиканского Рима. Среди этих книг были трактаты, посвященные гражданскому праву, философии, опыту и жизнедеятельности царей, полководцев и мудрецов, которые могли использоваться в практике государственного управления. Вплоть до конца античного периода, огромный энциклопедический труд Варрона «Девять книг наук» оставался главным источником научных знаний римлян. Лишь в V в. н.э. этот свод знаний был вытеснен энциклопедией Марциана Капеллы.

В первой половине I в. до н.э., под влиянием чувства незащищенности, в римском обществе широко распространилось *эпикурейство*. Это нашло яркое отражение в философской поэме Тита Лукреция Кара «О природе вещей» в которой поэт обличает «жестокость и абсурдность гражданских войн, честолюбие, алчность и похоть, терзающие римское общество». Вместе с тем Тит Лукреций стремился вселять в людей оптимизм своей верой в прогресс познания мира, в могущество человеческого разума, способного овладеть тайнами бытия и преодолеть страх индивидуальной смерти. Гражданской позиции Кара созвучна позиция сторонника популяров, народного трибуна, политика и историка Саллюстия. В своих трудах Саллюстий размышлял о причинах упадка нравов в римском обществе и необходимости реформы римской государственности. В 5-ти книгах «Истории», охватывавших события с 78 по 67 гг. до н.э., выдающийся римский историк, близкий по духу к Полибию, стремился дать объективную оценку причин гибели республики, противоборствующих политических сил. Этическая концепция Саллюстия проникнута заботой об улучшении положения народа и всех слоев римского общества. В своей монографии о югуртинской войне Саллюстий подчеркивает, что после взятия Карфагена Рим вступил в полосу упадка, пошел по пути деморализации, приведшим к гражданским войнам и социальному кризису. В своих письмах Цезарю в 49 и 46 гг. до н.э., Саллюстий рекомендовал преобразование судов и введение тайного голосования в сенате, расселение пролетариата в деревне и наделение его земель. Он также подчеркивал необходимость возрождения добродетелей старого римского общества, искоренения непомерной алчности, необузданной страсти к богатствам и почестям, разрушающих нравы, а через них и римскую государственность.

В процессе социальных и политических изменений, к концу I в. до н.э. в Риме произошли изменения в структуре власти и государственности. Победивший в борьбе за власть в 31 г. до н.э. Октавиан, оказался единовластным правителем Римского государства. Учитывая урок Цезаря, он открыто не стремился к установлению монархии эллинистического типа, не принял ни царского титула, ни чрезвычайной диктаторской власти, возбуждавших отвращение у римлян. Октавиан принял титул «принцепс» (первый среди сенаторов), а в 27 г. до н.э. получил имя «Август» (благословенный, почитаемый). Сначала Октавиан ежегодно избирался консулом, а после 24 г. до н.э. сменил консульство на «империум майюс проконсуларе» - высшую проконсульскую власть, связанную с верховным командованием. Вместе с тем Октавиан облек себя пожизненными трибунскими полномочиями, а в 12 г. до

н.э. был избран верховным понтификом Рима, что придало его правлению также религиозную санкцию, служившую важным инструментом власти. Наконец, Октавиан получил титул императора, и, формально оставаясь одним из высших должностных лиц государства, фактически стал основателем Римской империи, пришедшей на смену Римской республике. Материальной основой власти Октавиана Августа были доходы с подчиненных лично ему провинций, а также специально учрежденная казна принцепса «фискс». Стиль управления, лидерские качества, мудрость и удивительные дипломатические способности Октавиана Августа представляют большой интерес с точки зрения культуры государственного управления. Особенностью культуры управления Октавиана было стремление к сохранению устойчивости власти, баланса интересов различных социальных групп общества, гармонизации отношений между сенатом и высшим корпусом чиновников. Этот опыт не потерял своего значения и в наши дни, так как он содержит в себе знания об универсальных закономерностях человеческой психологии и мотивации жизнедеятельности людей, без понимания которых невозможно успешное управление. Новая структура имперской государственности сохраняла в себе многие республиканские традиции. Так, продолжали существовать сенат, выборные должности консулов, преторов, эдилов, квесторов и другие. Однако избирались они, главным образом, из числа кандидатов, предложенных принцепсом. Август также играл решающую роль в формировании сената. Он поддерживал верхушку нобилитета, предоставив ей высшие должности в государстве и право управления провинциями. Аристократия из италийских муниципиев и колоний также была введена в сенат. Благодаря укреплению социального положения сенаторов – крупных землевладельцев и богачей, Августу удалось расположить к себе эту влиятельную и опасную для него группу, нейтрализовав, таким образом, ее стремление вернуть традиционное республиканское правление. Поддержка Августа вторым сословием – всадниками, была обеспечена благодаря важным привилегиям, которыми они были наделены со стороны принцепса. Путем установления для всадничества имущественного ценза, Август способствовал значительному расширению всаднического сословия за счет «нуворишей», психологически не связанных с традициями республиканской государственности. «Новые всадники», рекрутировавшиеся из муниципальной аристократии, вольноотпущенников и разбогатевших ветеранов армии Октавиана, оказались еще более надежной социальной опорой принципата, чем сенат. Политика Августа и мир, который он поддерживал на границах Римской

империи, способствовали процветанию всадников и сохранению их привилегированного положения. Несмотря на то, что высшие должности в государстве были предоставлены Августом нобилитету, всадники также получили доступ к государственному управлению. Им были предоставлены большие возможности в быстро растущем бюрократическом аппарате империи. Они также занимали должности префекта претория – начальника личной гвардии императора и другие важные государственные посты. Благодаря пониманию мотивов человеческого поведения, знанию характера и психологии народа, Августу удалось завоевать популярность и среди городских низов. Здесь Август просто продолжал традиционную политику по формуле «хлеба и зрелищ», показавшую свою эффективность еще в период республики. Он проявлял щедрость в раздаче дарового хлеба бедным со стороны государства и установил личный контроль над организацией зрелищ, в особенности, крупных гладиаторских игр. Особая забота проявлялась им об армии, служившей главной опорой власти императора. Поступая на профессиональную воинскую службу, римский гражданин давал присягу на верность лично принцепсу. По окончании службы воинам выдавалось специальное выходное пособие.

Благодаря взвешенной миротворческой политике, в государстве были установлены мир, стабильность и благоденствие, обеспечившие принцепсу имидж миротворца и поддержку всех слоев свободного населения. Греческие города в Малой Азии в особых декретах именовали Августа как «сотэр» (спаситель), благодаря которому «воцарился мир, достигнуто процветание городов, согласие и изобилие всех благ, установлены добрые законы».

Соотечественники высоко оценили управленческую и законодательную деятельность Августа. Так, не ограничившись упорядочением и реорганизацией государственного аппарата, принцепс ввел ряд новых законов, нацеленных на возрождение традиций римского рабовладельческого общества и культуры традиционной римской семьи времен патриархального полиса – символа «старых добрых нравов». Под влиянием настроений народа, возрожденчеством было охвачена и политика возврата к традиционным римским культам, сопровождавшаяся репрессиями против восточных, в особенности, египетских культов, магии и астрологии. Однако, как показало время, эта политика не принесла ожидаемых результатов.

Завершающим этапом реорганизации республиканской государственности в имперскую стало обожествление рода Юлиев, к которому принадлежал Октавиан. В 29 г. до н.э. в Риме появилось мраморное святили-

ще Божественного Юлия. Обладая определенным политическим тактом, Август запрещал строительство храмов в свою честь на территории Италии, однако не противился этому процессу в провинциях. Появившиеся в провинциях святилища и религиозный культ Августа явились воплощением традиций чествования старых культов правителей, существовавших в эллинистических государствах. В Египте Августу воздавали почести как бессмертному божеству, любимцу богов Птах и Исида. Однако в Риме религиозным поклонением была окружена не особа самого Августа, а его дух-покровитель – гений. В 7 г. до н.э. в Риме между двумя памятниками Ларам (духам, покровителям дома и семьи), помещенным на перекрестке дорог, было установлено изображение гения принцепса, которому приносили жертвы наравне с ларами. Интеллектуальная культура эпохи Августа по-прежнему находилась под влиянием стоической философии, учившей, что миром правит божественное провидение. Среди элиты римского общества утвердилась убежденность в том, что Римское государство имеет свое историческое предназначение, обусловленное самим провидением господствовать над другими странами и народами, неся им мир и процветание. Эта убежденность, нашедшая отражение в эпической поэме Вергилия «Энеиды» и «Одах» Горация, была порождением социальной и политической стабильности, достигнутой благодаря разумному и гармоничному государственному управлению, установленному Августом, также приверженному идеалам стоицизма.

Август придавал важное значение ученым, что создавало благоприятные условия для развития римской науки. Знаменитыми учеными этого времени считались знатоки римского сакрального права – Гай Атей Капитон и Марк Антиспий Лабейон, а также автор капитального труда «О значении слов», талантливый ученый и педагог, вольноотпущенник Марк Веррий Флакк, пользовавшийся покровительством принцепса. В этот период популярностью пользовались географический трактат и карта Марка Випсания Агриппы, трактат Витрувия «Об архитектуре» и другие. Римские историки и философы отмечали и изменения в традициях политической жизни. Цицерон справедливо отмечал, что упадок республиканской свободы в годы диктатуры Цезаря привел к упадку риторики. Если во времена республики первые шаги в политической карьере были, как правило, связаны с искусством публичного выступления в качестве обвинителя или защитника, на громком судебном процессе, то во времена Августа красноречием уже нельзя было достичь ни богатства, ни славы. Добиться видного положения в государстве намного легче было путем угождения прин-

цепсу. Риторика перешла из сферы политической деятельности и оружия политической борьбы в сферу образования и искусства. При Августе зал, в котором выступал оратор, впервые стали называть «аудиториум», а преподавателя красноречия – «профессор».

Другим универсальным источником знаний эпохи Августа явился многотомный труд Тита Ливия «История Рима от основания города», в котором был раскрыт исторический опыт развития римского государства с древнейших времен до 9 г. н.э. Целью этого труда, в котором нашли отражение основные политические тенденции эпохи принципата, было формирование правовой культуры и чувства долга граждан перед государством, восстановление ценностей, связанных с гражданскими и воинскими доблестями римлян. Путем пропаганды патриархальной жизни древних римлян и идеализации римского народа, как создателя великого государства, автор стремился способствовать преодолению нравственного разложения современному ему римского общества.

Определенную роль в развитии государственности играло идеологическое обеспечение государственного управления. Важнейшей частью государственной идеологии правящей элиты Августа, нацеленной на создание широкой социальной опоры новому политическому строю, был курс на возрождение земледелия в Италии. Одним из инструментов обеспечения этого курса стала дидактическая поэма Вергилия «Георгики», созданная на основе специального заказа советника принцепса Гая Цильния Мецената. Высокую идеологическую ценность имела римская «национальная эпопея» - «Энеида», в которой Вергилий выразил самосознание народа и его историческое чувство общности. В этой поэме о божественной предопределенности будущего величия Рима, Вергилий воспеваает «римский дух», воплощенный не только в древних Сципионах и Камиллах, но и в Октавиане Августе, обеспечивающим мир, восстановление законов и староримских добродетелей. Апологетом эпохи Августа был и другой известный римский поэт – Гораций. Призывая соотечественников к нравственному самовоспитанию, он, в то же время, воспевал победы Августа, прославлял его новые законы и официально возрождавшуюся старую римскую мораль. Большое влияние на самосознание римских граждан оказывало благоустройство Рима, в особенности строительство храмов и триумфальных арк, зданий, обрамленных белым мрамором, призванных напоминать гражданам о величии Римского государства. Монументальная архитектура и скульптура прославляли традиционных римских богов, самого Августа, его семью, жрецов, правящую элиту – сенаторов и всадников, а также простой народ.

После смерти Августа (14 г. н.э.) принципы, ценности и стиль управления последующих императоров были резко изменены. На смену социальному сотрудничеству пришло противоборство. Место мира и согласия между различными социальными группами заняли репрессии и конфискации имущества знати со стороны императора. Новый стиль управления был характерен для Тиберия, Калигулы, Клавдия и Нерона, установивших тиранию и жестокий произвол по отношению к подданным, кровавые расправы с политическими противниками, что нередко заканчивалось насильственной смертью самого императора. Начался процесс постепенного вытеснения старого нобилитета новой имперской бюрократией, пополнявшейся за счет муниципиев и провинциальной знати, обязанной своим возвышением милости императора и службе в армии. Падение политического влияния традиционной управленческой элиты – сенаторов и всадников происходило в условиях возрастающей роли преторианских когорт и их начальников – префектов. Личная стража правителя стала реальным субъектом управления, решения которой формально утверждались сенатом. Возрастала роль армии в политике, в захвате верховной власти в империи, приведшая к частой смене императоров.

В I в. н.э. на смену династии Юлиев-Клавдиев пришла династия Флавиев, стремившаяся к согласию в государстве и отказавшаяся от политики произвола и репрессий. Однако новая волна политического террора обрушилась на Рим при императоре Домициане, стремившемся к абсолютной власти и потребовавшем называть себя богом и государем. Его постигла та же участь, что и других тиранов в римской истории: он погиб от рук заговорщиков в 96 г. н.э. Во II в. н.э. последовал период политики согласия в государстве, покровительства наукам и искусствам, заботы о благосостоянии провинций и успешных войн с «варварами». Позитивную роль в государственном управлении в этот период сыграли императоры Марк Ульпий Траян и Марк Аврелий Антонин. Однако, с приходом к власти императора Коммода, сына Марка Аврелия, вновь была реставрирована политика Домициана: пренебрежение к интересам сенаторской знати, фаворитизм и распущенность. Коммод также потребовал для себя божеских почестей и также был убит заговорщиками.

В I – II вв. н.э. курс на единовластие в Риме продолжал свое развитие. Этому способствовало возрастание материальных основ власти принцепсов, превратившихся в крупнейших землевладельцев империи. Императорский фиск обогащался как благодаря росту числа провинций, находившихся под непосредственным управлением императоро-

ра, так и за счет конфискации поместий и имущества политических противников, оппозиционеров и заговорщиков. С ростом власти императора разрастался и подчиненный ему аппарат государственного управления. Доверенные лица императора готовили проекты распоряжений и рассматривали поступающие письма, жалобы и доносы. Все назначения в аппарате государственного управления и в армии делались лично императором, которому легионы приносили присягу на верность. Важные политические решения глава государства принимал вместе с советниками, в число которых входили, прежде всего, личные друзья императора. При императоре Адриане такой совет превратился в официальное учреждение, а его членам стали выплачивать жалованье. Подбор «друзей» определялся характером императора, а стиль его жизни оказывал большое влияние на стиль жизни высших слоев общества.

Значительные изменения происходили и в сенате, состав которого менялся в связи с утратой им былых политических позиций. Многие знатные семьи, пользовавшиеся политическим влиянием в эпоху республики, становились жертвами гражданских войн и проскрипций, другие лишились доступа в сенат из-за введенного для сенаторов высокого имущественного ценза. Социальную базу новых императоров составляли новые сенаторы, пополнявшиеся из числа всадников, выходцев из муниципиев, колоний и провинций, а также из числа вольноотпущенников. С исчезновением в сенате старого римского нобилитета исчезали и оппозиционные настроения в сенатской среде. «Панегирик императору Траяну» Плиния Младшего свидетельствует о том, что в начале II века н.э. в сознании высших слоев общества уже нормально воспринимались монархические идеи, уживавшиеся с традиционными староримскими общественными и политическими идеалами. В иерархии власти империи возросло значение всадничества, верхушку которого с префектов преторианской гвардии, префектов стражей полиции, префектов провинций, а при Адриане – также должности чиновников в личной канцелярии императора, заменив на этих постах вольноотпущенников. Всадники пользовались особым доверием императоров. По воле принцепсов в их сословие могли быть включены люди, не обладавшие необходимым имущественным цензом, но удостоенные высоких званий со стороны правителя. В этот период возрастает участие провинциальной верхушки в государственном управлении Рима. Это стало особо заметным после 212 г., когда своим эдиктом император Каракалла даровал римское гражданство всему свободнорожденному населению империи. В отношении городского

плебса императоры продолжали традиционную политику по формуле «хлеба и зрелищ». После упразднения Тиберием избрания должностных лиц на комициях, римский пролетариат вообще лишился политических прав. Несмотря на законодательство Августа, нацеленное на оздоровление семейных нравов, восстановление традиционной римской морали в высших сословиях римского общества оказалось невозможным. Кризису семьи сопутствовал кризис рабовладельческого хозяйства, приведший к возникновению колоната, основанного на эксплуатации земли на договорных началах, путем ее аренды свободными людьми, названными «серви казати», или «квази колонии». Труд этих людей оказался намного производительнее труда классических рабов, лишенных самостоятельности и заинтересованности. Изменилось и правовое отношение к жизни и личности рабов, которые чаще получали свободу и возможность для ведения самостоятельного хозяйства. Однако по-прежнему привилегированное положение в провинциях занимала богатая земледельческая аристократия, купцы и ремесленники. Одной из особенностей государственного управления в этот период были различные модели управления провинциальными городами на Западе и Востоке империи. Во главе западных городов стояла коллегия декурионов, ежегодно избиравшая должностных лиц. Она состояла из представителей крупной и средней земельной аристократии. Администрация города возглавлялась дуумвирами, эдилами и квесторами. К концу I века с ростом централизации государственного управления в империи, центральный аппарат стал активно вмешиваться в жизнедеятельность колоний и муниципиев, значительно ограничив автономию провинциальных городов. Восточные города, в основном, сохраняли свои традиционные эллинистические институты. Определенной формой автономного самоуправления в городах служили многочисленные коллегии купцов и ремесленников.

Римская интеллектуальная культура первых веков новой эры была представлена такими видными философами и мыслителями как Сенека, Эпиктет и Плутарх. Благодаря творческой деятельности философов, центр общественного внимания все больше смещался *от метафизики к этике*. В основе мировоззрения интеллигенции лежала стоическая философия в соединении с элементами других философских учений. Луций Анней Сенека призывал сограждан «избавиться от разрушительных страстей и вооружиться стоической мудростью с целью обретения желанного «спокойствия духа», которое и является целью жизни и высшим благом». Идеалы и ценности старого римского нобилитета, приверженность стоическому мировоззрению, оказались чуж-

дым в условиях монархии, а их носители стали объектом преследований и репрессий со стороны деспотического режима династии Юлиев-Клавдиев, а также Флавиев. Это положение изменилось лишь в начале II века, в результате новой политики «лучшего из принцевов», императора Траяна, благодаря которому философы-стоики изменили свое отношение к монархии. Оценивая этические ценности культуры управления в империи, они стремились провести водораздел между идеалом справедливого монарха и самозванным тираном. Пытаясь дать морально-философское обоснование императорской власти Траяна, Дион Хрисостом описывал справедливого монарха как благородного, неподкупного правителя, воспринимающего свою высокую миссию как гражданское служение народу. Пожалуй, этот образ был воплощен также в лице императора Марка Аврелия, рассматривавшего свою императорскую власть как возможность и обязанность служения обществу. Близкий к платоновской Академии Плутарх, уделявший большое внимание семейной и политической этике, рассматривая сущность императорской власти, называл принцевов «слугами бога, помогающими ему в заботах о благополучии людей...».

Римская наука, вооружавшая управленцев научными знаниями, необходимыми для правильного выбора и оценки целей, задач и приоритетов управления, а также принятия правильных решений, оказывала фундаментальное мировоззренческое влияние на культуру управления. В I-II веках известный вклад в развитие римской науки был внесен Клавдием Галеном и Сораном Эфесским (медицина), Клавдием Птолемеем (астрономия, математика и география), Авлом Корнелием Цельсом (энциклопедические сведения о риторике, земледелии, военном деле и медицине), Гаем Плинием Секундом Старшим (естественнонаучные знания, энциклопедические сведения по античной географии, этнографии, физиологии, зоологии, ботанике, фармакологии, минералогии и др.). Клавдием Птолемеем был создан фундаментальный труд «Альмагест» - энциклопедический свод астрономических знаний древних авторов, в котором также была представлена его знаменитая геоцентрическая модель мироздания, которая, вплоть до появления гелиоцентрической системы Коперника, оставалась основой воззрения на устройство Вселенной в европейских странах. Птолемеем также была разработана математическая модель движения планет вокруг Земли и создан трактат «География», в котором были систематизированы все имевшиеся тогда сведения об обитаемом мире. В общественных науках наблюдалось не столько производство новых научных знаний, сколько энциклопедическая систематизация уже накопленных

достижений. Пожалуй, исключением являлась правовая наука, поставленная на службу государственному управлению. Так, по поручению императора, выдающийся законовед Адриана Сальвий Юлиан составил единый преторский эдикт, синтезировавший в себе многолетний опыт верховной судебной власти Рима и наиболее ценные положения, соответствовавшие изменившимся условиям жизни.

Для совершенствования культуры государственного управления важное значение имел беспристрастный исторический анализ государственной деятельности, изучение опыта других стран мира. Однако, в эпоху империи написание истории с независимых, объективных позиций стало небезопасным. Избежать репрессий можно было лишь в случае ее написания в официозном духе, прославляя династию Юлиев-Клавдиев, как это делал Веллей Петеркул. В силу этого, самый выдающийся из историков того времени - Публий Корнелий Тацит смог развернуть свое творчество лишь, когда миновала «эпоха дурных цезарей». В книгах «Истории» и «Анналы» он прославляет отважных и достойных граждан, решившихся бросить вызов деспотизму, произволу и всеобщей деморализации. В назидание и предостережение потомкам, он описывает недавнее бесславное прошлое, позор и преступления мрачной эпохи Тиберия, Калигулы и Нерона, показав трагическую несовместимость императорской власти и свободы граждан, принцепса и сената при династии Юлиев-Клавдиев. При этом упадок римских нравов он описывает на фоне благородных порядков и нравов других народов. В своем произведении «Германия» Тацит противопоставляет культуру человеческих отношений у германцев, с присущей ей «природной чистотой и первобытной суровостью обычаев», – вырождающемуся и поработенному дурными правителями римскому обществу. Ценным подспорьем для совершенствования системы государственного управления Рима служило биографическое творчество Плутарха, создавшего сравнительные жизнеописания 46 знаменитых греков и римлян.

Успешность государственного управления во многом была обусловлена способностью регулировать общественные отношения, тесно связанные с верованиями, распространенными в римском обществе, находившемся под сильным влиянием восточных культов. Достаточно заметить, что в этот период в Риме преобладали культы египетской богини Исида, фригийской Кибелы – Великой Матери богов, иранского бога Митры, олицетворявшего свет и добро, каппадокийской богини Маа, сирийской богини Атаргатис, сирийского бога Ваала, а также религия Христа, провозгласившая единобожие, равенство всех пе-

ред богом, братство людей всех народов и посмертное воздаяние за добродетельную жизнь. Будучи приверженцами монотеизма, христиане отрицали божественные почести, воздававшиеся императорам, что поставило их в непримиримую оппозицию к культуре государственности, присущей действующему режиму в Римской империи.¹⁷ Поэтому, задолго до официального принятия христианства, правящие круги империи стремились к реорганизации восточных культов и введению единой государственной религии. В качестве такой религии император Гелиогабал пытался утвердить культ сирийского бога Ваала, почитаемого как Непобедимое Солнце. Для понимания степени ориентализации империи достаточно заметить, что в титулатуре Гелиогабала слова «жрец непобедимого бога Солнца» предшествовали словам «верховный понтифик». Культ Ваала как верховного покровителя римского государства, позднее вновь был введен также императором Аврелианом.

В конце II – начале III века власть в Римской империи опиралась исключительно на войско и была направлена на дальнейшее ослабление сената. Это был период т.н. «солдатских императоров», сменявших друг друга с головокружительной быстротой и обычно погибавших насильственной смертью. В результате неэффективного управления империей, в течение III века Галлия, Египет и другие провинции стали фактически независимыми от Рима. Император Аврелиан, в начале 70-х гг. вновь подчинивший власти Рима отпавшие от нее провинции, стал именовать себя «восстановителем Рима», а позднее, предав забвению уроки истории, потребовал называть его «государь и бог». История вновь повторилась и антимонархические традиции не заставили себя ждать. В 275 г. Аврелиан также был убит заговорщиками, а империя вновь погрузилась в политический хаос.

Распад государственной системы, бесконечные внутренние распри, нападения германских племен и длительные безуспешные войны с Сасанидами, расстройство финансовой системы и ненадежность коммуникаций, наконец, восстания угнетенных и обнищавших низов – все это обострило социальный и экономический кризис римского рабовладельческого общества. Атмосферу идеологического и социального кризиса римского общества отражал *неоплатонизм* – созданная в III

¹⁷ Христианская церковь стала поддерживать своим авторитетом императорскую власть лишь после провозглашения Медиоланского эдикта 313 г. В 392 г., после официального запрещения императором Феодосием I языческих культов, христианство стало единственной государственной религией в Римской империи.

веке Плотиним из египетского города Ликополя, оригинальная философская концепция, явившаяся синтезом идеалистической греческой философии предшествовавших поколений, оказавшая сильное влияние на раннее христианство. Неоплатонизм представлял собой развитие платоновского идеализма, обогащенного элементами стоицизма и пифагорейства, восточной мистики и синкретической философии Филона Александрийского.

В конце III века, примерно за 100 лет до крушения империи, армией был возведен на престол император Диоклетиан. При нем изменилась форма государственного управления: *на смену принципату пришел «доминат»* - высшая форма авторитарного правления, при которой императорская власть приобрела характер абсолютной монархии. Принцепс стал именоваться «доминиус» - государь и ему стали воздаваться божеские почести. Доминиус считался безраздельным господином всего свободного и несвободного населения государства, а в придворный церемониал было введено правило преклонять колени перед монархом. В тех или иных модификациях, главным образом, эта форма власти и государственного управления просуществовала в Европе вплоть до буржуазно-демократических революций Нового времени. В административном отношении в этот период империя была разделена на две части: западную и восточную. Значительно возросло число провинций империи за счет раздела старых обширных провинций на новые. С разделением империи произошло и разделение власти. Диоклетиан оставил за собой управление восточной частью империи с центром в Никомедии – на северо-западном побережье Малой Азии, а западную часть передал своему соправителю – Максимиану, с резиденцией в северной Италии – Медиолане (нынешний Милан). Оба императора приняли титул «август», а своим помощникам (заместителям) присвоили титул «цезарь». Наряду с административной реформой Диоклетиан провел также налоговую, монетную и военную реформы, установил государственное регулирование цен и заработной платы, что, в совокупности, несколько задержало развитие социально-экономического кризиса. При императоре Константине реформы были продолжены. В целях предотвращения захвата власти на местах, гражданская администрация в провинциях была отделена от военной. В 313 г. Константин издал эдикт (указ), признававший равноправие христианства с другими религиями, допускавшимися в Римской империи, заложивший основу для превращения христианства в государственную религию. Вскоре в честь императора Константина, на месте древ-

него города Византия был заложен «второй Рим» - новая столица Восточной Римской империи – Константинополь.

В IV веке Римская церковь выступила как институт власти, управляющий христианским миром. Однако, после сокрушительного поражения, которое нанесли вестготы римскому войску в 378 г. во Фракии, Римская империя уже не смогла оправиться. К началу V века было очевидно, что раздираемая внутренними противоречиями и теснимая со всех сторон внешними врагами, одряхлевшая империя не имеет будущего. Окончательные удары ей были нанесены вандалами и гуннами во второй половине V века. Символическим концом Западной Римской империи принято считать свержение малолетнего императора Ромула Августула восставшими наемниками-варварами в 476 году. Восточная Римская империя – Византия просуществовала еще 1000 лет. В период заката Римской империи происходила постепенная феодализация римского общества, обусловленная усилением социальной роли крупных земельных магнатов – латифундистов и разорением владетелей средних и мелких поместий, попадавших в экономическую и политическую зависимость от власти латифундистов.

Конечно же, *оценки культуре управления* в древнем и средневековом мире необходимо давать не только с высоты сегодняшних достижений, но и с учетом исторических условий и особенностей эпохи, в которой протекали реальные события. Обобщение этого опыта показывает, что управление было наиболее успешным там и тогда, где и когда правители и чиновники обладали врожденными лидерскими качествами и высоким уровнем знаний, мудростью, организаторскими способностями и опытом, пониманием требований времени, твердой волей и справедливостью, учитывали потребности, менталитет и ожидания населения, опирались на культурные традиции народа и разумные законы.

Государственное управление требовало большого искусства, умения гармонизировать культуры и интересы представителей различных классов, социальных слоев, этносов и религий, своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней жизни, обеспечивать материальное благосостояние, предотвращать конфликты и направлять энергию и усилия людей на обеспечение целей монархии. Одной из первоначальных целей управления было осуществление завоевательной внешней политики, служившей обогащению государства за счет эксплуатации природных и человеческих ресурсов других стран. Она включала проблемы совершенствования армии и вооружения, умение заключать взаимовыгодные союзы, правильно оценивать сильные и

слабые стороны государств-противников, правильно использовать мотивы и психологию человеческих отношений, превращать врагов в друзей, за счет уважения традиций и религиозных убеждений народов покоренных стран (как это делали древние персы). Успехи управления во многом зависели от законов, которые определялись логикой рабовладельческих отношений и вытекали из необходимости поддержания устойчивой социальной жизни, отвечающей интересам класса рабовладельцев. Тем не менее, они в определенной мере учитывали и интересы малоимущих классов.

Япония

Культура древне-японского общества, наряду с древнекитайскими летописями, нашла отражение в таких японских источниках как «Описание Вэй», «Тэйки» («Императорские хроники»), «Кудзи» («Древние сказания»), «Кодзики» («Записки древности»), «Нихонсёки» («Анналы Японии»), «Фудоки» («Описание земель») и другие. Согласно наиболее распространенной теории этнической принадлежности, японцы произошли от смешения маньчжурско-тунгусских племен из Северо-Восточной Азии с малайско-полинезийскими племенами, пришедшими на юг Японских островов с островов Тихого океана и из приморских районов Южного Китая. Японская национальная государственность берет свое начало в эпохе «яёй». Япония вступила в «железный век» непосредственно из каменного, благодаря культурному влиянию китайской империи Хань (206 г. до н.э. – 220 г. н.э.). Эпохой «яёй» принято называть период, когда здесь стали одновременно использоваться железо и бронза. Согласно китайским источникам, в I в. до н.э. народ «вэй» образовывал более ста «государств». Согласно китайским хроникам, в архаический период словом «царь» обозначались лица, обладавшие политической властью и фактически находившиеся на положении старейшин сельских общин. Предположительно эти люди становились царями в результате выборов на собраниях представителей общины. Зависимость земледелия от природных условий, неподвластных человеку обусловили роль магии, с помощью которой люди пытались добиться благополучия и богатых урожаев. Жрецы, выполнявшие эти обряды, играли важную роль в управлении сельскими общинами. В небольших древне-японских «государствах» эпохи яёй право на политическое руководство давало шаманство. Олицетворением символов политической власти были бронзовые мечи, копья и колокола. С развитием классовых отношений, основанных на социаль-

ной дифференциации, зародились отношения политического господства, сопровождавшиеся рождением японской протогосударственности. Если японские «цари» периода образования мелких государств были не столько политическими правителями, сколько шаманами, то японский император правил государством до конца жизни и обладал полномочиями высшего священнослужителя.

Китайская летопись «Вэй чжи» свидетельствует о том, что в III веке н.э. в Японии происходило укрупнение протогосударственных образований, стремившихся заручиться поддержкой китайской империи Хань, среди которых выделялись государства Ематай и Ямато. Известно о существовании в Ематай административной системы, основной единицей которой была провинция, и о введении на его территории единой системы налогового обложения. «Царь» одного из мелких государств, возникшего в Ямато примерно в IV веке, стал правителем всей Японии. Именно этот период считается периодом объединения японской нации в рамках государственности, опиравшейся на центральный аппарат управления. Япония стала централизованным государством, выступавшим в форме федерации мелких государств, правители которых признавали господство императора, но сохраняли свою независимость. Символом абсолютной власти в Японии стали возникшие в IV – VI веках курганы (кофун).

Среди древне-японских государственных образований особое положение Ямато было обусловлено идеей божественного происхождения царской фамилии: правитель Ямато, вошедший в историю как Сётокутайси, считался потомком Аматерасу – богини Солнца. Священными символами его власти считались меч, яшмовое украшение и бронзовое зеркало. В начале VII века им были конституированы основные формы государственного аппарата и системы управления. В 603 г. им была введена новая структура рангов занятости. Хотя в государстве распространялся буддизм, в 604 г. был издан закон, согласно которому идеологической основой государственности объявлялась конфуцианская концепция подчинения подданных своему государю. Бывшие «цари» превратились в наследственную аристократию, называвшуюся «удзикабанэ» («удзи» - фамилия, отражавшая их происхождение, а «кабанэ» - имя, указывавшее на их социальное положение). Согласно японской концепции происхождения императорской власти в Японии, эта власть происходит от богов и является выражением их воли. При этом было признано, что предки аристократов – «удзи», также ведут свое начало от императорской семьи. Таким образом «Кодзики» и «Нихонсёки» обосновали господствующее положение, которое зани-

мали император и окружающий его правящий класс. Дух почитания императоров стал основой идеологии высшего класса – удзикабанэ. Сохраняя свою сословную принадлежность, наследственная аристократия становилась бюрократией императорского правительства.

Развитие Японии осуществлялось благодаря культурогенезу, путем стимулированной трансформации континентальной культуры Китая и Кореи. В этот период японским императорским домом была заимствована и переработана иероглифическая письменность, восприняты знания в области астрономии и других наук, а также концепция конфуцианства и философия буддизма. Японцы удачно использовали китайские иероглифы, являвшиеся смысловыми знаками для обозначения китайских слов, в целях написания японских слов, читая иероглифы не по-китайски, а по-японски. Таким образом, путем коренного изменения функциональной роли и графической формы иероглифов, они были использованы как фонетические знаки японского языка. Так появилась японская азбука кана (маньёгана), впоследствии реформированная в «катакану» (сокращенная азбука) и «хирагану» (сокращение знаков путем скорописного начертания), способствовавших распространению западной культуры в Японии. Япония и Китай стали обмениваться посольствами к VI – началу VII века (по некоторым источникам уже в III веке). В состав посольств входили отправлявшиеся в Китай студенты и ученые-монахи. В их обязанности входило приобретение знаний в области экономики, философии, истории и медицины. В этот период самыми дорогими подарками для Японии считались книги, приобретение которых приравнивалось к приобретению сокровищ. В виду заинтересованности японского правительства в возвращении на родину посылавшихся в Китай людей, они щедро вознаграждались и удостаивались специальными титулами. В 555 г. правитель корейского государства Кудар (Пякче) прислал к «японскому двору ученых, сведущих в пяти китайских классических книгах, посвященных истории китайской культуры. Эти ученые получили в истории название «доктора пятикнижия» («Гокэй Хакасэ»).

В VI – VII вв. в Японии шел процесс укрепления централизованной власти. Особую роль в укреплении централизованного государства сыграл принц Сётоку-тайси (572-622), опережавший уровень сознания своего времени. Став регентом в первой половине VII века, он установил табель о 12 рангах, присваивавшийся в соответствии с личными заслугами. Введение табеля, основанного на принципе бюрократической системы, подорвало традиционную систему удзикабанэ, предполагавшую наследственную передачу власти. *Сётоку-тайси, известный как*

большой поклонник китайской государственности, в 604 г. подготовил «Закон из 17 статей», в котором были изложены буддийские и конфуцианские принципы управления государством. В период его правления при императорском дворе была создана специальная школа для подготовки «учителей-просветителей». В конце VII в. государство стало называться Ниппон (Нихон), означающее «Корень Солнца».

Основой культуры японской государственности и государственного управления было право. Централизация власти в Японии осуществлялась под влиянием достижений духовной культуры и сильной императорской власти в Китае, управляемом династиями Суй (VI в.) и Тан (VII в.), куда вплоть до IX в. продолжалась отправка послов, в миссию которых входило изучение богатого опыта китайской государственности. *В 645 г. в Японии была проведена реформа Тайка, и впервые был создан обширный кодекс законов системы Руцирё, созданный на базе заимствованных китайских законов. В соответствии с ней, на должности высших правительственных чиновников назначались лица, окончившие специальные школы «Дайгаку» (в которых изучались классические конфуцианские книги) и выдержавшие соответствующий экзамен. Однако при этом выходцы из знатных семей пользовались привилегией замещения должностей по наследству. Согласно этой системе, чиновникам присваивались звания, заключавшие в себе значение конфуцианских добродетелей: дайтоку (большая добродетель), сётоку (малая добродетель), дайджин (большая доброта), сёдзин (малая доброта), дайрей (большое почитание), сёрэй (малое почитание), дайсин (большая вера), сёсин (малая вера), дайги (большая справедливость), сёги (малая справедливость), дайти (большая мудрость), сёти (малая мудрость). Обладатели званий носили головной убор, сшитый из материи разного цвета. Конфуцианская концепция культуры, рассматривавшая культуру как преобразовательную деятельность, ориентированная, однако, на традиции прошлого, сохранялась в Японии вплоть до революции Мейдзи (1867-1868гг.). В то же время для японской культуры была характерна способность перерабатывать, в духе своих традиционных моделей, все иностранные влияния и нововведения.*

Система законов Руцирё ознаменовала создание *новой культуры государственности*, теоретически означавшей победу права над привилегиями и укрепление господства централизованной правительственной власти. Наследственная аристократия превратилась в бюрократию государства. В целях развития культуры семьи, в законы Руцирё были также включены моральные нормы, отражавшие семейные отно-

шения в Китае, где уже был завершен переход к патриархальной системе. В период Руцирё, хотя и был провозглашен принцип общественного владения землей, на практике развивалась система поместий «сёэн» - система частных владений и влиятельных домов аристократии, храмов и т.д. В то же время принцип бюрократического правления центрального правительства терял силу и на смену ему, со второй половины VII века пришел период единоличного аристократического правления рода Фудзивара, длившийся свыше 300 лет. Подчинив себе другие, соперничавшие с ним аристократические кланы, клан Фудзивара стал наследовать такие важные посты как регент (сэссё) и премьер (кампаку), которые давали ему, в сущности, все права монарха. Экономической основой, поддерживавшей жизнедеятельность и правление класса аристократии, были огромные доходы, получаемые с поместий. Известный японский культуролог Иэнага Сабуро полагает, что, хотя государство системы законов Руцирё можно рассматривать как рабовладельческое, оно значительно отличалось от классического рабовладельческого общества античной Европы. Вместе с тем ученый подчеркивает, что концентрация больших материальных ресурсов и рабочей силы в руках правительства централизованного государства создавало возможности для развития национальной культуры.

Серьезным фактором государственного управления был буддизм, рассматривавшийся правительством как средство защиты существующего режима. Согласно буддийскому учению, душа человека после смерти может идти по одной из шести дорог: одна из них ведет в рай, три – в ад, две – в мир живых, путем повторного вселения в человека или животное. Буддизм отрицал классовое деление и провозглашал, что каждый человек может стать Буддой – воплощением вечной жизни. Однако буддизм распространился в Японии не как учение о спасении, а как искусство магии, защищавшее от бедствий и способствовавшее достижению счастья. Особым почитанием была окружена «Сутра золотого блеска», посвященная добродетели тех, кто выступает в защиту государства. Спецификой японского буддизма было и то, что в период Руцирё монахи приравнялись к чиновничеству, а высшее буддийское духовенство назначалось правительством. Священнослужители освобождались от налогов, а их деятельность регламентировалась законами. Поддержка и распространение буддизма была обусловлена стремлением правительства, средствами магии, обеспечить спокойствие в государстве. В свою очередь, религиозные организации стремились поддерживать государственную власть, пытаясь доказать,

что идея «защиты государства» богом-покровителем является специфической чертой японского буддизма. При этом иероглифы «государства», которое был призван защищать бог-покровитель, должны были читаться по-японски как «микадо» - император. Таким образом, под словом «государство» подразумевался монарх, сосредоточивший в своих руках политическую власть, и бюрократический аппарат рабовладельческого государства. Одновременно в стране функционировал синтоизм («путь богов»), также рассматривавшийся как путь к счастью.

В IX веке на смену обществу Руцирё пришло аристократическое общество. Если в период Руцирё аристократия выполняла функции высшей бюрократии государства, умело использовавшей в интересах управления знание основ народной культуры, то с наступлением периода аристократического правления, аристократы переложили свои обязанности на плечи низших чиновников. Оставив за собой лишь представительские функции, церемонии, приемы и банкеты, они стали вести праздный образ жизни, что привело к тому, что их деятельность стала носить непроизводительный, потребительский характер. Ученые полагают, что в период аристократического общества в Японии наибольшее развитие получила художественная культура, в то время как уровень научных знаний общества оставлял желать лучшего.

К XI веку в Японии наблюдался рост военного и экономического могущества провинциальной знати. В результате политики аристократии и пассивного сопротивления крестьянства, последовало разрушение надельной системы «кубундэн» и образование системы поместий «сёэн», ознаменовавшей закат аристократического и зарождение феодального общества. По мнению Иэнага Сабуро, древняя, феодальная государственность в Японии просуществовала вплоть до XV века. Феодальные общественные отношения в Японии ученый связывает с возникновением мелкопоместного военного сословия самураев и их борьбой против наследственной аристократии. Из среды зажиточных крестьян (нануси) произошло формирование военного сословия (самураев), которое пришло к власти в Японии, заложив основу новой государственности – феодального общества. *В начале XIII века была введена новая система управления – правление военного сословия «букэ», ознаменовавшее установление двоевластия придворной аристократии «кугэ» и военного сословия «букэ». После 1221 года правительство «бакуфу» (военная ставка) заложило основу перехода от двоевластия к безраздельному господству сословия самураев.* Если в древне-японском обществе основу господства составляла централизован-

ная государственная власть (знать удзикабанэ, аристократия периода Руцирё и регентского правления входили в государственную структуру императорского строя), то основу феодального господства самураев составляло владение землей. Институтом, укреплявшим это владение стала, передававшаяся по наследству, система вассалитета, объединявшая господина и его слуг. Она способствовала росту экономического и военного могущества самураев. *Система вассалитета являлась основой новой культуры феодальных человеческих отношений*, основанных на самурайской морали и открывавших новые возможности для социальной защищенности людей. При этом центр тяжести был перемещен с интересов государства на интересы участников феодальных договоров, предполагавших поддержку их семей и обеспечение будущего их потомков. Новая социальная культура феодального общества, выражалась в том, что на смену слепому рабскому подчинению по отношению к вышестоящему, присущему древне-японскому обществу, впервые пришли моральные принципы, предусматривавшие двусторонние обязательства. Наряду со стремлением самураев к личному подвигу и личной выгоде, самурайская мораль означала гармонию беззаветной храбрости и преданности вассалов с заботой о них и их потомстве со стороны сюзеренов.

Процесс развития феодального общества стал наиболее интенсивным в XIII – XV веках. В этот период происходило заимствование Японией сунской, юаньской и минской культур. В самой Японии правящий класс самураев активно воспринимал японскую аристократическую культуру. В XIV веке в Японию из Китая проникла философия Чжу Си, способствовавшая утверждению в стране конфуцианской морали. В стране происходила постепенная трансформация религиозной культуры в светскую, в чем немаловажную роль сыграл Дзен-буддизм, уделявший внимание развитию науки и искусства. *В XV веке в Японии была установлена единая централизованная власть над феодалами*. К концу XV века стали создаваться новые японские княжества «даймё», как независимые политические единицы, ликвидировавшие остатки системы поместий «сёэн» и власть старых князей-военачальников. В этот период на уровне государства была установлена унитарная система феодального управления, предполагавшая самоуправление в деревне, представленное выборными старейшинами, старостами и т.д. В семьях была установлена патриархальная система единоличного наследования мужчины. В 1591 году *было введено строгое сословное деление на самураев, крестьян, ремесленников и купцов*. Запрет на переход из одного сословия в другое способствовал торможению процесса

социального обновления и обмена на основе выдвижения низших классов. Таким образом, *была утверждена система феодального господства военного сословия, или военная диктатура «сёгунат»*. В XVI веке Япония осуществляла международные связи с Португалией, Испанией, Голландией и Англией, способствовавшие развитию японской культуры и ее определенной вестернизации. Однако уже в 1639 г., в целях ограждения страны от иностранного влияния и сохранения существующих порядков, а также «захватнических устремлений европейских государств», был издан «Указ о закрытии страны». При этом, в соответствии с конфуцианско-чжусианской моралью, на которой была построена идеология правительства бакуфу, стало поощряться развитие науки, нацеленной на поддержание феодальной государственности, и осуществляться политика просвещенного правления. В этот период общественные отношения в патриархальных семьях строились по принципу «уважение высших – презрение к низшим», по которому люди, занимавшие более низкое положение, должны были беспрекословно подчиняться высшим.

После 1790 года чжусианская школа Сёхэйдзаки гакумондзё стала казенным учебным заведением правительства бакуфу, а конфуцианство, представленное чжусианством, стало ортодоксальной философией феодального общества, отвечавшей интересам господствующего класса феодалов. В этот период наиболее популярным учебником, содержавшим систему моральных норм поведения человека, была книга Кайбара Эсикэна «Аматодзокун». Конфуцианство учило правителей науке господства. На его основе в Японии быстро развивалась наука о «правлении страной и спасении народа» («Кэйсэй Саймин»), близкая по своей сущности к политической экономии. Социальные проблемы управления и попытки вскрыть противоречия феодального общества в интересах поддержания феодального режима и политики просвещенного правления, рассматривались в книге Огю Сораи «Сэйдан» («Беседы о политике») и Дадзай Сюндая «Кэйдзайроку» («Записки об экономике») и других работах. В этот период, в результате установления мира и развития товарной экономики в Японии были созданы условия для дальнейшего роста городов, развития науки, образования и просвещения, было введено книгопечатание, способствовавшее распространению знаний в народных массах.

В целях укрепления феодальной государственности и централизованной власти сёгуната, поощрения экономики, оздоровления финансов и нравов в XVIII – начале XIX вв. были проведены реформы годов Кёхо (с 1718г.), Кансэй (1789-1800) и Тампё (1830-1843), в основе ко-

торых лежала идея возвращения к обычаям старой Японии. Политика возврата к старине сочеталась с реалистичной политикой невмешательства в ход событий и была направлена на преодоление противоречий феодального общества. В конечном счете, вектором этих двух составляющих было развитие товарной экономики и накопление энергии для переустройства общества на началах, присущих Новому времени. В соответствии с политическими линиями, в этот период развитие науки осуществлялось в двух основных направлениях: «кокугаку» (национальная наука) и «рангаку» (голландоведение) или «ёгаку» (европоведение). Прогрессивным началом в «кокугаку» был тезис о необходимости «уважать не столько догмы, сколько истину». Однако в целом представители национальной науки, главным образом, ограничивались миром классической национальной литературы. В отличие от «кокугаку», голландоведение или европоведение было ориентировано на исследование и творческое использование опыта развития европейской культуры и цивилизации. Необходимость приоритетного развития этого направления была продиктована потребностью правительства в творческом использовании достижений современной западной науки и техники для укрепления государственности Японии. Однако в этот период были созданы условия лишь для исследований в области естественных и прикладных наук. Изучение же свободных европейских общественных наук было ограничено официальными феодальными доктринами Японии и использовалось сугубо в интересах укрепления феодальной государственности и военной мощи страны. Неприемлемым было объявлено все, что могло бы способствовать появлению критического отношения к феодальному режиму правительства бакуфу или могло породить сомнение в нем. Задача государственного управления бакуфу состояла в том, чтобы обеспечить использование естественных наук и техники, при условии сохранения японской феодальной этики.

В XIX веке в городах осуществлялись мероприятия, направленные на распространение знаний в области науки и искусства. Наряду с этим, в целях культурологического (Ф.М.) просвещения масс и развития этической культуры в стране, для различных слоев населения организовывались специальные лекции, а в провинциях даже создавались специальные лектории. *Для укрепления феодальной государственности в 1857 г. в Японии был создан Государственный научно-исследовательский и педагогический центр по изучению западных наук «Бансё сирабасё».* Хотя институт прямо или косвенно служил военным целям, он оказал серьезное влияние на развитие интеллектуаль-

ной культуры в Японии. Аналогичные школы на клановом уровне стали открываться в призамковых городах. Наряду с этим, при кланах открывались средние школы «кёгаку» и начальные школы «теракоя», что способствовало распространению знаний среди сельского населения. Этому процессу также служили научные общества, организованные японскими голландоведами в целях обмена знаниями. Однако репрессии военного режима приостановили процесс развития европеизации, как новой идеологии, критически относящейся к феодальному обществу. Тем не менее, вплоть до революции Мэйдзи, в Японии распространялся дух Нового времени, которому способствовало изучение философии Иммануила Канта, достижения в области экономики и политики западных стран, раскрывавших неоспоримые преимущества парламентской системы государственного управления и отказа от сословной системы. Основанное на опыте европейской культуры и жизненном опыте японцев критическое отношение к феодальным устоям, клановой системе и правительству бакуфу, заложили исторические условия для революции Мэйдзи. Однако, даже в годы действия конституции Мэйдзи, правящие классы Японии отвергали социально-политические концепции Нового времени, как чужеродные, заимствованные с Запада, провозглашая тезис о том, уважение к государственности является специфической, традиционной чертой японцев.

Тем не менее, реформаторские идеи периода Эдо (конец XVII – первая половина XVIII вв.) оказывали определенное влияние на японское феодальное общество. Выдающийся ученый и демократ периода Эдо - Андо Сёэки, автор работ «Подлинные законы природы» и «Подлинное толкование закона», выступал против феодальных порядков и осуждал изоляцию страны. Критически анализируя социально-исторические противоречия, радикально настроенный Сёэки объяснял все преступления, злодеяния и войны социальной несправедливостью и системой эксплуатации. Сравнивая древнее «естественное общество» со средневековым «обществом, управляемым законами, Сёэки призывал к установлению отношений социального равенства, к естественному обществу, исключаящему различия между самураями, крестьянами, ремесленниками и купцами и деление на господ и угнетенных. Хотя гуманистическая философия Сёэки содержала в себе демократические идеи и выражала справедливые интересы трудящихся, она носила утопический характер, обусловленный феодальным образом мышления, была обращена в прошлое и не учитывала всех закономерностей человеческой жизнедеятельности, в том числе, историческую перспективу развития производительных сил, ведущую к прогрессивному из-

менению японского общества. В противоположность Сёэки, ученые Хирага Геннай, Каибо Сэйрё и другие, в условиях феодального общества видели свою цель в творческой деятельности, направленной на использование европейских инноваций, включая развитие торгового капитала, в интересах увеличения общественного благосостояния и пользы государства. Хотя они также выражали радикальные для сёгуната идеи, однако, в отличие от Сёэки, эти ученые не подвергали сомнению феодализм и абсолютизм, как формы государственности. Тем не менее, в их взглядах отражалось осознание необходимости исторического развития, и показывались новые пути к нему. К числу радикальных идей, отражавших недовольство низших слоев самурайства гнетом сословной иерархии, и оказавших влияние на подготовку революции Мэйдзи, относились также «идея почитания императора» и «идея изгнания иностранцев», ставшие источником энергии, направленной на преобразование общества и способствовавшие развитию антисёгунского движения.

1853 год был ознаменован «открытием Японии», создавшим новые возможности для социально-культурного обмена Японии с западными странами. В этот период государственность Японии была достаточно рыхлой, обусловленной раздробленностью на множество кланов и функционированием сословной системы, делившей население на высших и низших. Это вызвало к жизни идею единого национального государства, призванного положить конец феодальной раздробленности, трансформировавшуюся в идею абсолютистского государства, как формы государственности национального единства во главе с императором. Социально-политическое противоречие этого этапа развития японской государственности заключалось в том, что энергия, направленная на преобразовательную деятельность, призванную обеспечить переход на новый уровень культуры японского общества, затрачивалась на фоне идей, ориентированных на реставрацию античных традиций государственности. В эпоху, предшествующую революции Мэйдзи, в городах формировалась, преимущественно, культура индивидуализма, а для сельских регионов была характерна культура коллективизма, с присущей ей чувством общности и солидарности. Конечно, восприимчивость к культуре и уровень интеллектуальной культуры были разными в городе и деревне, что было обусловлено характером трудовой деятельности и классовой принадлежностью ее носителей. Тяжесть противоречий феодального общества, обусловленная ростом товарного производства и налогового гнета, пришлась на плечи крестьянства. Она вызвала к жизни рост его политического само-

сознания и крестьянские восстания, ускорявшие разрушение феодальной государственности. Не ограничиваясь возможностями сельского самоуправления и контроля над деятельностью местных должностных лиц, крестьяне стали требовать проведения социальных реформ с целью изменения социального порядка в стране. Опиравшееся на деревню демократическое «Движение за свободу и народные права» стало главной движущей силой революционных изменений во втором десятилетии периода Мэйдзи.

В 1867 г. в Японии был восстановлен *императорский стиль государственного управления* и создано новое правительство, принявшее курс на форсирование политики открытия страны, усвоения европейской и американской культуры. После революции Мейдзи в стране имел место активный культурогенез, обусловленный стимулированной трансформацией социально-культурных, в том числе и управленческих, технологий Европы и США. К концу XIX века стало ясно, что политика создания «богатого государства и сильной армии», начатая правительством Бакуфу, *невозможна без опережающего развития интеллектуальной культуры*, без культурных, в том числе политических и экономических реформ. Япония была поставлена перед внешним вызовом передовых стран Запада, в которых закончилась промышленная революция и формирование капиталистической индустрии. В отличие от правительства Бакуфу, правительство Мэйдзи активно заимствовало не только сферы, связанные с обороной страны, но также европейскую политическую организацию, юридическую систему и экономическую структуру Нового времени. *Главным лозунгом преобразований стала формула «японский дух плюс европейские знания»*. Таким образом, Япония оказалась вовлеченной в процесс преобразования феодальной государственности в капиталистическую, происходивший в передовых странах Запада. Путь развития Японии в XIX веке был близок к пути развития Германии и России, которые в этот период сравнительно отставали от передовых стран Европы и США. Вместе с тем это был путь активной модернизации феодальной страны, позволившей в сравнительно короткий срок добиться достаточно высоких темпов социально-культурного, в том числе, экономического развития, обеспечив конкурентоспособность Японии на мировой арене. Правительство Мэйдзи взяло *курс на «развитие цивилизации» («буммэй кайка»)*, одним из условий которого стала полная отмена сословной системы, что *способствовало зарождению процессов демократизации страны и основ нового, демократического стиля управления*. Движение «за свободу и народные права» выдвинуло требо-

вание введения конституции, предполагающей суверенность народа, свободные выборы и создание однопалатного парламента. *В 1889 г. правительство Мэйдзи обнародовало Конституцию Великой Японской Империи, основанную на принципе монархизма и объявило о переходе на конституционную форму государственного управления. В стране была установлена новая политическая система – система императорской государственности, основу которой составлял культ императора. Конституция предоставляла неограниченные права императору, а права парламента были ограничены.*

С развитием капиталистической экономики в 1910-1920 гг. наступил т.н. период Тайсё. Дух добровольного подчинения императору, чиновникам, главе семьи и т.д. господствовал также в системе японского просвещения, в котором действовало обязательное обучение молодежи страны. Тем не менее, вплоть до 1945 г. культура демократии в Японии не получила должного развития, присущего странам Запада. *Благодаря новой форме государственности и новой системе государственного управления, в первые годы XX века в Японии, в основном, завершилась промышленная революция, и страна вошла в состав капиталистических государств.* На Парижской Мирной конференции 1919 года было признано, что *Япония стала одной из великих держав мира.* К этому времени, по исключительно высоким темпам развития и достигнутым результатам, Япония имела мало равных себе в мире. Конечно, в этот период в Японии еще не было демократической государственности. Традиции патриархальной феодальной семьи, составлявшей базу авторитарного императорского государства, способствовало тому, что отсутствие личной свободы граждан в обществе воспринималось ими безболезненно. Обнародованный вслед за конституцией гражданский кодекс установил неравноправное положение мужчины и женщины, и систему наследования прав главы семьи.

Модернизация страны, эффективная система образования и просвещения, основанные на новейших достижениях науки западных стран, способствовали распространению в обществе рациональных знаний, становившихся достоянием всего народа, систематическому прогрессивному изменению социальной среды, содержания и качества социально-культурной жизни японцев. Поступательное развитие интеллектуальной культуры нации стало основой всех последующих социально-экономических завоеваний Японии, ее выдвижения в число наиболее передовых стран мировой цивилизации. Прогресс интеллектуальной культуры нации находился в центре внимания государственного управления Японии. На решение этой стратегической задачи были

нацелены не только приоритеты государственной политики, обеспечивавшие быстрый рост университетов и научно-исследовательских институтов, но также система внедрения научных знаний на уровне школьного образования и сети культурологического просвещения различных слоев населения. Потребности в опережающем развитии интеллектуальной культуры, в первую очередь, естественных и технических наук, были обусловлены необходимостью обеспечения эффективности общественного производства, роста обороноспособности страны, а также конкурентоспособности японской продукции на мировом рынке. Не менее актуальной была задача всестороннего развития социальных и гуманитарных наук, в особенности юридических и экономических наук, составляющих необходимую основу для эффективного государственного управления.

В качестве идеологической основы государственности императорской Японии также стали использоваться западные общественные науки, пришедшие на смену конфуцианству, составлявшему основу идеологии феодального общества. Сначала получили распространение социально-политические идеи европейского Просвещения, либерализма и классической буржуазной демократии. Однако впоследствии господствующее место в общественных исследованиях Японии заняли философия, право, экономика и другие науки, заимствованные из Германии, с характерным для нее этатизмом немецкого толка и развитыми тенденциями монархического правления. Немецкий этатизм был использован для обоснования «вечной» идеи национальной государственности Японии и тезиса о «чистых нравах и красивых обычаях», а также предотвращения критики или отрицания устоев императорской системы правления. В этой связи вплоть до 1945 г. особенно в годы фашизма, в общественных науках не было свободы научных исследований. В первую очередь, история и другие науки, изучавшие социальную систему и ее противоречия, строго регламентировались, а иногда подвергались репрессиям. Пожалуй, за исключением сферы традиционного искусства, в этот период авторитарный стиль управления был характерным для большинства областей общественной жизнедеятельности Японии. В системе школьного обучения, наряду с формированием рациональных научных знаний в области математики, физики и других естественных наук, запрещалось свободное критическое рассмотрение вопросов общественной жизни, и при помощи мифологий прививалось некритическое восприятие императорской государственности. В вузах также не признавалась свобода научных исследований, не гарантировалось право на самоуправление. Феномен

Японии и противоречивость ее развития состоит в том, что даже в этот период в стране появился ряд исследований, особенно в оборонной сфере, имевших мировое значение. Среди наиболее значимых результатов были выдающиеся достижения в области японского судостроения и военной науки. Однако, как полагает Иэнага Сабуро, управление результатами научных исследований было неадекватным, вследствие чего породило ряд противоречий, негативно сказавшихся на развитии и безопасности страны и в годы Второй мировой войны.

Идеология императорской государственности потеряла свой авторитет после поражения Японии во Второй мировой войне. Благодаря реформам, проведенным в послевоенный период XX века, были преодолены основные условия, способствовавшие деформации процесса модернизации страны. Среди мероприятий, стимулировавших демократизацию национальной государственности и системы государственного управления, определяющее значение имели: введение новой конституции Японии, базировавшейся на принципах буржуазной демократии, пересмотр гражданского кодекса с целью установления гендерного равноправия в японской семье и проведение земельной реформы, уничтожившей феодальную систему помещичьего землевладения. Проведение демократических реформ, обусловленных решениями Потсдамской конференции, и при активной помощи США, вошло в историю как «второе открытие Японии». Оно создало качественно новые возможности для социально-культурного прогресса страны, укрепления ее государственности, роста благосостояния народа. Важной управленческой задачей государства стала *ориентация средств массовой информации на политику распространения научных знаний в обществе*, способствующих повышению общекультурного уровня народа, преодолению стереотипов непродуктивного обыденного мышления и преимущественной приверженности масс к развлекательной культуре. Благодаря модернизации страны, демократической социальной культуре и освобождению гуманитарных и общественных наук от политического контроля, свободному развитию печати, школьного образования и культурологического просвещения масс, а также ликвидации последствий т.н. «обратного курса», *Япония оказалась вовлеченной в центральные потоки движения мировой цивилизации, обусловленного опережающим развитием интеллектуальной культуры. Эффективное государственное управление, основанное на принципе опережающего развития интеллектуальной культуры, здоровой национальной идее и демократизации традиционной японской культуры открыла огромные возможности для свободного и всестороннего развития граждан, мо-*

тивации их высокопроизводительного труда и использования результатов креативной деятельности в интересах самой личности, семьи, общества и государства.

Мухаммед Насиреддин Туси о культуре управления обществом и государством

Как нам кажется, определенный научно-исторический и практический интерес для исследователей культуры управления может представлять уникальный средневековый памятник духовной культуры Азербайджана – «Эхлаги Насири» (Насирова этика), автором которого является выдающийся азербайджанский ученый-энциклопедист XIII века *Мухаммед Насиреддин Туси*.

В «Эхлаги Насири» умело использованы, правильно интерпретированы, научно развиты и синтезированы мысли Платона, Аристотеля, ибн Маскавейха, ибн Сины, аль-Фараби и других известных ученых античности и средневековья о нравственности, воспитании, философии, экономике, общественных отношениях, семье, общине, градостроительстве, управлении страной, систематизирован и обобщен культурный опыт разных народов, концептуальные подходы к пониманию законов жизни. В этом замечательном труде также использованы такие исторические памятники Востока как «Калила и Димна», «Сиясетнаме», «Марзбаннаме», «Завещания Ануширвана», «Ардашир Бабахан», труды аль-Газали, аль-Бируни и другие произведения, посвященные проблемам воспитания, политики и государственного управления.

Краеугольным камнем философии Туси является ценность человеческого труда и необходимость вознаграждения и уважения людей в зависимости от значимости и полезности их трудовой деятельности. Проводя сравнительный анализ процессов развития природы и общества, Туси обращает внимание на важную закономерность: если в природе развитие идет, говоря современным языком, на основе законов синергетики, то в обществе прогрессивные изменения являются следствием созидательного труда человека и требуют целенаправленной совместной деятельности людей. Возможность такой деятельности обусловлена организацией семьи, общества и государства, осуществлением целенаправленной государственной политики и наличием эффективной системы управления. Он обращает особое внимание на решающую роль *человеческой этики и культуры управления* в государственном строительстве.

Внимательно прослеживая связь и взаимозависимость объективных явлений общественной жизни современного ему феодального общества, Туси выявляет ряд закономерностей, от которых зависит благополучие человека и общества. Анализируя вопросы, связанные с государственной политикой, страной и характером царей, Туси отмечает необходимость совместной деятельности всех социальных категорий общества, способствующей образованию общественной системы, основанной на ценностях высокой культуры, приоритетах научных знаний, уважения, доверия, почитания чести и достоинства, доблести и мастерства людей. При этом он подчеркивает особую ценность ученых, от которых зависит открытие и правильное использование истин, разработка рекомендаций по применению научных результатов в интересах устойчивого общественного развития и прогресса государства.

Исходя из особенностей восточной ментальности, Туси дает мудрые советы по *культуре общения с шахом*, объясняет его приближенным, как можно путем этической оценки ожидаемых результатов, направить в созидательное русло его огромные возможности, энергию и волю. Он в подробностях приводит особенности культуры общения подданных с шахом, раскрывает все психологические нюансы придворного этикета. Ряд из этих мудрых советов сохраняет свое значение и в наши дни, так как отражают общечеловеческие нормы, логику и психологию культуры общения в целом.

Для понимания этико-психологических особенностей государственного управления той эпохи, интересно обратить внимание на дипломатические рекомендации, которые Туси дает приближенным шаха, ссылаясь на труд аль-Мугаффани «Адаб» (учтивость). В интересах благополучного служения шаху и сохранения собственной безопасности, необходимо было соблюдать следующие, типичные для авторитарного режима, условия: преодолевать собственные вожделения; скрывать свое мнение; строить все дела и действия на основе желаний шаха; содержать в тайне его секреты; не интересоваться тем, что не разрешено и не вступать в споры по этим вопросам; принимать за правду его слова и считать верным его мнение; хвалить его хорошие стороны и умалчивать о плохих; приближать тех, кому он благоволит, и удалять тех, кто ему не нравится; преуменьшать собственные заслуги и преувеличивать его; выработать обычай во всем подчинять свои интересы интересам шаха.

Вместе с тем, Туси резко критикует эгоистичных правителей, политика которых не отвечает интересам народа и рискует привести государство к гибели, подчеркивает важность правильной кадровой политики для развития государства. Опережая свое время, он высказывает крамольную для средневековья мысль о том, что осуществлением политики вовсе не обязательно должен заниматься шах или правитель

страны.¹⁸ Останавливаясь на *профессиональных и нравственных качествах руководителей*, Туси говорит о необходимости избрания наиболее достойных лидеров, в зависимости от их заслуг перед обществом и ответственности этих лидеров перед народом, о защите, в первую очередь, общественных, а затем, личных интересов людей.

Для управления обществом нужны мудрые руководители и организаторы социальной жизни. *Науку, обеспечивающую управление* процессами развития и достижение благосостояния общества Туси называет «*мудрость обществоведения*». Высоко оценивая эту науку, он подчеркивает необходимость ее изучения всеми членами общества, ибо без специального управления не будет порядка, а значит, не будет обеспечено правильное развитие общества. При этом ученый не только раскрывает сущность и ценность мудрости, как основы разумной жизни, но и показывает пути ее практического применения в человеческой жизнедеятельности.

Пожалуй, главной целью написания книги «Насирова этика» явилось желание Насиреддина Туси *провести многосторонний анализ проблем культуры правильной жизни и сформулировать рекомендации по строительству благополучной и счастливой семьи и государства*. Рассматривая эти проблемы, волновавшие лучшие умы человечества, начиная с античного периода, автор говорит о важной роли труда, являющегося основным признаком человека и главным фактором, обеспечивающим человеческую жизнь, о потребности в человеческой взаимопомощи, вызвавшей к жизни совместный общественный труд.

Ценность данного произведения для нашего исследования состоит в том, что в нем синтезирован ряд интересных научно-теоретических определений, подходов и положений, отражающих культуру человеческих отношений, вопросы самоуправления и создания семьи, отражен опыт государственного строительства и управления, обеспечивающий социально-культурный прогресс. Изученные Туси вопросы нравственного совершенствования, данная им характеристика средневековых нравов, отражают общечеловеческий характер и психологию, основная сущность которых неподвластна влиянию исторического времени.

¹⁸Очевидно, это была мысль о «конституционной монархии», оправдавшая свою эффективность в последующий период человеческой истории.

Поставив высокую и благородную цель содействия *формированию идеального человека, идеальной семьи и идеального общества*, в своем произведении Туси, несмотря на все ограничения и противоречия своего времени, по существу, сказал новое слово *о значимости развития культуры человека, семьи и государства*.

В качестве одной из важных задач культуры государственного управления Туси рассматривает *оздоровление нравственности* общества, состояние которой во многом зависит от врожденных культурных качеств и талантов, социально-культурной среды, качества образования и воспитания, а также профессионального опыта. Ученый обосновывает необходимость *оздоровления нравственности* (развития этической культуры – Ф.М.) в процессе подготовки и воспитания молодого поколения, как самую почетную и ответственную задачу, стоящую перед семьей, государством и человечеством. Он также подчеркивает исключительное значение науки, занимающейся этой проблемой для преодоления бескультурья, искоренения низких человеческих качеств, создания условий для достижения счастья в зависимости от способностей и труда человека. Согласно Туси, лишь нравственно здоровая личность, обогащенная научными знаниями и профессиональным опытом, может быть полезным членом общества.

Касаясь проблемы изменения человеческого характера к лучшему, Туси допускает *возможность изменения характера у детей и молодежи при помощи образования и воспитания*. Он обращает внимание на необходимость волевым образом прививать детям и молодежи положительные качества и психологические установки, отводя решающую роль и ответственность в этом родителям и учителям. При этом он подчеркивает, что, прежде чем, обучить ребенка знаниям и передать ему профессиональный опыт, необходимо сформировать его как нравственную личность, жизненными критериями которой являются добро, порядочность и совесть.

Мудрость, героизм, честь и справедливость он противопоставляет невежеству, трусости, вспыльчивости и деспотизму. Справедливость и совесть человека, его способность к добродетельности Туси рассматривает как главное условие достижения совершенства и счастья. При этом, для достижения цели в деле *подготовки и воспитания деловых людей*, он рекомендует отдавать предпочтение мотивационным методам стимулирования, а не наказаниям, хотя не исключает и последние. Придавая особое значение справедливости, Туси подчеркивает необходимость установления в обществе справедливых распределительных отношений, правильной оценки, дифференцированного и соот-

ветственного вознаграждения за «специализированный» и обычный труд людей, соразмерно их заслугам перед обществом.

Управление народом должно строиться на основе нравственных законов справедливости, мастерства, храбрости, разума и мудрости, с учетом конкретных условий жизни. Иначе законы не будут выполняться. Невежество и халатность руководителя ведет к разрушению страны. Отмечая, что *только справедливое управление является условием стабильности государства*, ученый подчеркивает, что *первым условием* справедливого правителя является установление правильного социального соответствия между основными слоями народа – интеллигенцией, воинами, торговцами и крестьянами.

В качестве *второго условия справедливого правления*, необходимого для устойчивости и процветания государства, Туси называет заботу о жизнедеятельности населения, осуществление кадровой политики, обеспечивающей объективную оценку и назначение людей на должности в соответствии с их способностями и достоинством. Ученый дает нравственную характеристику пяти категорий чиновников, подчеркивая необходимость правильной оценки их со стороны правителя. *К первой категории* он относит доброжелательных от природы и доброжелательных в жизни людей, которых считает достойными внимания и почета, высоких должностей, оценки и наград, могущих быть опорой шаха в управлении. *Ко второй категории* он относит доброжелательных от природы, но не добродетельных в реальной жизни людей. Таким людям нужны внимание и помощь в работе, в реализации их природных преимуществ. *К третьей категории* Туси относит людей нейтральной природы, не добрых и не злых. Таких нужно искусственно стимулировать к доброжелательности и помочь им развиваться в этом направлении. *К четвертой категории* относятся злые от природы люди, не делающие, однако, злодеяний. Таких людей нужно стремиться воспитывать, разъясняя им последствия зла и стимулируя к добру. *К пятой категории* ученый относит злых по природе, делающих зло другим людям. Это низкие по своей природе люди, мало поддающиеся позитивному влиянию. Часть таких людей нужно воспитывать принудительными мерами – осуждением и наказанием, неподдающихся же воспитанию – вообще изолировать от общества.

В качестве *третьего условия справедливого правления* Туси называет справедливое распределение благ, основанное на объективной оценке заслуг и вознаграждении людей. После установления соответствия между классами и определения ранга каждого, необходимо пра-

вильно и пропорционально распределять доходы между ними, в зависимости от заслуг перед государством и способностей.

Им дается не только *интерпретация сущности культуры общения народа и классов общества, но также особенности государственной политики, просвещенного и авторитарного стилей управления, характеристика руководителей общин*. При этом характеристика стилей управления дается в связи с их влиянием на нравственность социально-культурной среды общества, описываются порождаемые тем или иным режимом позитивные и негативные явления, человеческие качества и характеры.

Он говорит *о необходимости разделения труда в системе государственного управления в соответствии с иерархией знаний, способностей и профессиональных навыков*, дает классификацию специалистов и уровней руководства.

Характеризуя *принципы государственного строительства* в образованном (культурном – Ф.М.) обществе, Туси говорит, что оно должно осуществляться на основе правильных мировоззренческих установок на смысл жизни, хорошо организованных, здоровых общественных отношений, справедливых законов и продуманной политики, учитывающей интересы и точку зрения людей, ориентированной на единые цели и общее благо.

Ссылаясь на божественный авторитет и изречения Иисуса Христа о необходимости совершенствования догматов Торы, Туси *обосновывает необходимость и закономерность осуществления прогрессивных реформ, совершенствования устоев жизни в соответствии с требованиями времени и интересами народа*.

В произведении Туси обнаруживаются *как гуманистические, так и демократические мотивы*. Касаясь вопросов государственной политики, Туси подчеркивает, что она должна быть праведной. Для этого правитель должен обладать определенными качествами, дающими возможность преодоления в обществе сил зла и осуществления прогрессивных преобразований, *отвечающих интересам народа*. Он советует правителям при принятии решений руководствоваться лишь проверенной, достоверной информацией, уважать защитников родины, не отказывать в помощи нуждающимся, опираться на мудрость ученых и людей высокой культуры, уметь преодолевать свое вождение, не терять голову от величия и славы, не предавать забвению свою ответственность за судьбу страны.

Отмечая возможности главы средневекового государства возвеличить или уничтожить любого человека, Туси перечисляет позитивные

качества просвещенного правителя и условия, необходимые для справедливого управления: отеческое отношение к подданным; благородство; стойкость; решительность; терпение; богатство (необходимое для финансовой независимости от народа); праведные и преданные помощники.

Особо выделяя такие качества как – благородство, стойкость, решительность и терпение, Туси показывает, каким образом правителю следует их вырабатывать. При этом он *уподобляет правителя врачу, который должен осуществлять социальную терапию общества и поддерживать его нравственное здоровье*. Выступая поборником добра и социальной справедливости, Туси называет две причины социальной болезни средневекового общества: жестокость правителей и произвол чиновников, порождающих условия для процветания похвалы и поощрения низких и злых людей. Он говорит политикам, ответственным за благополучие народа, о необходимости помнить, что *условием праведного государства является основанный на труде, взаимопомощи и социальной справедливости, общий союз людей*.

Придавая особое значение этической культуре в государственном управлении, Туси подчеркивает, что для устойчивого развития страны важно, чтобы ее правители, подавая пример окружающим и всему народу, были доброжелательными, волевыми и справедливыми, были верны условиям союза со своим народом, были свободны от жадности власти и богатства. Отмечая *необходимость защиты государственности*, и подчеркивая особую роль в этом самого шаха, Туси говорит, что если в стране не будет достойного для подражания благородного лидера, люди могут измениться к худшему. В обществе может исчезнуть любовь к труду и патриотизм, установиться культ обогащения, процветать чванство и высокомерие, хвастовство и предательство, его могут захлестнуть раздоры и конфликты. Такое государство может погибнуть в огне внутренних социально-политических потрясений или стать легкой добычей для слабого врага. На основе внимательного анализа логики развития античных цивилизаций, Туси выявил очень важную закономерность, согласно которой знаменитая политика «разделяй и властвуй», обусловившая формирование родоплеменных феодальных правительств на территории какой-либо страны, порождая раздоры между феодальными правителями, облегчает управление данной страной извне.

Большое место Туси отводит *культуре человеческих отношений*. Им даются рекомендации относительно выбора истинных друзей, обращения с друзьями и с представителями различных слоев народа.

Ученый подчеркивает, что если даже человек обладает всем миром, но лишен *культуры общения*, не умеет выбирать и ценить истинных друзей, его жизнь теряет смысл. Считая истинную любовь, дружбу и преданность выше всех богатств мира, ученый говорит, что с людьми близкими по духу, ценностям и интересам нужно стремиться строить дружеские отношения. Наиболее преданными друзьями могут быть доброжелательные, храбрые и ученые люди, связанные общими целями со своими коллегами и единомышленниками.

Туси особо подчеркивает потребность людей во взаимной поддержке. Говоря о дружбе, он называет совершенными и счастливыми тех, кто имеет много преданных друзей и сослуживцев, приобщает их к полезным вещам и сам пользуется их помощью в достижении счастья, гордится ими и радуется их успехам. Такие люди умеют наслаждаться дружбой, ценить друзей и проявлять заботу о них. Нужно знать обычаи всех социальных слоев и групп общества с тем, чтобы не совершать поступки, противоречащие их этике.

Говоря об этике участия в коллективной беседе Туси советует: правильно подбирать слова и выражать свои мысли; не спешить первым отвечать на вопрос, адресованный всем присутствующим; не секретничать с кем-либо в присутствии других; не отвечать на вопрос, заданный другому человеку, т.к. это будет и свидетельством твоей легкомысленности, и неуважением к задающему вопрос, и повысит твою ответственность.

Он говорит, что лучшее оружие против интриги и несправедливости – умение, во время спора, дать твердый и достойный ответ, основанный на правдивости, спокойствии, выдержке и доказательствах.

Анализируя три уровня культуры человеческих отношений, Туси говорит о необходимости правильно определять свою позицию в отношении стоящих выше, равных себе людей, а также стоящих ниже в социальной иерархии. В первом случае он говорит о необходимости сохранять свою позицию, с тем, чтобы не оказаться на более низком уровне. Во втором и третьем – стремиться подняться на более высокий уровень.

В зависимости от социального уровня необходимо выбирать *стиль общения с людьми*. С равными могут быть приняты три основные позиции: обращение с друзьями, обращение с врагами, обращение с нейтральными людьми. *При обращении с мнимыми друзьями* следует помнить, что благородные люди должны выполнять свои обещания, чтобы все люди их уважали и стремились с ними дружить. Отношение благородных людей к мнимым друзьям должно быть доброжелатель-

ным, мягким, выдержанным, без пренебрежения, но при этом им нельзя предоставлять никакой информации о своих делах, своих намерениях и планах. Вместе с тем нужно стремиться изменить их к лучшему, оказывать уважение их друзьям и родственникам, помогать им в случае необходимости, принимать участие в радостных и горестных событиях их жизни. Быть может со временем, некоторые из них смогут превратиться в истинных друзей, если будут совершенствоваться и смогут изменить свое мировоззрение и систему ценностей.

Строя отношения с разными людьми, нужно учитывать как их интересы, так и свои. При этом нужно с каждым говорить на его языке. *С людьми, которые являются ни врагами, ни друзьями*, нужен особый стиль общения. *С людьми, которые любят давать советы*, прежде чем принимать решение, нужно внимательно разобраться, определить истинность их слов, разгадать их намерения, после чего поступать в соответствии с вашими интересами. *Миротворцам* нужно оказать максимум внимания и уважения. *Со скандалистами* нужно быть выдержанным, не опускаться до их уровня и постараться быть от них подальше. *Со спесивыми людьми* нужно держаться также спесиво, гордо, с чувством собственного достоинства, говорить с ними на их же языке. Только это может привести их в чувство и склонить к изменению. Если с такими людьми говорить скромно, они могут воспринять это как трусость и оскорблять или подшучивать над вами. *С людьми достойными* следует общаться, считать за счастье сотрудничество с ними, стремиться войти в их круг. *С плохими соседями*, людьми с плохим характером нужно уметь ладить, разговаривать с ними по-хорошему, быть терпимым к ним. К *ученикам и студентам* нужно относиться доброжелательно и бескорыстно, умным, способным и трудолюбивым оказывать всяческую помощь, создавать условия для развития их талантов. *Лентяев* нужно воспитывать, стремиться прививать им интерес к науке и знаниям. *Тугодумов* нужно приучить к какой-либо полезной профессии, которая понадобится им в жизни. *Нужно уметь различать нужду и жадность*. *Нуждающимся* следует оказывать материальную помощь, но не во вред себе и своей семье. *Просящих милостыню* назойливых людей нужно стыдить за нахальство, не идти у них «на поводу», может быть это поможет их изменению. К *слабым и угнетенным* нужно проявлять сострадание и милосердие, оказывать им материальную помощь, иметь по отношению к ним чистые и добрые намерения, во всем проявлять доброжелательность, *стремиться быть похожим на святого создателя – источник всех благих дел*.

Опираясь на жизненный опыт, в целях поддержания нравственного здоровья и душевного комфорта, Туси советует *правильно выбирать друзей*, общаться с воспитанными, порядочными, доброжелательными, вежливыми людьми, избегать злых людей, безнравственных произведений и разговоров, разрушающих нравственность человека.

Туси также дает ряд интересных рекомендаций *относительно отношений с врагами*, которые представляют интерес с точки зрения культуры безопасности. Говоря о том, *как нужно вести себя с врагами*, Туси призывает к бдительности, подчеркивая, что необходимо всегда иметь информацию о положении врагов, держать под контролем их дела с тем, чтобы своевременно предотвратить возможные провокации и принять меры против достижения ими победы. Он показывает, что враги бывают вблизи или вдали, открытыми или скрытыми. Открытые враги показывают свою неприязнь, скрытые – зависть. С врагами, находящимися вблизи, необходимо быть особо осторожным и бдительным. В то же время, описывая разрушительные последствия вражды, он советует, по возможности, не враждовать с людьми и стараться превращать врагов в друзей путем разумных и благородных поступков. *Главным правилом должно быть стремление превратить врагов в друзей путем проявления терпимости, заботы и поощрений*, способствующих искоренению вражды в их сердцах, лучшего способа найти невозможно. Здесь следует поддерживать проявляемое такими людьми внешнее уважение и искусственную искренность. Нельзя допускать переход к открытой вражде, ибо человечеству не известно другого пути преодоления зла, кроме добра. Нельзя терять уравновешенность из-за интриг и глупых поступков врага, следует сохранять терпение и выдержку, не допускать скандала. Переход вражды в открытый конфликт приводит к разрушению культуры, кровопролитию, потере ценностей и государств, большим несчастьям и разрушениям. Размышления о таких злых действиях, строительство планов по их осуществлению ведет к напрасно потерянной жизни, создает интриги и раздоры в мире и в религии.

Необходимо информировать руководителей и общественность о причинах недовольства врагов, с тем, чтобы своевременно предотвратить их интриги и разоблачить их обман. Нужно хорошо знать недостатки врагов, в подробностях располагать о них доказательной информацией для использования ее в случае необходимости. Следует также знать о сущности беспокоящих их вещей, так как, нередко, именно в ней, и заключен ключ к победе. Желательно, при случае, продемонстрировать свою профессиональную компетентность и преимущество в

вопросах совместной деятельности. Если предупреждением о публичном разоблачении намеченных интриг можно предотвратить зло, следует использовать этот способ. Преждевременное раскрытие и обнародование этой информации может снизить эффект и не привести к ожидаемым результатам. В этом отношении, истина всегда является главным условием, ибо ложь - один из факторов, стимулирующих вражду.

Умение дружить с врагами, поддерживать добрые и доверительные отношения с их друзьями – признак ума и мудрости. Таким образом, можно легко узнать об их недостатках, сильных и слабых сторонах их характера. Говорить же, в лицо или за спиной врага, недостойные слова, ругательства и проклятия, не является признаком разума и культуры. Такое поведение не уменьшит уважения к ним, не преуменьшит их богатства, зато нанесет нравственный ущерб имени и положению того, кто это делает. Недостойно радоваться горю врага, которое может постигнуть каждого человека, или насмехаться над ним в горе, ибо такое поведение является признаком невежества и неблагородства. Если враг обратится за помощью, или пожелает доказать свою преданность, или попросит оставить на хранение какую-либо вещь, нужно оказать ему доверие и добросердечие. Показав, что вина лежит на враге и он заслуживает порицания, нужно проявить собственное благородство и доказать свое великодушие. Завистников можно нейтрализовать путем одаривания их определенными дарами. Необходимо беречь себя от их лицемерия и хитростей, отказаться от действий, возбуждающих их агрессивное поведение. Нужно стремиться к тому, чтобы народ узнал их истинный облик.

Конфликты, как правило, бывают из-за власти, должности, состояния, чести и убеждений. Для того чтобы избегать таких конфликтов, нужно избегать порождающих их причин. Если же нет другого выбора, чтобы предотвратить зло со стороны непримиримых врагов необходимо следующее: постараться лично или при помощи посредника, поговорить с ними и найти общий язык; прервать с ними все отношения и даже переехать, если это соседи; уничтожить, если другим путем невозможно защититься от их нападения; не пренебрегать возможностью уничтожения их руками других врагов.

Для назидания современникам, в своей книге Туси приводит *завещание Платона Аристотелю, в котором даются следующие полезные советы относительно культуры разумной, добродетельной жизни:*

- Всегда учись, занимайся приобретением знаний. Сначала определи цель, затем выбери науку для ее достижения.

- Определяй ценность ученого практической полезностью его трудов, его порядочностью и доброжелательностью.
- У Бога нужно просить только полезные и вечные блага.
- Всегда будь бдительным, ибо хитрости и уловки злых людей не имеют границ.
- Не предавайся мечтам о невозможных вещах.
- Знай, что божественное наказание имеет целью не отмщение, а воспитание.
- Не веди недостойную жизнь, чтобы она не завершилась недостойной смертью.
- Жизнь, не посвященную добру, считай бесполезной.
- Не отходи ко сну, не поразмыслив над тем, не произошло ли какой-либо беды по твоей вине и какое доброе дело ты можешь сделать? Вспомни, в чем ты упустил свой шанс вследствие собственной халатности.
- Подумай о том, что ты есть в действительности и что будет после твоей смерти.
- Никого не упрекай, учти, что мир все время изменяется.
- Несчастен тот, кто не задумывается о своей жизни, о своем будущем.
- Не гордись тем, что не связано с твоими личными заслугами.
- Не жди просьбы тех, кто нуждается в добродетели, сам протяни им руку помощи.
- Не считай мудрым того, кто, потеряв голову, радуется удовольствиям мира и скорбит, ошеломленный его бедами.
- Всегда помни о смерти и извлекай урок из смерти ушедших в «лучший мир».
- Если хочешь узнать о подлости людей, обрати внимание на множество ненужных слов, которые они говорят, о распространении ими слухов о вещах, за которые они не несут ответственности. Знай, что имеющий злые намерения по отношению к другим – несчастен от рождения, ибо силы зла изначально живут в его идеях и убеждениях.
- Хорошенько подумай, затем говори, хорошенько взвесь, затем претворяй в жизнь, так как условия могут измениться.
- Умей дружить со всеми, часто не гневись, ибо гнев может перейти в привычку.
- Не откладывай на завтра оказание помощи человеку, обратившемуся к тебе сегодня, ведь ты не знаешь, что может случиться завтра.

- Помоги человеку освободиться от рабской зависимости от дурных поступков.

- Если тебе не ясны слова и дела твоих противников, не выноси им приговора.

- Будь мудрым не только на словах, но и в делах, словесная мудрость останется в этом мире, а мудрые дела будут жить вечно.

- Если ты помучаешься, делая добрые дела, мучения пройдут, и добро останется. Если же ты получишь удовольствие от дурного дела, удовольствие пройдет, а зло останется.

- Подумай о том дне, когда тебя позовут, а ты не услышишь, потеряешь дар речи, не сможешь ни слышать, ни говорить, ни вспомнить.

- Знай точно, что ты можешь оказаться там, где не сможешь узнать кто друг, а кто враг. Поэтому никого не презирай за несовершенство.

- Поверь, что ты окажешься там, где все будут равны, поэтому не занимайся хвастовством, всегда будь готов к «пути», ведь ты не знаешь, когда будет «переселение».

- Знай и то, что среди всех ценностей, дарованных нам великим создателем, нет лучше, чем мудрость.

- Мудр тот человек, в котором есть равенство между мыслями, словами и делами.

- Вознаграждай добро, из зла извлекай урок.

- Изучай, запоминай, понимай смысл.

- Свои дела всегда строй на основе здравого смысла и требований, обусловленных обстоятельствами.

- Ни в одном из больших дел этого мира не допускай халатности и лени, не проявляй вялости и безволия, а в добродетельности не делай расточительств.

- Не допускай беззакония ради завоевания доброго имени.

- Ради временных удовольствий не теряй достойных людей – потеряешь достойную жизнь. Будь почитателем мудрости, слушай мудрецов, не будь падок до земных пристрастий.

- Не отвергай положительные обычаи, ни одно дело не начинай, пока не наступит время, приступая к какому-либо делу, осуществляй его разумно, добросовестно, с честью.

- Обогатившись, не зазнавайся и не унижай окружающих, обеднев, не падай духом и не принимай жалкий вид.

- С другом обращайся так, чтобы не предстать перед судьей, с врагом веди себя так, чтобы быть выше него на суде.

- Ни с кем не скандаль, со всеми будь скромен, нигде не воспринимай простоту и вежливость неуместной. Не брани брата за вещи, которые считаешь дозволенными самому себе.

- Не радуйся безделью, не надейся на свою судьбу, не жалея о хорошей работе, никого не обманывай, ни над кем не подшучивай, всегда иди дорогой справедливости, правды, доброжелательности, чтобы достичь счастья. И достигнешь, с божьей помощью.

Мудрость и ценность рекомендаций Туси относительно *культуры поведения* человека в обществе состоит и в том, что он, с одной стороны, подчеркивает изменчивость этих правил в зависимости от конкретных условий времени и пространства, а с другой выступает в защиту общечеловеческих ценностей и априорных принципов нравственности. Показывая органическую взаимозависимость людей в мировом масштабе, он говорит о необходимости взаимопомощи людей и недопустимости безразличного отношения к судьбе человека, вне зависимости от места его обитания.

Жан Жак Руссо об управлении государством

Выдающийся французский философ Жан Жак Руссо (1712-1778), творческое наследие которого оказало известное влияние на государственное строительство и управление западных стран, считал *целью* управления государством *общее благо*, а *принципом* – *общую волю*. Рассматривая нравы XVIII века, как понятие, включающее правление, традиции и материальный уклад жизни, он особо выделяет ключевую роль государственного управления, отмечая, что «все пороки свойственны не вообще человеку, а человеку, дурно управляемому». Подчеркивая примат общего над частным, Руссо полагает, что управление демократическим государством, целью которого является общее благо, должно отражать общую волю народа. В основе такого управления должна быть общность различных интересов, являющихся связующим звеном общественных отношений и условием существования самого общества. Он также видит одну из важнейших задач демократического правления в воспитании граждан, формировании у них объективного представления о действительности, без которого невозможно достичь общего благополучия. Касаясь вопросов этической культуры и права, он отмечает важную роль национальных традиций в поддержании нравственности народа, подчерки-

вая, что закон «может до некоторой степени сдерживать злых, но никогда не в силах сделать их добрыми».¹⁹

Руссо выступал против социального неравенства и политического угнетения, считая, что феодальное общество и его законы уничтожили свободу естественного состояния, увековечили право на неравенство, собственность, рабство и нищету. Не отрицая значения неравенства сил и способностей человека, он решительно отвергал тезис о «естественном» происхождении превосходства одних людей над другими. Полагая, что блага цивилизации остаются недоступными для малоимущих слоев народа, он выступил с критикой экономической доктрины буржуазии XVIII века, защищавшей имущественное неравенство, якобы обусловленное неравенством способностей. Если Вольтер и другие просветители полагали, что частная собственность является основой всех успехов человеческого общества, а неравномерность в распределении способностей и, обусловленное этой неравномерностью, различие в успехе, вполне естественны, Руссо напротив, считал, что именно частная собственность является источником социального неравенства. Он рассматривал собственность как право, рамки которого должны регулироваться демократическим государством и отвечать интересам «общего блага». Как радикально настроенный демократический мыслитель, Руссо полагал, что частная собственность изначально была создана обманным путем, и называл ее «первородным грехом». С одной стороны он признает, что личные достоинства являются основой человеческого богатства, его могущества и занимаемого им положения, а с другой - заявляет, что все виды различий между людьми «сводятся, в конце концов, к богатству», с помощью которого можно купить все остальное.

Автор «Общественного договора» воспринял понимание «общей воли» Дидро, как основы права и критерия справедливости. Он увидел в ней главный принцип управления, основанный на законах и нацеленный на удовлетворение личных интересов граждан через достижение блага всего общества. Вместе с тем, в противоположность концепции «просвещенного абсолютизма» Дидро, Руссо полагал, что неправильные социальные установления ведут к порочности общества, в котором доминируют сила и хитрость, обман и страх, ведущие к деградации и отчуждению личности. Так, в контексте нового понимания гражданской этики, Руссо сформулировал определение добродете-

¹⁹ Это абсолютно правильная мысль, ибо, по нашему глубокому убеждению, «спасение» человека только в высокой духовной культуре.

ли, как «соответствия воли отдельного человека общей воле» большинства членов общества.

Как выразитель демократической культуры, Руссо считает, что хорошее управление предполагает изменения, совершенствование системы управления, продиктованные жизнью. Если деятельность правительства не отвечает интересам общего блага, его следует заменить, ибо управление, допускающее злоупотребления властью в форме анархии, олигархии, тирании или деспотии, в конечном итоге, ведет к распаду государства. Демонстрируя свою приверженность культуре демократии, он рассматривает три вида аристократии: природную, выборную и наследственную. Первые общества управлялись главами аристократических семей, обладавшими авторитетом опыта. По мере того, как богатство или могущество получали предпочтение перед возрастом, аристократия стала выборной. Позднее власть, как и богатство, стала передаваться от отца к сыну, по наследству. Так правление патрицианских семей стало наследственным. Он подчеркивает, что лучшей является выборная аристократия, обеспечивающая упорядоченное и своевременное управление общества мудрецами. Эффективность такого управления обусловлена тем, что оно предполагает ограниченное количество чиновников, обладающих способностями к управлению, честностью, просвещенностью и опытом, поставленными на службу общества и государства. При этом установление законами формы избрания управленцев должно учитывать целесообразность привлечения к управлению людей, обладающих не только свободным временем, но и необходимыми для этого достоинствами, а также не допускать трансформацию правящей аристократии в наследственную.

Для Руссо была характерна двойственность мировоззрения. С одной стороны он выступал против феодально-абсолютистского строя, неравенства и угнетения, лжи и двуличия, за добродетельное государственное управление, построенное на основе принципов культуры демократии. С другой – против веры в возможности наук и искусств, рассматривая их как источник роскоши, имущественного неравенства и буржуазных отношений. Как поборник добродетели умеренности и гражданской этики, он также выступал против рационализма и концепции «разумного эгоизма» энциклопедистов, придававшей приоритетное значение личным интересам человека. Анализируя трудности и недостатки демократического управления, Руссо обратил внимание на то, что разрушительные последствия на демократическое государство, искажающие его сущность и делающие невозможными демократические преобразования, оказывают такие негативные явления как влия-

ние личных интересов на общественные дела, злоупотребления правительства при применении законов и подкуп законодателей. *Говоря о принципе, определяющем различные формы правления, он выделял в среде чиновничества три существенно различных вида воли: активную индивидуальную волю чиновника, стремящегося к своей личной выгоде, корпоративную волю чиновничества (правительства), являющуюся частной по отношению к государству и пассивную волю всего народа, являющуюся общей волей по отношению к правительству и государству. При этом Руссо обращает внимание на то, что, как правило, личные интересы превалируют над корпоративными, а корпоративные – над общественными. В силу этого он предлагал обеспечивать приоритет национальных интересов на основе совершенных законов.*

Экономическая мысль середины XVIII века выражала веру в гармонию интересов в экономических отношениях в обществе, основанных на свободной конкуренции и экономическом превосходстве крупной буржуазной собственности. Эта концепция связывала прогресс с ростом производства, основанного на собственности, усиливающей личную заинтересованность и накопление капитала. Руссо выступал против этой концепции, полагая, что богатство немногих образуется не за счет их талантов и заслуг перед обществом, а путем концентрации в их руках богатства нации, образуемого за счет порабощения народа. Он считал, что решающее значение для процветания и счастья общества имеет культура распределительных отношений, отражающая социально справедливый характер распределения результатов экономической деятельности.

Усматривая причины социального зла в «политическом устройстве и дурном управлении обществом», Руссо связывал его с неравенством в обществе, выделяя два вида последнего: естественное, обусловленное природными способностями человека, его умом и физическим здоровьем, и – политическое, обусловленное социальными установлениями, статусом личности, привилегиями для одних и ограничениями для других. Он обращает внимание и на то, что в разных странах могут быть разные системы управления и, в зависимости от требований времени, государственное устройство каждой страны может и должно совершенствоваться или меняться. Однако, при этом, выступая под знаменем эгалитаризма и демократизма, Руссо осуждал деспотизм, основанный на воле правителя, представляющего собой «закон более сильного», противоречащий принципам добра и справедливости. Видя в противоречии интересов «пагубный источник насилий, измен, лицемерия», он считал, что общественные противоречия обусловлены со-

словным, политическим, социальным и имущественным неравенством граждан, порожденным частной собственностью. Связывая происхождение и рост естественного неравенства с последовательным прогрессом человеческого разума, Руссо рассматривал неравенство как первоисточник зла, богатств, праздности, искусств и наук, способствовавших порче нравов и непримиримости интересов людей. В силу этого, как демократ, *он видел в качестве задачи разумного управления, способствующего общественному благосостоянию, процветанию нации и прочности государства, законодательное «предупреждение чрезмерного неравенства состояний» и предотвращение бедности в обществе.*²⁰ Как патриот, он выступал за то, чтобы родина, отечество были «общей матерью» всех граждан, а не части их, как гуманист, он занимал позицию поборника мира, единства и дружбы народов.

Интересен подход Руссо к государственному управлению в контексте религиозной культуры. Поддерживая точку зрения Гоббса, Руссо полагает, что средневековые христианские государства не обладали хорошей системой государственного управления в связи с «двоевластием», обусловленным высоким статусом независимости церкви, как духовной власти, соперничавшей с властью государственной.²¹

Анализируя роль религии в обществе, Руссо подразделяет ее на два вида: религию человека и религию гражданина. Первую он называет чистой и простой религией Евангелия, религией «без храмов, без алтарей, без обрядов», «истинным теизмом», «естественным божественным правом», имея в виду «внутреннюю веру во всевышнего Бога и вечные обязанности морали». Вторую он называет «божественным правом гражданским или положительным». Это официальная религия страны, имеющая свои догматы, обряды, культы, объявляющая чуждыми и варварскими этносы и нации, исповедующие иные религии. Вместе с тем Руссо называет еще и третий вид, к которому относит немонотеистические религии, а также римское христианство, которое называет «священнической религией», полагая, что этот вид, налагая на верующих «взаимоисключающие обязанности», лишает их твердых гражданских оснований.

²⁰ Возможно, именно эти идеи легли в основу принципов государственного управления Норвегии и ряда других демократических стран.

²¹ Руссо считает, что мусульманское управление при Халифах, сосредоточивших в своих руках и светскую и духовную власть, было более эффективным, так как обеспечивало политическое единство, снимающее противоречие интересов духовенства и государства.

Исходя из интересов государственного управления, Руссо приходит к выводу, что «все, что нарушает единство общества, никуда не годится, все установления, ставящие человека в противоречие с самим собой, не стоят ничего». В этом контексте он полагает, что первый вид, со всеми его позитивными нравственными императивами, противоположен духу общественности, ставит любовь к Богу выше любви к Отечеству, разрушает боевую доблесть во имя родины, отрывает граждан от государства и создает условия для злоупотребления властью честолюбивыми правителями. Оценивая с позиции государственности второй вид религии, Руссо подчеркивает, что она «соединяет в себе веру в божество, любовь к законам, делая отечество предметом почитания для граждан, она учит их служить государству...». Не идеализируя, однако, этот вид, он указывает в качестве его недостатков то, что он «...топит подлинную веру в Божество в пустой обрядности», порождает суеверие, исключительность, нетерпимость и другие качества, представляющие угрозу для безопасности государства. Выступая за «гражданскую религию», предполагающую «положительные» догматы, - веру в Бога, святость Общественного договора и законов, Руссо подчеркивает необходимость обеспечения теологической и гражданской терпимости в обществе. При этом догматы религии не должны противоречить долгу гражданина, а право государя над подданными должно быть обусловлено пользой его деятельности для всего общества.

Взгляды Мирза Фатали Ахундова на общественный прогресс, культуру человеческих отношений и культуру управления

Как нам кажется, в контексте истории и теории культуры государственности, определенный интерес для развивающихся стран могут представлять и взгляды на общественный прогресс и государственное управление известного азербайджанского демократа и просветителя XIX века М.Ф. Ахундова, внесшего немаловажный вклад в интеллектуальное и нравственное развитие азербайджанского народа.

М.Ф. Ахундов рассматривал «изучение наук и овладение культурой» не только как средство повышения благосостояния, но также как путь к улучшению нравов, поведения и поступков людей. Будучи глубоко убежденным, что демократизация социальной культуры необходима для создания справедливого общества, свободной, обеспеченной и счастливой жизни, он выступал за широкий доступ к образованию

всех социальных категорий населения, призывал к открытию школ, театров и больниц, к изменению алфавита в целях преодоления неграмотности народа.

М.Ф. Ахундов выступал против феодально-деспотических порядков, за переустройство общества на новых демократических началах, предполагающих «образованность нации и освобождение ее от суеверия». Он стремился приобщить азербайджанский народ к науке и просвещению, рассматривая развитие умственных способностей, изучение, распространение и практическое применение науки как важнейшее условие социально-культурного прогресса своего отечества. При этом, придавая большое политическое значение *культуре государственного управления*, он подчеркивал, что *образование народа и прогрессивные реформы в обществе невозможны без «мудрых народных правителей», строящих управление «не на страхе, а на любви», не в эгоистических целях, а для блага народа*. М.Ф.Ахундов призывал к отказу от деспотизма, фанатизма, рабства, лести и произвола, к проявлению патриотизма и установлению «образа правления, основанного на правосудии и любви к народу и Отечеству», к повышению благосостояния и безопасности государства. Он подчеркивал *необходимость образованности правителей и политической элиты Персии, изучения ими западной «науки об администрации и политике», преодоления отсталости взглядов в этой сфере*.

В качестве средства освобождения от тирании, познания человеческих отношений и окружающего мира он рассматривал борьбу за свободу и демократию. В контексте либеральных ценностей Запада, он понимал свободу как право на собственность, на развитие личности и свободу совести, право учреждения демократических организаций и обществ. Вместе с тем, будучи объективным и не идеализируя демократическую государственность, М.Ф. Ахундов подчеркивал важность отказа от двойных стандартов в политике.

Он советовал политикам и чиновникам своего времени обратить свои взоры на опыт развития передовых стран, вставших на путь демократии, проявлять заботу о благополучии неграмотных мусульман, не имеющих представления о науке, истории и достижениях мировой культуры и цивилизации, раскрывать причины отсталости мусульманских народов и вырабатывать пути, ведущие к их прогрессу и процветанию. Подчеркивая тленность мира и обусловленность смысла жизни тем, «чтобы оставить после себя доброе имя и славу о себе, которые возможны лишь благими деяниями», М.Ф. Ахундов призывал к социально-политическим реформам, обеспечивающим прогрессивные пре-

образования общества и преодоление отсталости в культурном, в том числе – интеллектуальном, политическом и экономическом развитии, к поиску путей, ведущих к благополучию, процветанию и благоденствию народов.

Азербайджанский демократ уделял огромное внимание вопросам развития интеллектуальной и этической культуры. В книге «Адемий-ят» прогрессивный азербайджанский мыслитель и патриот говорит об особой миссии человека, как единственного представителя природы (в отличие от животных), подверженного постоянному умственному, нравственному и эстетическому развитию. При этом *М.Ф. Ахундов сформулировал семь социальных обязанностей человека. Это - требования: избегать дурных поступков, творить добро, бороться с угнетением, жить в союзе и единстве с другими людьми, следовать науке и распространять ее, вести борьбу в защиту законов и человеческих прав. М.Ф. Ахундов был глубоко убежден в том, что *путь к свободе и счастью народа, его избавление от деспотизма, невежества и суеверия лежит через культуру, через развитие и распространение науки, прогресс и цивилизацию.**

Будучи носителем демократических идей и сторонником культуры демократического управления, М.Ф. Ахундов обличал раболепие сановников и народа перед невежественными правителями. Он указывал на то, что деспотический режим, догматическое толкование ислама и суеверие, неправильное воспитание детей ведут к отупению народа, процветанию невежества, беззакония и произвола, подавлению благородства, чувства чести и умственного развития молодежи. Низкий уровень интеллектуальной культуры во многом обуславливал низкий уровень культуры письма и делопроизводства, архивной и документальной культуры, культуры государственности и государственного управления. В этой связи М.Ф. Ахундов говорил *о принципах и критериях, которые должны быть обоснованием определенных привилегий и преимуществ представителей власти.* Эти критерии должны быть связаны с их духовной культурой - образованностью, благородством и справедливостью, созидательной деятельностью на благо народа.

Рассматривая феодально-деспотическую государственность и систему управления как основную причину культурно-экономической отсталости народов Востока, источник социального гнета, несправедливости и произвола, М.Ф. Ахундов критиковал негативные черты представителей государственной власти, прежде всего, их невежество и корыстолюбие, унижающих человеческое достоинство, разрушающих моральные устои государства и подрывающих его экономику.

Он боролся против невежества, деспотизма и фанатизма, полагая, что социальная среда, формируемая деспотическим режимом, способствует разрушению врожденных благородных качеств людей и порождает такие дурные наклонности в народной среде, как подлость, корыстолюбие, раболепие, лицемерие, хитрость, трусость, вероломство, неблагодарность и другие.

М.Ф. Ахундов выступал за прогрессивное преобразование мира и человеческой природы, за отказ от сверхэгоизма, лжи и подлости, утверждение доброй воли и справедливости, правового равенства между людьми, которые он понимал как отмену сословных привилегий и равенство граждан перед законом. В 60-е годы XIX века он выступил с социально-политической концепцией, предполагающей отказ от феодально-деспотического правления, тормозящего общественный прогресс и установление просвещенной монархии, предусматривающей проведение прогрессивных социально-экономических реформ. Он говорил о том, что «монарх должен соединиться с народом в чувствах и мыслях и не считать государство своей исключительной собственностью, а признать себя только поверенным нации для управления ею и ее отечеством и с участием ее устанавливать законы, основывать парламенты, во всех своих действиях руководствоваться законами и не иметь права ни на какой произвольный поступок...». Интересно, что примерно через сто лет отголосок этой идеи можно обнаружить в концепции государства французского ученого М. Дюверже и других авторов, относящейся к началу 70-х гг. XX века. Сущность институциональной концепции государства, ставшей важным шагом в развитии теории государства, заключается в том, что правитель превращается из абсолютного обладателя высшей власти в ее агента, его личная власть как абсолютная прерогатива, ставится в правовые рамки, т.е. фактически власть превращается из абсолютной в правовую. Однако если в 60-е годы XIX в. М.Ф. Ахундов выступал за конституционную монархию, предлагая ограничить власть монарха представительным учреждением, то уже в 70-е годы, подчеркивая противоположность деспотической государственности и интересов народа, исходя из потребностей времени и ссылаясь на опыт европейских стран, он уже призывал к свержению монархического правления, выдвинул идею установления демократической республики и демократической системы правления.

Ссылаясь на Томаса Бокля, М.Ф. Ахундов подчеркивает разумность кальвинистского подхода к философии жизни, предполагающего необходимость руководствоваться не преданиями, а умом, представляющим собой драгоценный божий дар, ведущий к достижению

блага. Он говорит о непродуктивности религии, если она опирается не на разум, науку и философию, а на предания, основанные на воображении, невежестве и суеверии, о необходимости отказа от неправильной интерпретации божественной воли, от изживших себя установлений и обрядов, не отвечающих интересам общественного блага и потребностям эпохи. Исходя из анализа противоречий толкования религии, он призывал к ее реформации, к использованию прогрессивных нововведений в интересах преодоления отсталости в мышлении, образе жизни и деятельности, к правильному пониманию бога и божественных принципов нравственности. При этом М.Ф. Ахундов выступал не против религии, а против дискредитирующих ее невежественных лиц, неправильно (или в корыстных целях) интерпретирующих те или иные ее положения и установления, способствуя, таким образом, интеллектуальной отсталости людей, ограничивающей правильное понимание и использование безграничных возможностей разума и человеческой культуры. Проводя сравнительный анализ культур Востока и Запада, он считал целесообразным проведение реформации в мусульманской религии, способствующей формированию критического мышления, свободному доступу к развитию образования и науки, установлению гендерного равноправия, преодолению восточного деспотизма и прогрессу мусульманской цивилизации.

Освобождение разума от оков суеверия и невежества он рассматривал как путь к раскрепощению творческих сил народа, без которого невозможно достижение счастливой жизни. В своей философской полемике, воплощенной в переписке индийского принца Кемал-уд-Довле с персидским принцем Джалал-уд-Довле, азербайджанский философ подтверждает позицию английского ученого-монаха Роджера Бекона, Рене Декарта и других европейских ученых, показавших незамеченное значение разума и опыта, силу независимого мышления и убеждений, построенных на доказательствах. Он показал, что в условиях феодального общества, с присущим ему авторитарным правлением и неспособным к критическому мышлению малообразованным населением, в отношении прогрессивных ученых и мыслителей, свободлюбивые идеи, концепции и достижения которых противоречат интересам феодальной власти, в общественном мнении сознательно формируется «заданный образ» или «психологическая установка», с целью утверждения негативной репутации этих личностей, подрывающей их авторитет и препятствующей их влиянию на общество. Мысли Роджера Бекона и Томаса Бокля о том, что предания авторитетов веры нельзя ставить выше, чем человеческий разум, являющийся самым высо-

ким божественным даром, характерны для культуры Великобритании, Германии и ряда других стран. Они нашли свое яркое воплощение в кальвинизме и лютеранстве, предполагающих критическое отношение к историческим преданиям и основанным на них социальным установлениям. Такое мировоззрение было положено в основу идеологии, политики, творческой и трудовой жизни и деятельности граждан «туманного Альбиона», уже к новому времени добившихся выдающихся достижений в развитии науки, технологии, экономики и социально-правовой культуры.

М.Ф. Ахундов лучшее будущее восточных народов видел в развитии умственной и нравственной культуры, преодолении деспотизма, установлении законов и парламентского правления по модели правления западных стран. При этом он подчеркивал преимущества европейской культуры государственности, основанной на конституции, в которой воплощены разумные и гуманные философские идеи, отвечающие интересам человека, общества и государства, мобилизующие энергию и волю людей на достижение общего благосостояния.

История мировой цивилизации и законы ее развития свидетельствуют о том, что в реальной жизни демократических государств режиссеры (ученые-идеологи - Ф.М.) стоят за кулисами политического театра, но именно они направляют на определенные цели деятельность политиков. Все социально-культурные завоевания стран Запада, как, впрочем, и большинство достижений социально-культурного прогресса человечества в целом, были и будут победами более высокого интеллекта и практически воплощенных знаний. Миром правил и будет править высокий интеллект – первый, и определяющий, из двух основных компонентов духовной культуры.

Прежде чем обратиться к сущности, особенностям, истории, достижениям, технологиям, возможностям и опыту управленческой деятельности, накопленному в демократических странах, рассмотрим базовые культурологические понятия, формулы и методологические основы, лежащие в основе культуры управления.

ЧАСТЬ III

Культурология как методологический ключ к пониманию сущности и особенностей культуры управления, формированию личностей и лидеров, совершенствованию культуры государственности и стратегического управления

Глава 1. Понятие о культуре и культурологии Культурология как наука о законах развития, технологиях и возможностях человеческой жизнедеятельности

Базовые понятия и категории культурологии. Концепции Л.А. Уайта и А. Маслоу. Культурогенез. Вертикаль и горизонталь культуры. Системообразующие компоненты социальной культуры. Системы «духовного производства». Творцы культуры. Культурные ценности, процесс их формирования и иерархия. Национальные характеристики культуры. Элитарная и массовая культура.

Базовые понятия и категории культурологии

Концепция культуры Л. А. Уайта

Следует отметить, что термин «культурология» для обозначения науки, исследующей культуру, еще в 1909 году впервые применил Лауреат Нобелевской премии, известный немецкий ученый-физхимик Вильгельм Оствальд. В 1915 г. ученый определил место культурологии в системе наук XX века. В. Оствальд рассматривал жизнедеятельность как форму трансформированной природной энергии. Выдвинув

идею энергетизма, он связал с ней основную сущность философии природы и культуры, и обратил внимание на необходимость правильного использования энергии, как меры движения материи, не растрачивая ее понапрасну.

Однако *формирование культурологии* как самостоятельной науки началось в середине XX века. Ему предшествовали более ранние достижения, сначала – *антропологии*, исследовавшей человека и мир человека, затем *социологии*, возникшей в конце XIX века, в результате изучения социума. Этому способствовали сложившиеся представления о культуре человечества как целостной системе, обладающей собственными закономерностями функционирования и развития в пространстве и во времени.

Основателем культурологии, как науки о культуре по праву считается американский антрополог *Лесли Алвин Уайт*. Вышедшая в 1949 году книга Уайта «Наука о культуре» ознаменовала собой качественно новый, революционный уровень в развитии представлений о культуре и ее неограниченных преобразовательных возможностях. Она явилась серьезным вкладом в развитие общественных наук, в становление новой традиции гуманитарного знания.

Уайт *создал энергетическую концепцию культуры*, согласно которой культура как определенный порядок феноменов, может быть описана исходя из своих собственных принципов и законов. Анализируя принципы взаимодействия культурных элементов или культурных систем в целом, он *сформулировал закон культурных феноменов и систем, согласно которому культура человека интерпретируется как единство различных культурных традиций*. Это дает возможность проследить основные исторические закономерности развития человеческой культуры.

Рассматривая культуру как целостную, организованную и интегрированную систему, Уайт выделяет в ней *три взаимообусловленные подсистемы*, связанные неравновеликими силами взаимодействия: *технологическую, социальную и идеологическую*.

- *Технологическая* (первичная, основная, базовая) обусловлена приспособлением человека к окружающей среде. Она включает *орудия производства, средства существования, материалы для постройки жилищ, средства для нападения и защиты и т.п.*
- *Идеологическая* включает *идеи, знания и верования*.
- *Социальная* включает *типы коллективного поведения*.

Функционирование *технологической* подсистемы, дающей ключ к пониманию роста и развития культуры, динамично и *связано с затра-*

тами энергии, в силу чего культуру можно описать, исходя из понятий материи и энергии. Согласно Уайту, главной функцией культуры, связанной с удовлетворением потребностей жизни, становится технологическое извлечение необходимого количества энергии, и ее использование в интересах человека.

Уайт выявляет закономерность, согласно которой развитие культуры прямо пропорционально количеству энергии, потребляемому в год на душу населения, либо росту эффективности орудий труда (Ф.М. - технологий), при помощи которых используется эта энергия.

Уайт выделяет три универсальных фактора, характеризующих уровень развития культуры:

- количество энергии, используемой в год на душу населения;
- эффективность технологических средств, при помощи которых энергия извлекается в целях человеческого развития;
- объем произведенных предметов и услуг для удовлетворения потребностей человека.

На основе анализа этих факторов им сформулирован закон эволюции культуры или «закон Уайта», раскрывающий роль культуры как технологического фактора роста благосостояния. Согласно этому закону, уровень развития культуры, измеренный исходя из количества произведенных на душу населения товаров и услуг для удовлетворения потребностей человека, определяется произведенной на душу населения энергией и эффективностью технологических средств, при помощи которых эта энергия используется.

Открытие Уайтом культуры как «нового мира», мира экстрасоматического (т.е. стоящего над биологической природой человека), стало значительным шагом в науке. Оно создало основу для правильного понимания культуры и использования заложенных в ней возможностей в интересах человеческого развития. Одним из фундаментальных результатов исследований Уайта явился вывод о том, что поведение человека меняется с изменением его культуры ($B = f(C)$). Автор был убежден, что когда-нибудь в истории науки оно получит такую же высокую оценку как гелиоцентрическая теория Коперника или открытие клеточной основы всех форм жизни.

Опираясь на подходы античных авторов, а также Тайлора, Моргана, Ибн Халдуна, Канта, Гердера, Конта и других ученых, труды которых содержат истоки теории социальной эволюции, Уайт создал новую методологию для исследования культуры, основанную на принципе последовательного, ступенчатого развития. Руководствуясь принципами истори-

ческого, логического и эволюционного анализа, он выделил *три процесса в исследовании культуры как целостной системы*:

1. *Временной процесс*, как хронологическая последовательность отличающихся уникальностью единичных событий;

2. *Формальный процесс*, в котором явления представлены во вневременном, структурном и функциональном аспектах;

3. *Формально-временной процесс*, в котором явления представлены в виде временной последовательности прогрессивно меняющихся форм, позволяющий выявлять их общие свойства, универсалии.

В соответствии этим, он предложил *три способа интерпретации культуры: исторический, функциональный и эволюционный*.

Жизнь подтвердила правильность открытий Уайта и высокую ценность созданной им науки - культурологии, оказавшейся способной логически решать сложные научные и практические проблемы на качественно новом уровне, выходящем за рамки возможностей традиционных гуманитарных и социальных наук.

На основе логического анализа и синтеза материалов этнологии, антропологии, психологии и социологии, Уайт проложил путь от сравнительного анализа локальных культур – к выявлению закономерностей развития общечеловеческой культуры. Заслуга американского ученого состоит в том, что *им впервые было введено в научный оборот новое понятие культуры, определено предметное поле культурологии, обосновано использование термина «культурология» для науки о культуре, переосмыслена концепция эволюции и предложен системный подход, позволяющий исследовать культуру человечества как целостную систему*.

Концепция культуры и человека А. Маслоу

Автор гуманистической концепции «культуры и человека», основатель трансперсональной психологии, как нового метода изучения культуры, американский ученый-психоаналитик *Абрахам Маслоу (1908-1970) анализирует культуру сквозь призму потребностей человека*.

Развивая и дополняя основные идеи Лесли Уайта, А. Маслоу *определил в качестве меры совершенства культуры ее способность удовлетворять потребности человека и создавать благоприятные условия для социальной реализации потенциальных способностей личности*.

Логически безупречная концепция Маслоу была предложена им как универсальная философия жизни, дающая ключ к пониманию различных социальных институтов культуры. Руководствуясь философией холизма, ученый рассматривает *пять уровней потребностей*:

- физиологические потребности;
- потребности в самосохранении, безопасности и мире;
- потребности в любви и общности;
- потребности в самоутверждении и признании;
- потребности в самоактуализации и совершенствовании через творчество.

Модель «идеального общества», разработанная Маслоу, построена на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможности максимального развития способностей и самореализации – через гуманистическое преобразование социальных институтов культуры и изменение сознания людей.

Культурогенез

Культурогенез представляет собой процесс синтеза культурного наследия, основанного на преемственности идей и способов жизнедеятельности поколений, с культурными нововведениями, или инновациями. Традиционная и новаторская культура играют в этом процессе важную роль.

Культурогенез принято рассматривать в контексте трех основных типов нововведений, источников инноваций и областей их появления.

Тремя основными типами нововведений являются:

- спонтанная трансформация (мутация);
- стимулированная трансформация;
- прямое заимствование.

Тремя основными источниками инноваций являются:

- конвергентное развитие (схождение, сближение культур);
- диффузия (взаимное проникновение культур);
- единство происхождения культур.

Тремя основными областями проявления инноваций являются:

- технология;
- обыденная культура;
- идеология.

«Вертикаль» и «Горизонталь» культуры

Для понимания и эффективного управления процессами социально-культурного развития очень важно рассматривать их сквозь призму «вертикали» и «горизонтали» культуры.

«Вертикаль» культуры символизирует энергию движения вперед, новое и неординарное, творческий духовный (интеллектуальный и нравственный) прорыв в будущее. Движущей силой «вертикали» культуры является обладающая новаторским духом «созидающая интеллигенция», мотивированная на преобразование и совершенствование окружающего мира.

Как известно, новая идея последовательно проходит три этапа: а) отрицания; в) сомнения; с) утверждения. Согласно Н. Бору, внедрение нового в общественное сознание происходит по следующим психологическим ступеням: 1. «Этого не может быть». 2. «Возможно, в этом что-то есть». 3. «Это бесспорно верно». Проходя эти ступени, «вертикаль» превращается в «горизонталь». Однако, в силу имеющихся в обществе стереотипов традиционного мышления, как правило, новое (особенно, в традиционных обществах) не оценивается современниками по достоинству, а подчас ему оказывается непреодолимое сопротивление.²²

«Горизонталь» культуры – нетворческая, сравнительно консервативная часть интеллигенции, а также народная культура, часть общества, для которого преимущественно характерны обыденное сознание, пассивное созерцание и потребление культурных достижений. «Горизонталь» культуры является результатом освоения культурных достижений в пространстве и во времени, тиражирования элитарной культуры в массах, а также следствием процесса образования и просвещения, культурного обмена и взаимообогащения национальных культур.

«Вертикаль» и «горизонталь» культуры можно охарактеризовать также как соответствующие символы культуры и цивилизации, где культура – творческий процесс, а цивилизация – результат его практического воплощения.

²² Непродуктивная потеря времени на согласование решений и их практическое осуществление могут привести к потере актуальности прогрессивного нововведения ввиду появления в мировой практике возможно более наукоемкой технологии. Результатом этого могут стать большие экономические и политические потери, связанные с потраченными финансовыми, сырьевыми, энергетическими, трудовыми и управленческими ресурсами, не давшими ожидаемых результатов в запланированные сроки.

Проблема «вертикали» и «горизонтали» культуры остро ставит вопрос о темпах превращения «вертикали» в «горизонталь», как культурологической технологии прогрессивного развития страны. Одним из наиболее ярких примеров эффективной социальной технологии превращения «вертикали» культуры в «горизонталь», является культурная революция Мейдзи, совершенная «сверху» в 1867-1868 гг. в Японии, получившая название «просвещенного правления Мейдзи». В результате этой культурной революции, в течение нескольких десятилетий феодально-авторитарная Япония превратилась из бедной самурайской страны в развитое, богатое государство, уже в 1919 г. получившее международное признание в качестве одного из пяти наиболее промышленно развитых государств мира. В стране начался процесс перехода от старой, феодальной (пирамидальной), - к новой, демократической (ромбовидной) социально-политической системе. Благодаря правильной социально-культурной политике, получившей интенсивное развитие после Второй мировой войны, в Японии была осуществлена широкая демократизация общества, обеспечен приоритет интеллектуальной культуры и связанных с ее развитием высоких конкурентоспособных технологий в производстве и управлении, способствовавших, в совокупности, преобладанию среднего класса в социальной структуре общества, достижению высокого благосостояния и качества жизни граждан.

Пять системообразующих компонентов социальной культуры

Одним из наиболее распространенных подходов видения культуры как целостной социальной системы является рассмотрение сквозь призму образующих ее взаимосвязанных компонентов, охватывающих различные сферы жизнедеятельности общества. К ним относятся:

✓ *Система биологического воспроизводства*, охватывающая сферы организации семьи и брака, здравоохранения, экологии и физического воспитания. Основная функция этой системы заключается в поддержании и продолжении человеческого рода;

✓ *Система духовного производства*, включающая интеллектуальную, эмоциональную, эстетическую, правовую и нравственную сферы. Функция данной системы - обеспечение духовного формирования и развития людей как социальных индивидов, создание научных, этических, правовых, эстетических и технологи-

ческих основ духовной и материальной деятельности общества и государства;

✓ *Система материального производства*, нацеленная на преобразование природы и создание продукции, обеспечивающей жизнедеятельность человека, общества и государства;

✓ *Система организации и управления*, выполняющая функцию формирования и развития общества и государства, координации жизнедеятельности его институтов;

✓ *Система общественных отношений*, формирующая внутреннюю социальную структуру общества и обеспечивает его функционирование как целостной системы.

Нетрудно заметить, что все эти системы являются сущностным воплощением культуры, основаны на духовной культуре и являются результатами ее развития. Все они в совокупности представляют собой и процесс, и результаты и способы созидательной жизнедеятельности.

Системы «духовного производства»

Важнейшей функцией культуры как творческого процесса, является «духовное производство», т.е. производство духовных ценностей, их хранение, использование и распространение.

✓ *Система производства духовных ценностей* включает четыре вида воплощения результатов освоения действительности:

- *концептуально-теоретический*, связанный с научным познанием и базирующимся на его основе общественным сознанием и идеологией, в том числе, с религией и другими видами ненаучного сознания и идеологий;

- *этический*, представляющий осознание определенных общественных и межличностных отношений и выработку нравственных и правовых норм, регулирующих эти отношения;

- *художественно-эстетический*, представляющий собой конкретно-чувственное (образное) познание и воспроизведение действительности;

- *практический*, связанный с накоплением повседневного практического жизненного опыта людей, формирующего трудовые навыки, привычки и сознание индивидов.

✓ *Система хранения духовных ценностей* обеспечивает сохранение, накопление и преемственность культурных ценностей при помощи двух типов хранилищ:

- *Биологического хранилища*, представляющего живую память людей, в которой хранятся выработанные человечеством знания, представления, навыки, закрепленные в особых знаковых системах;

- *Искусственных хранилищ* - библиотек, архивов, музеев, галерей, кино-, фото-, видео-, фонотек, электронных интернет-файлов и других структур, собирающих и систематизирующих знаковые системы.

✓ *Система распространения, потребления и освоения духовных ценностей* обеспечивает передачу людям воплощенных в культурных ценностях результатов духовного освоения действительности, на двух уровнях:

- *путем непосредственной, неинституциональной передачи ценностей на уровне микросреды* - семьи, трудового коллектива и любого другого микросоциума;

- *путем институционального образования и воспитания* на уровне детских дошкольных учреждений, школ всех видов и уровней, просветительских учреждений и организаций, системы массовых коммуникаций - печати, кино, радио, телевидения, видео-аудиосредств, интернета.

Творцы культуры

В процессе формирования и развития культуры особая роль принадлежит ее творцам – носителям высокого разума, таланта, гуманизма, начинателям и законодателям новых областей жизнедеятельности, традиций и культуры общественных отношений, ученым, преподавателям, специалистам, деятелям искусств, организаторам духовного и материального производства, создателям политических, правовых и религиозных учений, основателям городов и государств, «архитекторам» и «строителям» систем и моделей управления, прогрессивных систем внутренней политики и международных отношений.

Субъектами культурного созидания выступают как отдельные представители интеллигенции или их коллективы, так и народные массы в целом. Механизм создания духовной культуры общества образуется в результате взаимодействия двух "слоев" - обыденного сознания народа ("нижний слой") и профессионального «духовного производства», осуществляемого интеллигенцией ("верхний слой"). Обыденное сознание народа создает языки, а также, выражающие его интересы и потребности, ценностные ориентации, моральные нормы,

взгляды и идеалы, составляющие почву, питающую научные теории, художественные образы и идеологические доктрины. Главной *движущей силой развития культуры* как созидательного процесса является интеллигенция, - носители интеллектуальной, технологической, управленческой, правовой, этической и художественной культуры.

Культурные ценности

Культурные ценности представляют собой устойчивые культурные ориентиры, регулирующие жизнедеятельность человека и составляющие идеологическую основу политики государства. Выражая отношение человека к различным явлениям, факторам и процессам духовной жизни, культурные ценности определяют как индивидуальный жизненный путь, так и направленность групповых действий людей.

Изменения, затрагивающие культуру, происходят, прежде всего, в сфере ценностей - идеалов, этики, системы образования, социальных, производственных и бытовых нормативов, права, искусства, а также вещественных воплощений духовной культуры.

Разные люди в разной степени отдают предпочтение одним и тем же культурным ценностям. Важную роль в развитии культурного потенциала человека играют интеллектуальные и гуманистические ценности. Мерилом оценки достижений общества служат - уровень жизни, определяемый, прежде всего, интеллектуальным потенциалом страны, и гуманистическое отношение к человеку. Согласно Авиценне (Ибн Сине), благосостояние общества достигается путем правильной, добродетельной политики, основанной на научных знаниях.

Культурные ценности оказывают влияние на мышление, психологию, мировоззрение, интеллект, мотивы, поведение, нравы, характер, судьбу.

Система культурных ценностей включает интеллектуальные, нравственные, эстетические, политические, этно-национальные, религиозные, художественные, правовые, идеологические, материальные и другие ценности.

Культурные ценности отличаются от культурных норм и правил тем, что первые носят характер предпочтений, в то время как вторые - имеют силу социального предписания и требуют социально обязательных действий, регулируемых нормативными документами.

В процессе человеческой жизни, особенно в условиях изменения социально-культурной среды, нередко происходит диалектическая *переоценка ценностей*. С развитием знаний и опыта человека, ростом его культуры, появляется новое видение мира, новые возможности в

познании и совершенствовании самого себя и окружающей действительности.

Формирование культурных ценностей происходит на трех уровнях: индивидуальном, социальном и государственном:

1. *Формирование индивидуальной культурной среды личности*, на основе ценностных ориентаций и выбора предпочтений в мире идей, предметов, образа жизни и видов деятельности;

2. *Формирование культурной среды общества* путем создания идей и предметов в виде духовных и материальных ценностей и норм, обусловленных потребностями и способностями людей. Это научные труды, философские системы, этические воззрения, правовые нормы, художественные произведения, производственное оборудование, предметы быта и другие компоненты культуры и цивилизации;

3. *Создание стратегически важных культурных ценностей государства*, аккумулирующих в себе наиболее значимые научные, нравственные и технологические достижения нации и всего человечества, обеспечивающие социально-культурный прогресс и безопасность общества.

Иерархия культурных ценностей охватывает: общесоциальные (общезначимые), которые нередко совпадают с общечеловеческими; *классовые*, связанные с интересами определенных классов и составляющие основу классовой идеологии; *локально-групповые* (включая семейные), отражающие некоторые социально - типичные предпочтения в сфере культуры; *индивидуально-личностные*, отражающие идеи и предметы, выбранные отдельными личностями из окружающей социальной среды или созданные ими индивидуально.

Общесоциальные ценности могут включать в себя как общечеловеческие, так и национальные культурные ценности. Общечеловеческие ценности – это ценности жизни и любви, гуманизма, человеческого достоинства и человеческой солидарности, свободы и равенства. *К национальным (этническим) характеристикам культуры* относятся: знаковая система (язык); система духовных и материальных ценностей; образ жизни – обычаи, традиции, быт; национальная одежда; национальная кухня; национальные праздники; верования, религиозные убеждения; национальная психология; национальный характер; национальное самосознание; национальный менталитет; нравы; традиционные нормативы поведения; национальное мировоззрение; национальная идеология; социальная этика; опыт, накопленный в духовном освоении действительности; национальное искусство; национальный

фольклор; культурное наследие. Национальным своеобразием могут отличаться интеллектуальная, этическая, правовая, эстетическая, предпринимательская культура, культура управления и др.

Элитарная культура

Культура каждой страны условно делится на массовую и элитарную. *Элитарная культура* – это культура избранных представителей интеллигенции и других привилегированных групп, характеризующихся духовным аристократизмом. *Культурная элита это:*

📖 Представители интеллигенции, объединенные духовными ценностями и нормами высокой этической, эстетической, интеллектуальной и религиозной культуры.

📖 Избранные, привилегированные творцы и эксперты духовной культуры, обладатели особых научных знаний, выполняющие миссию главной движущей силы социально-культурного прогресса.

📖 Модернисты, опережающие свое время, внутренне мотивированные к стремлению преодолеть кризисные состояния культуры и способствовать общественному прогрессу.

📖 Зачинатели новых традиций и создатели парадигм «большого стиля», вырабатывающие собственные механизмы саморегуляции и ценностно-смысловые критерии жизнедеятельности, нередко выходящие за рамки социальных и политических требований общества.

Очагами и институтами элитарной культуры являются: научные учреждения, вузы, религиозные учреждения, масонские ложи, философские собрания, культурные общества и ассоциации, литературно-художественные структуры, творческие союзы и фонды, научные школы, парламентские собрания, общественно-политические объединения и др.

Массовая культура

Массовой культурой считается разновидность культуры, распространяемой с помощью СМИ, имеющей преимущественно развлекательный, потребительский и коммерческий характер, ориентированный на массового потребителя. Массовая культура способствует распространению духовных и материальных ценностей, рассчитанных на обыденное мышление и невзыскательный вкус потребителя. Сущность массовой культуры обусловлена переходом от персонализированной инкультурации, т.е. трансляции норм мировоззрения и поведения путем передачи

личного опыта обучающего обучаемому, - к массовой аккультурации людей, связанной с переводом достижений элитарной культуры на язык обыденной культуры и их массовым тиражированием в обществе.

Как тип социальной культуры, массовая культура окончательно сформировалась в Новое время, в процессе урбанизации и индустриализации, трансформации сословных обществ в национальные, становления всеобщей грамотности населения, деградации многих форм обыденной традиционной культуры доиндустриального типа, развития технических средств тиражирования и трансляции информации. Современный этап развития массовой культуры связан с интенсивным развитием информационных технологий и превращением её в эффективный инструмент манипулирования сознанием массового потребителя в интересах «производителя» информации. В условиях социально-культурной модернизации второй половины XX века и перехода от индустриального к постиндустриальному (информационному) обществу, массовая культура заняла особое место в жизни современных народов.

Глава 2. Подходы автора к пониманию культуры, культурологии, культуры управления и социально-культурной политики. Методология и методы

Понятие культурологии. Функции культурологии. Понятие культуры. Культура как целостная социальная система. Формула культурного человека. Объективно-исторические факторы развития культуры. Формула эффективности культуры. Коэффициент полезного действия и энтропия культуры. Формула социально-культурного прогресса. Формула эффективности управления. Формула успеха управления. Слагаемые эффективности демократического управления. Задачи демократического управления. Условия повышения эффективности демократического управления. Методология и методы. Основные принципы системного культурологического анализа. Универсальный метод «культурологической пирамиды» для построения инновационных моделей эффективного управления. Национальная и международная социально-культурная политика.

Понятие культурологии

Культурология – это наука о созидательной человеческой жизнедеятельности, раскрывающая её сущность, особенности, историю, достижения, законы развития, технологии и преобразовательные возмож-

ности. Это своеобразная многоступенчатая пирамида познания, поднимаемая по ступеням которой, человек постепенно становится обладателем особых научных знаний и приближается к мудрости, многократно умножающей способности позитивно управлять и изменять настоящее, видеть и конструировать лучшее будущее. Это научный синтезатор множества специальных исторических и теоретических знаний, отражающих опыт становления, развития и закономерности созидательной человеческой жизнедеятельности, ее идеологию, достижения и способы, накопленные в течение тысячелетий эпохи дикости, варварства и цивилизации.

Как наука и учебная дисциплина культурология имеет универсальное стратегическое и конкретное практическое значение для развития общества. Это значение обусловлено тем, что культурология открывает видение эволюции различных социальных институтов и областей культуры в их исторической взаимосвязи и дает возможность определять приоритеты, имеющие судьбоносное значение для эффективного развития социальной системы культуры общества в целом, корректируя их в зависимости от требований времени. Опираясь на достижения современной науки, культурология дает возможность правильно оценивать и потребности и тенденции развития общества в целях совершенствования структуры и технологий управленческой деятельности. Системный культурологический анализ позволяет избежать идеологической трактовки и абстрактной интерпретации культурных явлений в их оторванности от диалектики реальной жизни, помогает реалистично оценивать их, эффективно управлять и правильно конструировать развитие общества и государства, исходя из потребностей и интересов национального развития, исторических закономерностей и тенденций прогресса мировой цивилизации.

История культуры включает историю становления и развития мировой культуры и цивилизации, с древнейших времен до наших дней. Сюда входит исследование всех исторических периодов созидательной истории человечества, анализ технологий, закономерностей развития, выявление и оценка наиболее значимых достижений, вклада выдающихся личностей в развитие локальных и мировой цивилизации.

Теория культуры включает методологию культуры, научно-теоретическое обобщение исторического опыта развития культуры и цивилизации, культурную антропологию, социальную антропологию, этнологию, философию культуры, социологию культуры, психологию культуры, теологию культуры, синергетику культуры, разработку моделей, проектов и технологий социально-культурного развития, кон-

струирование будущего мировой культуры и цивилизации.

Функции культурологии

Культурология имеет исследовательскую, просветительскую, методологическую, производственную, идеологическую, управленческую и конструирующую функции.

Исследовательская – познание истории, достижений культуры и цивилизации во времени и пространстве, открытие основных закономерностей и выявление наиболее эффективных технологий жизнедеятельности в различных областях духовной и материальной жизни, способствующих правильному пониманию сущности и особенностей явлений, событий, фактов и процессов человеческого развития.

Просветительская – содействие образованию и просвещению людей разных специальностей, возраста, пола и вероисповедания, распространению универсальных знаний в области истории и теории развития мировой культуры и цивилизации, способствующих подготовке высококвалифицированных специалистов, формированию личностей и лидеров для различных областей духовной и материальной культуры общества.

Методологическая – выработка методологии и методов, основанных на принципах системного культурологического подхода, способствующих наиболее полному познанию изучаемых объектов, правильному пониманию их природы и законов развития, изменения и совершенствования технологий, создания альтернативных моделей и инновационных возможностей развития.

Производственная – производство универсальных культурологических знаний, необходимых для понимания социально-культурного опыта человечества, для совершенствования человека, культуры человеческих и международных отношений, подготовки специалистов для различных областей социальной и государственной деятельности, государственного строительства, национального и международного управления.

Идеологическая – формирование прогрессивной идеологии, отвечающей государственным интересам, основанной на новейших достижениях науки и ценностях национальной культуры, способствующей нравственному, правовому и эстетическому воспитанию людей, регулированию общественных отношений, высокой социальной активности и мобильности населения в достижении целей национального развития.

Управленческая - создание и совершенствование культурологических технологий управления, способствующих повышению эффектив-

ности государственного аппарата по организации производственной и социальной жизнедеятельности общества, имеющей целью обеспечение роста материального благосостояния и качества жизни людей, достижение общественного прогресса, внутренней и международной безопасности.

Конструирующая – создание креативных сценариев и эффективных моделей национального и глобального развития в будущем, учитывающих опыт предшествующих поколений, современные научные и технологические достижения человечества, способствующие преодолению бедности, достижению экологической безопасности и устойчивого развития.

Понятие культуры

Культура – это вторая искусственная природа, все позитивное, созданное умом, чувствами и физическим трудом человека. Вместе с тем, это исторический созидательный процесс, путь от хаоса и невежества - к знанию, порядку, развитию и благосостоянию. Основным мотивом, лежащим в основе развития культуры, является забота о поддержании и улучшении человеческой жизни.

Понять роль культуры, как технологического фактора роста благосостояния, как деятельности, направленной на создание эффективных технологий жизнедеятельности и производства продукции, необходимой для удовлетворения духовных и материальных потребностей людей, помогает ее правильное научное осмысление.

Культура в научном понимании – это триада: процесс познания и преобразования природы, самого человека и общества, образуемые в результате духовные и материальные ценности и нормы, а также технологии их производства, хранения, использования и трансляции.

Культура в контекстуальном понимании – качественная характеристика уровня развития какого-либо явления, области деятельности, человеческих и социальных отношений или самого человека. Это понятие может применяться по отношению к различным сферам жизнедеятельности человека, нации, общества или человечества в целом.

Культура в узком и обыденном понимании – это, главным образом, искусство, фольклор, традиции, культурное наследие, этические нормы.

Культура как целостная социальная система

Культуру образно можно представить как шар, в котором развиваются органически взаимосвязанные между собой социальные институты и явления культуры, в совокупности составляющие социальную структуру

современного общества. К ним относятся: образование, просвещение и воспитание; наука и технологии; экономика и финансы; идеология; организация и управление; право и законодательство; этика; художественная культура (искусство) и культурное наследие²³; образ жизни²⁴; системы жизнеобеспечения²⁵; информация и печать; внутренняя и внешняя политика; международные отношения; религия.

Формула культурного человека

Главным национальным богатством каждой страны являются люди. Ценность этого богатства определяется количеством и качеством культурных людей, являющихся стратегическим ресурсом, от которого, в конечном счете, зависят процветание, могущество и конкурентоспособность цивилизованного государства. Чем выше качества культуры личности, тем на более высокой социальной ступени он должен стоять. Высокая культура человека определяет его профессиональные и созидательные возможности в развитии для собственного блага и блага всего общества. Движущей силой этого социального капитала является интеллектуальная и этическая культура.

Разработанная нами формула культурного человека включает следующие качества:

1. *Знание.*²⁶
2. *Умение* - навыки и технологии жизнедеятельности.²⁷
3. *Организованность* – приверженность к порядку и дисциплине, самостоятельность, ответственность, воля, энергия.
4. *Нравственность* – гуманизм, любовь, дружба, совесть, честь, порядочность, приверженность к истине, справедливость, добродетельность, вера, патриотизм.²⁸
5. *Созидательная деятельность.*²⁹

²³ Литература и публицистика, музыкальное искусство, изобразительное искусство, фольклорное искусство, декоративно-прикладное искусство, театральное искусство, киноискусство, архитектурное искусство, цирковое искусство, ювелирное дело, ковроткачество, дизайн, памятники устной, письменной и материальной культуры и др.

²⁴ Язык, обычаи, традиции, религия, этика, право, труд, быт, отдых и развлечения, поведение, спортивные занятия, хобби, участие в социально-культурной жизни.

²⁵ Жилище, питание, одежда, труд, системы коммунального обеспечения (вода, газ, свет), медицина, физическая культура, спорт, экология, строительство, теле-радиокоммуникации, связь, торговля, оборона, правоохранительные органы, службы безопасности, транспорт.

²⁶ Важнейшие источники – образование и наука.

²⁷ Важнейшие источники – знание и опыт.

²⁸ Важнейший источник – воспитание.

Первые три качества характеризуют *цивилизированность человека*, которая, при отсутствии нравственности, может служить разрушительной, деструктивной силой. Первые четыре качества, вместе взятые, являются показателем позитивности личности, но свидетельствуют о *пассивной культуре*. При наличии всех пяти качеств, включая созидательную деятельность, человек является носителем *активной культуры*.

Объективно-исторические факторы развития культуры

Развитие культуры – сложный исторический процесс, во многом зависящий от целого ряда внутренних и внешних факторов. Это - природа, климат, среда обитания, питание, традиционные представления, психологические, интеллектуальные, эмоциональные особенности населения, религиозные убеждения, характер эпохи, мотивация развития, влияние соседей, изменения жизни, экологии, политики и др.

На основе анализа множества постоянных и переменных условий, нами выделены пять основных факторов:

1. Природно-географические условия.
2. Генетический код культуры (врожденные культурные качества).
3. Социальная среда.³⁰
4. Историческая обстановка.
5. Культурный обмен.

Все пять факторов исключительно важны. Скажем, в зависимости от климатических условий, складываются определенные особенности, связанные с характером и способностями человека. Так, в странах крайнего севера и крайнего юга, в силу природных условий, на первых этапах развития, медленно развивалась интеллектуальная культура. В средней зоне земли с благоприятными природными условиями (в особенности, в долинах аллювиальных рек), способствовавшими раннему отделению умственного труда от физического, темпы культурного прогресса изначально были гораздо выше. Вместе с тем, согласно логике, «крайняя необходимость рождает необходимый эффект», в сред-

²⁹ Определяется уровнем знаний, умений, организованности, позитивной нравственности, и является осознанной потребностью культурного человека, во многом зависящей от его творческих способностей.

³⁰ Социальная среда формируется на трех уровнях: семьи, коллектива и общества. Она зависит от политического режима государства, правильности социально-культурной политики и уровня развития науки, образования и воспитания.

ней зоне планеты культурное развитие шло значительно быстрее там, где имели место более суровые условия, требовавшие развития умственных способностей в целях выживания. Это хорошо видно на примере ряда островных государств, в первую очередь, таких как Англия и Япония. Безусловно, немаловажную роль в этом развитии имел генетический код нации, складывавшийся также в определенных социально-исторических и политических условиях. Аналогичным образом дело обстоит с исторической обстановкой, без которой невозможно прогрессивное изменение социально-культурного, в том числе и политического развития страны. Без культурного обмена, как на человеческом уровне, так и на уровне отдельных стран, неравномерность социально-культурного развития могла бы стать непреодолимым барьером во взаимопонимании, в развитии и гармонизации национальных культур и единой мировой цивилизации.

При исключительной важности всех пяти факторов, определяющим, пожалуй, является социальная среда, во многом зависящая от политического режима государства. История показывает, что наиболее благоприятным для социально-культурного развития человека и общества является демократическое устройство, способствующее созданию равных прав и равных возможностей для формирования личности и использования ее способностей и достижений в интересах благосостояния индивидов, общества и государства. О значимости социальной среды, обусловленной политическим режимом государства и *культурой государственного управления*, можно судить на основе компаративного анализа достижений, социальных преимуществ, благосостояния и качества жизни в Федеративной и Демократической Республиках Германии и ряде других стран. При одном и том же генетическом коде, но разных идеологиях и политических системах, мы видим разные возможности развития и разные результаты деятельности. Безусловно, эти особенности, в определенной степени, меняются в результате развития духовной культуры и, в особенности, научно-технического прогресса и возможностей информационной культуры. Не абсолютизируя данное рассуждение, заметим, что, как нам представляется, пониманию, объективной оценке каждого конкретного случая и возможностей совершенствования культуры жизнедеятельности в целом помогает обращение к теории нечеткой логики Лютфи Заде и «мягкому мышлению» Питера Чекланда.

Формула эффективности культуры

С древнейших времен до наших дней забота о сохранении, поддержании и улучшении жизни, удовлетворении непрерывно растущих человеческих потребностей, лежит в основе культурного развития человечества. При этом темпы и качество социально-культурного прогресса определяются эффективностью культуры. Чем выше эффективность культуры общества, тем лучше показатели валового общественного продукта, характеризующего уровень экономического развития, выше индекс человеческого развития, уровень благосостояния и качества жизни.

$$\text{Эффективность культуры (F)} = \frac{\text{Качество жизнедеятельности (Q)}}{\text{Затраты (N) x Время (T)}}$$

● *Качество жизнедеятельности* - совокупность свойств, особенностей и мера полезности жизнедеятельности, степень ее способности удовлетворять общественные и индивидуальные потребности. Оно прямо зависит от уровня духовной и, прежде всего, интеллектуальной культуры общества, а также количества и качества культурных индивидов.

● *Затраты* – финансовые и трудовые затраты на образование, воспитание, науку, управление, технологии, производство, искусство, здравоохранение, экологию и др.

● *Время* – время, затраченное на производство духовных и материальных ценностей и норм, обеспечивших достижение нового качества жизнедеятельности.

Рост качества жизнедеятельности, сокращение затрат и времени развития определяются:

- ✓ Уровнем науки и высоких технологий;
- ✓ Культурой личности и ее желанием хорошо работать;
- ✓ Культурой труда и распределительных отношений;
- ✓ Уровнем национального дохода и валового общественного продукта;
- ✓ Ростом производительности (эффективностью) труда за счет интенсивных факторов (т.е. без увеличения численности работников и объемов затрат);
- ✓ Структурным совершенствованием экономики;
- ✓ Организацией и стимулированием общественного труда;
- ✓ Эффективностью правовой и этической системы государства;

- ✓ Уровнем развития здравоохранения, экологии, физической культуры и спорта;
- ✓ Культурой потребления и др.

Коэффициент полезного действия и энтропия культуры

Одним из главных параметров, позволяющих судить об уровне развития и эффективности культуры современных обществ и государств, является *благосостояние* – обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами – предметами, услугами и условиями, удовлетворяющими жизненные человеческие потребности. Благосостояние определяется оценкой *стоимости духовных и материальных благ, предметов и услуг, созданных в течение определенного периода*.

Как показатель уровня развития и эффективности культуры, *благосостояние* во многом зависит от *производительности труда, коэффициента полезного действия и степени энтропии культуры*.

Коэффициент полезного действия культуры, характеризующий эффективность технологии деятельности в отношении преобразования энергии (которая превращается в работу при циклическом процессе), определяется соотношением полезно использованной энергии к суммарному количеству энергии, использованной в процессе деятельности.

$$КПД \text{ культуры} = \frac{\text{Полезно затраченная энергия (работа)}}{\text{Общая затраченная энергия (работа)}}$$

В процессе производства духовных и материальных ценностей происходит *энтропия культуры* – «рассеивание», потеря части общей энергии (работы), не превратившейся в полезный результат. Это можно выразить следующей формулой:

$$\text{Энтропия культуры} = \text{Общая затраченная энергия (работа)} \text{ минус } \text{Полезно затраченная энергия (работа)}$$

Производительность труда, измеряющаяся количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, в определяющей степени зависит от уровня развития интеллектуальной культуры и технологического применения научных достижений.

Формула социально-культурного прогресса

История мировой культуры и цивилизации позволяет вывести закономерность, согласно которой *темпы и качество* социально-культурного прогресса страны прямо пропорциональны уровню развития интеллектуальной культуры и обратно пропорциональны уровню невежества общества.

Эту закономерность можно выразить следующей формулой:

$$TK = \frac{\text{Интеллектуальная культура}}{\text{Невежество}}$$

- где *TK* – темпы и качество социально-культурного прогресса общества.

Факторами влияния на темпы и качество социально-культурного прогресса являются: наука, образование, просвещение, политика, управление, экономика, нравственность, право, религия, система ценностей, интересы, качество деятельности.

Формула эффективности управления

$$\text{Эффективность управления} = \frac{\text{Качество}}{\text{Затраты}}$$

Качество определяется: знаниями, опытом, организованностью, этикой, инновационной деятельностью управленца.

Затраты зависят от научного подхода к организации и управлению, обеспечивающего оптимальность инвестиций в систему управления.

Достижение эффективности государственного управления требует:

- ✱ специальной подготовки и переподготовки кадров на уровне международных требований, с учетом особенностей национальной культуры народа;
- ✱ совершенствования управленческих технологий на основе достижений науки и международного опыта национального и глобального управления;

✱ осуществления правильной кадровой политики, построенной на принципе верховенства власти знаний и национальных интересов;

✱ развития системных культурологических исследований проблем государственного строительства и управления;

✱ развития сети культурологического образования и просвещения.

Принятие правильных решений во многом зависит от объективности информации о событиях, фактах и людях, от правильности или неправильности оценок, которые им даются. Опытный руководитель критически анализирует как сущность информации, так и мотивы, которыми руководствуется информирующее лицо. В частности, объективной оценке со стороны руководителя помогают вопросы:

✓ В какой степени способно и правомочно данное лицо, по уровню своей интеллектуальной и этической культуры, оценивать объекты, о которых идет речь?

✓ Какие мотивы лежат в основе представляемой им информации, негативных или позитивных оценок событий, фактов и людей? Не обусловлены ли эти оценки субъективными факторами, такими как - личная заинтересованность, нехорошее (хорошее) отношение к человеку, зависть, усмотрение выгоды или угрозы собственному положению и т.д.

Формула успеха управления

Настоящая формула составлена нами на основе логического синтеза множества рекомендаций опытных менеджеров и специалистов в области управления. Она сводится к следующим требованиям к качествам управленца, методам его деятельности и условиям:

1. Высокая профессиональная и общая культура лидера. Сильная логика и твердая воля. Научные знания, опыт и дальновидность.
2. Разумные, жизнеспособные идеи, свобода действий, решительность и самоотверженность.
3. Правильное определение цели (формирование достижимых целей).
4. Четкое стратегическое планирование. Правильный анализ потребностей и средств. Умение выбирать приоритеты.
5. Научная обоснованность технологии управления.
6. Правильное понимание и продуманность проблем.
7. Четкая организация работы, план действий. Выделение главного звена в цепи задач.

8. Воля к победе и убежденность в успехе. Видение собственных преимуществ и недостатков.
9. Выявление и правильное разрешение основного противоречия.
10. Предварительные культурологические, социологические и маркетинговые исследования.
11. Правильное использование ресурсов.
12. Правильный подбор и расстановка кадров. Умение оценивать и вознаграждать труд.
13. Умение работать с людьми, слушать, убеждать и гармонизировать интересы. Требовательность и заботливость в управлении персоналом.
14. Заинтересованность, интерес к работе. Наличие перспективы.
15. Культура ответственности. Определение личной ответственности каждого.
16. Наличие объективной информации и знание традиций народа.
17. Правильное правовое и финансовое обеспечение.
18. Мониторинг процесса, корректировка намеченного плана с реальными и ожидаемыми результатами.
19. Прогнозирование ожидаемых результатов.
20. Упорный, добросовестный труд, направленный на практическое воплощение намеченных планов.
21. Харизматические качества лидера.

Слагаемые эффективности демократического управления

Эффективность управления складывается из:

1. Культуры управления лидера организации (интеллектуальной культуры, качеств, способностей и методов управления лидера).
2. Культуры коллектива организации (технологий производства, профессионализма, этики, системы ценностей, желания хорошо работать и производительности труда работников).
3. Качества организационных ресурсов и уровня информационных технологий, используемых в организации.

Эффективность коллектива обусловлена уровнем личной культуры – знаний, умений, организованности, этики, созидательной деятельности сотрудников и их желанием хорошо работать. Оба эти фактора зависят от условий работы и правильной мотивации:

1. Регулярной подготовки, профессиональной переподготовки и воспитания кадров при помощи эффективной системы образования, культурологического просвещения и тренингов.

2. Научного обеспечения управленческой или производственной деятельности.

3. Технического и технологического обеспечения труда.

4. Финансового обеспечения (социальной защищенности) сотрудников.

5. Психологического обеспечения труда (внимания и заботы о сотрудниках со стороны руководства).

Высокая культура управления обеспечивает высокую эффективность духовного и материального производства, которая, в свою очередь, при условии высокой культуры распределительных отношений, культуры ответственности и потребления, способствует росту общественного благосостояния и качества жизни людей. Центральное место в культуре демократического управления занимает *управление человеческим капиталом*, непосредственно связанное с организационной культурой, подготовкой и воспитанием кадров. Оно требует осуществления двух важных принципов: борьбы за нововведения в организации и борьбы за «душу человека».

Задачи демократического управления

Демократическое управление предполагает осуществление следующих задач, отвечающих национальным интересам:

1. Интеллектуализация национальной культуры за счёт приоритетного развития образования и просвещения народа на основе новейших достижений мировой науки и технологии, при сохранении лучших национальных традиций и культурного наследия;

2. Демократизация национальной культуры, вовлечение всех классов и социумов общества в реализацию государственных программ и достижение национальных целей;

3. Содействие росту национального самосознания на основе культивирования здоровой национальной идеи как стимула для прогрессивного развития;

4. Совершенствование правовых норм и социальной этики на основе объективных законов диалектического развития, национальных интересов страны и вызовов глобализации;

5. Гармонизация культур и интересов всех граждан, классов и социумов общества;

6. Систематическое общественное обсуждение проблем национального развития, широкие дебаты с учётом рекомендаций экспертов;

7. Осуществление общественного контроля процессов демократизации, просвещения и модернизации страны;

8. Модернизация систем управления, государственных институтов, производительных сил и общественных отношений на основе принципов демократии и опыта развития демократических стран.

Условия повышения эффективности демократического управления

Эффективное социальное и государственное управление, основанное на ценностях и принципах демократии, предполагает:

1. Специальное культурологическое обучение и переподготовку чиновников всех уровней, руководителей муниципалитетов и НПО, обеспечивающих непрерывный рост их компетентности и профессиональной этики.

2. Разработку инновационных культурологических технологий управления, с учетом международных достижений, особенностей национальной культуры и возможностей государства.

3. Творческое использование зарубежного опыта государственного и социального управления в интересах устойчивого национального развития.

4. Учет рекомендаций национальных и международных экспертов и общественного мнения в процессе принятия управленческих решений.

Эффективность демократического управления обусловлена решением ряда правовых, этических и управленческих задач, обеспечивающих:

- постоянное совершенствование законодательства и культуры исполнения законов гражданами и должностными лицами, призванными обеспечивать верховенство закона;
- прозрачность базовых политических и административных документов и их правильное использование в системе управления;

- защиту прав граждан на справедливость, предотвращение злоупотребления властью, явлений протекционизма, монополизма и коррупции со стороны должностных лиц, развитие культуры распределительных отношений;
- высокую культуру правового и этического регулирования противоречий, конфликтов и споров между гражданами страны, а также между государственными структурами и гражданами при помощи института омбудсмана;
- разработку и реализацию программы общественного мониторинга эффективности процессов государственного строительства и управления;
- организацию системы постоянно-действующего культурологического просвещения населения по проблемам культуры демократии, мира и гражданского общества, правовой, этической, управленческой, производственной, бытовой и гендерной культуры.

Методология

Важнейшее ядро избранной нами культурологической методологии, лежащей в основе системного подхода, составляют:

- 📖 *Логика;*
- 📖 *Принцип историзма;*
- 📖 *Диалектика.*

Совокупность этих научных подходов способствует формированию объективного научного мировоззрения, целостного видения панорамы исторических изменений мировой культуры и цивилизации, технологических возможностей развития человека, общества, государства и мирового сообщества в пространстве и во времени.

● *Логика* как наука о формах и законах мышления дает возможность правильно познавать объективные процессы развития культуры в интересах прогресса человечества. В ней используются достижения ряда ученых, в частности, дедуктивная логика Аристотеля, индуктивная логика Френсиса Бэкона, формальная, метафизическая логика Канта и диалектическая логика Гегеля. Впервые в культурологических исследованиях нами также методологически использована теория нечеткой логики Лютфи Заде.

● *Принцип историзма* выполняет три основные функции: познавательную, методологическую и мировоззренческую. Познавательная функция определяет место и роль человека по отношению к природе, обществу и самому себе. Методологическая функция позволяет рассматривать культурные явления и процессы как

движение от прошлого к будущему, выявлять и сравнивать содержательные и структурные изменения культуры в разные периоды времени, проводить компаративный анализ различных культур. Мировоззренческая функция способствует формированию объективного научного мировоззрения, выявлению культурных универсалий, обусловленных всеобщей логикой культур, норм и принципов человека, общих для всех национальных культур мира.

● *Диалектика*, основываясь на законах развития материи и духа, раскрывает сущность явлений, их движение, противоречия и связи.

Основные методы и принципы исследования культуры

В качестве основного метода культурологического исследования нами определен *универсальный системный подход*, дающий возможность комплексного, междисциплинарного изучения культуры как целостной социальной системы, на основе совокупности органически взаимосвязанных между собой - *логического, качественного, количественного, структурного, функционального, исторического, пространственного, сравнительного, ситуационного, антропологического, психографического и демографического методов*.

1. *Логический анализ*, основанный на последовательных рассуждениях, ведущих к разумным умозаключениям, позволяет понять внутреннюю закономерность явлений.

2. *Качественный анализ* культуры конкретного общества в определенный исторический период, дает возможность определить ее свойства и эффективность.

3. *Количественный анализ* позволяет дать оценки качественным характеристикам, способности функционирования и прогнозирования развития культуры.

4. *Структурный анализ* помогает рассмотрению отдельных отраслей культуры и их взаимосвязей в целостном организме культуры.

5. *Функциональный анализ* способствует познанию смыслов, прагматических характеристик, сущности культуры, предметов и явлений, обеспечивающих функционирование культуры как экстрасоматической системы.

6. *Генетико-исторический анализ* позволяет исследовать развитие культуры в определенный период времени.

7. *Пространственный анализ* дает возможность изучения состояния и развития культуры на определенной географической

территории, включая социальную среду, политический режим, экономические, климатические, экологические и иные условия.

8. *Сравнительный анализ* помогает определять общие черты и характерные особенности различных культур.

9. *Ситуационный анализ* дает возможность изучения и правильного понимания конкретных ситуаций или меняющихся условий, оказывающих влияние на человеческую жизнедеятельность (субъект и объект).

10. *Антропологический анализ* позволяет изучать этнографические и этнологические особенности культуры, образ жизни, традиции и обычаи, системы социальных отношений, динамику развития культуры и механизмы ее передачи через поколения.

11. *Психографический анализ* способствует изучению мотивов и предпочтений, обусловленных социально-культурной средой, системой культурных ценностей, образом жизни, традициями, врожденными культурными качествами людей.

12. *Демографический анализ* дает возможность получить информацию о возрасте, поле, образовании, уровне доходов, длительности жизни и других параметрах людей.

Универсальный метод «культурологическая пирамида»

В целях научного содействия развитию национальной культуры, совершенствованию социально-культурной политики и обеспечению эффективной практической деятельности, направленной на сохранение культурного наследия и модернизацию общества, на основе изучения мировой культурологической мысли, нами впервые разработан инновационный культурологический подход к системному анализу сложных проблем человеческого развития и управления. Это универсальный метод «культурологическая пирамида» для построения инновационных моделей эффективного управления. Он предполагает три логических уровня познания и преобразования культуры, открывающих новые возможности для повышения темпов и качества развития общества, государства и человечества, а также способствующих совершенствованию самого человека. Эти иерархически взаимосвязанные уровни, включающие восемь ступеней, последовательно определены нами как уровни «познания», «понимания» и «созидания».

1. *Первый уровень - «познания»*, строится на основе анализа четырех ступеней познания – сущности, особенностей, истории и достижений.

2. *Второй уровень - «понимания»*, предполагает понимание и усвоение конкретных или универсальных законов развития и технологий определенных областей жизнедеятельности человека, общества, государства и человечества в целом.

3. *Третий уровень – «созидания»*, предполагает выявление новых возможностей, разработку новых, конкурентоспособных технологий жизнедеятельности, с использованием методов активного культурогенеза, а также конструирование будущего развития культуры в пространстве и во времени.

Практическая ценность нашей инновационной модели обусловлена возможностью ее использования для:

- Правильного понимания сложных индивидуальных, социальных, государственных и международных проблем, законов развития и технологий жизнедеятельности.
- Системного и ситуационного анализа самых разных областей и проблем человеческой жизнедеятельности, а также проблем управления на всех уровнях.
- Принятия правильных политических, экономических, правовых и социальных решений в национальном и международном управлении.
- Разработки современных моделей и прогнозов человеческого развития, государственного строительства и управления в различных странах.
- Совершенствования культуры человеческих и международных отношений, самосовершенствования человека, повышения эффективности самоуправления личности и управления семьями.

Национальная и международная социально-культурная политика

Понятие социально-культурной политики. Концепция социально-культурного развития. Основные задачи национальной социально-культурной политики. Основные методы осуществления национальной социально-культурной политики. Основные приоритеты национальной социально-культурной политики. Основные задачи международной социально-культурной политики.

Социально-культурная политика – это политика, обеспечивающая повышение благосостояния и качества жизни, сохранение культурно-

го наследия, развитие интеллектуальной, этической, правовой, управленческой, художественной, производственной и бытовой культуры, культуры потребления, здравоохранения и экологии, физической культуры, спорта, туризма, книгоиздания и других областей человеческой жизнедеятельности. Государственная социально-культурная политика, при помощи идеологических методов, координирует деятельность, направленную на удовлетворение непрерывно растущих духовных и материальных потребностей граждан страны. Она играет важную роль в обеспечении эффективности этической и правовой системы государства, улучшении нравственного здоровья молодого поколения, повышении производительности труда, росте национального валового продукта за счет интенсивных факторов, в совершенствовании структуры экономики. Стратегической задачей социально-культурной политики является непрерывное создание новых возможностей для прогрессивного развития государства и конструирования будущего национальной культуры.

Ценность социально-культурной политики страны обусловлена тем, в какой мере она отвечает национальным интересам государства. Ее продуктивность во многом зависит от того, на основе каких ценностей и норм, принципов и критериев она строится, как осуществляется культурологический отбор и синтез технологий жизнедеятельности разных народов, в какой мере в ней учитываются, прошедшие испытание временем, культурные достижения Запада и Востока, опыт и законы развития локальных и мировой цивилизации.

Одной из важных функциональных задач социально-культурной политики является сохранение и развитие системы национально-культурных ценностей. Как известно, культурные ценности народа – это регулирующие жизнедеятельность народа и составляющие идеологическую основу государственной политики устойчивые культурные ориентиры, оказывающие сильное влияние на сознание, психологию, интеллект, мировоззрение, мотивы, нравственность, поведение, характер и судьбу людей. Ведущим звеном этой системы, показателем достижений и критерием уровня жизни общества, является интеллектуальный и нравственный потенциал народа. В демократической стране, наряду с традиционными ценностями нравственной культуры, такими как – уважение к старшим, любовь к детям, терпение, преданность, гостеприимство, обязательной этической нормой для каждого гражданина являются - уважение к личности, искренность, социальная ответственность. При этом процесс сохранения культурного наследия и здорового менталитета, традиций и религии сочетается с культивиро-

ванием общечеловеческих ценностей, прогрессом отечественной науки, расширением инновационной деятельности, интеллектуализацией общественного труда, развитием качественного культурологического образования и просвещения.

В современной мировой цивилизации, социально-культурная политика, разработанная на основе методологии и достижений культурологической науки, является необходимым условием создания стабильного, конкурентоспособного, безопасного правового государства, с эффективной экономикой и богатым средним классом. Эффективное решение социально-культурных, в том числе и экономических проблем во многом зависит от правильности социально-культурной политики страны, ее способности отвечать объективным потребностям и вызовам времени, в чем ключевая роль принадлежит современной культурологической науке.

История мировой цивилизации показывает, что темпы и качество социально-культурного прогресса каждой страны прямо пропорциональны уровню интеллектуальной культуры общества и обратно пропорциональны уровню его невежественности. Известное влияние на эту зависимость оказывают: наука, образование, просвещение, политика, управление, экономика, нравственность, право, здравоохранение, искусство, религия, система ценностей, интересы, качество деятельности и культура труда. Исходя из этого, национальная социально-культурная политика, не ограничиваясь ведомственными барьерами, а также традиционными функциями развития искусства и сохранения культурного наследия, должна уделять первостепенное внимание развитию человеческого капитала, интеллектуальному развитию и нравственному воспитанию молодежи и детей, формированию личностей и лидеров, достижению высокого уровня восприятия инновационной культуры народными массами. Правильно используя научно-познавательные, идеологические, практические и прогностические функции духовной культуры, она должна способствовать укреплению государства за счет продуктивного генезиса национальной культуры, продуманного культурологического синтеза традиционной и инновационной культуры, осуществления прогрессивных реформ в системе и структуре национальной культуры. Социально-культурная политика демократической страны связана с созданием благоприятных условий для совершенствования национальной идеологии, позитивных изменений в сознании людей, достижения высокого качества социальной жизни, устойчивого социально-культурного прогресса, внутренней и внешней безопасности государства, производства, хранения, распрост-

ранения и освоения в обществе национально-культурных ценностей. Она призвана обеспечивать взаимообусловленное развитие различных сфер созидательной деятельности, представляющих целостную социальную систему духовной и материальной культуры, способствовать преодолению пассивного приспособления людей к жизни, формированию у них активной гражданской позиции, мобилизовывать население на активное творческое преобразование действительности, в соответствии с национальными интересами страны.

Орган государственного управления, ответственный за разработку и осуществление социально-культурной политики должен, в первую очередь, выполнять функции идеологического и координирующего характера, способствующие объединению усилий многих субъектов социально-культурной деятельности в интересах динамичного развития общества и государства. Успешное выполнение этой миссии постсоветскими странами в новых исторических условиях обусловлено отказом от унаследованного с советского времени узкого определения культуры как «надстройки над экономикой». В основу новой социально-культурной политики, отвечающей национальным интересам независимых государств, необходимо положить правильное научное понимание культуры, как целостной социальной системы, как процесса и «искусственной природы», созданной умом, чувствами и физическим трудом человека. Такой культурологический подход создает условия для дальнейшего роста уровня культуры государственности и достижения сбалансированного развития производительных сил, внутренней и внешней политики, образа жизни и систем жизнеобеспечения, общественных, международных отношений и других сфер деятельности, в совокупности составляющих целостную социальную систему национальной культуры и цивилизации. Он позволяет стимулировать динамичное взаимосвязанное развитие интеллектуальной, художественной, производственной, бытовой, потребленческой, медицинской, экологической, правоохранительной и военной культуры, поднять на новый уровень деятельность по сохранению культурного наследия, развитию физической культуры и спорта, книжного дела и др. Вместе с тем, в центре внимания государства всегда должна находиться культура личности, семьи и общества. Многое зависит от того, с каким вниманием и заботой относятся к развитию и оценке знаний, умений, организованности, нравственности и созидательной деятельности людей, к прогрессу умственной и нравственной культуры граждан в целом, руководители соответствующих государственных учреждений.

Начиная с первых шагов «Homo sapiens» на исторической арене, - по сей день, культура является средством поддержания и улучшения человеческой жизни. В этом отношении эффективность каждой национальной культуры измеряется качеством жизнедеятельности граждан, принадлежащих к данной культуре. Это качество должно достигаться и совершенствоваться в возможно короткие исторические сроки и за счет возможно минимальных ресурсов, что просто невозможно без опережающего развития интеллектуальной культуры. Необходимость обеспечения конкурентоспособного и безопасного развития в условиях глобализации поставила перед обществом и государством развивающихся стран стратегическую национальную цель - подняться до уровня социально-культурного, в том числе, экономического развития ведущих стран мира. Для осуществления этой стратегической цели необходимо решить достаточно амбициозную двудеятельную задачу: в сравнительно короткий исторический срок добиться опережения, хотя бы на долю процента, ведущих стран мира по темпам социально-культурного развития, при условии недопущения отставания от этих стран по качеству деятельности и культуре труда. Успешное решение этой задачи требует революционных изменений в сознании производителей материальных благ, формирования высокой культуры труда и культуры управления, культуры социальной ответственности, культуры служения Отечеству. Оно во многом обусловлено опережающим развитием в обществе интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры, переориентацией социально-культурного кода народа с преимущественно эмоциональной, - на преимущественно рациональную культуру жизнедеятельности, с созерцания на преобразование.

Сказанное дает основание полагать, что устойчивое социально-культурное развитие развивающихся стран обусловлено нацеленностью социально-культурной политики на решение следующих важных проблем:

- Создание благоприятных условий для наиболее полного удовлетворения человеческих потребностей и социальной реализации потенциальных возможностей личности, обусловленных модернизацией национальной культуры.
- Более эффективное использование человеческих, научных, финансовых, экономических, организационных, правовых, информационных ресурсов за счет высокой культуры государственного управления, основанной на системном культурологическом подходе.

- Создание и реализацию культурологических программ и проектов, нацеленных на развитие, повышающей жизнеспособность государства, элитарной культуры, способствующих росту общей культуры народа, этического и эстетического уровня массовой культуры в стране. Организация, в этих целях, государственных институтов и специальных центров культурологических исследований, развитие культурологического образования и просвещения.

- Усиление внимания к проблемам развития «общества знаний», совершенствования профессиональной культуры, развития интеллектуальной культуры и традиционных нравственных ценностей народа в материалах, освещаемых средствами массовой информации.

- Распространение национально-нравственных ценностей и норм высокой человеческой культуры не только в системе патриотического воспитания людей, но также в образе и стиле жизни, этике, эстетике, рекламе, моде, в сфере досуга и услуг населению.

- Пропаганду наиболее ценных достижений национальной и мировой культуры в системе семейного и социального воспитания и образования детей, в детской литературе и искусстве, в мероприятиях и играх, проводимых в детских организациях и лагерях, формирование чувства уважения и любви к этим ценностям.

- Улучшение организационных, материальных и моральных условий, необходимых для достойной жизни и плодотворной созидательной деятельности творцов национальной культуры – ученых, преподавателей, врачей, деятелей искусств, в первую очередь, специалистов, обеспечивающих развитие интеллектуальной, медицинской, производственной, этической, художественной, управленческой и правовой культуры.

- Обеспечение справедливой оценки со стороны правительства созидательного труда интеллигенции, всех граждан, имеющих заслуги перед Отечеством, проявляющих самоотверженность в служении национальным интересам и обеспечивающих социально-культурный прогресс; увековечивание памяти героев.

В соответствии с настоящей концепцией, автором сделана попытка определить основные задачи, методы осуществления и приоритеты национальной и международной социально-культурной политики.

Основными задачами национальной социально-культурной политики являются: создание благоприятных условий для опережающего

развития интеллектуального потенциала - науки, образования, высоких технологий; развитие человеческого капитала, формирование личностей и лидеров, обеспечивающих устойчивое внутреннее развитие общества и конкурентоспособность государства в условиях глобализации; организация эффективной государственной системы культурологического просвещения, обеспечивающей высокий уровень восприимчивости новационной культуры народными массами, интеллектуальное развитие и нравственное воспитание молодежи и детей; развитие национального искусства и сохранение культурного наследия; обеспечение координации деятельности, содействие сотрудничеству и партнерству различных по статусу субъектов социально-культурной деятельности; достижение высокой культуры организации и управления; модернизация духовной и материальной культуры общества; осуществление культурного диалога и обмена с ведущими странами мира, способствующего прогрессивному культурогенезу национальной культуры, совершенствованию системы национально-культурных ценностей, развитию культуры международных отношений и сотрудничеству цивилизаций.

Основными методами осуществления национальной социально-культурной политики являются: разработка общей философии социально-культурного прогресса, концепции национально-культурного развития, программ и проектов социально-культурной деятельности, с учетом опыта и тенденций развития мировой цивилизации; организация системных культурологических исследований, нацеленных на решение стратегических проблем государственного строительства и управления; разработка научной стратегии и технологий устойчивого развития по качеству и темпам; проведение перманентных структурных изменений в системе духовной культуры при помощи инновационной деятельности; подготовка, оценка и правильное использование высококвалифицированных кадров; совершенствование правовых и этических норм, обеспечивающих прогрессивное развитие установленных направлений жизнедеятельности; осуществление целевого стратегического финансирования; обеспечение материально-технических условий развития приоритетных направлений; определение необходимых ресурсов (человеческих, образовательных, научных, финансовых, экономических, организационных, правовых); мониторинг сети и эффективности деятельности организаций культуры.

Автор полагает, что основными инновационными приоритетами современной национальной социально-культурной политики развивающихся стран, при условии сохранения традиционных особенностей

развития художественной культуры и культурного наследия, могут быть установлены:

1. *Интеллектуальная культура*, связанная с опережающим развитием науки, образования, просвещения, информации, разработкой высоких технологий. Интеллектуальная культура, при соответствующих материальных условиях, становится стратегическим государственным приоритетом, главным фактором развития производительных сил, преобразования природы и общества, создания необходимых человеку жизненных благ.

2. *Этическая культура*, основанная на национально-культурных и общечеловеческих ценностях. Без высокой нравственности, доброй воли, человечности, интеллектуальная культура может служить не только созидательной, но и опасной для общества разрушительной силой. Этическая культура служит не только ценностным регулятором человеческих отношений, но является необходимой основой правовой культуры, обеспечивая исполнение действующих законов.

3. *Правовая культура*, предполагающая верховенство и совершенствование законов, правовую грамотность граждан, культуру исполнения законов. Правовая культура является важнейшим фактором регулирования общественных отношений, обеспечивающим защиту прав человека, безопасность социальной, политической и экономической жизни общества.

4. *Управленческая культура*, представляющая совокупность профессионализма и этики управления. Культура управления является одним из стратегических приоритетов, от уровня которой зависит благосостояние и качество жизни народа, устойчивое социальное, политическое и экономическое развитие государства, его международный авторитет и безопасность.

В качестве основных задач международной социально-культурной политики могут быть предложены к рассмотрению: координация социально-культурной деятельности различных стран, разработка и осуществление программ и проектов, предполагающих формирование новой международной социальной среды для гармонизации культур, религий и интересов граждан и народов разных стран, их взаимосвязанного развития, утверждения культуры мира и повышения благосостояния людей; создание международной системы культурологического просвещения, нацеленного на активное изучение в различных странах мира истории мировой культуры и цивилизации, культурных завоеваний и опыта социально-культурного развития человечества, распрост-

ранение в различных странах культурологических знаний и эффективных технологий жизнедеятельности; содействие демократизации национальных культур, приоритетному развитию интеллектуальной, этической и правовой культуры народов, внедрению в национальных государствах научно обоснованных систем демократического управления, этико-правовых норм и гуманистических принципов демократии; создание Международного Совета по мировой культуре и цивилизации, и открытие Международного университета мировой культуры для подготовки экспертов-культурологов и переподготовки лидеров разных стран, призванных формировать новое социально-культурное пространство и международные отношения, обеспечивающие диалог культур и сотрудничество цивилизаций в интересах устойчивого и безопасного развития мира.

Реализация перечисленных условий поможет правильному видению и решению актуальных проблем человеческого развития, совершенствованию современной международной социально-культурной политики, системы международных отношений и гуманизации жизни в условиях глобализации.

Глава 3. Культура и цивилизация

Понятие цивилизации. Развитие представлений о цивилизации. Признаки первых цивилизаций. Отличительные особенности локально-исторических цивилизаций. Особенности развития культуры и цивилизации Востока и Запада. Локальные цивилизации по О.Шпенглеру и А. Тойнби. Культурный прогресс и культурный регресс. Три подхода к видению культурного прогресса в античном мире. Социально-культурные революции.

Цивилизация – это определенная историческая ступень развития культуры, связанная с появлением городского образа жизни, государственности и государственного управления, развитием образования, науки и технологий, общественных отношений, организованного материального производства и денежного обращения, институтов права и международных отношений. Цивилизация воплощает в себе ряд сформированных социальных институтов культуры, отличающихся относительной статичностью и стабильностью форм и технологий жизнедеятельности. Основное отличие цивилизации от культуры состоит в том, что в рамках цивилизации, наряду с культурой, с ее про-

грессивным характером, обеспечивающим поступательное развитие человека и общества, имеют место также деструктивные процессы.

Хотя в античных исторических концепциях последовательно проводилась идея культурного прогресса, в этом эволюционном ряду еще не было четкого обозначения рубежа, связанного с формированием цивилизации. Слово "цивилизация", как и слово "культура", впервые употребили еще древние римляне. Этим термином они обозначали городской образ жизни, превосходящий по уровню своего развития примитивный уровень и образ жизни варваров. В отличие от понятия "культура" означающего творческий, созидательный процесс, понятие "цивилизация", означает историческую социально-культурную общность, диалектически включающую в себя и негативные, разрушительные процессы, присущие человеческой истории на различных ее этапах. Потоки крови обагрjali тернистый путь, ведущий к вершинам цивилизации в минувшие тысячелетия, насилие, жестокость и разрушения, как явления «антикультуры» имеют место и в нынешнем цивилизованном мире. Вместе с тем, отражая качественное состояние общества и неравномерность исторического развития входящих в нее культур, цивилизация свидетельствует о единстве всемирно-исторического процесса культурного развития человечества, имеющего общую тенденцию поступательного движения по пути прогресса.

Корень слова цивилизация латинского происхождения. «civis» означает гражданство, городское население, граждане, община. Оно вошло в употребление в европейскую науку и литературу лишь в XVIII в. и первоначально означало общий уровень культурного развития. В это понятие включались, в значительной мере, и нормы поведения, воспитанности, вежливости, что частично сохранилось и в наши дни в выражении "цивилизованный человек". И.Кант, О.Шпенглер, А.Тойнби, М.Вебер, Ф.Конечны, Л.Гумилев, Л.Мечников и другие ученые по-разному рассматривали сущность цивилизации, пытаясь показать ее основные отличия от культуры.

К 20-30 гг. XIX в. понятие "цивилизация" все чаще стало применяться для обозначения больших эпох, эпохальных достижений народов, для синтетического обозначения всего, что создано человеком. Большую роль в распространении и утверждении этого понятия сыграли сочинения французского историка Ф.Гизо, а также труды английского историка Г.Бокля, посвященные истории цивилизации в Европе, Франции и Англии. В начале XIX века Ф.Гизо была сформулирована т.н. *"этно-историческая" концепция цивилизации*, имевшая целью показать, что в реальной жизни существуют одновременно и еди-

ная общечеловеческая цивилизация как сумма социально-культурных завоеваний человечества в целом, и локальные цивилизации, отражающие этно-национальные достижения и особенности отдельных народов, стран или регионов. В XX веке были приняты три основных подхода: унитарный, стадиональный, локально-исторический. В этот период стала формироваться т.н. *"этнографическая" концепция цивилизации*, сущность которой сводилась к представлению о том, что каждый народ имеет свою цивилизацию.

Существует множество подходов и к периодизации цивилизаций, предложенных различными учеными и мыслителями - Г.В.Ф. Гегелем, С. Соловьевым, К. Марксом, К. Ясперсом, М. Вебером, П. Чаадаевым, Н. Бердяевым, Р. Геноном, М. Петровым и другими. Наиболее распространенной среди них является *концепция "осевых цивилизаций" К.Ясперса*, который считал середину первого тысячелетия до н. э. точкой отсчета "осевых" цивилизаций с высоким уровнем духовной культуры, основанной на доминанте философии, пришедшей на смену мифологическому мышлению архаического периода.

Г.Чайлд сформулировал *десять признаков первых цивилизаций*. К ним были отнесены: города; монументальные общественные строения; налоги или дань; интенсивная экономика, включая торговлю; выделение ремесленников-специалистов; письменность; зачатки науки; развитое искусство; привилегированные классы; государство. К.Клакхон выделил лишь *три основных признака* первых цивилизаций: монументальную архитектуру; города; письменность.

К *отличительным особенностям локально-исторических цивилизаций* относятся: природно-географические условия; социально-культурный код общества; религия; образ жизни; характер научно-технологического развития; технологии организации и управления; правовая система; особенности этнической истории. Восток и Запад имеют свои особенности культурного развития. На Востоке символом культуры является *традиционная культура*, основой духовного развития (согласно Гегелю) – *религия*, основой восточной цивилизации - государство. Восток считается колыбелью мировой цивилизации и человеческой культуры, в которой впервые сформировались устои традиционно-консервативной культуры. Социальные и религиозные нормы, моральные и правовые стандарты, нередко концентрировались в личности царя, фараона или императора. Вместе с тем, на Востоке, с характерной для него коллективистской и, преимущественно традиционной и религиозной культурой, в большинстве случаев предпочтение отдается нравственным (семейным), художественным, экологическим,

а также социально-экономическим и предпринимательским ценностям. На Западе символом культуры является *новационная культура*, основой духовного развития – *философия*, основой западной цивилизации – *человек*. Приоритетными ценностями этической культуры в странах Запада являются: *уважение к личности, ответственность и честность*, в странах Востока – *уважение к старшим, преданность и терпение*. На Западе, с характерной для него индивидуалистской и, преимущественно новационной и светской культурой, как правило, предпочтение отдается интеллектуальным, технологическим, правовым, этическим, политическим, социально-экономическим и экологическим ценностям. Результатом последовательного развития западной культуры, ориентированной на человека, явилось формирование свободной личности и демократии, а важнейшим завоеванием явилось становление науки как самостоятельного социального института культуры, способствовавшего человеческому развитию, технологическому и индустриальному прогрессу. Одна из закономерностей современного периода развития человечества состоит в том, что постоянный диалектический процесс культурного обмена между Западом и Востоком, демократизация и глобализация мировой культуры и цивилизации способствуют изменению культурных парадигм различных стран, народов и индивидуумов.

О. Шпенглером к локальным цивилизациям были отнесены: античная, западноевропейская, арабская, египетская, вавилонская, индийская, китайская, культура майя. *А. Тойнби* были выделены следующие локальные цивилизации: шумеро-аккадская, египетская, сирийская, индская, китайская, индийская, эгейская, античная, западная, православная, исламская, андская, центральноамериканская. Согласно концепции исторического круговорота цивилизаций *А. Тойнби*, в основе локальных цивилизаций которых лежит религиозная, а не этническая или языковая принадлежность.

Для мировой цивилизации характерна естественная *неравномерность культурного развития*, как во времени, так и в пространстве. Исторический процесс социально-культурного развития человечества, отличаясь диалектической противоречивостью, представляет собой совокупность явлений культурного прогресса и культурного регресса, сочетание которых определяет темпы прогрессивного развития конкретного общества или цивилизации. *Культурный прогресс* представляет собой процесс развития от менее совершенного к более совершенному. Уровень культурного прогресса измеряется качеством и количеством создаваемых культурных ценностей, масштабом рас-

пространения и глубиной их освоения в обществе. Состоянием прогресса может характеризоваться как система культуры в целом, так и ее отдельные подсистемы. Прогресс культуры в целом, может сопровождаться отставанием и даже регрессом ее отдельных областей, что естественно объясняется диалектическим характером этого процесса. Исторически культурный прогресс проявлялся, в первую очередь, в развитии интеллектуальной деятельности человека и использовании ее результатов для развития производительных сил. Это наиболее отчетливо прослеживается на примере исторических успехов человека в поисках эффективных источников энергии: от энергии человека – к энергии животного, энергии воды, энергии ветра, энергии полезных ископаемых, энергии атома, энергии солнца. *Культурный регресс* характеризуется как процесс нисхождения от высшего к низшему, как деградация, понижение уровня организации, возврат к пережившим себя формам и структурам. Классическими примерами культурного регресса может служить упадок древних цивилизаций в хараппской Индии и крито-микенской Греции, сопровождавшийся исчезновением систем письменности. Питательную среду для сохранения определенной культурной преемственности в этих условиях составляли общины, обладавшие особой устойчивостью и способностью к регенерации.

Неравномерность культурного развития находит свое отражение в разном уровне развития отдельных людей, отдельных сфер жизнедеятельности, городов и деревень, народов и государств. Она имеет место практически на всех уровнях – человеческом (различный уровень способностей и развития в различных сферах жизнедеятельности), местном, региональном, национальном, международном. Культурная неравномерность человека – это социальное измерение, связанное с уровнем знаний, умений, организованности и нравственности человека в различных сферах жизнедеятельности (образование, наука, искусство, мастерство, этика, знание языков и др.). Культурная неравномерность страны – это социо-географическое измерение, связанное с различным уровнем социально-культурного развития деревень, регионов, городов, а также индивидуумов. Культурная неравномерность мирового сообщества – это социо-географическое измерение, связанное с различным уровнем социально-культурного развития континентов, регионов, стран, народов, наций, этносов.

Для оценки уровня развития национальных культур также используется понятие «*низкий порог культурности*». Это созерцательно-пассивная адаптация человека к жизни, к ее обыденным формам. Однако истинная сущность культуры в созидательной деятельности, реализу-

ющей творческие способности человека в интересах жизни, развития и социального прогресса. Без созидательной деятельности и культурного обмена культура гибнет.

В истории мировой цивилизации периодически имели и имеют место «кризисы культуры». Это резкие, крутые переломы, которые приводят к обрушению устойчивых форм социально-культурного развития и сопровождаются явлениями деградации нравственных, интеллектуальных, художественных и иных ценностей, падением нравов и уровня жизни, депрессиями в образовании, экономике и культуре человеческих отношений. Изменившиеся к худшему условия общественного развития приводят к конфликту между культурными ценностями и реалиями жизни, к ослаблению творческого духа нации. Для преодоления кризисов культуры необходимы взвешенная политика и высокая культура управления.

Антонимом неравномерного развития является развитие гармоничное, к которому должно стремиться, используя, в том числе, и естественные различия между людьми, народами и их культурами. Гармоничное развитие немыслимо без культурного прогресса и социально-культурных революций. Идеи культурного прогресса по-разному отражены в европейских исторических концепциях античного периода. *Первый подход* относится к началу первого тысячелетия до новой эры, когда, в условиях разрушения правопорядка первобытного демократизма, для древнегреческого *мифологического мышления* характерно было представление о культурном развитии человечества, как нисхождении от лучшего к худшему. Так, Гесиод делит историю человечества на пять последовательно сменяющих друг друга веков: золотой, серебряный, медный, героический и железный. По представлению Гесиода это была своего рода *эволюция с обратным знаком*, когда люди постепенно морально разлагались, развращались и становились все хуже.

Второй подход связан с развитием *сциентистского мышления* Греции в середине первого тысячелетия, в рамках которого эта пессимистическая картина сменяется видением, построенным *по принципу прямой эволюции человечества*. Такой философский взгляд мы находим в "Прикованном Прометее" Эсхила, где прослежен путь развития от первобытного примитивизма к ремеслам и наукам, которым Прометей обучил род человеческий. Творцом культурных перемен здесь является *божественный по своему происхождению культурный герой*. Такое же видение эволюции человеческой культуры мы встречаем в философии Платона, изложенной в сочинении Протагора "О на-

чальном состоянии человеческого общества", где все культурные блага рассматриваются как дар богов и героев.

Третий подход, также приходящийся на середину первого тысячелетия до новой эры, демонстрирует противоположные воззрения, рассматривавшие культурный прогресс как *творчество самого человека*. К началу V в. до н.э. Ксенофан утверждал, что "не от начала все боги открыли смертным, но постепенно, ища, люди находят лучшее". Эта идея получила последовательное развитие у древнегреческого философа Демокрита, великого материалиста древнего мира, создателя теории атомизма. Рассматривая общую космическую и человеческую историю, *Демокрит считал основной движущей силой развития общества нужду, необходимость, потребность*. Взгляды Демокрита на эволюцию человека от стадии животного образа жизни до уровня культуры современной ему Греции были изложены историком Диодором, а вслед за этим нашли блестящее воплощение в поэме Лукреция Кара "О природе вещей". В этом известном произведении, после зоогонии и антропогонии, подробно характеризовалась жизнь первобытного человека и происхождение таких важных проявлений культуры как - язык, право и религия.

В процессе культурной эволюции человечества, представляющей непрерывный диалектический процесс неравномерного развития, время от времени происходят различные по своей сущности, значению и влиянию на исторические судьбы человечества *социально-культурные революции*. Эти революции, носящие глобальный (эпохальный), региональный или локальный характер, ставят и решают, прежде всего, задачи идеологического, просветительского и технологического характера. К ним относятся: рождение новой идеологии, отвечающей национальным интересам, требованиям времени и необходимо учитывающей опыт мировой культуры, прогресс науки, техники и технологии; новые формы государственного управления, обеспечивающие экономическое процветание и благосостояние всего общества; нововведения в образовании, воспитании и просвещении народных масс, способствующие формированию научного мировоззрения личности и другие. Выполнение этих задач обеспечиваются со стороны государства соответствующими правовыми документами, организационными мероприятиями и материальными условиями. *Общей особенностью социально-культурных революций* является то, что все они в той или иной форме являются продуктом развития человеческого разума, интеллекта, достижениями человеческого гения. В истории мировой культуры известны палеолитическая, аграрная, интеллекту-

альные, религиозно-духовные, научная, промышленная, научно-техническая и иные революции, основанные на тех или иных интеллектуальных и нравственных нововведениях.

Палеолитическая революция, имевшая место 50-40 тыс. лет назад, характеризовалась переходом от антропогенеза к социогенезу и появлению человека типа "Homo Sapiens".

Аграрная (неолитическая) революция, происходившая в 8-5 тысячелетия до н.э., имела ряд отличительных признаков. К ним относятся: производство продуктов питания и переход от собирательной к производительной экономике; накопление опыта хозяйственной и социальной организации и управления; формирование зачатков науки как социального института; формирование новых идеологических канонов, отражавших менявшиеся социально-политические условия; начало активного процесса культурогенеза, приведшего к созданию цивилизации, как исторически закономерного, качественно нового этапа в развитии человечества, ярко выражающего эпохальный тип культуры.

Глобальная социально-культурная революция IV-III тыс. до н.э. привела к переходу от исторически изживших себя форм развития первобытного общества, - к созданию первых цивилизаций человечества, появлению письменных систем в Шумере, Египте, Китае, Индии и других цивилизациях, вошедших в золотой фонд мировой культуры. Она сопровождалась развитием и распространением информации и письменности (первая интеллектуальная (информационная) революция), появлением таких социальных институтов культуры как классовое общество и государство, институционализацией власти и созданием систем государственного управления, основанных на социальной иерархии. В процессе этой революции происходили: организация обучения и образования, создание правовых систем и канонов религиозных воззрений, создание институтов преднауки, искусства, религиозного культа, медицинской деятельности, внешней политики и другие. Важными ее показателями были: внедрение технологического прогресса в металлургии, строительстве, теплотехнике, гончарном производстве и других сферах экономики; дальнейшее развитие организации и управления общественным производством - кооперация, разделение труда и специализация; кардинальное улучшение средств внутреннего и международного общения, прежде всего, за счет распространения колесных экипажей и кораблестроения. Для глобальной революции, приведшей к созданию первых цивилизаций также были характерны: последовательное разделение труда, - отделение умст-

венного труда от физического, ремесла - от земледелия; расширение обмена и торговли; накопление, закрепление и передача опыта, его превращение из индивидуального в социальный; преобладание новаторской культуры над консервативной.

Символами первых религиозно-духовных революций конца II тыс. до н.э. были: становление зороастризма в Центральной Азии, Иране и на Кавказе; религиозная реформа Эхнатона в Египте; появление монотеизма в Вавилоне, приведшие к коренным изменениям архаических религиозных представлений и переходом к новым религиозным системам.

Вторая информационная революция, связанная с изобретением книги, которая появилась сначала в Китае, примерно в 1300 году до новой эры.

Железная революция, относящаяся к началу I тысячелетия до н.э. привела к открытию и использованию человечеством железа.

Интеллектуальная революция середины I тыс. способствовала становлению высокого уровня духовной культуры, основанного на доминанте философии, пришедшей на смену мифологическому мышлению архаического периода.

Религиозно-духовные революции, относящиеся к периоду с I тыс. до н.э. до I тыс. н.э., в результате которых появились иудаизм, буддизм, христианство и ислам, обозначили окончательный переход большинства народов мира к монотеизму.

Революция в книгопечатании (третья информационная революция), происшедшая в Германии, в XV веке, на основе творческого использования средневекового китайского устройства для печатания книг. Изобретение и внедрение в практику Иоганном Гуттенбергом ручного печатного станка и пунсона, сделавших возможным типографское издание и тиражирование книг, явилось ценнейшим инструментом аккультурации масс, развития образования, науки, религии и искусства.

Научная революция XVII века в Европе привела к становлению науки как социального института и созданию основ современной науки, занимающейся выработкой и теоретической систематизацией объективных знаний о действительности. Она заложила основу изменения структуры, принципов познания, категорий, методов и форм организации науки.

Социально-культурные (буржуазно-демократические) революции XVII-XX вв. в Европе и Азии заложили основы демократии, ставшей важнейшим политическим институтом современного мира.

Промышленная революция конца XVIII в., связанная с изобретением паровых двигателей в Англии, открыла огромные возможности для научно-технического прогресса во всем мире.

Революция в естествознании, происходившая в конце XIX - начале XX в., связанная с открытиями в области физики ядра, изменила представления человечества о микромире, выявила огромные возможности познания и преобразования природы в интересах человека, привела к началу коренных качественных изменений в социально-экономической жизни.

Культурная революция в СССР, имевшая место в 20-30 гг. XX века привела к ликвидации неграмотности населения, подготовке кадров интеллигенции, формированию мощного потенциала науки, высшего образования и искусства в республиках бывшего Советского Союза.

Научно-техническая революция середины 50-х годов XX века способствовала превращению науки в ведущий фактор качественного преобразования производительных сил.

Технологическая революция во второй половине XX века обусловила рост роли фундаментальных исследований в создании высоких технологий.

Четвертая информационная революция второй половины XX века привела к широкой компьютеризации научного труда и социальной жизни человечества, обозначила переход от индустриальных к информационным обществам или «обществам знаний».

Глобальная социально-культурная революция XX – XXI вв. характеризуется ростом новых научных открытий, созданием и совершенствованием высоких технологий и методов управления, ростом взаимовлияния и синтеза культур и цивилизаций разных народов. Она сопровождается интеграционными процессами в экономике, политике, образовании, искусстве, торговле, формированием единого информационно-культурного пространства мировой культуры, сохранением культурного многообразия и созданием новых транслокальных культур, ростом международного сотрудничества в решении локальных и глобальных проблем.

Социально-культурные достижения, основанные на интеллектуальном и нравственном прогрессе способствовали формированию новых исторических типов культур, в недрах которых, в свою очередь, формировались предпосылки для дальнейшего прогресса мировой культуры и цивилизации.

Глава 4. Этическая, правовая и политическая культура

Понятие и сущность этической культуры. Задача этики как науки. Мировоззренческая ценность, религиозный и светский характер этической культуры. Этика как учение о морали. Профессиональная этика. Культура ответственности. Понятие и сущность правовой культуры. Уровень правовой культуры личности. Традиционные показатели уровня правовой культуры общества. Правовой порядок и правовая система. Политическая культура как объект исследования культурологии. Понятие политической культуры. Политическая культура общества. Политическая культура государства. Функции политических институтов государства.

Этическая культура

Этическая культура (в переводе с греческого означающая нрав, характер, обычай) является важнейшим условием социально-культурного развития общества и безопасности государства. В основе этической культуры лежит система ценностей, обусловленных потребностями, интересами, знаниями и характером людей. *Этическая культура* представляет собой совокупность сознания и знания, понимание о должном, систему ценностей, моральное поведение и отношения, нравственную жизнь и деятельность людей. Это уровень достижений и качество человека и общества в нравственном развитии, а также форма общественного сознания, во многом зависящая: от врожденных качеств, образования и воспитания граждан, материального благосостояния общества в целом. Этическая культура является подвижной категорией мышления и поведения, изменяющейся во времени и пространстве, в зависимости от изменений общественного строя, официальной идеологии, классовых интересов и ценностей, материальных и социально-политических условий жизни. Она отражает религиозный и светский опыт многих поколений, исторические потребности и жизненные интересы людей, объективные закономерности, определяющие и регулирующие нравственное развитие. Этическая культура различна для различных социумов и индивидов в рабовладельческом, феодальном, капиталистическом и социалистическом обществах.

Задачей этики, как науки, является изучение проблем нравственности человека и общества, способствующее моральному совершенствованию людей, правильному пониманию Добра и Зла, определению нравственного выбора личности. Этика помогает формированию пра-

вильного мышления и представлений о действительности, обусловленных ими правильных намерений и действий, способствующих достижению позитивных результатов в жизни и деятельности.

Мировоззренческая ценность этической культуры состоит в том, что она формирует аксиологические идеи о должном, о предназначении человека и смысле его жизни, моральные принципы и нормы поведения людей в семье, коллективе и обществе. Отвечая на вопрос «как должно поступать» в контексте оценочных критериев Добра и Зла, одни теории исходят из социального характера морали, недооценивая природу человека, другие – из неизменности «человеческой природы», предавая забвению, что мораль является формой общественного сознания. Рассматривая этику как средство достижения гармонии между доброй волей, потребностями и влечениями индивидов, Кант считал необходимым, для поддержания нравственности, признание существования бога и бессмертия души.

Этика может иметь *религиозный и светский характер*. Религиозная этика основана на высших априорных принципах, обусловленных божественными установлениями. Светская этика – явление историческое, зависящее от социального происхождения, степени религиозности, классовых, групповых и личных интересов, образа жизни и системы ценностей людей.

В сущности, *этика – это учение о морали*, о ее происхождении и развитии, о правилах и нормах человеческого поведения, об обязанностях людей по отношению к семье, друг к другу, к обществу, к родине, к государству, к человечеству. Ее принято рассматривать в двух основных измерениях: как нормативную этику, представляющую кодекс определенных норм и правил поведения человека, и как метаэтику, представляющую собой философскую теорию морали. Как совокупность вечных истин, обязательных для всех условий, исторически мораль связывалась:

* *В античном обществе* - с естественными стремлениями людей к духовным и чувственным наслаждениям (Эпикур); со сверхчувственной идеей «блага» (Платон); с «интеллектуальной» и «волевой» «гражданской добродетелью», обусловленной обучением и привычкой (Аристотель).

* *В феодальном обществе* - с любовью к богу и божественной волей.

* *В Эпоху Возрождения и Просвещения* – с признанием человека и человеческого разума как главной ценности.

* *В буржуазном обществе* – с идеями свободы и равенства.

* В социалистическом обществе – с идеями социальной справедливости.

* В капиталистическом (демократическом) обществе – с идеями независимости человеческой воли.

Профессиональная этика

Профессиональная этика – это кодекс поведения, обеспечивающий нравственный характер взаимоотношений между людьми в процессе их трудовой деятельности. В профессиональной этике воплощено чувство нравственной, социальной и политической ответственности специалиста перед обществом за добросовестное выполнение своего профессионального долга и добросовестное служение людям. Профессиональная этика – это специфические нормы гуманистического поведения для тех или иных видов профессиональной деятельности, обусловленные всеобщим характером моральных требований, нравственным прогрессом человечества. Это общие принципы нравственности, конкретизированные применительно к специфике труда. Профессиональная этика обусловлена необходимостью в особой моральной ответственности и в долге, вытекающем из некоторых норм поведения, связанных с теми сферами духовной культуры, которые в наибольшей мере оказывают влияние на социально-культурную жизнь общества. Это относится к педагогической, научной, врачебной, юридической, управленческой, художественной, журналистской, парламентской и иным видам деятельности, играющим ключевую роль в человеческом развитии и регулировании общественных отношений.

Профессиональная этика политика и чиновника предполагает верность духу и букве законов, служение национальным интересам отечества, укреплению авторитета государства, обеспечению социального прогресса, качества жизни и безопасности граждан страны. Она предусматривает ответственность за объективность информации о событиях, процессах, фактах и людях, а также их интерпретацию, которые закладываются в основу принимаемых руководством страны решений, равно как и за социальные последствия принимаемых политических и административных решений. *Профессиональная этика бюрократов* также включает нравственные отношения, обеспечивающие регулирование деятельности государственных служащих, «вертикальные» и «горизонтальные» служебные связи, взаимодействие между различными структурами, подразделениями и отдельными чиновника-

ми, руководителями и подчиненными, представителями различных рангов и специальностей.

Культура ответственности

Важную роль в формировании человеческих отношений, во взаимодействии различных культур и характеров играет *культура ответственности*, обусловленная общей культурой личности. Ответственность может быть политической, гражданской, социальной, экономической, национальной, религиозной и т.д. Человек ответственный обязательно подвергает контролю своего сознания свои мысли, поступки и дела. Пожалуй, наиболее важной для каждого человека является социальная ответственность. *Социальная ответственность* имеет целью регулировать решения и действия личности, на основе *самооценки* требований этики, чувства долга и его обязательств по отношению к другим людям, интересам коллектива, общества или государства. Ответственность человека также формируется в зависимости от возможностей *оценки* его поведения, принципов, критериев и результатов деятельности, - индивидуумами, коллективом или обществом, с точки зрения общепринятых культурных ценностей и значимости общественно-полезных достижений. Культура ответственности дает возможность поддерживать в коллективе определенные взаимоотношения, регулирующие поведение и деятельность людей. Эти отношения могут носить как этический, так и правовой характер.

Культура ответственности является одним из наиболее важных показателей культуры управления. Высокая значимость ответственности в системе государственного управления обусловлена тем, что *персональная ответственность руководителей*, обладающих высокими полномочиями и возможностями, принимающих политические или административные решения, является фактором, оказывающим огромное и долговременное влияние на судьбы отдельных людей, на развитие общества и безопасность государства. Руководители призваны нести всю полноту ответственности, как политической, так и нравственной, за упущенные возможности, неиспользованные резервы и ресурсы в развитии управления, за неправильные решения, которые наносят непоправимый социальный и политический ущерб обществу и государству. Вместе с тем, и в коллегиальных органах должна быть установлена *персональная ответственность за исполнение порученных заданий*, каждый должен отвечать именно за свои дела. Как ответственное политическое дело, процесс государственного управления

могут вести только достойные люди, не допускающие сознательного нарушения принципов и норм этической культуры и действующих законов страны. Известный специалист по государственному управлению проф. Г.В. Атаманчук, критически анализируя состояние государственного управления в России, в контексте политической, профессиональной и нравственной ответственности, отмечает, что «...надо учиться различать стремящихся к власти политиканов и людей, действительно подготовленных для политики и соответственно вырабатывать механизмы и процедуры политической ответственности. ...только человек, *чувствующий и мыслящий историческими категориями*, может занимать крупные государственные должности и, опираясь на их возможности, способствовать общественному развитию».

Правовая культура

Одно из основных качеств культурного человека - организованность, предполагает определенный уровень *правовой культуры личности*, ее приверженность к порядку, дисциплине, праву, ответственности, верховенству закона. *Уровень правовой культуры личности измеряется тремя основными показателями: интеллектуальным, обусловленным уровнем правовых знаний и юридической информации; эмоционально-психологическим, воплощенным в правовых убеждениях; поведенческим, выраженным в поведении, основанном на знаниях, убеждениях и действующих законах.*

Право является одним из важнейших социальных институтов культуры общества. Оно связано с волей, интересами и потребностями людей в упорядочении частной и общественной жизнедеятельности. Право воплощает в себе стремление и надежду на социальную справедливость, защиту своих прав и свобод, обеспечение гарантированного труда, устойчивой и безопасной жизни. В современном демократическом государстве право является неотъемлемой частью человеческого сознания, поведения, деятельности, социальных отношений. Независимо от того, выражено ли оно в правосознании, или закреплено в законе, являющемся актом государственной власти и имеющем юридическую силу, *право является связующим звеном между людьми, свидетельствующим об их принадлежности к обществу и способствующим их солидарности и сотрудничеству.*

Правовая культура - совокупность норм, ценностей, юридических институтов, процессов и форм, выполняющих функцию социально-

правового регулирования жизнедеятельности людей в обществе. Она обеспечивает единство свободы, прав и ответственности, социальную защищенность и уважение достоинства личности. *Правовая культура общества* является частью общей социальной культуры, воплощающей в себе общечеловеческие и национальные ценности. Она отражает качественное правовое состояние личности, а также уровень организованности общества и государства. Правовая и этическая культура, как две стороны одной медали, играют огромную роль в межличностных, общественных и международных отношениях. *Право* предписывает те или иные нормы поведения и является основой государственного управления, в то время как *мораль* определяет нравственный выбор, контролируемый совестью человека.

Правовая культура предполагает соответствующее качество законов, стабильность социального правопорядка, знание гражданами своих прав и обязанностей перед государством и обществом, их уважение к праву и закону, как ценностной установки народа, умение грамотно и юридически обоснованно говорить. Она также предусматривает свободу, уважение к другим людям, личную ответственность за свои слова, поступки и принятые обязательства, воспитание у людей чувства законности и справедливости. Немаловажную роль в этом процессе, наряду с профессиональным правовым образованием, играют средства массовой информации и художественная литература.

Основными компонентами правовой культуры общества являются: *право* как система норм, выражающих государственные установления; *правоотношения*, как система регулируемых правом общественных отношений; *правовые учреждения*, как система государственных органов и общественных организаций, обеспечивающих правовой контроль, регулирование и исполнение права; *правосознание*, как система духовного отражения правовой действительности; *правовое поведение*, как правомерное, так и противоправное; *законотворческая деятельность*; *правовая наука*; *правоприменительная деятельность*; *законность*; *правопорядок*.

Традиционными показателями уровня правовой культуры общества являются: *социальная обоснованность законодательства*, соответствие содержания нормативных актов традициям национальной культуры, психологии, национальному характеру и идеалам народа, а также потребностям развития общества, прогрессивным достижениям, закономерностям и тенденциям мирового развития; *совершенство законодательства*, предполагающее проработанность юридических механизмов реализации законов; ясность юридических терминов и опре-

делений, отсутствие пробелов, единство смысла и буквы законов, исключающее их произвольное толкование; *эффективность законодательства*, предполагающая соответствие назначения действующих законов реально ожидаемым социальным результатам, осознанная готовность населения к реальному исполнению законов.

В демократических государствах приоритетным в отношении государства и права является право. Верховенство закона становится главным принципом для всех, в первую очередь, для государственных органов. Право, юридические нормы служат гарантом высокого правового статуса личности, осуществления неотъемлемых прав человека, демократических методов государственного и социального управления. *К признакам правовой культуры* демократического общества принято относить равенство, свободу и справедливость, как эквивалентность и сбалансированность прав и обязанностей субъектов, находящихся в правовых отношениях.

В демократическом обществе *эффективность правовой культуры* обусловлена следующими условиями:

□ Наличием демократической системы, предполагающей взаимный контроль различных ветвей власти.

□ Наличием института омбудсмана, регулирующего отношения между властью и обществом и выполняющего следующие функции:

- защиту прав, рассмотрение жалоб и заявлений граждан;
- подготовку ежегодных и специальных докладов;
- содействие совершенствованию законодательства по защите прав человека;
- содействие развитию правового просвещения и гражданского образования.

Среди *правовых, этических и управленческих задач*, обеспечивающих эффективное социальное и государственное управление, основанное на ценностях и принципах демократии, следует отметить:

✓ постоянное совершенствование законодательства и культуры исполнения законов гражданами и должностными лицами, призванными обеспечивать верховенство закона;

✓ прозрачность базовых политических и административных документов и их правильное использование в системе управления;

✓ защиту прав граждан на справедливость, предотвращение злоупотребления властью, явлений протекционизма, монополизма и коррупции со стороны должностных лиц, развитие культуры распределительных отношений;

- ✓ высокую культуру правового и этического регулирования противоречий, конфликтов и споров между гражданами страны, а также между государственными структурами и гражданами при помощи института омбудсмана;

- ✓ разработку и реализацию программы общественного мониторинга эффективности процессов государственного строительства и управления;

- ✓ организацию постоянно-действующего культурологического просвещения для чиновников и населения по проблемам культуры демократии, мира и гражданского общества, правовой, этической, управленческой, производственной, бытовой и гендерной культуры.

Как и культура общества в целом, *правовая культура*, в зависимости от принципов и критериев оценки, *может быть интерпретирована* как *высокая, средняя и низкая*. Высокая правовая культура, осознание разумности и необходимости права, справедливости и полезности правовых установок, способствует превращению правовых знаний в убеждения. *Правовой порядок* требует тождественности правовых убеждений граждан нормам официального права.

Правовая система общества во многом зависит от уровня развития политико-правовой мысли и творческих достижений юридической науки, теории государства и права, адекватных меняющимся внутренним и внешним потребностям, а также от уровня правового образования и просвещения населения.

Политическая культура

Одним из объектов научных интересов современной культурологии является политическая культура общества и государства. В поле зрения системного культурологического анализа включаются научные знания и методы, опыт и технологии государственного строительства и управления, деятельность системы институтов, регулирующих политическую жизнь и обеспечивающих эффективное функционирование государственной власти, противоречия и изменения, затрагивающие деятельность государственных учреждений, политических партий и общественных организаций.

Политическая культура – это *специальные научные знания, технологии и деятельность*, направленная на регулирование отношений между социальными группами, нациями и государствами, в интересах достижения оп-

ределенных целей. *Она отражает* качество, уровень и характер политических знаний, умений, организованности, этики, оценок деятельности и действий граждан, а также совокупность политических ценностей, норм и традиций, регулирующих политические отношения и политическую жизнь. *Политическая культура находит выражение* в деятельности таких перманентно развивающихся институтов как государство, конституция, законы страны, политические партии, общественные организации, выполняющие важные социально-политические функции. Сферой ее приложения являются также нации, этносы, религиозные конфессии, «группы интересов», международное сообщество.

Политическая система общества, включающая государственные институты, политические партии и общественные организации, обеспечивает функционирование государственной власти и регулирование политической жизни страны. *Политическая культура общества* развивается в рамках Конституции государства и, закрепленных в национальном законодательстве, правовых норм, а также в соответствии с системой ценностей национальной и общечеловеческой культуры, международным правом и международными правовыми актами. *Она предполагает* определенную общность политических потребностей и интересов людей, выступающих в роли ее носителей, их отношение к существующему механизму политической власти. *Политическая культура общества во многом определяется общекультурными качествами*, политической позицией, инициативой и активностью, самостоятельностью, ответственностью и мобильностью *граждан* в решении задач, стоящих перед обществом и государством, их умением и желанием добровольно подчинять свое поведение политическим нормам и институтам демократического государства. *В основе политического характера человеческих отношений лежат* индивидуальные, общественные, национальные, государственные, партийные, коммерческие, экономические, религиозные, групповые и иные *интересы*.

Политическая культура государства предусматривает обеспечение устойчивости и эффективности осуществления государственной власти, постоянное совершенствование законодательства и государственного аппарата управления, принятие правильных политических решений и своевременное осуществление их в различных сферах жизнедеятельности общества, развитие культуры самоуправления народа, укрепление государства как гаранта устойчивого развития, безопасности и прогресса общества. *Ее центральной проблемой* является устройство государственной власти, связанное с определением целей, содержания деятельности, научных и идеологических основ, форм и технологий госу-

дарственного строительства и управления, осуществления внутренней и внешней политики, международных отношений с зарубежными странами. В соответствии и с потребностями развития общества, внутренними и внешними изменениями, вызовами мировой культуры и цивилизации, *демократическое государство предполагает* широкое вовлечение граждан в управление государственными и общественными делами, ориентированными на удовлетворение национальных интересов, повышение роли профсоюзов и неправительственных организаций в процессах государственного строительства и управления.

Основными функциями политических институтов государства являются: *воспитательная, регулятивная и защитительная*. *Воспитательная функция* предусматривает формирование необходимого уровня политической культуры и политического сознания, компетентности граждан, участвующих в процессе государственного и социального управления. *Регулятивная функция* предполагает обеспечение позитивного воздействия граждан на политический процесс, путем мониторинга деятельности органов управления. *Защитительная функция* предусматривает охрану политических ценностей поддерживаемого обществом государственного строя.

Важнейшей задачей политической культуры демократического государства является развитие конкурентоспособной экономики, как основы благосостояния и качества жизни общества, а также обеспечение опережающего развития в стране управленческой, правовой, этической, интеллектуальной и информационной культуры. *Негативное воздействие на эффективность политической культуры демократии* оказывают такие явления как бюрократизм, авторитарный стиль управления, волонтаризм, фаворитизм, парадность, заорганизованность, пустословие, чванство, произвол и авантюризм, способствующие усилению стихийных, неуправляемых процессов и провалов в политике.

Глава 5. Культура демократии и гражданского общества

Культура демократии: сущность, принципы, ценности и нормы. Сущность культуры демократии. Основные параметры демократической культуры. Принципы и ценности демократической культуры. Социальные явления, мешающие развитию демократии. *Культура гражданского общества.* Понятие и сущность культуры гражданского общества. Общественный идеал гражданского общества. Задачи культу-

ры гражданского общества. Требования культуры гражданского общества. Гендерная культура.

***Культура демократии: сущность, принципы,
ценности, нормы***

Демократия – это система самоуправления народа, при которой все граждане равны, а политические решения принимаются большинством граждан, с учетом и защитой прав меньшинства. *Культура демократии* - это целостная, взаимосвязанная система идей, принципов, ценностей, социальных институтов, прав, обязанностей и технологий жизнедеятельности. *Основными символами демократической культуры*, воплощающими в себе ее принципы и ценности, являются: народовластие, верховенство закона; разделение властей; демократический стиль управления; гражданское общество; права человека; рыночная экономика; свобода личности; личная и социальная ответственность; гармония интересов личности и общества.

Демократическая система означает служение народных представителей общественным интересам на основе здравого смысла, и их социальную ответственность за свои действия. *Культура демократии предполагает* производство справедливого законотворчества и добровольное подчинение граждан страны общепринятым нормам и порядкам, отвечающим национальным интересам, гарантию и перспективу широких возможностей для социально-культурного развития народа. Формирование и развитие культуры демократии во многом зависит от эффективности законотворческого процесса, легитимирующего правительство и обеспечивающего представительство народа. *Демократическая культура является* универсальной основой и главной движущей силой развития гражданского общества.

В политическом измерении демократия бывает прямая и представительная. Наиболее распространенной в современном мире является представительная демократия. Это регулярные, свободные, честные и состязательные выборы, в результате которых избирается подотчетное народу правительство. В демократическом государстве правительство существует для того, чтобы служить своему народу. Такое правительство должно обеспечивать своим гражданам равные возможности и широкий доступ к благам культуры, к образованию и просвещению, свободной информации. Правительство, потерявшее доверие народа, может быть переизбрано им.

Во внутренней политике демократическая культура предполагает справедливую, демократическую, прозрачную кадровую политику, обеспечивающую выбор и использование руководителей и экспертов на основе интеллектуальных, профессиональных, этических и гуманистических критериев, отвечающих национальным интересам. Она предусматривает объективные принципы и критерии оценки и общественного признания граждан, основанные на их заслугах перед Отечеством, справедливые распределительные отношения, ориентированные на достижение социальной и политической стабильности в обществе, за счет преобладания среднего класса, культурное разнообразие и культурный плюрализм, соблюдение интересов национальных и языковых меньшинств. Во внешней политике - культуру мира, основанную на доброй воле и взаимопонимании, уважение человеческого достоинства, диалог культур и сотрудничество цивилизаций.

Общество, построенное на принципах культуры демократии, предполагает: свободные и независимые СМИ, обеспечивающие объективный, честный, научно обоснованный подход при освещении и оценке событий; свободный обмен мнениями и информацией; публичные дебаты и открытое принятие решений. Культура управления, основанная на демократических методах требует умения находить эффективные пути, формы и технологии жизнедеятельности, отвечающие требованиям времени; правильно разрешать противоречия, гармонизировать личные интересы с общественными, групповыми и государственными, вырабатывать толерантность; находить компромисс, осуществлять сотрудничество и партнерство с разными структурами и людьми. Ключевыми принципами политической системы демократического правления являются:

✓ *Мажоритарная система выборов, основанная на победе кандидатов в результате получения большинства голосов. Она является основополагающим принципом демократии как политической системы. Как правило, мажоритаризм функционирует в рамках конституции, ограничивающей власть правительства и обеспечивающей индивидуальные права личности и права меньшинств. Основные неотъемлемые права граждан гарантируются конституцией, положения которой не могут подрываться правительством или судами на основе противоречащих конституции законов.*

✓ *Система «сдержек и противовесов». Эта система обеспечивает «баланс властей». Такой подход предотвращает ситуацию, при которой у какого-либо органа управления, политического института, группы людей или отдельной личности оказалась чрезмер-*

ная власть. В частности, наличие независимой судебной системы не дает возможности выходить за рамки своих полномочий, как законодательной, так и исполнительной власти, взаимно контролирующих и уравнивающих друг друга. В результате этого исключается возможность концентрации власти в руках отдельной личности или государственной структуры, представляющей угрозу правам граждан.

Высокая культура демократического управления способствует *согласованию интересов*, достижению социальной справедливости и росту общественного благосостояния, предотвращению терроризма, анархии и разрушительных процессов. Она создает благоприятные условия для общественно-полезной и конкурентоспособной созидательной деятельности граждан, соблюдения верховенства закона, поддержания нравственного здоровья общества. Децентрализация процессов управления и вовлечение широкого круга независимых экспертов в процесс подготовки и принятия решений создает предпосылки для распределения власти и ответственности, введения демократических форм управления. На смену жесткого государственного контроля в демократических странах приходит демократическое регулирование, способствующее гармонизации интересов личности и общества.

Практическая деятельность по формированию культуры демократии предполагает необходимость организации систематического обучения молодежи, детей и взрослого населения принципам, ценностям и опыту демократии, раскрывающему преимущества и возможности демократической культуры как образа жизни. Она также требует создания во всех секторах общества новых социальных институтов культуры, способствующих формированию и развитию культуры демократии. Идеологической задачей таких институтов является содействие формированию нового человека и новой культуры человеческих и общественных отношений, основанных на таких ценностях как - свобода и независимость, ответственность, созидательность, права человека и другие. Развитие культуры демократии способствует преодолению коррупции, монополизма, бедности, непропорциональных распределительных отношений, а также невежества, нечестности, безответственности, зависти, лицемерия, подхалимажа, землячества и других деструктивных явлений и негативных качеств, противоречащих национальным интересам.

Процесс демократизации культуры должен идти как «сверху», на уровне государственных структур, так и «снизу», на уровне неправительственных организаций, являющихся важнейшим социальным инс-

титутом гражданского общества. Неправительственные организации, а также профсоюзы и муниципалитеты являются эффективной школой развития демократической культуры. Как государственные, так и неправительственные структуры и граждане, в первую очередь, руководители разных уровней, должны строго придерживаться ценностей, норм и предписаний, установленных в конституции и законах страны.

Культура гражданского общества

Культура гражданского общества - разумная, прогрессивная и наиболее гуманистическая форма социальной и политической культуры человечества, высокая культура жизнедеятельности, обеспечивающая рост общественного благосостояния, за счёт роста социальной активности и самоуправления граждан. Она является одним из конкретных выражений демократической культуры, представляющей собой ёмкое понятие, включающее содержательно-ценностные и историко-политические параметры. Это культура демократии, как общественно-политической системы. Культура гражданского общества представляет совокупность различных ценностей, норм и технологий жизнедеятельности. Среди них - политические, нравственные, правовые, управленческие, социальные, национальные, религиозные, бытовые и иные ценности. Культура гражданского общества – это свобода и социальная ответственность личности, гуманизм и плюрализм мнений, уважение к закону и законной власти, праву собственности и правам личности. Она предусматривает свободную информацию, широкий доступ к благам культуры и гуманистическую систему жизнеобеспечения, социализацию личности и регулирование общественных отношений, разрешение национально-культурных, религиозных, социальных и иных противоречий, гармонизацию культур и интересов личности и общества. Непременным условием формирования культуры гражданского общества, способствующим достижению экономической, социальной и политической самостоятельности и ответственности граждан, физическому и нравственному здоровью людей, экологической безопасности общества, является изучение, творческое использование и распространение позитивного зарубежного опыта, научных знаний и эффективных технологий жизнедеятельности. Не менее важной задачей является преодоление бедности и коррупции, достижение устойчивого развития и прогресса, высокой культуры распределительных отношений, осуществление правильной социально-культурной политики, отвечающей общественным интересам.

Общественный идеал гражданского общества предполагает:

- Соответствие между заслугами и вознаграждением.
- Наличие условий для формирования образованных, активных и нравственно совершенных личностей.
- Предоставление равных стартовых условий для жизнедеятельности человека.
- Наличие возможностей для свободы слова, творчества, деятельности.
- Наличие возможностей для реализации предназначения человека.
- Достижение гармоничных и справедливых общественных отношений.
- Справедливое распределение жизненных благ.
- Соответствие между способностями и общественным положением человека.
- Соответствие между обязанностями и правами.
- Соответствие между личными и общественными интересами.
- Соответствие между требованиями долга и человеческими потребностями.
- Соответствие между добродетельным образом жизни и достижением личного счастья.

Реальный переход к демократии, как новой общественно-политической системы, невозможен без построения культуры гражданского общества. Без формирования демократического менталитета это будет искусственное, неосознанное, непрочное политическое образование, которое вряд ли выдержит серьезные испытания временем. Важнейшим условием решения этих проблем в постсоветских странах является активная деятельность самого государства и поддержка им инициатив неправительственных организаций по трансформации авторитарно-тоталитарной культуры советского типа - в культуру демократическую. В то же время, не менее важна перестройка сознания каждого гражданина, ибо без изменения культуры индивидуумов невозможно менять общество в целом. При этом, конечно же, необходимым условием успешных и необратимых реформ, осуществляемых «сверху» и «снизу», является ведущая роль государства, воплощенная в конкретной социально-культурной политике, реализуемой с помощью соответствующих, научно-обоснованных программ и проектов.

В гражданском обществе важнейшим условием развития и основным компонентом фундамента общественного организма является личная культура человека, его представления о ценностях жизни, знания,

умения, организованность, гуманизм и созидательная деятельность. Поэтому, исходя из национальных интересов, демократические государства поощряют создание новых социальных институтов культуры, способствующих формированию и развитию высокой духовной культуры личности. Правительства поддерживают гражданские инициативы в области образования, просвещения, информации и печати, права, науки, экономики, искусства, здравоохранения, экологии, туризма и другие, отвечающие потребностям развития страны.

Для того, чтобы наиболее полно раскрыть и использовать для общего блага преимущества и возможности гражданского общества, каждому члену общества необходимо правильное понимание проблем, стоящих перед обществом, созидательная деятельность на благо общества, ответственное отношение к своим гражданским обязанностям, соблюдение конституции гражданского общества, прав человека, прав собственности, действующих законов, уважение к законной власти. Это обуславливает значимость развития культурологического образования, включающего знания о культурных ценностях, основных достижениях и особенностях разных народов, необходимых для взаимопонимания и продуктивного сотрудничества. Оно предполагает обучение принципам, ценностям и нормам демократии на уровне дошкольного образования, средней и высшей школы, открывает широкие возможности социально-гуманитарной подготовки личностей и лидеров, руководящих работников, специалистов разного профиля, граждан и молодежи. Важное практическое значение имеет метод повышения социально-политической активности граждан путем интерактивного культурологического просвещения людей по месту их работы и месту жительства. Приоритетной задачей является подготовка и воспитание новых руководящих кадров для системы социального управления различными сферами жизни общества. Такие руководители должны обладать высокой общей, профессиональной и управленческой культурой, гибким мышлением, высокой степенью социальной ответственности, обладать научными знаниями и навыками, отвечающими требованиям современной мировой культуры. Одной из практических задач такой подготовки является выработка способности к системному культурологическому анализу и творческому использованию в практике государственного строительства и управления завоеваний интеллектуальной культуры демократических стран - моделей, технологий общественного развития и конкретных достижений современных индустриальных и постиндустриальных гражданских обществ Запада и Востока. Не менее важной задачей является профессиональная подготовка и воспитание высокообразованных

журналистов, приверженных ценностям демократической культуры и способных работать в новых социально-политических условиях. Современные журналисты должны обладать не «мозаичными», а универсальными научными знаниями в области истории отечественной и мировой культуры и цивилизации, теории и практики социально-культурного развития человечества.

Ответственная роль в гражданском обществе отводится *средствам массовой информации*. Они являются важнейшим источником для формирования демократического мировоззрения, принятия решений, средством проведения общественных дискуссий. В демократической стране независимые СМИ, как в общественном, так и частном секторах, должны распространять объективную и корректную, общественно-полезную информацию. Они не должны контролироваться государством и использоваться как средство манипулирования общественным сознанием в интересах тех или иных групп давления или интересов. Это предполагает наличие в обществе высокой духовной культуры, достаточные научные знания, хорошую образованность, профессионализм, этическую культуру и добросовестность журналистов. Средства массовой информации должны способствовать утверждению в общественном сознании верховенства закона, способствовать формированию и распространению в обществе культуры демократии, высокой этики и корректности в дискуссиях и дебатах. Исходя из того, что в гражданском обществе свобода слова и печати не даруется, а принадлежит человеку по праву рождения, государственные структуры демократической страны защищают интересы общественности и каждого члена общества.

Одним из важных направлений развития культуры гражданского общества и правового государства является *развитие гендерной культуры*. *Гендерная культура* представляет собой постоянно развивающуюся систему социальных отношений между мужчиной и женщиной, характеризующую их межличностное общение, взаимодействие в семье и в основных институтах общества. Гендер – понятие социально-культурное, тесно связанное с высокой этической культурой личности и общества. Оно дает представление не только о биологических различиях между мужчиной и женщиной, но и свидетельствует о различиях в ментальности, эмоциональности, мышлении и поведении, о разделении их социальных ролей в жизни. Если биологические параметры гендера связаны с полом человека, то социально-культурные во многом обусловлены культурой людей, их воспитанием, характером, психологией, образом жизни, социальной средой, интересами и профессией. Гендер проявляется как социально-культурная модель отно-

шений между мужчиной и женщиной на индивидуальном и общественном уровнях, обусловленных системой национально-культурных ценностей того или иного народа. Он является одним из важных параметров для понимания и оценки уровня и особенностей национальных культур и культуры общества в целом, базовых измерений социальной инфраструктуры общества. В демократическом государстве гендерная культура является важным инструментом регулирования общественных отношений и культуры управления обществом и государством. Она способствует достижению социокультурного равновесия, как одного из важных факторов достижения позитивной синергетики развития национальной и социальной культуры. Формирование равноправных отношений в обществе является источником гармоничного развития и самосовершенствования личности, роста социальной активности людей, отвечающих интересам устойчивого развития и благосостояния всего общества. Социально-культурные роли мужчины и женщины и культура их взаимоотношений в обществе во многом определяются культурными традициями и стереотипами мышления и поведения, исторической системой социализации народа. Формирование и содержание гендерной культуры, как одного из важнейших социальных институтов культуры, меняется с изменением характера общества, его общей духовной и материальной культуры, психологической ауры граждан. Анализ гендерной культуры имеет важное значение для понимания общественных отношений, оценки, прогнозирования и моделирования процессов социально-культурного развития того или иного общества.

Глава 6. Культура человеческих отношений, как важнейший ресурс национального управления

Перелистывая страницы истории мировой цивилизации, нетрудно заметить сколь важную роль в управлении играет *культура человеческих отношений* – этических, правовых, распределительных, а также поведение, мотивированное материальными и политическими интересами, жадной власти и богатства. Основным мотивом поведения выступает забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Однако если эта забота у одних обусловлена определенными этическими принципами, у других она приводит к социальным противоречиям, конфликтам интересов и ценностей, кризисам и войнам. Инстинкт самосохранения и материальные интересы, жажда власти,

славы и богатства, нередко разрушая нравственные принципы, становились основой несправедливой политики.

Культура межличностных отношений

Жизнь и культура человеческих отношений. Тайна человеческих отношений и «золотое правило оценивания». Требования к культуре межличностных отношений. Поведение, культура и характер. Факторы формирования культуры личности. Поведение культурного человека и культурное поведение человека. Особенности культуры общения и секреты взаимопонимания. «Языки культуры» разных народов. Манипулирование, соперничество и сотрудничество. Позитивное общение, оценки людей и «заданный образ». Культура взаимопонимания. Сущность и особенности межличностных конфликтов. Авторитарная личность и правило конструктивной дискуссии. Шесть принципов бесконфликтных отношений. Регуляторы межличностного общения, обеспечивающие взаимопонимание и согласование поведения. Путь к правильному выбору.

Жизнь – это множество дорог, среди которых человек должен выбрать для себя правильный путь. Как это сделать? Для этого человеку необходимо в возможно короткий срок подняться по ступеням познания и понимания сущности и особенностей культуры правильной жизни, достичь зрелости, мудрости и выработать в себе способность к духовному созиданию, гармонии и совершенству. Мир человеческой культуры многообразен, многоцветен, многолик. Он состоит из великого множества различных культур, неповторимых по своим индивидуальным особенностям, географической и национальной самобытности. Вместе с тем, в культуре людей много общих черт и закономерностей. Знание и понимание этих закономерностей и особенностей помогает позитивно управлять, регулировать, гармонизировать и совершенствовать культуру человеческих отношений, являющуюся одним из ключевых условий продуктивной жизнедеятельности и человеческого счастья.

Взаимоотношения человека с другими людьми строятся на основе определенных представлений о его личности, психологических особенностях, характере. Можно ли рассчитывать на взаимопонимание, если эти представления ошибочны, если мы не знаем многих закономерностей и особенностей культуры человеческих отношений? А ведь многие наши беды проистекают как раз от нашего незнания и непони-

мания. Хорошо известно, например, что малокультурные люди, обладающие обыденным мышлением, будучи неспособны к видению собственных недостатков, обычно осуждают все, что выходит за рамки их кругозора. Следует учитывать и то, что нередко в жизни противоречивость человека порождается противоречивостью его существования. Учитывая эти и другие реалии, каждый должен стремиться внимательно относиться к другим, мысленно представить себя на месте другого, видеть и ценить его лучшие качества.

Культура человеческих отношений – это воплощенный в поведении людей процесс человеческих взаимоотношений, обусловленный воспитанием, образованностью, интеллектом и характером человека, системой культурных ценностей, этических и правовых социальных установлений и норм, регулирующих отношения между людьми в семье, коллективе и обществе. Эта субкультура является важнейшим показателем культуры личности, непременным условием культуры управления, взаимопонимания и эффективного сотрудничества, устойчивой жизнедеятельности, здоровья и благополучия семьи. Она включает широкий спектр межличностных, общественных, межнациональных, межконфессиональных, международных, семейных, гендерных, деловых, профессиональных и иных отношений.

Культура человеческих отношений во многом обусловлена тем, что различные социально-культурные системы и группы имеют свои культурные предписания, социальные установления, санкции и системы стимулирования, при помощи которых стремятся регулировать поведение индивидуумов и человеческих общностей. Это и определенные нравственно-этические эталоны и регламентированные образцы поведения, и стереотипы общения. Вместе с тем, как неотъемлемая часть духовной культуры общества, *культура человеческих отношений* зависит от индивидуальной культуры участвующих в этих отношениях личностей, их ценностно-мировоззренческих установок, культуры чувств, «внутренних правил жизни». Человек живет и работает среди других людей и, общаясь с ними, непременно осмысливает окружающий его социальный мир, испытывая и проявляя определенные чувства, обусловленные отношениями с этими людьми, тесно связанными с уровнем интеллекта и понимания, объективностью или субъективностью собственных оценок, суждений и представлений. Прекрасный знаток человеческой души Антон Чехов справедливо заметил, что «Даже болеть приятно, когда знаешь, что есть люди, которые ждут твоего выздоровления, как праздника». Может ли человек быть счастлив в одиночестве, без любви, уважения и поддержки других людей?

Может ли нам нравиться притворная доброта? Разве не является действительной роскошью общение с культурными людьми?

Главные тайны человеческих отношений заключены в тонких психологических механизмах взаимного оценивания слов, поступков, поведения, деятельности и личности людей. Т.н. «золотое правило оценивания» состоит в том, что не следует давать личности общие негативные оценки и характеристики из-за каких либо промахов или неудач на основе конкретного поступка, ибо это верный путь к возникновению психологического барьера между людьми. Объективная и доброжелательная оценка человека, его способностей и достижений, выражение благодарности и признание заслуг личности способствуют созданию благоприятных условий для взаимопонимания, дружбы, плодотворного сотрудничества и развития. Однако конкретный поступок может получить и негативную оценку. В таком случае не следует переносить эту оценку на личность совершившего его человека, «закрываая», таким образом, перспективу его улучшения, совершенствования, убивать веру человека в собственные силы и возможности. Даже вынужденно критикуя человека за определенную ошибку, следует говорить о сущности разногласия. При этом, не «загоняя человека в угол», нужно подчеркнуть значимость партнера, продемонстрировать веру в его способности, открывая для него позитивную перспективу и надежду на успех. Именно такой подход является одним из требований культуры межличностных отношений.

Модель анализа психического облика человека по С.Л. Рубинштейну предполагает нахождение ответа на три основных вопроса: чего хочет человек, что он может, что он есть. Первый вопрос дает возможность определить интересы, потребности, идеалы, установки и мотивы личности. Второй – его дарования и способности. Третий – его характер. Между тем настроение человека зависит от многих факторов – любви и уважения со стороны других людей, трудовой деятельности, физического самочувствия, душевного состояния, образа, стиля жизни, чувств, в особенности страсти, порождающей особую энергию. Большое значение имеет позитивное мышление, самообладание и выдержка в трудных ситуациях, чувство ответственности, умение управлять своим сознанием, вера в собственные силы, убежденность в правильности своего поведения и своей добродетельности.

Оноре де Бальзак подчеркивал, что для того, чтобы судить о человеке, по крайней мере, надо войти в тайну его мыслей, его несчастий, его волнений. Человеческие чувства можно сравнить с такими стихиями как вода и огонь, обладающими как животворными, созидательными

ми, так и разрушительными свойствами. Все зависит от того, как используются эти свойства, насколько разумно управляются эти естественные природные явления. Каким образом можно управлять этими стихиями, направляя их в созидательное, а не разрушительное русло? Только при помощи высокой духовной культуры, являющейся истинным критерием ценности человека, независимо от его национальности и вероисповедания.

Универсальной основой и конкретным проявлением культуры человеческих отношений является *культура межличностных отношений*. Она предполагает: *правильную оценку и признание; вежливость, такт; уважение к личности; эмпатию, сопереживание; доверие; понимание; искренность; самообладание, выдержку, терпение; психологическую совместимость и гармонию; преодоление разногласий без обвинений личности; умение правильно выражать свои мысли.*

Все в жизни меняется, меняются и человеческие отношения: они либо развиваются и укрепляются, либо угасают и исчерпывают себя. *Все зависит от культуры людей,* искренности их взаимоотношений, энергии, доброй воли, внимания, желания сотрудничать и умения преодолевать противоречия. В повседневном *поведении* человека в семье и в обществе проявляется его личностная культура, его знания и этика, потребности и интересы, особенности характера и темперамента, взгляды, вкусы, привычки, степень уверенности в собственных силах. Еще в начале прошлого века Лесли Алвин Уайт показал культурологическую закономерность, в соответствии с которой *поведение человека меняется с изменением его культуры*. Единицей человеческого поведения являются *поступки*. Превращаясь во внутренние убеждения и качества человека, они становятся мощным нравственным фактором духовной культуры, ярко проявляясь в критических условиях или сложных ситуациях. Хорошо известна мысль У. Теккерея: «Посейте поступок - пожнете привычку, посейте привычку - пожнете характер, посейте характер - пожнете судьбу».

В поведении и поступках человека обнаруживается его характер - уникальная совокупность всех психических и духовных свойств, индивидуальных особенностей личности. *Характер* отражает внутренний мир человека, его внутреннюю культуру. Это главное качество, способное очаровывать или отталкивать людей. *Характер* накладывает отпечаток на мысли, чувства и действия человека, раскрывает типичные, устойчивые особенности и черты личности. *Характер* проявляется в процессе общения людей и в определенном времени. Иммануил Кант отмечал, что «характер состоит в способности действовать

согласно принципам». Зная характер человека, можно предвидеть и прогнозировать его поступки, поведение в определенных обстоятельствах, а, следовательно, в определенной мере, управлять им. Вот почему столь важно, с раннего детства *формировать позитивный, благородный характер, от которого во многом будет зависеть судьба человека*. Даже *опыт воспитания* некоторых диких животных *показывает*, что *забота и доброта могут изменить агрессивный характер - на позитивный*. Благородный характер отражает моральные качества, основанные на идеалах справедливости, ответственности, твердых нравственных убеждениях. Он создает ясность во взаимоотношениях людей, способствует взаимопониманию и гармонии, гарантирует надежность человека. Такой характер предполагает твердую волю, умение контролировать и регулировать свое поведение, в соответствии с принятыми принципами, оказывать помощь другим. Благородный человек, как правило, сочетает в себе решительность, мужество, самоотверженность, целеустремленность, самообладание, выдержку, терпение, дисциплинированность, законопослушность, юмор. Причем характер и присущие ему черты формируются и развиваются в процессе всей его жизнедеятельности, как устойчивые привычки и качества. Эгоизм и сверхконформизм, ориентированный на выгоду, наоборот порождает ненадежность, высокомерие, двойные стандарты, безответственность, предательство и конфликты. Только благородные и добродетельные люди, а не эгоисты, могут быть счастливы, ибо счастье человека предполагает любовь и заботу об окружающих.

Каждый день сознательной человеческой жизни вкладывает кирпичик в «здание» *культуры личности*, которая формируется как на основе врожденных качеств, так и за счет социальной среды – *образования и воспитания* в семье, коллективе и обществе. Важной задачей этих ключевых социальных инструментов культурного развития является *выработка способности человека к пониманию*. Бенедикт Спиноза подчеркивал, что понимание — начало согласия. И. В. Гёте совершенно справедливо отмечал, что «всякий слышит лишь то, что он понимает». Отсюда ясно, насколько важно способствовать повышению уровня понимания людей, для достижения взаимопонимания и гармонии в коллективе, семье и в обществе. Ребенок, не слышавший материнской речи, так же как и глухой от природы, вырастает немым. Следовательно, *роль обучения, образования и воспитания в формировании культуры личности является ключевой*. Не обученному знаниям и практическим навыкам ребенку трудно будет развивать свои природные спо-

собности, стать личностью и лидером, достичь мудрости и совершенства.

Следует иметь в виду, что поведение культурного человека и культурное поведение человека – далеко не одно и то же. Если культурный человек олицетворяет собой доброту, интеллигентность, знание, ответственность и порядочность, то культурное поведение человека – это лишь этикет, поведение и манеры, внешне соответствующие нормам и правилам, принятым в данной социальной группе или обществе. Главным здесь является внешний атрибут, а не духовность. Известна параллель между смысловым значением понятия «культурное поведение» и ритуалом языческого периода, побежденным монотеизмом, обосновавшим необходимость заменить внешний ритуал верой, как нравственным состоянием души человека. Монотеизм ознаменовал собой победу веры над языческим ритуалом.

Потребности, цели, интересы, идеалы культурного человека мотивируются его системой ценностей, правильным пониманием смысла жизни и средств достижения целей. *Мотивация человека* во многом обусловлена его внутренним миром, ценностно-эмоциональным мироощущением. У малокультурного человека, формально следующего правилам этикета, за показной добротой нередко скрывается равнодушие к людям, неуважение к личности, цинизм. Человек высокой культуры в своем поведении руководствуется не формальным следованием внешним правилам, а требованиями самоуважения, совести, искренним чувством нравственной ответственности за свое поведение перед окружающими людьми, семьей, друзьями, коллегами, обществом. Культурный человек строит свои отношения с другими людьми на основании принципов добра, в зависимости от их человеческой сущности, духовной культуры личности, независимо от их социального происхождения, должности и родственных связей. При этом он постоянно подвергает сомнению правильность своего поведения по отношению к другим. Человек же некультурный, исходя из соображений конъюнктуры, стремится лишь внешне соблюдать установленные правила и нормы, особенно при обстоятельствах, где ему выгодно произвести хорошее впечатление на окружающих.

Культура межличностных отношений – семейных, соседских, дружеских, производственных, деловых и иных, находит свое конкретное выражение в *культуре общения между людьми*. Истинная вежливость заключается в благожелательном отношении к людям. Она порождает и вызывает вежливость. «Покорение межличностного пространства» в общении между людьми под силу только людям

высокой духовной культуры. Культурный человек – это обаятельный человек, а обаятельный человек всегда обладает притягательной силой. *В процессе общения играют роль не только слова, а коммуникация в целом, включающая также взгляды, мимику, интонацию и др.* Поэтому культурный человек должен проявлять свою высокую культуру и в этих формах коммуникации. Он должен подвергать «этическому контролю» свое поведение – выражение лица, манеру говорить, тон, интонацию, мимику, ибо всё это формирует «психологическое поле» общения, в позитивном или негативном направлении. Учивость и скромность свидетельствуют о высокой духовной культуре и подлинной просвещенности человека, в то время как неучтивость – о его пустом тщеславии, отсутствии чувства долга, глупости, высокомерии, зависти и других недостатках и пороках.

Культура общения предполагает знание закономерностей межличностных контактов, психологических особенностей человека и особенностей различных культур, необходимое для достижения взаимопонимания, гармонии и продуктивного сотрудничества. Следует иметь представления и о таких особенностях общения, как «*эффект бумеранга*», «*эффект ореола*» и «*эффект края*». «Эффект бумеранга» означает неспособность переубедить человека, если ему передается неприятная для него информация или если на него оказывает давление неприятный для него человек. «Эффект ореола» обусловлен тем, что именно первые впечатления создают позитивный или негативный ореол. «Эффект края» означает, что начальная или конечная информация лучше запоминаются собеседником и способны оказать на него наиболее запоминающееся впечатление. Знание этих особенностей, а также ценностей и мотивов другого человека – это ключ к пониманию. Понимание ценностных установок и ожиданий, доверие и такт, уважение к личности и *эмпатия* - умение жить чувствами других, ощущать их боль и радость, помогают преодолеть возможную предвзятость и агрессивность сторон, создают благоприятные условия для дружбы и сотрудничества.

В разных национальных, религиозных, социальных и иных культурах существуют разные представления об одних и тех же бытовых явлениях, разные этические нормы и обычаи, правила и эталоны общения, которые могут меняться с течением исторического времени. Различные «языки культуры» по-разному оценивают взгляд, позу, походку, движение человека. Так, если в одних культурах прямой взгляд в глаза воспринимается как знак честности и открытости, в других – как дерзость и неуважение к старшим. Китайцы выражают свое недо-

вольствие, широко раскрывая глаза. У отдельных народов Африки смех является знаком удивления и замешательства, а не радости. Если плевок на человека в европейском обществе означает презрение, то у представителей племени масаи, живущих в Кении и Танзании, - это выражение любви и благоволения, а у американских индейцев плевок на пациента является знаком благоволения врача. Поэтому не может быть оценок, взглядов, жестов, движений, имеющих универсальное значение для людей разных национальностей, народов и вероисповедания. Утвердительный кивок головы, означающий согласие у одних народов, может быть символом несогласия у других и наоборот, как, например, у болгар. Вместе с тем, именно интонации, позы, жесты можно рассматривать как информацию об истинном, плохо «замаскированном» эмоциональном отношении человека, формирующем климат общения. Исходя из этого, *культура общения должна строиться на уважении к личности, вне зависимости от ее национальной или религиозной принадлежности.*

Культура общения это не статичное, а динамичное явление, ибо *отношения между людьми меняются в зависимости от характера контактов между ними и их поступков.* Иными словами, в зависимости от культуры общения, человеческое поведение может быть достаточно переменчивым. В соответствии с концепцией общения американского психолога А. Берна, в реальной жизни (в семье или в коллективе) чаще встречается сложное взаимодействие, в котором, в зависимости от культуры и характера личности могут преобладать такие *формы общения как - манипулирование, соперничество или сотрудничество, имеющие неравнозначные измерения.* При этом манипулирование может превратиться в пассивное сопротивление, соперничество рискует превратиться из конструктивного соревнования в деструктивное противостояние амбиций, а сотрудничество, построенное на доброй воле, способствует формированию позитивных взаимовыгодных отношений.

Следует иметь в виду и то, что есть категория людей, которые стремятся выявить и использовать слабости и промахи других для того, чтобы посмеяться над ними. Вряд ли можно причислить *высмеивание* к позитивному общению. Марк Твен советовал избегать тех, кто старается подорвать веру человека в самого себя, подчеркивая, что эта черта свойственна мелким людям. Великий человек, наоборот, внушает вам чувство, что и вы можете стать великим. *Если одна из сторон стремится манипулировать другой,* вместо взаимопонимания возникает недоверие и отторжение. *Одной из форм манипулирования явля-*

ется «игра», предполагающая корыстное поведение, при котором человек строит для собеседника определенную ловушку, изображая все не то, что имеет в виду. Такая ловушка нередко рассчитана на слабые стороны характера: жадность, трусость, раздражительность, сентиментальность и т.п. Попавшая «на крючок» жертва такой игры, как правило, расплачивается нравственным, политическим или материальным проигрышем. В целом же результатом «игры» является горечь и разочарование, отчуждение или разрыв отношений.

Совершенно противоположные результаты дает, построенное на доброй воле, *сотрудничество*. В процессе социально-культурной деятельности люди подвергаются взаимному влиянию друг на друга. Это взаимодействие называемое в западной психологии «интеракционизмом», призвано способствовать выработке *эффективной стратегии согласованного межличностного взаимодействия*, нацеленного на совместные программы кооперированных действий. Чем выше качественный уровень культуры взаимоотношений, тем лучше результаты совместной деятельности, основанной на соблюдении принципа культурной совместимости. Конечно же, для выработки конструктивной позиции сотрудничества и достижения необходимого для этого *взаимопонимания* очень важно уловить внутренние мотивы другого человека. «Поле» и качество взаимопонимания людей зависит от качественного уровня их личностной культуры. Общение, построенное на принципах и ценностях высокой культуры, облагораживает и возвышает человека. Такое общение предполагает искренность, доброжелательность, правильно выбранный тон, терпение, взаимное стремление правильно понять собеседника, умение гармонизировать интересы и ожидания. Если в основу общения будет положен такой тип коммуникации как «*актуализация*», предполагающая уважение к личности собеседника и искренность по отношению к нему, то результат будет позитивным. Искренность, бескорыстность, солидарность и уважение служат факторами формирования долговременных позитивных человеческих отношений. Вспомним хорошее выражение: «*Самая большая хитрость – это искренность*». Лесть, подхалимаж и сверхконформизм - это, по выражению Э.Берна, «*деньги дураков*», «*фантомные бумажки*», не обеспеченные истинными ценностями человеческих отношений. Не уважающий, а пресмыкающийся перед теми, кто стоит выше в иерархической лестнице, рано или поздно предаст их, ибо, как известно, обратной стороной подхалимажа является предательство. Вместе с тем, очевидно, что и необходимая критика должна быть корректной и справедливой, не унижающей человеческого достоинства, а

помогающей ему стать лучше. Артур Шопенгауэр полагал, что «как лекарство не достигает своей цели, если доза слишком велика, так и порицание и критика - когда они переходят меру справедливости». *Философия сотрудничества – это путь к преодолению агрессивности и «воли к власти», порождающей угнетение, несправедливость, конфликты и социально-политические катаклизмы.*

При общении с другими людьми немаловажное значение имеет *тон, стиль, позиция, тактика общения, понимание целей и ожиданий собеседника, умение гармонизировать интересы и культуры.* Нужно стремиться к тому, чтобы вырабатывать в себе *позитивное общение*, способствующее ощущению душевного комфорта у людей, с которыми вы общаетесь. Вместе с тем в общении не следует строить свой вывод только на основе собственных оценок. Необходимо согласовывать эти оценки с оценками партнеров, стремиться понять их. Необходимо прислушиваться к мнению других и не снимать с себя ответственность за свое поведение, но, при этом, не нанося ущерб собственной самоуверенности. Следует избегать необоснованной *оценки людей*, искажающей истину. Имея необъективное представление о человеке, мы стремимся усмотреть в его словах и поведении именно то, что подтверждает утвердившийся в нашем сознании *«заданный образ»*. Такой подход нередко становится барьером в общении, порождает неискренность и ведет к утрате, возможно, самых преданных потенциальных друзей и единомышленников. Заметим, что методы формирования «заданного образа» нередко умело используются отдельными людьми или группами лиц как инструмент манипулирования общественным мнением, в целях подрыва авторитета и социального блокирования возможных серьезных конкурентов или противников.

Культура общения предполагает достижение взаимопонимания, без которого невозможна высокая культура межличностных отношений. Трудность взаимопонимания нередко заключается в разном уровне интеллекта и ценностных установок, способствующих различной интерпретации сторонами одних и тех же фактов и событий. Огромную роль играет оценка личностью характера отношения к себе со стороны другого человека, восприятие тона, с которым он обращается, анализ конкретных поступков и реальных результатов, стоящих за его словами, подтверждающих искренность этих слов и отношения. Немаловажное влияние на культуру взаимопонимания оказывает то, что во многом наши представления и психологические установки относительно конкретных поступков и действий людей, формируются предшествующим опытом, без анализа изменений, которые происхо-

дят как в жизни, так и в самих людях. Принимая это во внимание каждый должен осознавать необходимость контролировать и корректировать свои слова и поступки собственным сознанием, стремиться к постоянному самосовершенствованию, быть искренним. Специалисты читают, что основанный на неискренности, т.н. «лисий» стиль общения, способствует доведению скрытых противоречий до состояния необратимости, вызывающего вражду и депрессии. Лучший способ разрешения противоречий – это открытое и честное обсуждение их реальной сущности и особенностей, видение и мужественное признание собственных ошибок. И здесь большая ответственность ложится на людей с более высокой интеллектуальной культурой, ибо из двух ссорящихся более виноват тот, кто умнее. Таким образом, *культура взаимопонимания строится на корректном общении*, ибо некорректное общение непременно ведет к конфликтам.

Принято считать, что *конфликты*, главным образом, происходят по трем основным причинам: *из-за разногласий в понимании тех или иных фактов, из-за несходства во мнениях, из-за разного взгляда на одни и те же поступки и решения*. Нередко причиной трудового, семейного или межличностного *конфликта* становится т.н. «вечное сомнение» человека в людях, намерениях, планах и т.д., что ведет к потере желания что-либо делать. *Спорящий человек*, стремясь удовлетворить свою потребность в самоутверждении, может занимать *три основные позиции*: «самодержавную», «псевдологическую» и «позицию взрослого». «Самодержавная» позиция присуща людям с авторитарным характером, неспособным вести конструктивную дискуссию и стремящихся компенсировать отсутствие аргументов своей позиции необоснованными обвинениями противника, навешиванием ярлыков, а иногда и оскорблением их личного достоинства. «Псевдологическая позиция» старается оправдать собственное априорное мнение доводами логики, здравого смысла и фактами. Т.е. речь идет о поиске инструментов, которые, во что бы то ни стало должны подтвердить заранее определенное мнение, что, естественно, также ведет к неконструктивной форме дискуссии, а нередко и к стремлению унижить личность собеседника. «Позиция взрослого» начинается с анализа мотивов собственной личности, что способствует исчезновению субъективных поводов для конфронтации, дает возможность избежать предвзятости, антипатии и агрессивности в процессе дискуссии.

Немаловажное значение в конфликтах играют эмоции, психологические установки, определяющие способы оценивания и меру значимости событий, притязания, которые человек стремится реализовать в

контактах с другими людьми. *Человек, не способный к объективным оценкам, исходит из собственной внутренней позиции*, в основе которой лежат такие личностно-защитные реакции, как: *иллюзии собственного благородства, двойной этики и психологической установки «все ясно»*. В первом случае это самодовольство, *исключающее противоположные точки зрения*. Во втором случае это *оправдание собственной позиции и строгий спрос с собеседника*. В третьем случае – это *устойчивый стереотип, отвергающий все, что выходит за рамки представлений самого человека*. Такому человеку действительно все ясно в толковании мотивов поведения других. Это бесперспективная ситуация, выход из которой состоит в понимании того, что *позитивное изменение других нужно начинать с позитивного изменения самого себя*. Такой подход предполагает отказ от самооправдания, от субъективных самооценок и ориентацию на «гуманистическую психологию», основанную на принципе полного приятия реальных качеств, позиций и установок другого человека, понимания истоков его мотивов и настроений. Разумной позицией в конфликтной ситуации считается умение отвечать на негативную критику дружескими вопросами типа: «Что вы имеете в виду»? «Что вы хотите этим сказать»? "Что я могу сделать для Вас?" и т.п.

Большой вред культуре человеческих отношений наносят *предубеждения* против тех или иных людей, так как они мешают увидеть и объективно оценить качества и черты личности, с которой, возможно, могли бы сложиться отношения дружбы и сотрудничества. Противопоставление людей по известной формуле «мы» и «они», как правило, сопровождающееся переоценкой «мы» и недооценкой «они», является закономерным результатом стереотипов поведения людей, принадлежащих к одной этнической, социальной или религиозной группе, объединенных общими взглядами, обычаями, внутренним единством, особенностями культуры мышления. Этот путь, ведущий к ощущению группового превосходства, этно-национальным предрассудкам и предубеждениям, создает определенный водораздел между людьми, порождает предпосылки для эгоизма, ксенофобии, национализма и фашизма. Для того, чтобы избежать предубеждений, необходимо обладать независимостью суждения, аналитическим мышлением, подвергать свое поведение контролю собственного сознания, периодически производить критический пересмотр своих установок и стереотипов мышления, инвентаризацию и разумную селекцию своего отношения к другим людям.

Если защита собственного мнения рассматривается человеком как «один из видов собственности», то нередко, с утратой позиций в дис-

куссии, нарастает агрессивность собеседника. *Самодовольные авторитарные личности*, не испытывающие потребности в понимании, имеют склонность к доминированию, стремятся, не взирая на реальность фактов и обоснованность мнений, преобладать, одерживать верх, господствовать в дискуссиях и спорах. Вместо логичных аргументов, основанных на достижениях науки, они нередко выдвигают догмы и стереотипные представления, ссылаются на «общеизвестность» и «древность» защищаемых ими «истин», находя в этом способ самоутверждения. Неспособность научно и логически доказать свою правоту оборачивается враждебным отношением и злобой, созданием «образа врага» в отношении оппонентов, обладающих видением новых оценок и возможностей, выступающих в роли носителей передовых воззрений и инновационных подходов. В большинстве дискусионных ситуаций авторитарная личность стремится не к достижению общей цели, а к использованию псевдологических методов для защиты и утверждения собственной, «единственно правильной» позиции, которая, как правило, сводится к безосновательному обвинению оппонентов. Для понимания сущности такой ситуации достаточно вспомнить историю «трех источников знания», английского ученого-монаха XIII века Роджера Бекона, который подверг сомнению «авторитет», как главный источник истинного знания.

Замаскированные межличностные, трудовые или семейные конфликты, как правило, характеризуются переносом истинной причины конфликта на вымышленную, для которой нетрудно найти повод. Такие конфликты характерны и для некоторых руководителей, которые ведут «борьбу за дисциплину и порядок», маскируя в ней свою профессиональную некомпетентность, неумение работать с людьми, неспособность обеспечить качественное управление и высокие результаты в деятельности организации. В то же время *конструктивная дискуссия* предполагает выявление, как доводов, так и стоящих за ними мотивов, которые руководят стремлением человека утвердить свою точку зрения, *реальные основания*, на которых строятся доводы и убеждения. *Главным в конструктивной дискуссии должны быть обсуждаемая проблема и поиск истины*, которую нужно рассматривать как правильное понимание и обретение нового знания, способствующего взаимообогащению сторон. С.В. Ковалевым предложено *шесть простых принципов*, формирующих условия для бесконфликтных отношений, которые справедливы и для построения благополучных семейных отношений:

1. Быть постоянно вежливым, что дает право ожидать вежливости и от других;
2. Уделять постоянное внимание близким и вообще окружающим вас людям;
3. Искренне восхищаться достоинствами других, ибо самый простой способ изменения людей к лучшему состоит в том, чтобы вести себя с ними так, как будто они уже являются такими, какими вы хотите их видеть;
4. Не увлекаться критикой, поскольку человек всегда стремится защищать от нападок других представления о самом себе, как о неплохом человеке;
5. Не пытаться сразу перевоспитать другого, ибо каждый имеет право на свою самобытность;
6. Избегать сварливости, которая убивает любые чувства.

В качестве регуляторов межличностного общения, обеспечивающих взаимопонимание и согласование поведения, выступают стандарты, стереотипы и эталоны поведения и человеческих отношений. Они дают возможность человеку психологически правильно определить диагноз и сделать правильный выбор. Эталоны, стереотипы и стандарты, в которых аккумулируется многовековой опыт человеческого общения, могут быть рассмотрены сквозь призму основных составляющих их компонентов – интеллектуального, эмоционального и образного. Интеллектуальный компонент связан с оценочными суждениями «этнических стереотипов», в которых выражается отношение к тем или иным людям, представителям определенных этносов, народов, наций. Интеллектуальная культура, позволяющая провести критический анализ, не отягощенный грузом неадекватных стереотипов мышления, служит условием правильности распознавания и оценки конкретной ситуации или человека. Она дает возможность «увидеть лес за деревьями», оценить достоинства отдельного индивида, не приписывая ему этнические и иные стереотипные особенности. Эмоциональный компонент представляет собой определенное чувство, которое вызывается тем или иным явлением, воплощенным в определенном стандарте. Этот компонент формирует у человека те или иные психологические установки и отношения к определенному объекту. Образный компонент существует в сознании как представление о том или ином человеческом, этническом или национальном типе. Все три компонента взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом в соответствии с законами нечеткой логики Лютфи Заде. Доминирование того или иного компонента зависит от таких факторов как возраст, сте-

пень объективности информации, аналитическое мышление, ранее сформировавшийся «образ» и т.д. Однако, безусловно, *ключевую роль* в динамике взаимодействия компонентов стереотипов и стандартов *играет интеллектуальная культура личности*. Она определяет формирование эмоционального и образного компонентов, а, в конечном счете, и уровень развития культуры человека в целом.

В культуре человеческих отношений определенную роль играют психологические механизмы массовых социально-культурных явлений. Такие социально-психологические явления как *традиция, обычаи, мода, являющиеся социальными установлениями и аккумулирующие в себе многовековой опыт общения, выступают в роли регуляторов общественных отношений*. Определенное место в культуре общественных отношений занимают *мода и реклама*. У разных людей, в зависимости от их культуры, могут формироваться различные алгоритмы (своды правил) поведения, отношения к тем или иным людям, событиям, явлениям, фактам. В зависимости от уровня развития, ценностей духовной культуры общества и политики, *мода и реклама* могут играть двоякую роль в жизни человека. Мода может иметь конструктивный характер, если она выражает красоту и полезность для человека, а не просто выделяет человека среди других людей, что весьма характерно для потребительского общества. Если мода, реклама и СМИ выполняют функции инструментов манипулирования общественным сознанием, навязывают человеку определенные нормы оценок и отношений, обезличивая личность, вряд ли их можно рассматривать как позитивные факторы социальной культуры. Понимание природы опосредованного влияния этих явлений, психологических механизмов их возникновения и функционирования, помогает *регулировать культуру общественных отношений*.

Созидание и разрушение, преодоление зла и стимулирование добра зависит от культуры человека, системы ценностей, мировоззрения, воспитания, представлений, объективной информации и характера личности. Спасение человека и всего мира в высокой интеллектуальной и нравственной культуре, которая оказывает влияние на качество жизни, развитие и благосостояние людей. С ростом духовной культуры растут возможности преодоления зла на уровне каждой личности и всего человечества. *Культурный человек* должен жить не только ради себя, но и ради других, стремиться дарить другим счастье, уметь ценить людей и быть благодарным за оказанное ему добро и внимание, соблюдать правила приличия, быть снисходительным к человеческим слабостям пожилых людей. Приверженность добру, ясный ум, глубоко-

кие научные знания, четкая логика, объективность и созидание на благо общества придают человеку особый духовный авторитет и определенную степень суггестивности.

Разные люди по-разному реагируют на чужую радость и беду. Одни сопереживают, другие завидуют, испытывают чувство обиды, или злорадствуют по поводу чужого горя. Выбор между правильным и неправильным, конструктивным и деструктивным, добром и злом зависит от культуры личности. И этот выбор существует всегда, в различных жизненных ситуациях, на различных этапах жизни. Он обусловлен интеллектом и нравственностью человека, его системой культурных ценностей, характером и волей.

*"Добру и злу дано всегда сражаться.
И в вечной битве зло сильнее тем,
Что средства для добра не все годятся,
Меж тем, как зло не брезгует ничем".*

В этом гениальном стихе Мирза Шафи Вазеха воплощена важнейшая закономерность социальной жизни, раскрывающая ключевую роль духовной культуры как средства преодоления зла. Как предостеречь человека от Зла? Можно ли лишь административно-правовыми методами, лишь наказанием за осуществленные преступления преодолеть зло в современном мире? Вряд ли. Наверное, правильнее предупреждать зло, сводя его проявления к минимуму, за счет этической коррекции мышления, намерений и действий людей. Безальтернативное средство преодоления зла и спасения человека – это высокая духовная культура, которая формируется благодаря правильному воспитанию и образованию человека. Именно благодаря правильному воспитанию и образованию закладываются т.н. «первокирпичики» гуманистической культуры, которые затем проявляются во «врожденных» культурных качествах человека. Если эти врожденные качества культуры попадут на благодатную почву позитивной социально-культурной среды общества, обусловленную благотворной политикой государства, они непременно дадут ожидаемые результаты в виде высокой человеческой культуры. Это и интеллектуальная и этическая культура, и правовая культура, и созидательная деятельность на благо общества, и культура межличностных и международных отношений, создающие необходимые предпосылки для достижения благосостояния, социальной и политической безопасности и качества жизни людей, независимо от их этнической или религиозной принадлежности, природно-ге-

ографических условий и исторического времени. Только высокая духовная культура может спасти мир, если мир защитит культуру!

Нравственные категории Добра и Зла так же вечны, как и сама жизнь. Они питают жизненную почву культуры или антикультуры человеческих отношений и дают всходы, семена которых посадил сам человек. Следует научиться направлять процесс развития культуры в позитивное, живое русло, которое способно обеспечить им долгую, красивую и плодотворную жизнь. Культурный человек, сделавший *правильный выбор* должен стремиться формировать в себе цельность натуры, человеческое достоинство, нравственную ответственность перед другими, искренность и добродетельность.

Культура деловых отношений

Внутренние отношения. Формальные и неформальные отношения между сотрудниками. Отношения между руководителем (субъектом) и сотрудниками (объектом). Правовые и этические нормы и отношения. Профессиональная этика и культура ответственности. Японская модель «большой семьи». Мотивация трудовой деятельности. Психологический климат и совместный отдых. Опыт проведения индивидуальных бесед с сотрудниками. Опыт профессиональной аттестации в коллективе. Опыт разрешения противоречий и управления конфликтами. Стили управления. Влияние культуры деловых отношений на эффективность управления в контексте «формулы культурного человека» и «модели трех кругов». Внешние отношения. Связи с общественностью и медиа. Роль дизайна. Особенности манипуляции, соперничества и сотрудничества во взаимоотношениях с партнерами.

Культура деловых отношений является составной частью культуры управления. Как известно, всякий бизнес, всякое производство строится на принципах разделения труда и объединения, кооперации усилий членов коллектива. Это объединение создает новую, коллективную силу, которая представляет собой качественно более мощный вектор динамичного движения и созидательной деятельности. В управлении этой силой немаловажное место занимает культура деловых отношений.

Деловые отношения могут быть *внутренними и внешними*. Для понимания сущности, особенностей и возможностей культуры деловых отношений целесообразно рассмотреть как внутренние, так и внешние деловые отношения. В контексте внутренних деловых отношений

следует рассмотреть влияние на эффективность управления таких аспектов человеческих отношений как формальные и неформальные отношения в коллективе, правовые и этические нормы и отношения, профессиональная этика и культура ответственности, мотивация трудовой деятельности, психологический климат и совместный отдых, опыт проведения индивидуальных бесед с сотрудниками, опыт профессиональной аттестации в коллективе, опыт разрешения противоречий и управления конфликтами, стили управления, логика «формулы культурного человека» и «модели трех кругов».

Эффективность культуры деловых отношений во многом зависит от умения добиться органического единства формальных и неформальных факторов. Для формальных групп, построенных в соответствии с определенной структурой, главным является выполнение производственных задач на основе определенных программ, заданий и установленных законодательством правил. В неформальных группах все определяется *человеческими отношениями*. Здесь играют роль дружба, симпатии, земляческие отношения, совместимость характеров, культур, интересов, мировоззренческие установки, признание авторитетов и неформальных лидеров. В случаях, когда действия руководителя воспринимаются как несправедливые, как бюрократизм, сковывающий деловую активность, творческую инициативу, неформальные санкции осуждения коллег носят более эффективный характер, нежели административные взыскания. Практика показывает, что контроль над качеством работы лучше всего строить при помощи не формальных, а морально-психологических методов, на основе самоконтроля и объективной оценки коллег.

Деловые отношения регулируются правовыми и этическими нормами. Правовые нормы регулируют отношения на основе определенных законов, формальных предписаний и правил труда. Этические нормы регулируют неформальные отношения между людьми, от которых зависит психологический климат в коллективе. Если мы согласны с тем, что *деловые человеческие отношения являются важным фактором универсальной системы жизнеобеспечения общества*, то следует также признать, что *этика бизнеса является не менее важным инструментом достижения согласия и конструктивного сотрудничества между людьми*. Именно культура личности в конечном счете в наибольшей степени определяет характер, результаты труда и ожидания сторон от сотрудничества. И здесь на первый план выступает *культура ответственности партнеров за принятые на себя обяза-*

тельства, которые необходимо выполнять своевременно и качественно.

Разные виды деятельности имеют разную специфику, которая проявляется в *культуре поведения и профессиональной этике*. *Профессиональная этика* предполагает специфические требования нравственности, связанные с особенностями тех или иных профессий. Она подразумевает чувство профессиональной чести, гордости за свою принадлежность к соответствующей профессии и свой общественно-полезный труд, профессиональную солидарность. У людей разных профессий мироощущение, мышление, характер, отношение к другим, реакции на происходящие события, стиль и манеры работы имеют свои особенности. Своими особенностями отличаются мораль ученого и педагога, врача и юриста, бизнесмена и рабочего, бюрократа и деятеля искусств. Так, *врачебная этика* предусматривает гуманность, бескорыстную помощь больным, независимо от их социального статуса, особый такт, самоотверженность. Она предполагает исключение таких подходов как социальная конъюнктура, грубость и вымогательство, опыты над людьми, отказ в медицинской помощи по соображениям неприязненного отношения и другие. *Этика юриста* предусматривает, соблюдение принципов верховенства закона, приверженность духу и букве закона, беспристрастность, способность защищать охраняемые законом prerogatives независимости, отказ от использования в процессе доказательств виновности анонимных доносов, принуждения к признанию угрозами, морального давления, пыток и других негуманных методов. *Этика ученого* предполагает критический анализ и поиски истины в интересах прогресса Отечества и служения идеалам гуманизма, признание научных заслуг других ученых, диалог и сотрудничество в целях развития, отказ от плагиата, подготовку специалистов и распространение научных знаний в обществе методами образования и просвещения и другие. *Этика художника* обусловлена тем, что искусство отражает нравственную атмосферу общества и активно влияет на нее, играя роль одного из основных каналов трансляции и воспроизводства ценностей и норм национальной культуры из поколения в поколение. Творцы культуры, опережающие свое время, нередко оказываются в ситуации дилеммы, когда нужно сделать этический выбор между легкой ролью фаворита власти и трудным путем общественного признания, между достоинством интеллигента и компромиссом, открывающим путь к незаслуженным наградам. Достоинство ученого и преподавателя, инженера и писателя, художника и композитора сознающего смысл и ценность своей работы для Отечества, не дает

ему права отступать от своей высокой культурной миссии служения людям, жертвовать интересами родины в угоду личным интересам или эгоистическим интересам отдельных чиновников. Прежде чем сделать выбор норм поведения по отношению к своим коллегам и к власти, определить свою нравственную позицию в отношении к своему жизненному предназначению, совершить определенные действия, затрагивающие чью-либо судьбу, каждому следует помнить, что наступит момент, когда ему нужно будет посмотреть человеку прямо в глаза. *Этика бизнесмена* предусматривает соблюдение технологий производства и установленных правил, культуру исполнения законов, ответственность за своевременное выполнение договорных обязательств, здоровую конкуренцию, уважение к партнерам и потребителям, честность, умение справедливо оценивать и вознаграждать труд, признание собственных недостатков, участие в осуществлении благотворительных социальных программ и другие.

Профессиональная этика, корпоративный дух, моральный кодекс, нормы и стиль служебных отношений, культура ответственности во многом зависят от сферы деятельности людей и от нравственного климата в коллективе, в котором они трудятся. Так, *этика бюрократа* обусловлена высоким статусом административной власти, порождающим специфические черты морали и психологии. Располагая большими правами, ресурсами и возможностями, связанными со стратегическим государственным управлением, принятием политических и административных решений, выполнением государственных программ развития, планированием инновационной деятельности, бюрократы обладают большим влиянием на жизнедеятельность людей и несут высокую политическую и нравственную ответственность перед обществом и государством. В силу своей профессии государственные служащие обладают чувством повышенной социальной ответственности, способностью к перспективному мышлению, прогнозированию будущего. Вместе с тем, бюрократическая деформация профессионального сознания государственных служащих ведет к таким негативным явлениям, как бюрократизм и авторитаризм, тормозящим темпы и качество процессов прогрессивного развития общества.

В целом же *профессиональная солидарность* в любой сфере деятельности, если она не противопоставляется другим, «менее престижным» профессиям, имеет ряд позитивных черт, таких как формирование высокого морального духа в коллективе, чувства собственного достоинства, коллективной ответственности за качество своего труда. Вместе с тем, в некоторых случаях она приводит к деформациям про-

фессиональной этики, имеющим место в реальной жизни, к уродливым явлением, негативно сказывающимся на человеческих отношениях. Таковы - невниманье, высокомерие, хамство, злоупотребление служебным положением, которые нередко встречаются у представителей самых разных профессий. В некоторых случаях деформация морали развивается на базе *корпоративной морали*, порождающей черты т.н. «*кастового сознания*»: отношение к человеку по принципу «свой или чужой», стремление неоправданно завысить оценки своим, вне зависимости от их подлинных заслуг, достоинств и прав. Немаловажную роль здесь играют социальное положение и должность, оказывающая большое влияние на образ мыслей, характер и поведение человека. «Поля напряжения», возникающие в трудовом коллективе, помогают снимать такие качества как беспристрастие, доброжелательность, искренность, интеллигентность.³¹ Хорошим условием, предупреждающим возникновение таких «полей», служит коллектив единомышленников, являющийся носителем корпоративной культуры, общих интересов, дружбы и любви.

Профессиональная и межличностная этика являются важным инструментом регулирования культуры деловых отношений, отвечающих общим интересам и во многом обеспечивающих качество и эффективность деятельности, в которую вкладываются не только знания, инновационные возможности и физические способности, но и душа работников, их желание решать поставленные задачи наилучшим образом. В Японии, с ее системой пожизненного найма работников, организация рассматривается как «*большая семья*», психология которой способствует высокому уровню производительности труда и качества выпускаемой продукции. В основе этого лежат особенности *корпоративной японской культуры*, обусловленные традиционной национальной моралью, чувством кланово-групповой солидарности. Хотя в Европе отдельными специалистами она рассматривается как *идеология социального манипулирования*, в сущности такая система позволяет удовлетворять и потребности производства и потребности членов коллектива.

Конечно же, высокопроизводительный труд невозможен без правильной *мотивации*. Понимание собственных внутренних мотивов способствует правильному выбору целей и технологий жизнедеятельности человека. Мотивацию принято рассматривать сквозь призму та-

³¹ Согласно Д.С. Лихачеву, можно притвориться добрым и щедрым, но нельзя притвориться интеллигентным.

ких категорий как *страх*, *совесть* и *интерес*. Один из основных подходов теории мотивации трудовой деятельности предполагает, что изначально положительные качества и способности человека могут быть подавлены либо несправедливыми отношениями, либо неправильным управлением. И наоборот, они могут быть развиты и мобилизованы для общего блага путем обучения, стимулирования, вовлечения работника в управление и развития в нем самоуправления и самоконтроля.

В различные исторические периоды существовали различные мотивы деятельности и поведения людей. В рабовладельческих, авторитарных и тоталитарных обществах, основанных на административном принуждении к труду, жестком контроле и наказаниях, главным мотивом труда был *страх* за свою жизнь, стремление к выживанию, сохранению жизни. В социалистических обществах, возможности обеспечения высококачественного труда, обусловленные интересом и совестью человека, должным образом, не использовались из-за уравниловки в оплате труда и бюрократизма по отношению к инициативе нижестоящих по иерархической лестнице. В демократических обществах основными мотивами являются *совесть* (*нравственное сознание своего долга*) и *интерес* (*материальный и моральный*). Практика мировой культуры и цивилизации показала, что принуждение не может заменить внутренней энергии, обусловленной свободным заинтересованным трудом, раскрывающим и мобилизующим силы и способности личности. Эффективной деятельности, наряду с материальными стимулами, во многом способствуют моральные: реализация состязательного инстинкта, возможности общественного признания достоинств и заслуг человека, осознания личностью общественной ценности своих трудовых и творческих усилий. Реальная демократия дает возможность каждому выбрать профессию, получить образование и максимально использовать результаты своего труда в собственных интересах, в интересах своей семьи, коллектива и общественного блага в целом. Она предполагает демократизм процедуры выбора руководителя и его ответственность пред коллективом, признает незаконность решений, нарушающих охраняемые законом права и интересы граждан. Демократическая культура, предусматривающая демократические права и свободы, высокую культуру ответственности граждан перед обществом, учет их заслуг перед отечеством, новые критерии оценки результатов труда, создает благоприятные условия для преодоления «комплекса маленького человека», унаследованного с советских времен, использования таких мотивов деятельности как *интерес* и *совесть*, применения творческой инициативы и инновационной деятельности.

Мелочный контроль и регламентация заглушают в человеке творческое начало, превращают его в безынициативного и безответственного работника.

Важное значение для развития культуры деловых отношений, достижения взаимопонимания, высокой эффективности и качества труда имеет *морально-психологический климат в коллективе*. Практика управления показала, что *хорошая атмосфера, дружеские отношения и толерантность в коллективе, заинтересованное отношение к общему делу, дух сотрудничества и товарищества, доброжелательность и взаимопомощь* создают хорошее настроение у людей и способствует росту производительности труда даже при плохих условиях работы. Важное значение для морального климата имеет *справедливость руководителя в оценках достижений и заслуг сотрудников, использование демократических процедур и учет общественного мнения* при распределении должностей и обязанностей, в вознаграждениях и наказаниях. Многое зависит от умения руководителя выявлять, развивать и продуктивно использовать индивидуальные способности каждого сотрудника, вовлекать их в процесс принятия решений, формировать в коллективе «командный дух», не только проявлять требовательность, но и заботиться о решении личных проблем сотрудников, защите их прав и интересов.

Одним из эффективных факторов формирования благоприятного климата в коллективе и успешного управления, является демократичность отношений между руководителем и подчиненными, одной из форм которой являются *индивидуальные беседы с сотрудниками*. Практика показала, что «образ единой семьи» позволяет, выпуская «социальный пар», психологически смягчать реальное неравенство между членами коллектива. Хотя идеологи социализма усматривали в таких отношениях манипулирование сознанием работников, создающее видимость равенства, вряд ли можно отрицать реальную эффективность такого подхода к культуре человеческих отношений. *Позитивными целями таких бесед, предполагающих учет особенностей культуры собеседника являются: создание взаимопонимания и хороших отношений между людьми, содействие индивидуальному развитию, повышение интереса к работе, удовлетворенности ею, и своей ролью в ней, понимание важности работы для других и для общества в целом, развитие сотрудничества между членами коллектива. Методика этого подхода предполагает следующие последовательные шаги.* Снятие возможного напряжения и недоверия в начале беседы, при помощи дружески вежливой манеры обращения, проявления интереса

к служебным и личным проблемам сотрудника. Выяснение сущности и особенностей рассматриваемой проблемы, объяснение собственного понимания, стимулирование мысли собеседника над поставленной проблемой, ознакомление с его позицией и видением путей решения проблемы, демонстрируя умение слушать и воспринимать сказанное сотрудником.

Прагматичный американский подход к правилам проведения служебной беседы, предполагает умение: поставить перед собой конкретную задачу; предварительно составить план беседы; выбрать время, необходимое для достижения цели; выбрать место и время проведения беседы с учетом ее влияния на результаты; создать атмосферу взаимного доверия накануне беседы; от начала до конца беседы придерживаться основного направления, ведущего к намеченной цели; быть на высоте положения; зафиксировать полученную информацию в пригодной для дальнейшего использования форме; прекратить беседу после достижения намеченной цели.

Для формирования благоприятного морального климата в коллективе важное значение имеет *совместный досуг и коллективный отдых* коллег по работе, в котором нередко участвуют члены семей сотрудников. Это способствует тому, что деловые отношения подкрепляются не только дружескими, но и семейными контактами.

В целях установления или подтверждения соответствия работников занимаемой должности, а также принятия решения об их возможном повышении в должности, в советской управленческой практике периодически проводилась *профессиональная аттестация*. Аттестация *дает возможность оценить деловые качества работника, степень успешности его работы за определенный период и его дальнейшие перспективы, определяет уровень его квалифицированности и компетенции*. Правильная организация аттестации *может способствовать стимулированию труда и улучшению психологического климата в организации, за счет объективной оценки способностей, признания и вознаграждения достижений сотрудников*. Условием такой аттестации является правильный подбор комиссии, способной объективно, без предубеждения, оценивать других людей. Оценивающий должен быть свободным от влияния чужих предубеждений, а также от бессознательного проецирования (несущественных для данного вида деятельности) собственных достоинств на требования к другим.

В целях поднятия морального духа сотрудников и производительности их труда, *американские специалисты рекомендовали аттестующим лицам:*

- Основывать аттестацию на фактах, а не на мнениях, на качестве выполняемой в настоящее время работы.

- Строить оценки на основе собственного мнения, а не мнения других. Избегать практики аттестации новых сотрудников на основе суждения прежнего руководителя.

- Давать развернутую характеристику по каждому значимому пункту.

- Видеть разницу между добротой и справедливостью, и понимать, что недостаток объективности неблагоприятно влияет и на организацию и на сотрудников.

В отчете аттестационной комиссии рекомендуется хорошо отразить не только мнение комиссии, но и реакцию и замечания аттестуемых. В послеоаттестационной беседе рекомендуется похвалить работника за хорошие стороны его работы, конструктивно покритиковать и сделать предложения в дружеской форме, изложив в них ожидания от него в будущем. Позитивным стимулом является высокая публичная оценка сотрудника, его вклада в общее дело, а также направление благодарственных писем работникам по их домашнему адресу.

В процессе делового общения между людьми возникают *противоречия и конфликты*. Как должен руководитель относиться к конфликтам? Можно ли ими управлять?

Существуют две противоположных взгляда на конфликты, каждому из которых нельзя отказать в определенной степени убедительности:

- Конфликт является наилучшим способом решения возникающих проблем, преодоления противоречий, важнейшим источником движения вперед, способствует оздоровлению коллектива.

- Конфликт является причиной нервных потрясений, стрессов, парализующих творческую активность, ухудшения морально-психологического климата в коллективе и опасности его распада.

В отношении к конфликту можно видеть разрушительную, воинствующую конфликтоманию, грозящую распадом коллектива, и неоправданное благодушие, способствующее беспринципным компромиссам, игнорирующим объективные противоречия.

Можно ли дать однозначную оценку конфликту? Как сделать правильный выбор? Можно ли игнорировать значительные «человеческие издержки» конфликтного способа решения вопроса, грозящие здоровьем людей?

По-видимому путь к правильному разрешению противоречий и конфликтов лежит через спасительную силу, логику и принципы вы-

сокой духовной культуры, через кантовскую добрую волю и гуманизм, рассматривающий самого человека главной ценностью и смыслом жизни, через формирование универсальной системы культурных ценностей в организации. Высокая человеческая культура, искренность, умение общаться, слушать мнение, понимать потребности и интересы других, стремиться к самосовершенствованию и гармонии отношений с коллегами, будут способствовать правильному видению сущности проблем и справедливому разрешению объективных противоречий, исходя из общих интересов, помогут избегать конфликтов, как способа решения проблем. Такой подход позволит руководителю своевременно направлять разрушительную энергию конфликтов в созидательное русло конструктивного сотрудничества, обеспечив защиту людей от их трагических последствий.

Климат в коллективе во многом зависит от культуры управления руководителя и *характера его взаимоотношений с подчиненными*. Руководитель является ключевой фигурой в организации. Морально-психологический климат в коллективе в решающей степени зависит от уровня его общей культуры, системы ценностей, профессиональных знаний, технологического опыта, умения работать с людьми, его воли, дисциплинированности и ответственности, справедливости. Руководитель должен быть способным формировать коллектив единомышленников, имеющих общие ценности культуры, гармонизировать интересы людей, удовлетворять их духовные и материальные потребности, стимулировать продуктивный труд, преодолевать разрушительные противоречия, направлять энергию и усилия в созидательное русло. Многое зависит от искренности и человечности руководителя, от того, как он ведет себя с подчиненными, в какой форме вмешивается в процесс работы и в человеческие отношения. Руководитель должен сочетать в себе функции идеолога, генератора идей, координатора, эксперта и арбитра, уметь масштабно мыслить и видеть ситуацию «взглядом с луны», служить нравственным ориентиром. Среди целого ряда качеств, необходимых руководителю, исследователи выделяют «твердость» в преодолении трудностей. Она подразумевает «жесткость, но не жестокость, бескомпромиссность, но не несправедливость, власть, но не подавление других, решительность, но не самодовольство».

Учитывая огромный эмоциональный потенциал, заложенный в человеческих отношениях, нетрудно себе представить насколько большое значение имеет *стиль управления* этими отношениями со стороны руководителя. Стиль управления руководителя может быть преиму-

щественно *авторитарным, демократическим или либеральным. Авторитарный стиль* управления, основан на реализации административной власти и воле руководителя.³² Он обусловлен субъективной, а не объективной оценкой достижений сотрудников. Для него характерны категоричные и безапелляционные команды, приказы и распоряжения, нетактичные критические замечания в адрес одних и неаргументированное восхваление других. Грубые ошибки в стратегии оценивания результатов деятельности коллектива обусловлены тем, что авторитет руководителя, как правило, оценивает не сам неблагоприятный поступок, а наклеивает ярлык на совершившую его личность, загоняя, таким образом, человека в угол. Такой стиль вреден вдвойне, ибо он, с одной стороны, противоречит принципам демократической культуры и законности, а с другой, - снижает эффективность подавлением мотивации к труду, из-за чувства безнадежности или агрессивности, которые он вызывает.³³ Авторитарный лидер не учитывает индивидуальных способностей и особенностей характера своих сотрудников, не интересуется их внутренним миром, не помогает в решении проблем и преодолении трудностей. *Особенность авторитарного стиля* заключается в том, что главным для такого руководителя является не само дело, а его ведущая роль в нем. Авторитарный руководитель, как правило, действует чрезвычайными методами, при обстоятельствах, в которых данные методы неэффективны. Такие методы, в какой-то мере, могут быть оправданы лишь в условиях войны или чрезвычайных обстоятельств. Он, как правило, подавляет творческую инициативу, с подозрением относится к нововведениям, не приемлет критического анализа, как движущую силу прогрессивного развития. Как правило, *авторитарный стиль* руководства процветает там, где существует благоприятная для него «питательная среда», - невысокий уровень гражданского самосознания, образования и культуры людей. Чем ниже уровень знаний, тем больше неуверенности и страха, и связанного с этим стремления сохранить свой «статус-кво» путем приспособленчества к начальству, которое рассматривается как «гарантия социальной безопасности на работе».

Несмотря на преобладание демократического стиля на постсоветском пространстве, живучесть авторитарного стиля обусловлена тем,

³² В демократических странах командно-административный стиль управления практически необходим, юридически и этически оправдан в системе обороны государства, в органах безопасности, правоохранительных и других, близких к ним, силовых структурах.

³³ Эти закономерности человеческих отношений характерны не только для трудового коллектива, но и для семьи.

что за ним стоят личные и групповые интересы отдельных руководителей советского типа, которые не умеют перестраиваться, и не хотят учиться новым подходам, а также боятся потерять свои привилегии в новых условиях, требующих знания и овладения демократическими технологиями управления. Демонстрируя неумение и нежелание управлять иначе, авторитарный руководитель ориентирован лишь на прямое распоряжение «сверху», в силу чего, как правило, блокирует инициативы «снизу», создавая механизм торможения социальной и инновационной активности работников, нацеленной на прогрессивное развитие. *Авторитарный стиль управления и административное давление* на ученых, преподавателей и творческих работников, экспертов различных областей знания и искусства, наносит непоправимый ущерб процессу интеллектуального и эстетического созидания, разрушает моральный климат, среду, в которой происходит рождение новых идей, открытий, технологий, обеспечивающих социально-культурный прогресс. Располагающий материальными ресурсами чиновник должен принимать решения на основе системного культурологического анализа, профессиональных экспертных оценок и объективной информации, позволяющих сделать единственно правильный, научно обоснованный выбор. Наука, образование и искусство должны быть не служанками идеологии, а помогать правильно формировать ее на основе новейших научных достижений и системы культурных ценностей. Как известно, наряду с известными историческими достижениями, именно авторитарная культурная политика советского времени, канонизировавшая заказанные властью идейно-эстетические образцы и обеспечившая привилегированное положение «творческим жрецам» тоталитарной системы, нанесла немалый вред независимости и результативности советской науки и искусства, ее высоким этическим нормам.

Авторитарный стиль ярко проявляется в *бюрократизме* - негативном явлении, унаследованном с советского времени, наносящем непоправимый ущерб государственным интересам развивающихся стран. Сущность бюрократизма была хорошо изучена еще в бывшем СССР: вследствие бюрократизма государственные задачи превращаются в канцелярские, а задачи канцелярские, - искусственно возводятся в ранг государственных, что создает механизм торможения в решении важных социальных и политических проблем. Нередко государственные интересы поменяются ведомственными, корпоративными или личными. В деловых отношениях бюрократизм носит характер «антикультуры» и средства достижения личных политических целей. Мно-

голикий «образ» бюрократизма, как социального явления, нивелирующего смысл и высокое предназначение ответственной деятельности бюрократов и государственных служащих, мотивы поступков и механизм действий его носителей хорошо известны. *Главной ценностью* бюрократизма является карьерный рост. *Основная мотивация* бюрократизма – стремление любыми средствами сохранить свое «кресло» и влияние на людей, продемонстрировать свою значимость, извлечь из служебного положения максимальную личную выгоду. *В основе бюрократизма лежат* особые групповые интересы бюрократии как определенного социального слоя, нередко противоречащие общественным и государственным интересам, от имени которых выступает чиновник. Для бюрократизма характерны такие черты как – некомпетентность, безответственность и волокита, пренебрежение интересами дела, безразличие к интересам граждан, неуважение к личности, консерватизм, стремление «выслужиться». Для стереотипного мышления, присущего бюрократизму, характерна искаженная оценка творческих и человеческих качеств и заслуг работников, основанная на критериях «удобности», «послушности», «канцелярского исполнительства», «сверхконформизма». Представителям бюрократизма также свойственны показная заинтересованность в переменах, обусловленная страхом потерять служебное положение, имитация искренности и внимания к сотрудникам, псевдоактивность и очковтирательство, бюрократическое «барство» и «вахтерство от бюрократии», стремление уйти от ответственности, свалив вину на исполнителей, не имеющих юридического и морального права принимать решения. Носителям бюрократизма присущи стремление к интригам, монополизации информации и келейному решению вопросов, с использованием «речевых клише» и «ярлыков», к отторжению или блокированию неординарных личностей – носителей прогрессивных нововведений, боязнь перемен, в которых видится «опасность» ограничения сферы влияния начальника и «перестраховка», сдерживающая социальную и творческую активность коллектива. Отсутствие гражданского самосознания негативно сказывается на понимании идеологических целей, и смысла жизнедеятельности носителей бюрократизма, а корпоративная мораль ведет к снижению их политической и социальной ответственности. В силу этого бюрократизм нередко использует такие методы достижения личных целей как, - навязывание людям своих «правил игры», пресечение дискуссии путем «навешивания ярлыков», незаслуженное выдвижение и «протаскивание» своих людей на ответственные должности, попытки «одарить» их дополнительными благами и привилегиями.

Принято считать, что в сочетании с необходимыми компонентами *авторитарного стиля*, требующего компетентности, твердой воли и решительности, высокой ответственности руководителя за принимаемые решения и результаты работы, наиболее благоприятному климату в коллективе способствует преобладание *демократического стиля*, предполагающего делегирование полномочий, творческую инициативу и инновации сотрудников, максимально возможное удовлетворение их интересов. Такой подход предполагает определенную степень свободы и независимости сотрудников, доверие к ним со стороны руководителя, контроль их деятельности при помощи методов, наименее сковывающих инициативу и творческую активность. *Демократический стиль управления* обусловлен коллегиальностью при обсуждении и решении важных проблем. Он строится на уважении к личности и культуре ответственности перед людьми, предусматривающих использование таких методов управления как совет, консультация, информация, мотивирование, объективная оценка и доброжелательность. Демократический стиль исключает равнодушие к людям, безразличие к делу, неискренность и безответственность. Если у авторитарного руководителя примерно 60% составляют командные методы управления, то у демократического руководителя приказы и команды составляют не более 5%. *Сравнительный анализ эффективности трех стилей управления* (авторитарного, демократического и либерального), проведенный в США в 1938 году, на таком «чувствительном материале» как школьники, показал, что *при демократическом стиле* были получены значительные успехи и проявлено желание работать лучше и больше; в работе наблюдался творческий подход, заинтересованность и хорошие отношения между членами команды. *При либеральном стиле* выполненная работа была меньше по объему и хуже по качеству. *При авторитарном стиле* работа была выше по количественным показателям, но она прекращалась, когда руководитель выходил из комнаты, а во взаимоотношениях проявлялись недоверие, враждебность, заискивание и покорность.

Таким образом, *демократический стиль*, не подрывая принципа единоначалия и персональной ответственности руководителя, предполагает уважение к личности, создание условий, обеспечивающих самостоятельность, ответственность и творческую активность сотрудников, их вовлечение в процесс принятия решений. Укреплению реальной власти и авторитета руководителя способствует справедливая оценка и вознаграждение труда подчиненных, забота об их интересах и потребностях. *Авторитет власти должен опираться на власть высокой*

культуры, сочетающей в себе разум, знания и этику. Единственным источником авторитета власти является интеллектуальный, профессиональный и нравственный потенциал личности, а не занимаемая человеком должность.

Процесс утверждения демократического стиля в борьбе с уходящим с исторической арены авторитарным стилем сопровождается определенными психологическими трудностями. *Ключом к преодолению бюрократизма, как социального явления является демократизация управления, развитие высокой культуры демократического управления.* Повышение уровня культуры демократического управления, совершенствование управленческой системы, ее перманентная демократизация, правильный выбор принципов и критериев, которыми руководствуется руководитель при оценке своих сотрудников, оценка деятельности бюрократов, исходя из социальной ценности полученных ими результатов, позволяют *устранить условия, породившие и воспроизводящие бюрократизм.* Механизмами этого процесса являются прозрачность и контроль, общественный мониторинг управленческой деятельности, расширение выборности руководителей и их подотчетности коллективу, блокирование волюнтаристских и технократических решений, оценка результатов труда руководителей теми, кем он управляет. Последовательная демократизация стиля управления открывает возможности для предотвращения злоупотреблений властью, коррупции и других преступлений, очищения управления от «антикультуры», социального оздоровления системы управления и повышения ее эффективности, отвечающих национальным интересам.

Либеральный стиль, который еще известен как «культура личности» или «дионисий», наиболее эффективен в научных коллективах, труд в которых основан не на принуждении, а на творческих интересах. Он предполагает особый такт в обращении руководителя с учеными, большое доверие, минимальную регламентацию труда и вмешательство в процесс их работы, умение правильно определять критерии оценки результатов их деятельности. Либеральный стиль также предпочтителен в небольших организациях с незначительным разделением труда, где заработок зависит от конечного результата собственного труда работников. Здесь либеральный стиль тесно переплетается с демократическим, что позволяет сотрудникам получать моральное удовлетворение от своей сопричастности к общему делу и наилучшим образом проявить свои индивидуальные способности и качества. На практике обычно имеет место смешение стилей, что зависит от произ-

водственной специфики коллектива и характера отношений в нем, уровня культуры сотрудников, от конкретной ситуации.

В контексте внешних деловых отношений следует в каждой конкретной ситуации рассматривать влияние на эффективность управления связей с общественностью и медиа, роль дизайна продукции организации, а также особенности манипуляции, соперничества и сотрудничества во взаимоотношениях с национальными и зарубежными партнерами.

Подводя итог рассмотренным в данной теме вопросам, заметим, что уровень культуры человеческих отношений в решающей степени зависит от уровня умственной и нравственной культуры, являющейся «самой высокой властью» в иерархии властей человечества. Человек, обладающий высокой умственной и нравственной культурой, должен быть справедливым, заботливым и добродетельным, иметь чистую совесть перед самим собой, стремиться к высоким целям и созидательным делам, быть снисходительным к другим и требовательным к себе, иметь мужество принести извинение за свои неправильные поступки. Такой человек всегда стремится вносить как можно больше света, теплоты и надежды в жизнь окружающих его людей. Он старается своей высокой духовной культурой заслужить любовь и уважение к своей личности, вне зависимости от своего социального, материального или властного положения. Сохраняя мужество перед жизнью и постоянно помня о своем высоком предназначении и ответственности, культурный человек должен бороться за воплощение в жизнь своих идеалов, а не «плыть по течению», должен стремиться «зажечь факел культуры» в других, созидать, а не разрушать, воздерживаться от злых мыслей, слов и поступков, позитивно и гармонично преобразовывать и совершенствовать себя и окружающий мир. Он должен жить не вчерашним днем, а днем сегодняшним и будущим, избавляться от негативных стереотипов мышления и поведения, мыслить и действовать инновационно и на основе принципов доброй воли, быть кузнецом собственного счастья, тесно связанного с высокой культурой межличностных отношений.

Формирование высокой культуры и доброй воли зависит не только от врожденных качеств. Оно требует постоянных усилий разума, общения к знаниям, выработанным человечеством, воспитания твердой воли, человечности и красивых чувств. В процессе культурного развития человек меняется и совершенствуется, становится мудрее, открывая все новые и новые возможности для своей жизнедеятельности. От качества этого процесса зависит и восприятие человеком труд-

ностей, его отношение к своему внутреннему миру, богатству и бедности, успехам и неудачам. Вспомним мудрые слова Я. Райниса: «Улыбнись над своими горестями - горечь их исчезнет. Улыбнись над своим противником - исчезнет его озлобление. Улыбнись и над своим озлоблением - не станет и его». Уважая себя и других, сосредотачиваясь на себе, - не игнорируя других, «делая большие шаги», - не наступая никому на ноги, проявляя последовательность и твердость, - не подавляя окружающих, оказывая бескорыстную помощь и поддержку другим, - не ставя их в зависимость от себя, поощряя чувство независимости людей, культурный человек добивается того, чтобы окружающие хотели сотрудничать с ним.

Глава 7. Культура международных отношений - как основа международного управления. Международное право, культура мира и разрешение конфликтов

Понятие культуры международных отношений. Международное право. Основные цели. Основные принципы международного права. Формы и нормы международного права. Международные традиции и международная вежливость. Функции и понятия международного права. Права на сохранение и развитие культуры и культурного наследия. Культура мира. Разрешение конфликтов.

В регулировании процессов развития современной мировой цивилизации и в совершенствовании системы международного управления особое место принадлежит культуре международных отношений. *Культура международных отношений* - это воплощенная в определенных профессиональных знаниях, ценностях, этических и правовых нормах, процедурах, процессах и технологиях международная деятельность, нацеленная на регулирование, согласование интересов и гармонизацию культур разных народов. *Она включает широкий спектр социально-культурных*, в том числе научных, образовательных, технологических, юридических, медицинских, экологических, политических, торгово-экономических, религиозных, спортивных, художественных, дипломатических и иных *отношений*.

Культура международных отношений является неперменным условием диалога культур, формирования благоприятных условий для сотрудничества цивилизаций Запада и Востока. Она предполагает высокую этическую и правовую культуру, приоритет общечеловеческих культурных ценностей, универсальные нравственные принципы, добрую волю, защиту прав человека, учет взаимных экономических, по-

литических и научных интересов участников. Она лежит в основе формирования глобальной культурной идентичности, необходимой для гармонизации культур и согласования интересов разных народов, установления культуры мира, утверждения гуманизма как универсального образа жизни, основы взаимопонимания, солидарности и сотрудничества народов и государств.

Важнейшей частью культуры международных отношений является международное право. *Международное право* - это система юридических норм, регулирующих межгосударственные отношения в целях обеспечения мира и сотрудничества. Под межгосударственными отношениями понимаются отношения с участием государств, межгосударственных организаций и государствовподобных образований, таких, например, как нация, борющаяся за создание собственного государства, вольный город.

Рост значения международного права в защите жизненных интересов человека и общества привлекает к нему внимание все более широких слоев населения. Осознается тот факт, что в основе всех прав человека находится право на жизнь в безопасном мире и что это право, впрочем, как и многие другие, может быть обеспечено лишь в условиях надежного международного правопорядка. В реализации позитивных возможностей международного права возрастает роль общественности. Общественность активно проявляет себя и в таких областях, как право окружающей среды, право безопасности, гуманитарное право, экономическое право. Набирает силу такое явление, как народная дипломатия, воздействующая и на международное право.

Фундамент современного международного права, в котором нашло отражение новое политическое мышление, был заложен Уставом ООН. В основу международного права был положен *принцип сотрудничества*, предписывавший отказ от доминировавшей на протяжении многих веков концепции господства силы и замену ее концепцией господства права. Характерной особенностью современного международного права является утверждение в нем прав человека. Устав определил общие цели и принципы международного права, которые являются главными системообразующими факторами. Из совокупности норм право превратилось в систему на базе единых целей и принципов. Существенно изменился механизм функционирования международного права. Создание развитой системы международных организаций привело к институционализации процесса правотворчества и правоосуществления.

Для современного международного права характерна *юридически обязательная сила* - необходимое качество международного права, которое регулирует международные отношения, присущим праву методом. Соглашение государств придает юридически обязательную силу не только отдельному договору, отдельной норме, но и международному праву в целом. Это находит выражение в принципе добросовестного выполнения обязательств по международному праву. Проблема обязательной силы международного права относится к числу тех, что связаны с самой природой этого права. Поэтому основные концепции в данной области совпадают с основными школами в международно-правовой доктрине. *Сторонники школы естественного права* видят источник обязательной силы международного права в законах природы, в человеческом разуме и т. д. *Представители позитивной школы* в качестве такового указывают согласие, соглашение государств. Третье основное направление в доктрине относительно обязательной силы международного права можно назвать *нигилистическим*, поскольку относящиеся к нему концепции, так или иначе, отрицают юридическую силу международного права.

Основными целями международного права, определенными Уставом ООН, являются:

- поддержание мира и безопасности;
- развитие дружественных отношений;
- осуществление сотрудничества в разрешении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера и в поощрении и развитии уважения к правам и свободам человека;
- создание условий, при которых могут соблюдаться справедливость и уважение к обязательствам, вытекающим из договоров и других источников международного права.

Цели договора служат критерием законности мер по его реализации.

Основные принципы международного права – это обобщенные нормы, отражающие характерные черты, а также главное содержание международного права и обладающие высшей юридической силой. В дипломатической практике их обычно именуют *принципами международных отношений*. В рамках международного права существуют различные виды принципов. Среди них важное место занимают *принципы-идеи*. К ним относятся идеи мира и сотрудничества, гуманизма, демократии и др. Эти принципы закреплены Уставом ООН. Их содержание раскрывается в Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества в соответст-

вии с Уставом ООН, принятой Генеральной Ассамблеей в 1970 г., а также в Заключительном акте Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе 1975 года. Этико-правовые принципы, на которых строится современная культура международных отношений, также нашли отражение в Хельсинкских соглашениях.

Основными принципами, определяющими культуру современных международных отношений и международного управления, являются:

1. *Принцип неприменения силы.*
2. *Принцип мирного разрешения споров.*
3. *Принцип уважения прав человека.*
4. *Принцип суверенного равенства.*
5. *Принцип невмешательства.*
6. *Принцип территориальной целостности.*
7. *Принцип нерушимости границ.*
8. *Принцип равноправия и самоопределения народов.*
9. *Принцип сотрудничества.*
10. *Принцип добросовестного выполнения обязательств по международному праву.*

Принцип неприменения силы основан на Уставе ООН, определившем в качестве главной цели избавление грядущих поколений от бедствий войны, принятие практики, в соответствии с которой вооруженные силы применяются не иначе, как в общих интересах. Устав запретил применение не только вооруженной силы, но и силы вообще. Более того, запрещена даже угроза силой каким-либо образом, несовместимым с целями ООН.

Устав предусматривает возможность применения силы или угрозы силой лишь в двух случаях. *Во-первых*, по решению Совета Безопасности в случае угрозы миру, любого нарушения мира или акта агрессии. *Во-вторых*, в порядке осуществления права на самооборону в случае вооруженного нападения, до тех пор, пока Совет Безопасности не примет необходимых мер для поддержания международного мира и безопасности.

Принцип мирного разрешения споров требует, чтобы каждое государство разрешало свои международные споры с другими государствами мирными средствами таким образом, чтобы не подвергались угрозе международный мир, безопасность и справедливость. Этот принцип сформулирован в соответствии с Уставом ООН Декларацией о принципах международного права 1970 года. Принцип закреплён в Уставе ООН и во всех международных актах, излагающих принципы международного права. Ему специально посвящен ряд резолюций Ге-

неральной Ассамблеи, среди которых можно выделить Манильскую декларацию о мирном разрешении международных споров 1982 г. Первым многосторонним актом, установившим этот принцип, был Статут Лиги Наций.

Принцип уважения прав человека закреплён в ряде международных документов – в Уставе ООН, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и в двух пактах 1966 года: «О гражданских и политических правах» и «Об экономических, социальных и культурных правах». Был заключён также ряд конвенций по конкретным аспектам: «О предупреждении преступления геноцида и наказании за него» (1948), «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» (1966), «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979), «О правах ребенка» (1989) и другие.

Принцип суверенного равенства предусматривает для всех государств равные основные права и обязанности, в том числе суверенное право свободно выбирать и развивать свою политическую, социальную, экономическую и культурную систему, устанавливать свои законы и административные правила. Согласно этому принципу все государства обязаны уважать суверенное равенство и своеобразие друг друга, право друг друга определять и осуществлять по своему усмотрению свои отношения с другими государствами в соответствии с международным правом.

Принцип невмешательства не даёт ООН права на вмешательство в дела, по существу входящие во внутреннюю компетенцию любого государства, и не требует от государств-членов представлять такие дела на разрешение в порядке Устава. Устав ООН предусматривает развитие сотрудничества по значительному кругу вопросов явно внутреннего характера, например - содействие повышению уровня жизни, полной занятости населения, всеобщему уважению прав человека.

Принцип территориальной целостности обусловлен уставом ООН, обязывающим воздерживаться от угрозы силой или ее применения против территориальной неприкосновенности государств. Территория служит материальной основой государства, является необходимым условием его существования. Поэтому государства уделяют особое внимание обеспечению ее целостности. Статут Лиги Наций обязывал уважать и сохранять против всякого внешнего нападения территориальную целостность государств-членов.

Принцип нерушимости границ отражен в Декларации о принципах международного права, где в разделе о принципе неприменения силы записано: «Каждое государство обязано воздерживаться от угрозы си-

лой или ее применения с целью нарушения существующих международных границ другого государства, или в качестве средства разрешения международных споров, в том числе территорий споров и вопросов, касающихся государственных границ».

Принцип равноправия и самоопределения народов воплощен в Уставе ООН, в котором в качестве одной из целей Организации указано: «Развивать дружественные отношения между нациями на основе уважения принципа равноправия и самоопределения народов, а также принимать другие соответствующие меры для укрепления всеобщего мира». Содержание принципа впервые раскрыто в Декларации о принципах международного права: «Все народы имеют право свободно определять, без вмешательства извне, свой политический статус и осуществлять свое экономическое, социальное и культурное развитие, и каждое государство обязано уважать это право в соответствии с Уставом ООН».

Принцип сотрудничества, отражающий идею всестороннего сотрудничества воплощенную в Уставе ООН, был сформулирован в Декларации о принципах международного права. Принцип обязывает государства сотрудничать друг с другом, независимо от различий их политической, экономической и социальной систем. Определены также основные направления сотрудничества: поддержание мира и безопасности; всеобщее уважение прав человека; осуществление международных отношений в экономической, социальной, культурной, технической и торговой областях в соответствии с принципами суверенного равенства и невмешательства; сотрудничество с ООН и принятие мер, предусмотренных ее Уставом; содействие экономическому росту во всем мире, особенно в развивающихся странах.

Принцип добросовестного выполнения обязательств по международному праву, закрепивший соглашение государств о признании юридического силы за нормами международного права, относится к категории необходимого права. Для этого принципа сохраняет свое значение общее положение о том, что единственным способом создания юридически обязательных норм для суверенных государств является их соглашение. Без этого принципа международное право не было бы правом, именно в нем заключен источник юридического силы международного права.

Международное право существует в форме норм. Юридическим содержанием нормы является *правило поведения*. Если нормы представляют собой необходимую *внутреннюю форму* существования международного права, то его *внешней формой*, т.е. способом выражения, являются *обычай, договор и правотворческие решения* международных ор-

ганизаций. Эти официально-юридические формы существования международно-правовых норм именуются *источниками международного права*. Договор и обычай являются универсальными источниками, юридическая сила которых вытекает из общего международного права. *Правотворческие решения* организаций являются специальным источником, юридическая сила которого определяется учредительным актом соответствующей организации.

Международное право не должно противоречить политическим нормам. По своей природе политические нормы представляют согласованную волю государств, и в этом смысле имеют ту же природу, что и нормы международного права. От последних они отличаются тем, что, согласовав содержание правила, государства придали ему не юридически, а политически обязательную силу. Политические нормы существуют в ясно выраженной форме, например в декларациях, совместных заявлениях, коммюнике, а также в форме неписаных норм, политических обыкновений и так называемых «правил игры». Санкции при нарушении политических норм заключаются в отрицательной реакции государств и международных организаций на нарушение этих норм. Государство-нарушитель может быть лишено возможности пользоваться благами, вытекающими из данной политической системы.

Появление многочисленных международных органов и организаций вызвало к жизни большое количество *организационных или административных норм*, содержащихся в их решениях и призванных регулировать их деятельность. Такого рода нормы следует отличать от норм, содержащихся в резолюциях и призванных регулировать отношения с участием государств. Последние носят рекомендательный характер. *Организационные нормы* - это нормы внутреннего права международных организаций.

В процессе практики международных отношений государств складывается т.н. *обыкновение или традиция*, не обладающая юридической силой международная норма. Когда определенному правилу следуют длительное время, то оно превращается в обыкновение или традицию и тогда считается правильным его придерживаться и неправильным - отклоняться от него. Древняя максима: не следует отступать от того, что всеми соблюдается (*non recedendum a communi observanti*). *Обыкновение*, за которым признана юридическая сила, становится обычной нормой международного права.

Наряду с международным правом существует также *международная вежливость*. Это - не обладающие юридической силой правила добро-

желательности, корректности, сдержанности, внимания, взаимного уважения участников международного общения. Несоблюдение норм вежливости может вызвать ответную реакцию, обычно в форме протеста, но применяются и иные ответные меры. Известно, что реторсия (ответное действие) как раз и представляет собой ответные меры на недружелюбные, хотя и не выходящие за рамки права, действия.

Международное право имеет ряд функций, в которых воплощены основные направления его воздействия на социальную среду, определяемые его общественным назначением. *Главной социальной функцией* международного права является упрочение существующей системы международных отношений. *Главная юридическая функция* состоит в правовом регулировании межгосударственных отношений. Обе функции носят характер стабилизирующих, охранительных, поскольку нацелены на поддержание определенного порядка в системе. Международное право выполняет также *функцию противодействия существованию и появлению новых отношений и институтов*, противоречащих его целям и принципам. Существенна *функция интернационализации*, состоящая в расширении и углублении взаимосвязи между народами и государствами. *Информационно-воспитательная функция* состоит в передаче накопленного опыта рационального поведения государств, в просвещении относительно возможностей использования права, в воспитании в духе уважения к праву и охраняемым им интересам и ценностям.

В арсенале международного права используются и такие понятия как *международный правопорядок, международная законность, международно-правовая ответственность, международно-правовое регулирование*.

Международный правопорядок - система международно-правовых отношений, призванная придать сообществу государств структурную устойчивость на основе целей и принципов международного права.

Международная законность - режим функционирования системы международных отношений, основанный на принципе добросовестного выполнения обязательств по международному праву, и обеспечивающий реализацию этого принципа.

Международно-правовая ответственность – ответственность, порождаемая международно-противоправным деянием, элементами которого являются: субъективный элемент - наличие вины данного субъекта как такового (не тех или иных лиц, а именно государства в целом); объективный элемент - нарушение субъектом своих международно-правовых обязательств.

Международно-правовое регулирование - это властное воздействие государств на свои взаимоотношения при помощи международного права. Это регулирование представляет собой *разновидность социального управления*. Система международно-правового регулирования состоит из двух подсистем: *регулируемой и регулирующей*. Первой является система межгосударственных отношений, представляющая *объект* регулирования. Регулирующей является система средств международно-правового воздействия. Будучи разновидностью социального управления, *международно-правовое регулирование представляет собой управление общественными отношениями*, в котором представлены *субъект и объект международного права*. *Субъект международного права* - это самостоятельное образование, которое, благодаря своим возможностям и юридическим свойствам, способно обладать правами и обязанностями по международному праву, участвовать в создании и реализации этих норм. Общепринятыми субъектами сегодня являются государства и межгосударственные организации. Не столь надежно признана правосубъектность народов, наций, борющихся за создание независимого государства. Основным субъектом международного права является государство. *Объект международного права* - то, на что направлено его действие, что оно призвано регулировать. У международного права таким *объектом* являются международные, а точнее межгосударственные отношения. От объекта следует отличать *предмет международно-правовых отношений*, под которым понимается все то, по поводу чего стороны вступают в правоотношения. Таким *предметом* могут быть действия и воздержание от действий, территория и т. д. Договор о территории не оказывает на нее никакого действия. Он устанавливает отношения государств по поводу данной территории.

Главным инструментом в регулировании и упорядочении международных отношений является *международная нормативная система*. Характерная черта современности - наличие глобальной нормативной системы, сложившейся на базе целей и принципов Устава ООН. В нее, в качестве подсистем, входят политические, правовые, моральные и другие международные нормы. Наличие такого рода нормативной системы - признак весьма высокого уровня развития международного сообщества.

Неотъемлемой частью культуры международных отношений и важным индикатором духовной культуры общества являются *права культуры*, или права на сохранение и развитие культуры и культурного насле-

дия.³⁴ *Права культуры* нацелены на уважение человеческого достоинства, сохранение и развитие духовной и материальной культуры, ее государственную и международную защиту от искусственных и естественных разрушительных процессов. Они предполагают обеспечение равных возможностей и условий культурного развития граждан, доступа всех людей к культурным богатствам, выработанным человечеством, к образованию и просвещению в области отечественной и мировой культуры, а также участия в культурном созидании и сотрудничестве, производстве и распространении ценностей культуры.

Разрушительные процессы современной цивилизации, культурные различия между людьми и народами планеты, обуславливают необходимость защиты культурных прав народов и всего человечества, правового и этического регулирования международных отношений, систематического диалога и взаимообогащения культур, способствующего выработке толерантности и взаимопонимания между народами и государствами. Правовая защита и широкое распространение культуры и образования среди всех людей планеты, на основе принципов справедливости, свободы и мира, необходимы для поддержания человеческого достоинства, роста благосостояния и качества жизни людей.

Культурное достояние человечества создается трудом многих народов, наций и этносов, а сохранение, защита и развитие культурного многообразия и культурной самобытности народов является предметом заботы международного сообщества. Интересы гармоничного развития и защиты культуры нашли широкое отражение в международных документах. Согласно документам и декларациям ООН и ЮНЕСКО, каждый человек, этнос и народ имеет естественное право на сохранение и развитие своей культуры и культурного наследия, пользование благами культуры, участие в культурной жизни и творческую деятельность.

Права культуры определены в следующих международных документах по правам человека:

- *Всеобщей декларации прав человека.*
- *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.*

³⁴ Большая заслуга в разработке концепции прав культуры принадлежит академику Д.С.Лихачеву, выделившему права культуры на сохранность и на доступность людям, и определившему особую роль и ответственность государства за обеспечение этих неотъемлемых прав.

- *Международном пакте о гражданских и политических правах.*
- *Конвенции об искоренении всех форм расовой дискриминации.*
- *Декларации принципов международного культурного сотрудничества.*

Согласно этим документам, каждый человек и народ имеет право:

- ✓ Свободно участвовать в культурной жизни общества, наслаждаться искусством;
- ✓ Пользоваться результатами научного прогресса и их практического применения;
- ✓ Пользоваться защитой моральных и материальных интересов, возникающих в связи с любыми научными, литературными или художественными трудами, автором которых он является;
- ✓ Принимать равное участие в культурной деятельности;
- ✓ Свободно развивать собственную культуру, пользоваться родным языком и исповедовать свою религию.

В регулировании международных отношений важное место принадлежит культуре мира. *Культура мира* это способность мирной жизни или мирного сосуществования совместно с людьми других характеров, других культур, языков, национальностей, убеждений, происхождения, места рождения, вероисповедания, цвета кожи, возраста и пола. Это способность любить людей и умение жить ради других, на основе этических принципов альтруизма и социальной справедливости, противоположных эгоизму и этноцентризму, признания фундаментальных человеческих качеств и всеобщего равенства людей. Она предполагает осуществление программы ненасильственных действий, нацеленных на прогрессивные социально-культурные изменения в обществе. Культура мира способствует теплым взаимоотношениям между людьми, благоприятно отражающимся на душевном состоянии, нравственном здоровье и качестве жизни человека.

Условиями установления культуры мира во всем мире являются:

- Развитие международного культурологического образования и просвещения.
- Высокая этическая культура. Правильное гуманистическое воспитание. Приоритет общечеловеческих ценностей культуры, отвечающих интересам всего человечества.
- Высокая правовая и управленческая культура. Соблюдение всеобщих прав человека.
- Уважение к универсальным человеческим ценностям, как основе всеобщих прав, свобод и достоинств человека; к правам и

свободам человека, предполагающее недопущение причинения боли и страданий одними людьми другим; к культурному разнообразию народов, как естественному закону социального развития человечества.

- Социальная справедливость.
- Личная и социальная ответственность.
- Политическое, гендерное и расовое равноправие.
- Толерантность, эмпатия и ненасилие.
- Межнациональная и межрелигиозная солидарность.
- Понимание глобальной взаимозависимости.
- Уменьшение бедности и рост благосостояния.
- Экологическая безопасность.
- Формирование социальной среды, способствующей развитию высокой духовной культуры личности, семьи, коллектива, общества и человечества в целом.
- Осуществление правильной государственной и международной культурной политики.

Культура мира является эффективным средством *разрешения конфликтов*. В современном мире, характеризующемся сложной динамикой развития, обнаруживается множество диалектических противоречий и конфликтов, обусловленных различными системами общественно-политического устройства и управления, технологиями жизнедеятельности, системами культурных ценностей, характерами народов и индивидов. В сущности, все человеческие конфликты сводятся к конфликтам культур и интересов.

Конфликт - это человеческая форма противоречия, которое привело к нарушению взаимоотношений. Конфликты разрушают мир и, таким образом, - естественные условия, необходимые для нормальной жизнедеятельности и развития человечества.

Конфликты могут быть этнические, трудовые, семейные, религиозные, культурные, политические, военные, экономические, социальные и др.

Этапы эскалации и разрешения конфликта можно представить следующим образом.

- Противоречия в интересах;
- Противоречия в позициях;
- Противоречия в средствах;
- Испорченные отношения;
- Негативные эмоции;
- Враждебные действия.

Преодоление кризиса отношений может быть достигнуто путем переговоров, обсуждения и взаимодействия с одновременным получением взаимовыгодного результата. Успехи переговорного процесса, направленного на предотвращение или социальную терапию конфликта, во многом зависят от взаимного соблюдения сторонами конфликта таких универсальных культурных принципов, как уважение к личности, уважение к иной культуре, религии и правам человека, культура ответственности, честность, терпимость.

Методологической основой предотвращения и разрешения конфликтов является взвешенный культурологический подход к гармонизации культур и интересов людей, этносов, наций и государств. Многовековой опыт развития мировой цивилизации свидетельствует о необходимости гармонизации культур разных народов при помощи международной социально-культурной политики, основанной на принципах гуманизма, кантовской «доброй воли», культуры мира, толерантности и сотрудничества людей.

Глава 8. Религиозная культура

Ценность знания религиозной культуры. Религии первобытного и классового обществ. Взгляды на разум и веру античных, средневековых и современных ученых. Верования малых коренных народов. Зороастризм. Индуизм. Джайнизм. Буддизм. Синтоизм. Даосизм. Конфуцианство. Иудаизм. Христианство. Ислам. Сикхизм. Бахаи. Теософическое общество. Церковь Объединения. Путь к межрелигиозному диалогу.

Для мировой религиозной культуры исторически характерно культурное разнообразие. Она включает в себя различные виды политеизма и монотеизма, а также пантеизм и деизм. Развитие религий сопровождалось и противоположным ей атеизмом. Наука и жизнь непрерывно обогащают наше мировоззрение новыми достижениями и открытиями, в том числе в области религиозной культуры. Исключительное значение для национального и глобального управления имеет правильное понимание сущности, особенностей, истории и проблем религиозной культуры людей. Религия – это феномен духовной культуры человечества. Это древнейшая идеология, служившая фундаментальной основой государственного строительства и управления еще в период формирования первых обществ и цивилизаций. Почему знание религиозной культуры важно для эффективного управления? Потому

что это знание дает понимание этнических и национальных культур, психологии людей. В этом культурологическом знании содержатся ответы на многие вопросы, связанные с мотивами, характером, поведением, культурой человека, являющегося как субъектом, так и объектом государственного и социального управления, а также с вопросами управления семьей. Знание основ гуманистической философии современных религий также важно и для формирования высокой культуры самоуправления личности. Вместе с тем, объективное знание о религиозной культуре людей необходимо для взаимного понимания, уважения и сотрудничества людей разных национальностей и вероисповедания, как в масштабе национальных государств, так и в культурном международном пространстве.

История мировой культуры и цивилизации показывает что, несмотря на временные кризисы и регрессивные явления, развитие культуры - непрерывный прогрессивный процесс, который формируется разумом и нравственностью. На тех или иных этапах развития человечества уровень научных знаний и моральные устои общества определяли магистральные пути его развития, его духовную культуру, религию, идеологию, управленческие и производственные технологии, культуру общественных и международных отношений, интеллектуальные, этические, правовые, художественные и производственные достижения. Вместе с тем реалии культурного развития таковы, что общепринятость взгляда не всегда говорит об его истинности, ибо масса людей в разных странах, в силу своей недостаточной образованности, склонна впадать в заблуждение. Этим обусловлена значимость постоянного совершенствования человеческих знаний и нравственности.

Безусловно, формы религии и отношение к ней были неоднозначными в разные исторические периоды. Незнание законов природы, в том числе, природы человеческого тела и духа, естественных причин явлений и событий жизни, порождало у древних людей страх и неуверенность в завтрашнем дне. В доклассовых обществах основными формами религии были - тотемизм, вера в магию, фетишизм, культ природы, анимизм, культ предков. Тотемизм – вера в таинственную родственную связь между группой людей, с одной стороны, и определенным видом растений, животных или явлением природы – с другой. Вера в магию – представление о том, что путем определенных действий, заклинаний можно воздействовать на какое-либо явление природы или на человека. Фетишизм – это почитание неодушевленных материальных предметов, якобы обладающих сверхъестественными свойствами. Культ природы – почитание солнца, луны, земли и других

планет, а также гор, морей, рек, воды, огня и др. Анимизм – это вера в духов и душу, или всеобщую одухотворенность природы. Культ предков – почитание духов умерших предков, якобы влияющих на жизнь живущих потомков.

С возникновением классовых обществ, формы верований стали меняться. Часть людей умственного труда (жрецы) изначально стала заниматься поиском божественной истины и божественной мудрости, смысла жизни, вечных законов природы и жизни, установленных высшим разумом. В процессе этих поисков, стало формироваться социальное мировоззрение, отражавшее естественные потребности общества в вере. Возникла сложная система религиозных представлений – пантеон божеств, отражающий новые общественные отношения и социальные установления. В разное время и в разных регионах земли появляются пророки, на разных языках и в разных природно-географических условиях вещающие людям божественную истину и божественные установления.

Вместе с тем, другая часть людей стала искать законы развития природы посредством умозаключений разума. Благодаря их деятельности, из массы мифологических представлений и преданий старины шаг за шагом выковывалось научное знание о природе и ее законах, формировалась система знаний о человеческой жизнедеятельности. В процессе исторического постижения мира, первые зачатки науки и научного мировоззрения формировались благодаря стремлению умных людей ничего не принимать на веру и считать истинным лишь то, что доказано разумными доводами, аргументами. Так, индийские ученые-философы школы локаята (VI в. до н.э.) утверждали, что мир существует вечно на основе своих законов. А человек, как и всё сущее, состоит из отдельных элементов, атомов, которые при особом соединении образуют тело, наделенное сознанием. С разрушением физического тела, как определенной совокупности элементов, неизбежно исчезает и сознание. Древнегреческий философ Анаксагор (500-428) обнаруживает противоречиво-деистический подход. Он говорил, что ум приводит в порядок частицы материи, но, в то же время, понимал под умом материальную движущую силу, а не сознание, ибо он «не создает мир, не управляет им, а лишь дает ему толчок, после которого никакого влияния на ход событий не оказывает».

В античный период, на рубеже V и IV вв. до н.э. крупные открытия в области математики, физики, астрономии, этики, эстетики, логики, теории познания были сделаны известным греческим ученым Демокритом (ок.460-370). В своем учении о вселенной он выдвинул идеи о

вечности атомов, составляющих ее основу, о несотворимости и неуничтожимости материи и движения и о причинности естественных процессов в природе. Учение Демокрита о вечности движения атомов нашло отражение и в философии известного древнеримского философа и поэта Тита Лукреция Кара (I в до н.э.). В знаменитой поэме «О природе вещей» Т.Л. Кар подчеркивает исключительную ценность науки, исследования, основанного на точно установленных фактах и их разумном, естественном объяснении. В процессе развития человеческой мысли, служители античной науки приходили к убеждению, что существование определенных вещей должно быть доказано убедительными аргументами, принятыми в науке формами достоверного познания, практическим опытом.

В период средневековья, наряду с широким распространением религиозного мировоззрения, продолжало развиваться и научное мировоззрение. В этот период ряд передовых мыслителей исходили из того, что феодальное общество поддерживает религию и насаждает невежество в массах, так как религия способствует укреплению несправедливых социальных установлений. Еще в XI веке Омар Хайям (1040-1123) выступавший против социального зла и несправедливости, против порабощения человеческого разума догмой, призывал к следованию законам природы и преодолению рабского духа в людях. Французский философ Пьер Абеляр (1079-1142), как и Омар Хайям, выступавший против порабощения разума, подчеркивал, что любая истина должна быть подвергнута контролю разума. При решении любого вопроса исходным пунктом должно быть сомнение, ибо оно является единственным разумным путем к достижению истины: сомнение порождает исследование, а исследование ведет к истине.

Известные ученые и мыслители по-разному относились к разуму и вере. Ряд из них стремился гармонизировать эти два мировоззрения в рамках гуманистического подхода. Знаменитый арабский философ Ибн-Рушд (Аверроэс, 1126-1198), сохраняющий в своем учении Бога, утверждает, что в мире царят непреложные законы природы и естественная необходимость. При этом он связывает бессмертие духа с человеческим разумом, с бессмертием безличного интеллекта всего человечества. В своем учении о существовании двух истин (научной и религиозной) Ибн Рушд обосновал право ученого раскрывать достоинства откровения и достоинства науки, в зависимости от уровня понимания людей, их культуры, знаний и убеждений. Идеи Ибн Рушда получили развитие в средневековой Европе и, начиная с XV века стали распространяться в Университете Падуа, в Италии.

Эпоха Возрождения в Европе вызвала к жизни новый взгляд на Небо, на Землю и на Человека. На смену фидеистическому видению мира пришли - господство разума, сомнение, скептицизм и рационализм. Для понимания религиозной культуры в этот период определенное значение имело учение Жана Бодена (1530-1596) о том, что нравы, социальный строй и верования каждого народа обусловлены природно-географическими условиями его обитания, климатом, в котором он живет. Провозглашая безграничность возможностей разума, науки и практического опыта, Мишель Монтень (1533-1592), как и Роджер Бэкон, выступал за разум и науку, против веры на слово и утверждений авторитетов, не подтвержденных доказательствами. Джордано Бруно (1548-1600), считавший Бога и природу одной и той же материей, придавал разуму исключительное значение и наделял его безграничным могуществом. Он видел высшее счастье в победе человеческой мысли над тайнами природы. Подчеркивая, что разуму доступно все «благодаря имеющейся в нем бесконечной мощи», Бруно назвал преступным век, для которого «знание считалось опасным».

На рубеже XVI и XVII вв. вступило в свои права *Новое время* с присущей ему новой идеологией, интересами и целями. Наступление эпохи капитализма, как нового общественного строя, основанного на более прогрессивных экономических и общественных отношениях, сопровождалось быстрым распространением научных методов познания природы. Знаковой фигурой этого периода является знаменитый английский философ Френсис Бэкон (1561-1626), которому принадлежит заслуга в утверждении человеческого разума и обосновании опытной науки. Понимая безграничную силу науки, видя ее главную цель и назначение в познании природы и подчинении ее власти человека, он выступал за опережающее развитие интеллектуальной культуры и новаторство, предвосхитив, таким образом, превращение XVII века в век науки. Френсис Бэкон стремился синтезировать естественную философию и религию, подчеркивал необходимость отказа от преданий, авторитетов, традиционного и догматического мышления, выступал за распространение научных знаний в обществе. Голландский философ Бенедикт Спиноза (1632-1677), выступавший за высокую нравственность и благочестие, рассматривал разум как «естественный свет». В своем пантеистическом учении он признал существование одной субстанции, обладающей притяжением и мышлением, причинностью и непреложной необходимостью. Это природа или Бог. Известные английские философы Томас Гоббс (1588-1679) и Джон Локк (1632-1704), стоявшие на позициях деизма, принимавшие суще-

ствование бога как первопричины мира и первоисточника движения материи, также объявили разум основной решени все проблем человеческого развития. Английский философ Джон Толанд (1670-1722) подчеркивал основополагающую роль разума в человеческом развитии. Он выдвинул и обосновал положение о неразрывной связи материи и движения во вселенной, о многообразии движущейся материи, о постоянном взаимодействии и непрерывном изменении все вещей в природе.

Новое время отличается верой в человеческий разум и его неограниченные возможности, преобладанием материалистического мировоззрения. Французские просветители – Вольтер (1694-1778), Дидро (1713-1784), Гельвеций (1715-1771), Гольбах (1723-1789), Нежон (1738-1810), Марешаль (1750-1803), Вольней (1738-1820) выступали за демократическое преобразование социальной системы феодализма, против деспотизма и произвола абсолютной монархии, за раскрепощение сил и способностей, воли и разума человека. В целях просвещения общества, средним поколением энциклопедистов была создана знаменитая «Энциклопедия наук, искусств и ремесел», ставшая серьезным вкладом в развитие европейской науки и образования в XVIII веке. Им принадлежит заслуга в формировании системы научного мировоззрения, охватывающей учение о природе и теорию познания. Опираясь на достижения в области естествознания, они приходят к заключению о всеобщем характере движения материи, материальном единстве мира и вечности вселенной.

Значение науки и образования как основы развития интеллектуальной культуры общества все более осознавалось передовыми мыслителями того времени, в неразрывной связи с гуманизмом. Исходя из того, что запрет – лучшее средство укрепления нежелательных убеждений и поступков, многие ученые старались не запретом религиозных убеждений, а разъяснением научных истин, образованием и просветительством способствовать прогрессивному развитию людей своей эпохи, обогатить их религиозное гуманистическое мировоззрение научным. Жан Жак Руссо (1712-1778), представитель французского сентиментализма, осуждал религиозную нетерпимость с позиций деизма. Выражая идеи гуманизма и демократизма в педагогике, он идеализировал «естественное состояние человечества» и выступал против социального неравенства в буржуазной культуре и цивилизации. Видный представитель немецкого классического гуманизма Вильгельм Гумбольдт (1767-1835) видел в универсальном развитии личности высшую цель, которой определяются и границы деятельности госу-

дарства. Известный немецкий философ Людвиг Фейербах (1804-1872), ратовавший за утверждение «религии человеческой любви» в обществе, считал бессмертными великие деяния человеческого разума, подчеркивал исключительную важность повсеместного образования и просвещения масс. Английский неопозитивист Бертран Рассел (1872-1970) высоко оценивал человеческий разум как единственный критерий правильности понимания явлений и событий реальной жизни. Он выступал за научное познание и новаторство, способствующие обществу прогрессу, нравственному совершенствованию людей, отмечал важность достижения единства человечества, независимо от религиозной принадлежности людей. Выступая с гуманистических позиций и высоко оценивая человеческий разум, американский ученый XX века Корлисс Ламонт предложил понимание религии, как преданности высоким идеалам. Он подчеркивает необходимость осознания ценности реальной земной жизни и необходимость ее постоянного совершенствования и преобразования, преодолевая несправедливость и неразумность существования. Однако имели место и другие подходы к пониманию человеческих ценностей. Так, французский философ-экзистенциалист Жан-Поль Сартр (1905-1980), исходя из психологических и моральных мотивов, придает большое значение свободе и возможностям человека, его роли в собственном становлении и развитии. Вместе с тем его концепция отличается этическим нигилизмом, отвергающим всякие социальные нормы.

Вне зависимости от различных точек зрения и убеждений ученых и мыслителей всех времен, религия была и остается фундаментальным пластом духовной культуры человечества. Наряду с атеистами, считающими, что исторически религии служили орудием угнетения, используемым для манипулирования и управления людьми в интересах светской власти, существуют миллионы верующих людей, стремящихся к религиозному восприятию нематериального, невидимого, божественного мира. Несмотря на выдающиеся достижения человеческого разума, в определенных подходах противоречащих догме, большинство людей жило и продолжает жить на основе веры, а часть людей гармонизирует в себе научное знание и веру, воспринимая последнюю как совесть человека, его приверженность априорным нравственным принципам.

Обращаясь к религиозной культуре, в числе множества книг, отража-

ющих историю религий³⁵, хотелось бы особо выделить интересное и серьезное культурологическое исследование «Живые религии» Мэри Пат Фишер из индийского Института Гобинд Садан (Нью-Дели). В книге, на основе глубокого и многостороннего анализа зороастризма, индуизма, джайнизма, буддизма, даосизма, конфуцианства, синтоизма, сикхизма, иудаизма, христианства, ислама, а также ряда новых религиозных направлений, таких как Бахаи, Церковь Объединения и другие, делается правильный вывод о необходимости сотрудничества разных религий в интересах общего блага человечества. Попробуем кратко рассмотреть нравственные ценности этих религий, чтобы лучше увидеть «огонь, а не пепел» в их истории, добиться большего понимания этих культур, оценить возможности их гармонизации в современных условиях.

Потребности в религии обусловлены многими причинами. М.П.Фишер в числе таких причин перечисляет «стремление к бессмертию, к осознанию смысла жизни, к совершенству, к личностному росту, к избавлению от несчастий, к счастью, покою, к пониманию и порядку, или из потребности быть благодарным, или же из-за чувства одиночества». Воспринимая постоянно меняющийся окружающий мир при помощи пяти чувств, человек, тем не менее, пытается обрести духовную опору в жизни, удовлетворить свои духовные потребности приобщением к совершенству и бессмертию. М.П. Фишер подчеркивает, что некоторые ученые «обратили внимание на то, что мудрость природы включает в себя ... явно целенаправленное созидание, сотрудничество между видами и гармонию организмов со средой», а равновесие в природе обеспечивается «принципом разумности». Она считает, что предположение, что абсолютная реальность лежит за пределами нашего восприятия, сегодня не является ненаучной, а способность представлять себе невидимый мир, ограничена возможностями мозга.

Религиозно-духовное видение людьми отражающего нас мира, имеет много разновидностей. В отличие от науки, основанной на интерпретируемой разумом чувственной информации, логике и эксперименте, религия строит мировоззрение на интуиции, свободной от логической мысли и последовательных умозаключений. При этом она использует различные формы и методы, принятые в разных культурах, в совокупности составляющих часть мировой культуры человечества. У ряда племен первобытная духовная традиция считается «религией

³⁵ «История религий Востока» Л.С. Васильева, «История религий» И.А. Кривелева, «Всемирное писание» и мн. др.

благодарности». Благодарность, с которой начинается каждый день, является основой духовной жизни большинства верующих, независимо от их конфессиональной принадлежности. Многие малые коренные народы, некогда обладавшие богатой древней культурой, волею судьбы оказались на обочине современной цивилизации. Однако они сохранили свои устные религиозные традиции, сущность которых в сохранении экологической гармонии, в духовном служении своей земле, своему народу и всему человечеству, в установлении правильных отношений с духовной энергией, порождающей жизненную силу. Некоторые группы афро-американцев, для сравнительной оценки своих достижений за каждый минувший год, используют следующие критерии: единство, решительность, коллективный труд, сосредоточенность на семье, целеустремленность, созидательность при ограниченных средствах, уверенность.

Предписания большинства религий воспринимаются верующими как земное отражение порядка, существующего во вселенной, открывающего путь к истине. Знакомство с этической философией этих религий обогащает человеческое знание и нравственность, способствует гуманистическому видению мира и смысла жизни на земле.

Наиболее ранним учением о способности человечества к совершенствованию, нацеленным на поддержание природного порядка, истины и справедливости Вселенной, считается *зороастризм*. Согласно реконструкции профессора Лондонского университета Мэри Бойс, он вошел в историю как первая религия нравственности, передавшая человечеству религиозную доктрину, включающую веру в единого Бога-творца, такие понятия как – добро и зло, рай и ад, день страшного суда и воскресение после смерти. Создавая дуалистическую картину происхождения мира, зороастризм полагал, что мир создан в семь этапов – небо, вода, земля, растения, животные, человек, огонь. За этим семикратным творением, с его жизнью и смертью, следовала борьба между добром и злом, которая должна завершиться победой добра, открывающей путь к новой вечной жизни.

В науке принято считать, что в зороастризме, впервые в истории человеческой культуры, была поставлена проблема социального зла. Основатель зороастризма, пророк Заратуштра сформулировал понятие прогресса как движение через многовековую борьбу добра и зла к окончательной победе добра. Поставив в центре внимания человека добрую мысль, доброе слово и добрые поступки, он заявил о возможности и необходимости борьбы с социальным злом и изменении своей судьбы, путем правильного выбора на основе благомыслия. Как уни-

версальная религия, зороастризм был обращен ко всем людям, жившим в условиях древнего язычества. Он был нацелен на удовлетворение внутренних потребностей в вере, независимо от этнической принадлежности, происхождения и социального положения людей. Зороастрийцы поклонялись Ахурамазде (Мудрый Господь), как создателю Вселенной и всех живых существ, духов, людей и животных. Верующим было предоставлено право выбора между добром и злом, правдой и ложью - олицетворением несправедливости и зла.

В зороастризме большое внимание уделяется нравственной ответственности каждого человека во имя общего блага. Согласно доктрине зороастризма, приверженность людей во всем мире принципам света, истины, знания и добра, противостоящим тьме, лжи, невежеству и злу, открывает путь к человеческому счастью. Но для победы добра над злом и достижения счастья, люди должны стать «духовными воинами и сражаться на стороне Доброго Духа». Заратуштра характеризовал Добрый Дух (Спента Манью) как жизнь, порядок, совершенство, здоровье, счастье и созидание. Добрая воля, концентрация энергии мыслей, слов и дел на любви, преданности и служении добру ведут к развитию социальной базы добра в человеческом обществе. Именно с помощью людей добра мир будет обновлен и спасен, постепенно достигнет состояния совершенства и освободится от зла.

Согласно Геродоту, зороастрийцы под Ахурамаздой понимали весь небесный свод и, в соответствии с принципами Заратуштры, поклонение ему осуществляли под открытым небом. В молитве содержалось прощение о даровании благ не отдельной личности, а всему народу и царю. Закон, установленный Ахурамаздой требовал следовать «Арте» - правде, порядку, в связи с чем в государстве Ахеменидов существовал официальный культ установленного порядка. Поклонение священному огню (Бразман) воспринималось как поклонение универсальной неземной энергии, огню сознания, свету разума, любви и человеческой жизни, как поклонение внутренней божественной искре в человеческом сердце, рассматриваемом как истинный храм Бога. В качестве символов добра в зороастризме выступают добрая мысль, правда, лучшая власть, дисциплина, святой мир, здоровье и бессмертие, а правильный образ жизни ассоциируется с мирным трудом. Академик В.В. Струве подчеркивает, что ранний зороастризм с его культом физического труда, заключал в себе сильную демократическую тенденцию.

Профессор Э.О. Берзин отмечает, что у древних греков существовала фантастическая версия, будто «великий восточный мудрец и учитель жизни» Заратуштра жил за шесть тысяч лет до Платона, который

стал как бы его новым воплощением. Профессор Мэри Бойс считает, что Заратуштра жил после 1500 - 1200 гг. до н.э. Между тем, к середине VI века до н.э. зороастризм был принят 16 странами, расположенными на территории Центральной Азии, Ирана и Афганистана. Так или иначе, в Иране, уже при Дарии I, место Заратуштры в роли пророка и спасителя заняли ахеменидские цари, присвоившие себе исключительное право говорить от имени Ахурамазды. Однако этой религии не суждено было стать последовательным монотеизмом. В стране имели место традиционные языческие жертвоприношения – солнцу, луне, огню, воде, ветру, Митре (древнему божеству солнца, договора и дружбы между людьми) и др. Тем не менее, зороастризм, развитие которого было обусловлено определенными историческими и социальными факторами, оказал серьезное влияние на иудаизм, христианство, ислам, а впоследствии, частично, и на буддизм, в религиозных положениях которых ощущается преемственность сформулированных им гуманистических идей.

В Древней Индии первые религиозные книги – Веды («Свод знаний»), отражавшие поклонение обожествленным силам природы, были созданы во II тысячелетии до н.э. Им приписывалось божественное происхождение и непререкаемость. В результате развития ведической религии, брахманизма и процесса ассимиляции народных верований, в первом тысячелетии до н.э. в Индии сформировался *Индуизм*. Для индуизма характерно представление об универсальности и всеобщности верховного божества. В основе индуизма лежит учение о перевоплощении душ (сансара), происходящем в соответствии с законом воздаяния (карма), за добродетельное или дурное поведение, определяемое почитанием верховных богов и соблюдением кастовых бытовых правил. Понятие кармы в *индуизме*, означающей действие и последствие действия, утверждает, что наша жизнь такова, какой мы ее делаем, наши мысли и поступки формируют наши действия, влекущие за собой далеко идущие последствия. Победу над своим «Я» означает и змея вокруг шеи индийского бога Шивы. В индийской мифологии Вишну был признан как «бог самый могущественный, ибо он покоряет все добротой и великолепием». Одна из основных философских систем Индии – йога уделяет большое внимание человеческой мысли, считающейся средством постижения сущности. Для сохранения чистоты зеркала мысли предписывается «восемь ветвей йоги», среди которых и такие качества как ненасилие, правдивость, честность, отсутствие жадности, личная дисциплина и сосредоточенность.

Джайнизм, основанный Вардхамана в VI веке до н.э. в Индии, появился на исторической арене как реакция на ритуализм и отвлеченную умозрительность брахманизма. Он отверг авторитет вед и кастовые представления, утвердив правило «ахимсы» – непричинения вреда живым существам, как пути, позволяющего освободиться от перерождений. Джайнисты убеждены, что наша жизнь – результат наших собственных поступков. Они придерживаются трех основных этических принципов – ненасилия, нестяжательства и относительности. Ненасилие распространяется не только по отношению к природе, но и предполагает контроль собственных слов и мыслей с тем, чтобы они не навредили другим. Нестяжательство предполагает ограничение собственных материальных потребностей, включая всякую собственность, что открывает путь к внутреннему покою и экологической безопасности. Относительность предполагает многогранность истины: любой предмет можно видеть с разных точек зрения, из которых каждая отчасти верна, а в сумме они воссоздают объективную реальность.

В первой половине I тысячелетия до н.э. в Китае был создан *Даосизм*. Это оригинальное учение о природе всего сущего, о всеобщих законах естественного возникновения, становления и развития мира, созданное предшественником Конфуция, китайским мыслителем Ли Эрм (Лао-цзы, VII – VI вв. до н.э). Лао-цзы одинаково отвергал как рабовладельческий принцип «управления на основе правил поведения», так и феодальный принцип «управления на основе закона», существовавшие в рабовладельческом и феодальном Китае. Лао-цзы считал, что трудность управления обусловлена знаниями и желаниями. Полагая, что «управление страной при помощи знаний – несчастье для страны», он настаивал на «управлении, построенном на недеянии», на необходимости добиться «отсутствия знаний и отсутствия желаний», отказаться от «почитания мудрых». В трактате о пути и добродетели «Дао дэ цзин» он проповедует «дао» (небытие, находящееся в вечном движении, метафорически уподобляющееся воде), как податливость и неодолимость, и рекомендует применять вытекающий из Дао образ действия – недеяние (у вэй): уступчивость, покорность, отказ от желаний и борьбы. Дао, управляющий всем происходящим в природе, отражает идею объективной естественной закономерности. Это закон, определяющий развитие мира и весь ход событий. Находящееся в вечном движении, подобно воде, Дао, приносящее пользу всему сущему, и не добивающееся ни над кем господства, было определено Лао-цзы как «таинственная добродетель» и высший закон в природе и обществе. Гуманистическая концепция Лао-цзы обличала кичли-

вость правителей, требуя от них соблюдения закона недеяния, как лучшего способа управления страной, основанного на принципе «мягкое и слабое побеждает твердое и сильное». Касаясь отдельной личности, Лао-цзы считал необходимым «побеждать себя», ибо, преодолевая собственные недостатки, можно добиться высшей мудрости и обрести могущество.

Идеи *Конфуция* (Кун-цзы, ок. 551-479 гг. до н.э.) были признаны государственной религией Китая на протяжении более 2000 лет. Распространение учения Конфуция началось с 202 г. до н.э. с правления династии Хань, принявшей идеи философа о необходимости работы ученых в правительстве и начавшей обучение правительственных чиновников. Разработанный Конфуцием патерналистский социальный порядок предполагал строгую авторитарную иерархию в семье и обществе, повиновение младших старшим. Разделяя людей по нравственным и умственным качествам на пять категорий, Конфуций особо выделял пятую категорию – людей, совершенных во всех отношениях, подчеркивая, что только такие люди и могут стоять во главе государства. Он особо отмечал ценность человеческого разума и его способности мыслить, выделяя такие качества как внимательность, приверженность истине, бескорыстность, справедливость, доступность, приветливость. Интересно, что, касаясь вопросов управления, Конфуций отмечал важность всестороннего обсуждения вопроса до принятия окончательного решения, необходимость четыре раза в год разъяснять народу его обязанности, осуществлять его правовое просвещение.

Первой мировой религией стал *Буддизм*, основанный в VI веке до н.э. индийским царевичем Сиддхартха, из знатного рода шакьев. Буддизм предполагает праведность в понимании, речи, действии, образе жизни. При этом исходным пунктом является мышление, ибо все, что говорится и делается, управляется мыслью. Так, *буддизм* призывает человека к познанию «благородных истин», выступающих как добродетели. Согласно этике буддизма, нравственная судьба каждого человека полностью подконтрольна ему самому, а возможности его спасения не ограничены ничем, кроме его собственных грехов и ошибок. Для того, чтобы утвердиться как нравственная личность и стать мудрым, человек должен победить самого себя. Буддизм предполагает мудрость и сострадание, нравственное управление собственными желаниями, избегание крайностей, формирование уверенности в себе, умение владеть словом, сосредотачиваться и контролировать свое сознание. Путь, ведущий к нирване – это восьмиступенчатая программа духовного возвышения. Ее сущность состоит: в правильном осознании

смысла жизни и выработке основанного на нем истинного намерения; воздержании от лжи; приверженности ненасилию и нанесению вреда живому; формировании правильного образа жизни и нравственного поведения; концентрации усилий на воплощении в жизнь собственных решений, продиктованных позитивными мыслями; духовном самопогружении.

Синтоизм («Путь божества»), считается политеистической религией, упорядоченным вариантом древней языческой религии японцев, тесно связанной с природой и невидимым миром. Характерным для синто является понимание природы как священного воплощения божественной созидательности, света и силы, составляющей основу жизни, как постоянного процесса изменения и обновления. Как видение божественного в красоте и мощи природы, синтоизм существовал в Японии еще до буддизма, проникшего в страну в VI веке из Китая. Согласно японской мифологии, возникшее из бесформенного вещества божество породило «ками», из которых двое создали материальный мир, для управления которым была сотворена Богиня Солнца Аматерасу. «Ками» означает единую сущность, которая может находиться в нескольких местах одновременно. Это качество, приводящее в гармонию небо и землю, направляющее путь Солнечной Системы и Космоса. Воплощая в себе добро и зло, «ками» могут быть в объектах природы, а также проявляться в абстрактной форме, как созидательная сила роста и воспроизводства. Считается, что некоторые люди тоже могут обладать природой ками. Во второй половине XIX века император Мэйдзи постановил, что «путь ками» должен править страной.

В синтоистских храмах единственным изображением ками служит зеркало, отражающее божественный свет ясности и чистоты, который и считается естественным порядком Вселенной. Главное в синто способность верующих почувствовать божество в своем сердце и привести свою жизнь в гармонию с природой («каннагара»). Каннагара интерпретируется как «естественная религия», интуитивное понимание божественного присутствия, «Духа Великой Природы», способствующего совершенствованию и развитию людей. Ключом к решению сложных жизненных проблем и преодолению несчастий («цуми») считаются очищение, мудрость и знание. Синтоисты полагают, что обряд очищения («мисоги»), предназначенный «для восстановления первоначальной чистоты человека и чувства его предназначения в жизни», объединяет людей с ками земли, воды, пути, жизни и с энергией «ки».

Иудаизм, как первая монотеистическая религия с культом Бога Яхве (Пророк - Моисей) возник в начале I тысячелетия до н.э. в Палес-

тине. Основная часть Торы (Пятикнижие), составившей первые пять книг Ветхого Завета, была создана в IX-VII вв. до н.э. Основные положения иудаизма были собраны в Талмуде, собрании религиозно-этических и правовых положений иудаизма, сложившихся в IV в. до н.э. – V в. н.э. Характерным для иудаизма и древнееврейской культуры была высокая оценка грамотности. Даже символом рая в иудаизме считались еврейские мудрецы, склоненные над своими книгами. Известный своим умением сочетать разум и веру, и выступавший с позиций рационализма средневековый еврейский философ Маймонид, как и Ибн Рушд, видел миссию человека в открытии научной истины, являющейся путем познания Бога. В еврейской мистической традиции, в средние века записанной в Каббале, среди важнейших божественных качеств значились мудрость, любовь, красота, терпение, понимание. Одной из важнейших особенностей иудаизма является бескорыстная любовь к Богу, не связанная с соображениями эгоизма или страха. Согласно иудаизму, человек должен стремиться к святости жизни, отражая такие качества Бога как – справедливость, мудрость, праведность и любовь. Он должен признавать законность и справедливость в обществе, и совершенствоваться, ибо возвышая себя, он возвышает мир. Наделение людей свободой воли означает ответственность за самих себя и состояние мира, а человеческое страдание – повод подумать о собственных поступках. В священных еврейских обрядах приведены правила богослужения, супружеской и семейной жизни, культуры питания и распорядок дня.

Содействие развитию образования и науки среди евреев оставалось важнейшей задачей даже в тяжелейших условиях жизни в еврейских гетто в Европе, в XVI и XVII веках. В XVIII веке, в эпоху европейского просвещения, для культурного развития евреев появилась новая социальная среда. В условиях рационализма, поставившего разум, терпимость и прогресс выше традиции и авторитета, гетто были снесены, а евреи получили право гражданства в городах западной Европы. Одним из оптимистических толкований темы еврейского изгнания является сознание того, что еврейский народ расселен по свету по Божьей воле со священной целью помочь вернуть несовершенный мир к тому состоянию совершенства, в котором Бог его создал. С целью интеграции еврейской культуры в европейскую культуру, Моисей Мендельсон основал в XVIII веке движение еврейского просвещения. Он сформулировал мысль о том, что «можно быть человеком на улице и евреем дома», не теряя связи с еврейской традицией. Это послужило началом процессов реформации иудаизма и его понимания как религии,

постоянно развивающейся в соответствии с требованиями времени. Некоторые евреи стали пересматривать национальный культ, перенося центр тяжести на понимание «миссии Израиля» евреев, как законопослушных граждан европейских стран, в которых они живут. Характерная черта, способствующая развитию иудаизма – это попытка применять библейское учение к современной жизни и истолковывать Писание применительно к современным ценностям.

Христианство, являющееся самой распространенной мировой религией, возникло в Палестине, в I веке н.э. . Христиан всего мира объединяет Священное писание (Библия), вера в основателя христианства - Иисуса Христа, как в богочеловека, спасителя мира. Иисус Христос стал «Великой искупительной жертвой» ради спасения всего человечества. Христианство, в лице Иисуса, призвало людей осознать свое достоинство, бороться против трудностей своей судьбы и стать хозяевами собственной жизни. Оно провозгласило новую праведность, в которой центральное место заняла любовь к Богу и любовь к ближнему. Христианские добродетели предполагают любовь, терпение, ненасилие, жертвование собственными интересами ради проявления высокой гуманистической духовности во имя Бога и спасения Родины. В христианской традиции большое внимание уделяется самодисциплине, умению удержаться от соблазнов, ведущих к греху, держать пост, способствующий духовному возвышению.

Отходя от концепции раввинского иудаизма, самоотверженная любовь «агапэ» стала центром христианского идеала и была поставлена выше соблюдения закона. Критически воспринимая традиционные иудейские интерпретации закона Моисея и человеческое ханжество, Христос призывал судить о людях, претендующих на духовный авторитет, не по словам, а по делам. Прощение через покаяние в христианстве скорее получают невежественные люди.

В современном христианстве, наряду с фундаментализмом, приверженным традиционным ценностям, имеет место либеральное движение, характеризующееся оптимистическим взглядом на природу человека, и подчеркивающее свободу его воли, разум и самоопределение. Отдельные движения, концентрирующие внимание на непосредственном духовном опыте человека, делают акцент на харизматической, боговдохновенной силе человека, обусловленной влиянием Святого Духа. Вместе с тем, большое внимание уделяется заботе о природе. Тейяр де Шарден видел божий промысел в совершенных природных равновесиях, обеспечивающих существование жизни.

Ислам – одна из самых наиболее распространенных религий мира, возник в VI веке н.э. в Аравии. Основателем ислама является Пророк Мухаммед, Священным Писанием – Коран. Ислам – религия полного послушания Богу. Мусульмане выдвинули новый идеал мировой семьи под властью Бога, провозгласив Аллаха, как Единого Бога всего человечества. В глазах народа Мухаммед считался совершенным образцом человека. Хорошо известно его выражение: «Лучший ислам – кормить голодных и нести мир людям – знакомым и незнакомым». Пример жизни Мухаммеда, его глубокая духовность, благородство характера, смирение и доброта считаются ключом, открывающим верующим двери к Божественному Присутствию. Будучи беспредельно преданным Богу, он постоянно молил Бога о прощении.

Коранические откровения, отражающие монотеистическую традицию Авраама, свидетельствуют о религиозном единстве между иудеями, христианами и мусульманами. Полагая, что пророк Мухаммед послан Богом для восстановления истинной религии, мусульмане считают, что ислам является завершающей ступенью иудео-христианской монотеистической традиции. Откровения, воедино собранные в Коране, стали не только воплощением новой философии жизни, но и руководством для жизни верующих мусульман. Они объединили в себе утверждения о единстве Бога, истины, о Вселенной и человеческой природе, наставления о человеческой нравственности и благоразумии, культуре человеческих отношений, об организации и управлении обществом, личностью, семьей. В качестве основного принципа ислама было провозглашено духовное единство: единство Бога и единство каждого аспекта жизни, единство разума и сердца, соединенных с божественным началом, единство науки и религии, единство всех людей, как одной семьи. Мусульмане полагают, что мир создан и развивается по воле Бога, на основе твердых законов, обеспечивающих гармонию во Вселенной. Знание и следование этим всемирным законам, вера и благодарность необходимы для полноценной и счастливой жизни человека, для милосердия и защиты со стороны Бога. Ислам призывает людей к доброте, как к родным, так и к чужим людям, к милосердию и защите слабых, к вежливости, справедливости и честности в личных и деловых отношениях с людьми, к разумному управлению собственным имуществом. Мусульманское благочестие рассматривается и как символ борьбы против узаконенной тирании, угнетения и несправедливости, эгоистичной политической власти. Оно предполагает моральную ответственность за свои слова, поведение и дела. Повидимому, в условиях язычества, когда арабы, в силу известной непро-

свещенности («джахилийи»), еще не были готовы к осознанному восприятию ислама, как новой для них религии послушания единому Богу, толкование ислама включало как любовь к Богу, так и страх перед ним. Однако с течением времени, в условиях развития образования народа, мусульманской культуры и цивилизации, этому противоречию суждено было встать на путь разрешения путем постепенного отказа от страха и утверждения безусловной любви к Богу в сердцах верующих.

Мусульманская доктрина придает большое значение молитве, выражающей постоянную благодарность и послушание Единому Богу, молитве, очищающей сердце, успокаивающей совесть и развивающей мысль. Она предполагает духовную связь человека с Аллахом без участия священников и исключаяющей принуждение в распространении ислама. Важное значение придается также посту, дающему человеку «Прозрачную душу, чтобы превосходить, Чистый разум, чтобы думать, и Легкое тело, чтобы двигаться и действовать». Пост позволяет укреплять волю, утверждать власть над самим собой, вырабатывать умение управлять своими потребностями. В мусульманской религиозной доктрине важное место принадлежит сопротивлению злу, при помощи большого и малого джихада. Большой (внутренний) джихад предполагает борьбу против своего низшего «Я», - собственного внутреннего зла, вожделения, эгоизма, негативных эмоций и желаний. Малый (внешний) джихад – это борьба в защиту Божьего пути мусульман, исключаяющая личную выгоду. Он представляет собой самоотверженное стремление защищать от сил зла свою жизнь, веру и целостность мусульманского общества. Исламские принципы предполагают необходимость постоянных усилий для поддержания мира и мирного равновесия в меняющихся обстоятельствах, отказ от агрессивных войн, но сопротивление агрессии.

Священный закон ислама – шариат, преимущественно основанный на Коране и Сунне (Собрании высказываний и поступков Пророка), представляет собой свод поучений и правил поведения мусульман, служащий основой для организации и управления мусульманским обществом. Шариат, рассматриваемый как прямой путь Божественного закона, предполагает следование установленному образу служения «Пяти столпам ислама», считающимся божьими заповедями. Он предписывает этические нормы общественного поведения, обусловленные мусульманскими ценностями, в первую очередь, - справедливость, доброту и милосердие. При этом правовая культура мусульман предполагает решение сложных, неоднозначных человеческих и социальных проблем, исходя из анализа всех преимуществ и недостатков оп-

ределенного образа действий, из оценки требований времени, необходимости преодоления преступности, наркомании и достижения высокой культуры в семейной жизни.

Достоянием мусульманской цивилизации становились лучшие достижения античных и феодальных культур Запада и Востока, освоение которых способствовало развитию собственно мусульманской науки и культуры, внесшей серьезный вклад в прогресс средневековой мировой цивилизации. После 89-летнего правления династии Омейядов (661-750), в течение 508 лет у власти находилась династия Аббасидов (750-1258), заложившая основу средневекового мусульманского Ренессанса и способствовавшая расцвету исламской цивилизации. В период династии Аббасидов серьезное внимание стало уделяться организации и управлению мусульманской империей. Благодаря разумному подходу к реалиям жизни и проблемам государственного строительства, была признана необходимость недогматического толкования Корана, хадисов и сунны со стороны ученых и юристов, в зависимости от требований времени и жизненных обстоятельств. В результате правильного толкования Корана и Хадисов, видения потребностей развития общества, и продуктивной социально-культурной политике, в системе управления Аббасидов особое внимание уделялось развитию городской культуры, в особенности, интеллектуальной и художественной культуры государства. Мусульманское образование было ориентировано на баланс разума и веры, науки и нравственного воспитания личности с целью расширения возможностей ее всестороннего развития. Наряду с Аббасидским Багдадом, культурными центрами исламского мира в этот период стали также, провозгласившие себя независимыми, халифаты: Омейядов – с Испании и Фатимидов – в Египте.

Исторически известное место в исламе принадлежит суфизму. Суфийская мысль, полная метафор, парадоксов и творческого воображения, основана на мистическом восприятии мира, что трудно совместить с логикой. Опираясь на беззаветную любовь к Богу, аллегорическое толкование Корана и внутреннюю интуицию, суфии рассматривают окружающий мир как полную знаков книгу. Они считают, что для понимающих мир полон божественными символами и элементами красоты, говорящими о многом. В XII веке Аль-Газали соединил суфизм с ортодоксальным исламом. Наиболее ярким средневековым представителем суфизма в XIII веке являлся Джалаладдин Руми. Духовный патриарх большинства эзотерических суфийских орденов XV

века – Шейх Джунейд³⁶ учил необходимости постоянного самоконтроля, проверки своих мотивов и действий, с целью самоочищения от собственного «Я» и превращения человека в идеальное зеркало божественных атрибутов.

В XV веке в Индии было основано духовное учение - *Сикхизм*, в котором воплотился синтез индуистских и мусульманских, преимущественно, суфийских традиций Северной Индии. В его основе лежит утверждение универсальной истины, существующей во всех религиях и выходящей за ее пределы. Основными ценностями сикхизма были провозглашены преданность Богу, милосердие, праведность, кротость, доброта, истина, сочувствие, честный труд на благо общества, помощь нуждающимся. Экуменическая сущность современного сикхизма выражается в его основанности на любви и преданности единому Богу, которому под разными именами поклоняется все человечество. Согласно вероучению сикхов, Бог един, не ограничен формой, находится вне времени и пространства, является единственной истиной, единственной реальностью. Его можно найти в божественном творении и человеческом сердце. Сикхизм выступает за дисциплинированную жизнь, скромность, уважение к человеческому достоинству, справедливость, социальное равенство и религиозную свободу, против угнетения, эгоизма и развращенности. Члены религиозной общины сикхов (Кхалсы) обязаны победить в себе пять зол: похоть, гнев, жадность, привязанность и эгоизм, освобождать свой дух от отрицательных мыслей при помощи молитвы.

К объединению человечества в вере в Единого Бога стремится и одна из новых религий – *Бахаи*, созданная в XIX веке в Иране Бабом и его последователем Баха-Уллой. Выступая за формирование единой мировой цивилизации, в рамках которой предполагается объединение всех народов и религий, бахаи выдвинули программу вселенского правления ради мира и социальной справедливости во всем мире. Поддерживая усилия ООН в объединении человечества, они сформулировали 8 принципов, в числе которых обозначены гармония науки и истинной религии, всеобщее образование, справедливое распределение богатства и другие. Бахаи предложена модель управления миром, основанная на ценностях демократической культуры и учитывающая нравственные качества, способности и опыт людей, выдвигаемых для руководства Духовной Ассамблеи местного, национального и мирового

³⁶ Дед основателя Азербайджанского государства Сефевидов - шаха Исмаила Сефевидов (XVI в.).

го уровня. В ее основу положены принципы праведности, вежливости, беспристрастного обсуждения и согласия, помогающие принимать правильные решения путем «мирных консультаций» и осуществлять эффективную международную координацию действий.

В XIX веке, в Мадрасе (Индия) Еленой Блаватской было создано *Теософическое общество* («Общество божественной мудрости»), имевшее целью поиск истины путем раскрытия сокровенных тайн, а также «примирение всех религий, сект и народов под знаменем общей системы нравственности, основанной на вечных истинах». Выступая под девизом «Нет религии выше истины», теософы полагают, что те, кто при помощи чистого сознания серьезно ищет истину, уже создает лучший мир.

Активную международную деятельность осуществляет *Церковь Объединения*, созданная Сан Мён Муном в Корее, в середине XX века. Эта церковь провозгласила идеалы всеобщей гармонии и борьбы против атеистического коммунизма, распространения духовности во всех сферах человеческой жизнедеятельности. Сан Мён Мун, провозгласивший себя и свою жену Хак-Джа Хан Мессией, объявил, что, явившийся ему в 1935 году Иисус просил его завершить миссию создания царства Божьего на Земле и принести человечеству Божий мир. Он разработал свое учение, которое было названо «Принцип Движения Объединения», в основе которого лежит любовь, как важнейшая связь между Богом и человеком, а также между людьми. В 1954 году он основал Ассоциацию Святого Духа за Объединение Мирового Христианства, впоследствии получившую известность как Церковь Объединения. Его богословие основано на его собственных толкованиях Библии с добавлением конфуцианского подхода к общественным отношениям, а основой истинной любви является семья и жизнь ради других, исключая человеческий эгоизм. Мун видит миссию религии в установлении отношений мира и сотрудничества во всем мире. С целью реализации этой миссии Церковь Объединения учредила Межрелигиозную Международную Федерацию за мир во всем мире, впоследствии реорганизованную во Всемирный Совет Мира. В разное время ею также были учреждены: газета «Вашингтон таймс», Международный Фонд Образования, Всемирная Ассоциация неправительственных организаций и ряд других структур.

Знакомство с мировой религиозной культурой свидетельствует о том, что разные религии могут и должны использоваться для объединения людей на основе принципов любви, взаимного уважения и гармонии, а не для манипулирования человеческим сознанием, эксплуа-

тации и разделения людей. Реальность состоит в том, что главное в религии – это вера, а вера – это совесть человека, критерий его отношения к таким понятиям как добро и зло, нравственный выбор в жизни. Раймонд Паникар, автор концепции «согласного разногласия», говорит, что «согласие, в конечном счете, означает: идти в одном направлении, а не иметь одни и те же взгляды». Это хорошая мысль, при условии, что для того, чтобы смотреть вместе в одном направлении, при разных взглядах, нужна сильная, истинная любовь. По-видимому, в основе процесса сближения, объединения и гармонии отношений должны лежать взаимопонимание, любовь, общечеловеческие культурные ценности, а также объединяющие всех людей глобальные проблемы, политические и экономические опасности, преодоление которых требует совместных усилий и сотрудничества народов, конфессий и государств. Межрелигиозный диалог должен строиться на основе принципов мира, равенства, доверия, отказа от предубеждений, самокритичности и солидарности, с участием культурологов, историков, религиоведов и других специалистов.

Профессор Гарвардского богословского колледжа Диана Эк обращает внимание на то, что на контакт между религиями существует три типа реакции: сознание собственной исключительности; «включенность», выражающаяся в попытке создать единую мировую религию; и «плюрализм», означающий верность своей религиозной традиции, при уважении и понимании других. Мы полностью разделяем мнение М. Фишер и Д. Эк о том, что плюрализм – это единственная позиция, с которой возможен диалог. Действительно, альтернативы культурному плюрализму в межрелигиозном диалоге нет.

Рассмотренные нами материалы, проливающие свет на сущность, особенности и проблемы религиозной культуры, вновь невольно приводят мысль к тому, что необходимо повсеместно добиться того, чтобы универсальные нравственные принципы были гармонизированы с прагматизмом, присущим капитализму, чтобы был достигнут баланс между материальным и духовным, между разумным эгоизмом самосохранения и альтруизмом. Профессор Института развития управления Нью-Дели Саид Кабир предлагает решать вопрос противоречия между прагматизмом и нравственностью в бизнесе путем внутреннего обращения к своей совести. Сохранение гуманистических ценностей в бизнесе, ориентированном на прибыль и обеспечение конкурентоспособности организации он связывает с этической культурой руководителя компании. Культура отношения руководителя к сотрудникам, основанная на видении людей не только как средства, но и как цели,

способствует формированию позитивного имиджа организации, доверия к ней и заинтересованности в ее деятельности со стороны потребителей. Путь к решению этой задачи лежит через воспитание высокой духовной культуры людей.

В заключение заметим, что религия – это этно-историческая обрядность, обусловленная природно-географическими условиями, потребностями жизни, мировоззрением, уровнем мышления и культурными традициями тех или иных народов. Компаративный анализ ряда современных религий показывает, что их ядром являются такие нравственные категории и ценности как вера, любовь, добро, человеческая солидарность, милосердие, праведность, справедливость, надежда на лучшую жизнь, основанную на заслугах перед Богом и человечеством. Очевидная сложность проблемы гармонизации религий заключается в том, что национально-религиозные институты разных стран естественно рассматривают иные, в том числе новые, религии, как фактор, разрушающий традиционные культурные ценности и уклад жизни, целостность национального самосознания и культурную идентичность. Между тем, такая гармонизация на основе приоритета веры и гуманистических ценностей человеческой культуры, жизненно необходима, ибо религиозное разнообразие, как и разнообразие культур в целом, составляет живую ткань мировой культуры и цивилизации. Поэтому, для поддержания общей культуры каждой страны необходимо подумать о том, как лучше гармонизировать культуры и интересы, как преодолеть фундаментализм разных религий. По-видимому, учитывая естественные претензии на исключительность различных религий, необходимо разработать программу межкультурного сотрудничества, включающего перманентный культурный диалог ученых-культурологов и религиозных деятелей, открывающий путь к взаимопониманию и взаимообогащению, на основе общих нравственных ценностей.

Мы глубоко убеждены в том, что независимо от национальности и вероисповедания, каждый культурный человек должен позитивно мыслить и действовать согласно требованиям совести, ежедневно изменяя к лучшему мир, в котором он живет. Это важно и для верующих и для атеистов, и для субъектов и для объектов управления, как в национальном, так и в международном измерении.

ЧАСТЬ IV

Культура управления: профессиональные знания, технологии и этические нормы государст- венного, социального и экономического управления демократических стран

Культура лидерства, самоуправление личности и культура семьи

Глава 1. Культура управления: понятие, эффективность, научные принципы управле- ния и типы организационной культуры

*Понятие культуры управления. Сущность и особенности культу-
ры государственного управления. Научные принципы управления. Ти-
пы организационной культуры. Три центральные проблемы госу-
дарственного управления. Научные задачи государственного управле-
ния. Основные принципы демократического управления. Мониторинг.*

Культура управления

Как известно, управление, являющееся одним из важнейших институтов социальной культуры, представляет собой процесс, обеспечивающий воздействие на определенный объект, с целью его упорядочения, развития и совершенствования, а также координацию усилий различных объектов, в интересах решения поставленных задач. Такими объектами могут быть - человек, семья, коллектив, общество, государство. Управление предполагает деятельность, включающую определение целей, направлений и приоритетов, выбор принципов и методологии деятельности, технологий и методов, разработку программ и проектов, принятие и исполнение решений. Оно строится на основе научного познания и творческого использования объективных закономерностей развития человека и общества, мировой культуры и цивилизации.

Культура управления – это специальные научные знания, технологии, организованность, этика и руководящая деятельность, осуществляемая в интересах повышения благосостояния, достижения прогрессивного и безопасного развития человека, общества, государства и мирового сообщества, регулирования общественных и международных отношений, согласования человеческих интересов. Она является также показателем качества управленческой деятельности и ее результатов. *Культура управления предусматривает* разумную гуманистическую философию и оптимальную технологию деятельности по руководству действиями человека, социальной группы, общества, государства или международного сообщества, направляющую ход их развития и обеспечивающую социально-культурный прогресс в условиях меняющегося мира. Она предполагает глубокие профессиональные знания, умение, правовую грамотность, политическую и нравственную ответственность, дающие возможность принятия правильных политических, экономических или социальных решений, необходимых для достижения поставленных целей и обеспечения эффективности в развитии управляемого объекта. *Как учебная дисциплина культура управления* представляет собой синтез универсальных культурологических и специальных управленческих знаний и теорий, в совокупности вооружающих студентов и слушателей знаниями и навыками, необходимыми для эффективного управления в условиях демократического общества и правового государства. Важными компонентами курса культуры управления являются государственное, международное, экономическое и социальное управление, культура лидерства, искусство управления людьми, самоуправление и управления семьей. Она интегрирует в себе знания в области общей теории управления, теории административно-государственного управления, теории управления бизнесом, теории муници-

пального управления и управления «третьим» сектором, теории лидерства, человеческих и международных отношений, межличностного и делового общения.

Основополагающее значение для каждой страны имеет культура государственного управления. *Культура государственного управления* - это воплощенная в определенных профессиональных знаниях, ценностях, нормах, процессах и технологиях организационно-управленческая деятельность, нацеленная на решение стратегических задач, прогрессивное, устойчивое и безопасное развитие общества, регулирование социальных отношений внутри страны и обеспечение взаимовыгодных международных отношений государства. Она осуществляется представляющими власть компетентными лицами, на основе определенных научных, идеологических, организационных, правовых и этических принципов, путем воздействия на сознание, поведение и деятельность людей, с целью обеспечения благосостояния народа, роста качества жизни общества, обеспечения жизнеспособности и достижения целей государства. Государственное управление той или иной страны обусловлено социально-политическим строем, который определяет его содержание, цели и принципы.

В цивилизациях демократического мира государство существует в целях создания благоприятных условий для достойной жизнедеятельности личности. В демократическом государстве, являющемся основной формой консолидации национальных, социальных и общечеловеческих ценностей и интересов граждан страны, цели и воля государства реализуются при помощи системы административно-государственного управления. В отличие от гражданской службы, являющейся средством осуществления целей, интересов и прав отдельных граждан или общественных организаций, государственная служба обеспечивает решение стратегических задач, от которого зависят благосостояние и безопасность общества, социальный прогресс и жизнеспособность самого государства.

В культурологическом измерении культура государственного управления предполагает:

✓ Универсальные и специальные знания, умение, организованность, нравственность и целенаправленную деятельность, направленную на непосредственное управление общественными процессами, сознанием, поведением и деятельностью людей.

✓ Разработку и реализацию технологий правового государственного воздействия на жизнедеятельность общества, в интересах достижения поставленных государством целей, удовлет-

ворения духовных и материальных потребностей, осуществления идеалов, ценностей и целей граждан.

✓ Определение компетентными лицами правил поведения и деятельности людей, регулирование общественных отношений, отвечающих жизненным потребностям и интересам развития общества и государства.

✓ Эффективное функционирование постоянно развивающейся системы государственного управления, как совокупности субъектов и объектов управления, имеющих различные функции и полномочия.

✓ Принятие и исполнение управленческих решений, осуществление инновационной деятельности, обеспечивающих жизнеспособность и эффективность системы государственного управления, перманентное развитие ее способности отвечать на вызовы времени и обеспечивать конкурентоспособное и безопасное развитие страны.

Культура государственного управления обусловлена универсальными научными знаниями, владением управленческими технологиями, опытом, организованностью, дисциплиной и правопорядком, самостоятельностью, политической и нравственной ответственностью, твердой волей, порядочностью и высокой профессиональной этикой политиков и чиновников, их умением гармонизировать культуры и удовлетворять интересы. Ее важнейшим показателем является способность оперировать инновационными культурологическими технологиями, обеспечивающими принятие правильных решений. *Наукоемкие культурологические технологии* способствуют прогрессивному характеру социально-культурных преобразований, которые можно измерить и оценить, исходя из реальных результатов, свести к минимуму разрушительные, деструктивные процессы в общественном развитии. Они дают возможность создавать новое качество управления, обеспечивающее сохранение, использование и передачу достижений и накопленного опыта, осуществлять улучшение и совершенствование достигнутого, при помощи инновационных методов и реформ. Однако разработка и внедрение новых культурологических технологий управления требует правового обеспечения, принятия соответствующего закона об институционализации культурологии, как универсальной научной основы совершенствования культуры государственности, развития государственной системы управления и жизнедеятельности людей в развивающихся странах.

Возрастание значимости культуры государственного управления в странах, вступивших на путь демократии, обусловлено следующими актуальными потребностями:

- ✓ Возрастанием политической роли государственной администрации в государственном строительстве, разработке национальных программ, нацеленных на обеспечение безопасного и устойчивого развития общества, в регулировании международных отношений.
- ✓ Перманентного развития и совершенствования системы государственного, экономического и социального управления независимых республик.
- ✓ Повышения эффективности и конкурентоспособности производственных предприятий государства.
- ✓ Совершенствования культуры лидерства, культуры управления семьей и искусства управления самим собой.
- ✓ Тенденциями развития гражданского общества и усиления его роли в социальном и государственном управлении.
- ✓ Постепенным переходом развивающихся стран к «обществу знаний».

К основным научным проблемам культуры государственного управления относятся: организация и функционирование государственного управления, формирование и гармонизация задач государственного аппарата, разработка альтернативных моделей управления, подготовка и принятие государственных решений, совершенствование и реформирование структур и механизмов управленческой деятельности, координация деятельности институтов системы, идеологические и этические проблемы, связи с общественностью, политическое прогнозирование, проблемы лидерства, подбор, подготовка и переподготовка чиновников, управление персоналом государственной службы, технологии управления конфликтами и кризисами и другие. Все эти проблемы рассматриваются в контексте социальной культуры общества, конкретных целей государства и закономерностей развития мировой культуры и цивилизации.

Научные принципы управления

Культура управления предполагает научно-обоснованную управленческую деятельность, включающую *стратегию, технологию, этику, социологию и эстетику управления*.³⁷

1. *Стратегия* – это системный культурологический анализ всех видов ресурсов, в целях правильного планирования и прогнозирования деятельности государства или организации.

2. *Технология* – это правильное научное использование человеческих, материальных и информационных ресурсов в целях эффективной управленческой или производственной деятельности.

3. *Этика (психология)* – это умение работать с людьми. Изучение интеллектуальных, нравственных и иных особенностей характера работников, гармонизация их культур и интересов в целях организации эффективной работы.

4. *Социология (public relations)* – это учет интересов и характера отношений между различными группами людей и организациями, активное взаимодействие с ними, а также со СМИ, в целях эффективно-го осуществления миссии государства или организации.

5. *Эстетика (дизайн)* – это социально-культурное проектирование эстетических форм и внешнего облика производимой продукции, в соответствии с характером и назначением организации. Дизайн способствует формированию заинтересованности общества в деятельности организации (субъекта управления).

Типы организационной культуры

Успешное управление организацией предполагает обеспечение единства и сплоченности членов коллектива на основе культурной идентичности, системы ценностей, интересов и целей развития. Уровень культуры организации, включающей профессионализм и этику

³⁷ Настоящий подход основан на распространенной в демократических странах науке управления производством. Анализируя основные факторы развития Японии в период после Второй мировой войны, Н.И. Конрад обратил особое внимание на то, что стратегически важное место в государственной жизни страны заняла, сложившаяся в условиях капиталистической экономики Запада, наука управления производством. Основными компонентами этой науки были: индустриальная инженерия (Industrial Engineering), оперативное изучение (Operations Research), психология ведения дела (Management Psychology), общественные отношения (Public Relations) и дизайн (Design). Стремительное развитие этой науки в развитых странах было обусловлено, как потребностями развития научно-технической революции, так и углублением процессов демократизации. Факультет управления стал самым популярным и распространенным в вузах послевоенной Японии.

коллектива, является определяющим фактором ее эффективности. Культура той или иной организации отражается в ее характере, психологии и мотивах поведения, идеях, убеждениях, традициях, ауре и методах работы руководителя и работников. Качество культуры организации во многом зависит от социального происхождения и системы ценностей людей, философии и технологии их жизнедеятельности.³⁸

Известны четыре типа организационной культуры: *культура власти (Зевс)*, *культура роли (Аполлон)*, *культура задачи (Афина)* и *культура личности (Дионисий)*.

➡ «*Культура власти*» - характеризует, как правило, организации с жесткой иерархической структурой. Культура власти связана с особой ролью лидера, его личными качествами и способностями. Источником власти в такой организации служат - как личность лидера, так и, в известной степени, ресурсы, которыми он обладает. Кадровая политика в таких организациях нередко строится на основе принципов личной преданности сотрудников руководителю. Как тип организационной культуры *культура власти* достаточно мобильна. Она дает возможность быстро принимать решения и обеспечивать их практическое воплощение в жизнь, оперативно реагируя на внутренние и внешние изменения.

➡ «*Культура роли*» - характеризует строгое функциональное распределение ролей и специализацию сфер работы. Эффективность деятельности организаций с ролевой культурой обеспечивается четким соблюдением установленной системы правил, процедур и стандартов деятельности. Источником власти являются не ресурсы и личные качества лидера, а служебное положение, занимаемое сотрудником в иерархической структуре организации. Организации с *ролевой культурой* способны достаточно эффективно работать в условиях стабильности внутренних и внешних факторов.

³⁸ Эта тема явилась предметом научных интересов Ч.Хэнди, Р.Харрисона, А.Минкевича, В.Томилова, М. Сухоруковой, А.Радугина, К.Радугина, Р. Кричевского, М. Иванова, Д. Шустермана, Вилкинса, Т. Питерса, Р. Уотермана, У. Оуги, Д. Синка, Р. Рюттингера, Й. Хентце, А. Камеля и других западных и российских авторов, раскрывших важную роль культуры организации в эффективном управлении. На основе четырех разновидностей идеологий культуры, определенных Роджером Харрисоном, профессором Чарлзом Хэнди была разработана рассматриваемая ниже модель, включающая четыре типа организационной культуры: культура власти (Зевс), культура роли (Аполлон), культура задачи (Афина) и культура личности (Дионисий).

➡ «*Культура задачи*» - характеризует организации, связанные, в первую очередь, с выполнением определенных программ и проектов, обусловленных потребностями рынка, общества или государства. Организации такого типа обеспечивают свою эффективность за счет высокого профессионализма и способности к правильной кооперации усилий для решения определенных проблем и задач. Власть в них сосредоточивается в руках лидеров, являющихся экспертами в той или иной области, обладающих научными знаниями, практическими навыками, информацией и соответствующим опытом работы.

➡ «*Культуры личности*» характеризует объединения людей, выполняющих определенные миссии, главным образом, связанные с творческой, инновационной деятельностью. Власть в таких организациях основывается на профессионализме, доступе к ресурсам и горизонтальных связях, способности к координации деятельности и достижению взаимовыгодных договоренностей.

В реальной жизни, как правило, имеет место смешение различных типов организационных культур, в соответствии с теорией нечеткой логики Лютфи Заде, с постоянным или временным преобладанием культуры того или иного типа.

Большое место в организационной культуре, независимо от её типа, принадлежит *деловому кредо* организации, представляющему совокупность её основных целей, которые отражают её *философию и культурную политику, принципы, ценности и нормы организации*. Важным показателем организационной культуры является *язык общения*, отражающий *этическую ауру* организации. Эти принципы должны отражаться в *культурных традициях организации*, демонстрируемых и поддерживаемых практической деятельностью и поступками её руководства, как на формальном, так и неформальном уровне. Воспроизводство этих традиций, в сочетании с инновационной деятельностью, имеет важное значение, как для преемственности жизнедеятельности организации, так и для её прогрессивного развития.

Каждый тип организационной культуры во многом отражает культуру управления лидера, воплощающую в себе его культурные ценности и управленческие технологии.

Три центральные проблемы государственного управления

- Определение стратегических направлений и установление государственных приоритетов социально-культурного развития;
- Подготовка и воспитание специалистов для различных областей духовной и материальной культуры, создание материально-технических и социальных условий для их жизнедеятельности;
- Оценка и эффективное использование имеющихся специалистов и результатов их деятельности в целях социально-культурного, в том числе экономического прогресса.

Научные задачи управления развитием общества

- Анализ интересов, средств, способов деятельности субъектов и объектов политики;
- Выявление соответствия существующих организационных форм институтов общества их меняющимся интересам и новым потребностям развития страны и мировой цивилизации;
- Проектирование новых видов деятельности и создание новых моделей управления, обеспечивающих непрерывную модернизацию общества.

Основные принципы демократического управления

- ✓ Полицентричность системы управления;
- ✓ Многообразие форм и экономических моделей социально-культурной деятельности;
- ✓ Демонополизация, децентрализация и демократизация системы финансирования, ее ориентация на программно-целевой подход;
- ✓ Обеспечение сотрудничества и партнерства между государственными и неправительственными организациями, на договорных началах и условиях приоритета национальных интересов.

Мониторинг

Эффективность государственного или социального управления требует осуществления мониторинга управленческой деятельности, выполняющего информационно-аналитические функции обеспечения эффективности деятельности и безопасности процесса, проекта, программы, организации, государства. *Мониторинг предполагает:* периодический *сбор информации* по предмету мониторинга; *наблюдение* за состоянием, не-

посредственное *обследование и оценку* эффективности управления объектами мониторинга; *анализ тенденций* социально-культурного, экономического, финансового, правового, технологического, производственно-технического, экологического состояния объектов мониторинга; *прогноз влияния* финансово-экономического состояния объектов мониторинга на развитие духовной культуры и экономики страны; *выработку* соответствующих *рекомендаций*.

Предметом мониторинга является социально-культурное, кадровое, финансовое и экономическое положение объектов мониторинга; состояние основных фондов объектов мониторинга, внедрение в жизнедеятельность организации и государства передовых социально-культурных, производственных и информационных технологий; инвестиционная деятельность объектов мониторинга; охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов; защита социально-культурных и трудовых прав работников; правовые вопросы.³⁹ *Общественный мониторинг в гражданском обществе* – это процесс контроля за соблюдением правительством законности и осуществлением взятого на себя курса, а также информирование общественности о том, насколько адекватно осуществляют взятые на себя социальные и политические обязательства центральные или местные органы власти.

Цель мониторинга – способствовать жизне- и конкурентоспособности процессов, проектов и программ организации или государства, укреплению безопасности, защите от внутренних и внешних неблагоприятных условий и факторов, представляющих угрозу их устойчивому развитию.

Задачи мониторинга:

□ анализ интеллектуального, этического, управленческого, правового, профессионального, кадрового, образовательного, информационного, психологического, социально-культурного состояния и потенциальных возможностей человеческого капитала объектов мониторинга;

□ анализ социально -экономического, финансового, правового, технологического, производственно-технического, экологического и управленческого состояния объектов мониторинга;

³⁹ Мониторинг может быть проведен на одном или нескольких объектах по отдельным либо всем вопросам, относящимся к предмету мониторинга.

□ выявление проблем, препятствующих эффективному управлению объектами мониторинга; предупреждение причин и условий, могущих привести к неэффективному управлению;

□ оценка влияния результатов деятельности объектов мониторинга на перспективы развития организации или государства;

□ создание условий для содействия притоку инвестиций в организацию и национальную экономику;

□ взаимодействие с центральными и местными исполнительными органами и неправительственным сектором по вопросам мониторинга;

□ выработка рекомендаций для правительства, центральных и местных исполнительных органов и объектов мониторинга по совершенствованию форм и методов государственного управления объектами;

□ формирование и ведение электронной базы данных по мониторингу.

Порядок выполнения этих задач предусматривает *использование следующих методов.*

➔ *Наблюдение осуществляется:*

- за базовыми показателями – исходными данными (статистическая отчетность, информация и материалы, представляемые участникам мониторинга);
- за оперативными показателями, фиксирующими изменения;
- за показателями по периодам проведенных мониторингов (наблюдение через определенное время).

➔ *Анализ состояния эффективности управления объектами мониторинга осуществляется путем сравнения исходных данных по предмету мониторинга с данными, полученными в результате мониторинга.*

➔ *Оценка эффективности управления и составление прогноза о тенденциях развития* обследуемых объектов мониторинга производится уполномоченным органом на основе системного анализа представленных материалов.⁴⁰

⁴⁰ Выводы о состоянии эффективности управления объектов мониторинга закрепляются в отчетах группы по проведению мониторинга, предоставляемых уполномоченному органу.

➤ *Выработка рекомендаций* по предупреждению и преодолению негативных процессов в учреждениях, организациях и предприятиях производится на основе составленного прогноза.

Участниками мониторинга являются: уполномоченный государственный орган; центральные и местные исполнительные органы; неправительственные организации; руководители обследуемых проектов, программ, организаций; организации, консультанты и эксперты, специализирующиеся в сфере оказания консалтинговых услуг, привлекаемые уполномоченным органом в установленном законодательством порядке к проведению мониторинга.

Орган, осуществляющий мониторинг:

- определяет объекты, подлежащие мониторингу;
- утверждает план и программу проведения мониторинга;
- заключает в установленном порядке договоры на оказание консалтинговых услуг по проведению мониторинга, содержащие виды и сроки выполнения работ, порядок представления отчетов, обязательства по соблюдению конфиденциальности полученных информации и материалов;
- согласовывает с центральными и местными исполнительными органами кандидатуры представителей для включения в состав группы по проведению мониторинга;
- утверждает группу по проведению мониторинга, возглавляемую представителем уполномоченного органа;
- выдает членам группы по проведению мониторинга письма с указанием объекта и предмета мониторинга, сроков посещения обследуемого объекта, обязанности о неразглашении государственной, коммерческой и служебной тайны;
- обеспечивает членов группы по проведению мониторинга методическими пособиями, рекомендациями и информационными материалами;
- уведомляет руководителей объектов мониторинга, центральные и местные исполнительные органы о проведении мониторинга, взаимодействует с ними;
- осуществляет сбор информации, материалов с учетом требований действующего законодательства и снабжает ими участников мониторинга;
- обобщает результаты проведенного мониторинга и представляет правительству, центральным и местным исполнительным органам информации, содержащие прогнозы развития и рекомендации по результатам проведения мониторинга;

- формирует электронную базу данных мониторинга, обеспечивает ее обновление, сохранность, осуществляет информационное обслуживание.

Проведение государственного мониторинга финансируется за счет бюджетных средств.

Глава 2. «Классическая» и «политическая бюрократия» О национальном управлении и задачах национальной бюрократии

Об «идеальной» и современной модели бюрократии

Бюрократия или администрация как система организации профессиональных служащих: властные полномочия, возможности, ответственность, четыре фактора власти бюрократии. Факторы, способствующие формированию исполнительной власти правового государства. Требования к культуре демократического управления. Сравнительная оценка стилей административно-государственного управления: конца XX века и современного (И.А.Василенко): предсказуемость и инновационная деятельность. Изменение требований к бюрократии. Особенности «классической» и «политической» бюрократии.

Бюрократия или администрация, как система организации профессиональных служащих, построенная на строгой иерархии власти, призвана осуществлять деятельность, направленную на воплощение в жизнь политических решений государства, отвечающих интересам общественного блага. В соответствии с этой иерархией ответственность за качество выполнения государственных решений чиновниками и их институтами, которые принято также называть «административно-государственным управлением», спускается сверху вниз. В современных демократических странах административно-государственное управление связывает сферы деятельности законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти. Ряд западных ученых полагает, что в современных условиях это управление не только имеет важное значение для формирования государственной политики, но и становится частью политического процесса.

Деятельность бюрократии обусловлена ее подчиненностью законам и подотчетностью представительным органам. Вместе с тем, осуществление властных полномочий, которыми обладают чиновники

ки, на практике может носить как правомерный (рациональный), так и неправомерный (волюнтаристский, иррациональный) характер, превращаясь в большую созидательную, либо разрушительную силу. Это объясняет возможность субъективного изменения реальной действительности в процессе исполнения политических и правовых решений, как в позитивном, так и в негативном направлении.

Зарубежные ученые считают, что *стремление бюрократии к неограниченной власти обусловлено различными факторами, проявляется в различных формах и при различных обстоятельствах. Первый фактор* связан с универсальным характером деятельности и неограниченными возможностями административной власти, ее экономической мощью, информационными ресурсами, наличием большого арсенала принудительных средств. Среди ее властных возможностей, также - обусловленное объективной необходимостью и закрепленное законом *право «свободы усмотрения»* при принятии решений, оперативная самостоятельность, которая резко возрастает при чрезвычайных ситуациях. *Второй фактор* связан с *ограничением* полномочий исполнительной власти, обусловленным процессом разделения властей, в противовес которому бюрократия стремится, используя сложившиеся традиции, взгляды и структуры, освободиться от контроля политиков и сохранить свое могущество. *Третий фактор* обусловлен *зависимостью* от исполнительной государственной власти *других ветвей власти*. *Четвертый фактор* обусловлен резким *возрастанием роли и полномочий исполнительной власти в условиях появления чрезвычайных обстоятельств*, стихийных бедствий, войн и катастроф, возникновение которых дает возможность установления чрезвычайных режимов.

Факторами, способствующими превращению административной власти в исполнительную власть правового государства, являются: разделение властей; законодательство, обеспечивающее развитие демократической культуры; формирование и развитие высокой культуры демократического управления; социально-культурная политика, способствующая развитию культуры гражданского общества. Создание сильной и независимой законодательной и судебной властей, разработка и исполнение законов, основанных на принципах и ценностях демократии, дает возможность регулировать, демократизировать, направлять и координировать управленческую деятельность. При помощи законов представительные органы направляют деятельность исполнительно-распорядительного аппарата, способствуют правомерному использованию полномочий и исполнению служебных

обязанностей чиновниками, определяют ответственность субъектов управления за противоправные служебные действия, наносящие ущерб интересам государства.

Высокая культура демократического управления предполагает наличие у государственных служащих высокого уровня знаний, отражающих исторический опыт и закономерности развития мировой культуры и цивилизации, специальных научных знаний в области истории и теории управления, профессиональных навыков, практического опыта управления, политической и правовой культуры, демократической этики и знания культурных традиций народа. В правовых государствах, где культура демократии является нормой жизни, особое значение в деятельности государственной администрации придается таким политическим и правовым ценностям, как уважение к личности и представителям народа, прислушивание к общественному мнению, культура социальной ответственности за свои действия, ощущение меры своей власти и приверженность принципу служения власти обществу. В государственном управлении этих стран, среди чиновников формируется осознанная необходимость подчинения закону, ответственности перед представительными органами и уважения прав граждан.

Динамика политических и социальных изменений требует от руководителей и лидеров универсальных культурологических знаний, освоения современных методов и технологий демократического управления, умения осуществлять инновационную деятельность и принимать правильные решения, обеспечивающие конкурентоспособное развитие государства в условиях глобализации. В целях обеспечения высокой культуры демократического управления и превращения названных принципов и ценностей в норму государственной жизни, в демократических странах осуществляется специальная подготовка профессиональных государственных служащих всех уровней.

Современная модель и стиль государственного управления значительно отличаются от рожденной в начале XX века «идеальной модели бюрократии» Макса Вебера и применявшегося в тот период управленческого стиля. Сложность и многомерность современной модели обусловлены стремительным развитием мировой культуры и цивилизации, прогрессом науки и технологии, интеллектуальной революцией, связанной с информационными технологиями, социальными, политическими и правовыми изменениями, которыми сопровождается исторический процесс. И.А.Василенко сформулированы *основные характеристики административно-государственной деятельности, имевшие место в конце XX века:*

- разработка, осуществление и оценка государственных программ с использованием современных методов диагностики, идентификации, распознавания и компьютерной обработки информации, а также методов математического моделирования социальных процессов при разработке управленческих решений;
- прогнозирование и учет в практической деятельности позитивных и негативных тенденций в развитии общественных явлений, разработка мероприятий по локализации и устранению недостатков, определение потребности в изменениях и нововведениях и осуществление практических действий по их реализации;
- анализ, обобщение и интерпретация социальных, политических и экономических показателей, характеризующих состояние района, региона, страны;
- организация и проведение эмпирических исследований по изучению социально-политических и социально-экономических процессов в целях поиска и принятия оптимальных управленческих решений;
- поиск, обработка, хранение и использование необходимой социальной, политической, экономической и научной информации.

Сравнительная характеристика *стилей управления*, приведенная ученым, позволяет оценить динамику изменений принципов и поведения, характерных для чиновников старого и нового корпуса. Из нее следует, что чиновник начала XX века отличался консерватизмом в представлениях и самой деятельности, избегал риска и изменений, стараясь избегать ошибок и не желал учиться новому. «Бюрократия Вебера» служила в авторитарном обществе, с характерным для него уровнем «послушности» граждан. Отсюда следовала ее определенность и предсказуемость, которые действовали в относительно статичных и «стерильных» условиях того периода. В противоположность этому, для чиновника конца XX века стали характерными инновационная деятельность, стремление к изменениям и риску, повышению квалификации, выявлению и использованию новых творческих возможностей, нацеленность на повышение конечных результатов своей работы.

Развитие демократической культуры способствовало серьезным социальным и политическим изменениям в демократических государствах Старого и Нового Света. В силу этих изменений современный чиновник обладает значительно большей степенью свободы действий, может принимать неординарные решения, импровизировать, в зависи-

мости от содержания и условий конкретной программы. Вместе с тем, как известно, в демократических странах, как члены парламента, так и рядовые граждане требуют прозрачности и общественного мониторинга деятельности администрации, критикуют ее деятельность, используют такие приемы как «вотум недоверия», создают комиссии для выяснения соответствия действий высокопоставленных чиновников национальным интересам страны.

Наряду с этим, в последние десятилетия изменились ценностные установки государственного управления, что способствовало политизации административного процесса. Значительное влияние на административную деятельность оказало изменение характера государственной службы во многих странах мира во второй половине 70-х годов XX века. Если до середины 70-х годов главным требованием к бюрократам оставались их профессиональная компетентность и нейтральность по отношению к политике, то в последующий период произошла политизация деятельности чиновников. Критерием ценности государственных служащих, наряду со знанием и умением, стала политическая лояльность, а в ряде случаев, - также активное участие в политике и даже политическая самостоятельность высших чиновников в принятии решений. В этой связи немецкие политологи *Г.Шмидт и Х. Трайбер* дали сравнительную характеристику «классической» и «политической» бюрократии. Для «классической бюрократии» характерны: ориентация на общественные интересы; политическая нейтральность; строгая приверженность правилам и процедурам; отказ от политико-плюралистического подхода и возможности участия масс в политике и управлении; приверженность принципу равенства как политической цели; элитная солидарность бюрократов, как носителей интеллектуальной и этической культуры. Для «политической бюрократии» характерны: ориентация на различные политические группы, интересы и цели; приверженность к политическим переговорам и компромиссам; политико-плюралистический подход к реализации политических и государственных решений; лояльность к политической активности масс; активное сотрудничество с политиками; незначительность элитной солидарности; ориентация на программные и проблемные методы деятельности.

Большинство авторов согласны с тем, что современная бюрократия является реальной политической силой государства. При этом некоторые политологи абсолютизируют это мнение. Так, критикуя политизацию административного процесса в демократических странах Запада, английский политолог Б. Хидей утверждает, что совре-

менная бюрократия пытается руководить политиками, оказывать влияние на политику министров, нередко принимая решения вместо них. Дело даже доходит до того, что «высшая администрация выступает сплоченно за определенную политику и пытается ее диктовать правительству», а крупные чиновники, используя маневры, ведущие к отсрочке принятия решений, могут проводить обструкцию политике министра. Исходя из опыта США, ряд других политологов считает, что в администрации нет единой стратегии, так как ей присуща раздробленность ценностей и целей, а высшие посты в государственном департаменте, как правило, занимаются «патронажными методами», что способствует периодической сменяемости крупных чиновников.

О национальном управлении и задачах национальной бюрократии

Национальное управление является мощным двигателем общественного развития. Оно предполагает разработку и изменение политики; институциональное развитие, предусматривающее реконструкции; управление ресурсами, включающее распределение финансов, материалов, сырья и человеческого капитала, а также методологическую разработку и использование новых управленческих технологий. Культура управления непрерывно развивается во времени и пространстве, адекватно диалектическим изменениям, конкретным потребностям отдельных стран и общим тенденциям развития мировой цивилизации, что требует выработки ясной стратегии изменений, руководства «сверху» и наличия опытных специалистов, способных управлять изменениями. Ее уровень и эффективность зависят от множества факторов – юридической и мотивационной системы, культуры исполнения законов, уровня образования и социальной активности населения. Эффективное демократическое правление трудно себе представить без доверия и согласия, без логики управления, обеспечивающей правильное видение целей и задач, методов, технологий и принимаемых решений, рациональности структур и полезности стилей управления. Международный опыт свидетельствует о том, что служение отечеству наилучшим образом обеспечивается там, где имеет место меритократическая система, основанная на справедливой оценке способностей и заслуг политиков, чиновников, ученых и специалистов, всех граждан страны, осуществляющих общественно-полезную деятельность. При такой системе именно способности, знания и зас-

луги, а не должность, являются критерием, определяющим положение и привилегии человека в обществе. Непременным условием эффективности управленческой системы является ее способность своевременно и правильно реагировать на изменение внутренних и внешних потребностей человеческого развития.

Каждая страна, вставшая на путь демократического развития, должна формировать собственную модель, воплощающую научные и практические достижения демократических стран и, в то же время, наибольшим образом соответствующую своим национальным интересам и системе культурных ценностей. Поиск продуктивных путей и технологий решения сложных проблем государственного управления требует вдумчивого анализа и инновационного видения традиционных проблем и понятий, критического использования исторического опыта развития мировой цивилизации. Национальное управление, основанное на принципах демократии, должно служить цели построения государства всеобщего благосостояния. Это, безусловно, требует поиска научно обоснованных и реальных механизмов упорядочения жизнедеятельности общества и государства на основе правильно установленных приоритетов государственной политики, сбалансированной правовой системы, высокой этической культуры граждан и культуры управления на всех уровнях. Важное значение для решения этих задач имеет сравнительный анализ теории и практики государственного управления в странах Запада, добившихся высокого уровня социально-культурной жизни народа, политического и экономического развития государства.

Демократические страны непрерывно совершенствуют свои системы государственного управления, изменяя их в соответствии с потребностями общественного развития. Эти административные изменения находят выражение в прозрачной и творческой политике, формировании здорового общества путем развития местного и регионального равенства, учета общественного мнения, децентрализации, предполагающей передачу ряда административных функций на более низкие уровни управления и другие. Однако переход к демократической системе управления непременно обнаруживает ряд проблем и трудностей, как объективного, так и субъективного характера. Для обеспечения эффективности управленческой деятельности очень важно умение правильно оценить достижения и упущения, определить объективные и субъективные препятствия и устранить их. С учетом этих реалий, достижения в области теории и практики государственного управления развитых демократических

стран, в которых сложились наиболее эффективные управленческие модели, представляют большую ценность для подготовки высококвалифицированных государственных служащих и экспертов в развивающихся странах. В таких странах как США, Германия, Великобритания, Франция, Япония и других, накоплен большой опыт государственного управления, сложились наиболее эффективные демократические модели государственной службы. Анализ и критическое осмысление этого опыта имеет важное значение для правильного подхода к формированию новой национальной бюрократии, создания и совершенствования инновационных моделей демократического государственного управления в независимых постсоветских республиках.

Национальная бюрократия (чиновничество) – особая категория профессионально подготовленных государственных служащих, главной функцией которых является государственное управление, претворяющее в жизнь государственную политику, основанное на действующем законодательстве и этической культуре нации. От культуры управления бюрократии во многом зависит доверие народа к власти, согласие и солидарность в обществе, благополучие и качество жизни людей, устойчивое развитие и международная безопасность страны. Исходя из этого, чиновник не имеет морального права быть безразличным к судьбам страны и ее граждан, игнорировать гражданские творческие инновации и предложения, отвечающие национальным интересам. Высокая управленческая культура требует того, чтобы политические, социальные и международные проблемы решались чиновниками не силой, а убеждением, основанным на истине, на научных знаниях и гуманитарных ценностях человечества. Система управления, основанная на правилах, требует знаний и опыта. Продолжительность «власти должности» проблематична тем, что постоянно меняются потребности и задачи, растет уровень образования работников. Это выдвигает перед национальной бюрократией высокие требования. К ним можно отнести: знания в области культуры управления (в том числе в области управленческих систем и технологий, права, этики, особенностей государственности, политики и государственной службы, истории отечественной и мировой культуры и цивилизации), логику, способность к критическому анализу, организованность, ответственность, честность, эрудицию, творческие способности, инновационную деятельность, основанную на научных исследованиях, выдержку, культуру общения, умение работать с людьми и убеждать, лидер-

ские качества и управленческий опыт. Для обеспечения конкурентоспособности системы национального управления, очень важно формировать управленческие кадры с универсальными культурологическими знаниями, отвечающими международным требованиям к культуре управления. Это требует постоянного совершенствования учебных программ подготовки бюрократии, с учетом новейших достижений мировой науки, а также изменений в мировой политике и экономике. Совершенствование политики невозможно без универсальных культурологических знаний, без конкретных знаний управленческих процедур, без правильной оценки роли, структуры и эффективности работы государственных органов. Специальное культурологическое обучение и переподготовка политиков и бюрократов, лидеров и менеджеров всех уровней, систематическое проведение интерактивных культурологических тренингов, способствуют прогрессивным изменениям в их мышлении и поведении, приобщение их к новейшим достижениям мировой культуры и цивилизации, в первую очередь, - науки и технологии управления. Вместе с тем опыт показывает, что без периодической переподготовки в области культуры демократического управления высших должностных лиц государства, в первую очередь, руководителей министерств, исполнительных властей, парламентских комиссий, ограничиваясь лишь подготовкой среднего звена бюрократии, невозможно добиться прогрессивных изменений в управлении государством. Если руководители высшего звена не имеют возможности постоянно углублять свои знания в сфере современных «подвижных» управленческих технологий, основанных на универсальных культурологических знаниях, у них возникают трудности в понимании стратегического значения, правильной оценке и продуктивном внедрении этих знаний в практику.

В европейских странах система государственного управления регулируется не командно-административными методами, а профессиональными знаниями, технологиями, законами и системой мониторинга. Исходя из этого, внедрение европейской системы управления требует последовательной демократизации политической системы постсоветских стран. Условиями, при которых становится возможным осуществление демократических реформ в области государственного управления, являются: верховенство закона, профессионализм и компетентность чиновников. Западные специалисты считают, что процесс становления таких условий в странах, избравших путь демократического развития, требует не менее 15 лет.

Для развивающихся стран, государственность которых зиждется на унитарной политической системе, стратегической задачей является дальнейшая демократизация национальной культуры. Ее осуществление предполагает демократизацию системы государственного управления и развитие институтов гражданского общества, требующих также поиска эффективных методов сотрудничества и партнерства между государственными органами и неправительственными организациями. В осуществлении этой задачи и достижении необходимого баланса общественных и индивидуальных интересов в процессе принятия государственных решений, представляется привлекательной концепция российского ученого И.А.Василенко, рассматривающая государственную службу как институт связи правительства с жизнью народа. Автор формулирует три основные задачи, решение которых обеспечивает влияние гражданского общества на процесс государственного управления: осуществление общественного контроля над системой административно-государственного управления; выявление и исследование потребностей гражданского общества путем изучения социальных проблем силами неправительственных организаций; участие в публичных обсуждениях проектов реформ, в переговорах и заключении предварительных соглашений.

Глава 3. Научные школы и походы к исследованию проблем культуры государственного управления в западных странах

Об основных исторических этапах развития теории государственного управления

Становление и развитие теории административно-государственного управления в странах Запада принято делить на три исторических периода. Первый - с 80-х годов XIX века до 1920 года, второй – с 1920-го по 1950 год, третий – с 1950-го по настоящее время.

Первый период озаглавлен формированием основ теории административно-государственного управления, как самостоятельной области политических научных исследований, начало которых относится к концу XIX века. Предпосылкой для этого послужило стремительное

развитие социологии, в особенности, труды Сен-Симона и Конта. Основу развития политических наук, посвященных проблемам государственного развития, заложила «Правовая Школа», основанная в первой половине XIX века в Германии. В 1880 году в США, Советом правления Колумбийского колледжа было принято решение о создании «Школы политической науки». Школа вскоре организовала подготовку научных кадров и издание ежеквартального профильного журнала политических наук. Впоследствии аналогичные школы получили широкое распространение в странах Нового и Старого Света. Показателем развития культуры демократической государственности и гражданского общества в США явилось принятие в 1883 году *Закона о гражданской службе*, известного как «Закон Пендлтона», заложившего законодательную основу современного института гражданской службы. Он предполагает проведение открытых конкурсных экзаменов для претендентов на государственные должности.

Первый период развития теории административно-государственного управления, как самостоятельного научного направления, связан с именами т.н. «поколения предшественников» - *М. Вебера, В. Вильсона и Ф. Гуднау*, идеи которых о необходимости серьезного изучения чиновниками науки управления и отделения аппарата административно-государственного управления от политики оказали основополагающее влияние на формирование принципов и ценностей западной системы административно-государственного управления. В демократических государствах, построенных на основе принципа разделения властей, миссией государственной администрации, являющейся частью исполнительной власти, стало осуществление политических решений, принимаемых законодательной властью и правительством.

Необходимость систематизации и повышения эффективности государственного управления, упорядочения деятельности по развитию культуры государственности и усиления контроля в этой сфере, в *странах Запада в конце XIX века, привела к вертикальному разделению труда и созданию государственной пирамиды власти, основанной на иерархической связи должностей и учреждений*. В этот период постепенно стали осуществляться коренные изменения в административно-государственном аппарате управления, развернулась подготовка кадров профессиональных государственных служащих для системы государственного управления и создание специального законодательства, регламентирующего функции, компетенцию, обязанности и ответственность государственных служб, учреждений и чиновников. *В начале XX века прорыв в образовании и науке в области государственного уп-*

равления был совершен вузами США. С целью разработки системного подхода к анализу проблем административно-государственной деятельности, в 1916 году в Вашингтоне был учрежден первый институт правительственных исследований. В последующие годы аналогичные институты и исследовательские центры стали также создаваться в странах Европы. С ростом централизации государственной службы, в демократических государствах происходил количественный рост, зависимого от государственной власти, бюрократического аппарата, предназначенного для воплощения в жизнь решений политического руководства. Он сопровождался коренными качественными изменениями, обусловленными переходом, в процессе формирования иерархии чинов, *от принципа привилегии к принципу права*, основанного на оценке знаний, профессионализма и личных заслуг бюрократии.

Второй период в развитии теории административно-государственного управления охватывает период с 1920 по 1950 годы. В 20-е годы прошлого века вузы США, отличавшиеся большой свободой в выборе программ и преподавателей, и американской склонностью к нововведениям, стали активно внедрять в учебный процесс курс государственного управления, стимулировавший развитие научных исследований в этой области. В странах Европы, система обучения которых отличалась известной централизованностью, в этот период больше проявлялась склонность традиционных кругов интеллигенции, представлявших сложившиеся направления науки и образования, к сопротивлению новому. Как известно, такая позиция характерна вообще для человеческой психологии, с присущей ей трудностями отказа от стереотипов мышления и ревнивым отношением к нововведениям, которые могут поставить под сомнение традиционные отрасли и достижения, или составить им невыгодную конкуренцию.

Стремительное развитие интеллектуальной культуры в этой сфере в США было обусловлено и тем, что в стране наметился процесс сближения науки государственного управления с наукой управления частным бизнесом. Были выявлены дисциплины, одинаково значимые как для государственного управления, так и для частных предприятий, такие как «управление персоналом», «административная организация», «человеческие отношения» и другие. Прогресс этой сферы был также связан с возможностями финансирования американской интеллектуальной культуры, нацеленной на практические цели национального развития, как из государственных, так и из частных источников.

Наиболее значимым достижением теории государственного управления в 20-50 годы XX века явилось создание двух ведущих научных

школ – «классической школы» и неоклассической «школы человеческих отношений». Задачей «классической школы», становление и развитие которой связано с именами А. Файоля, Л.Д. Уайта, Л. Урвика, Д. Муни, Т. Вулси, была разработка классической теории, содержащей принципы, определение характеристик и общие закономерности административно-государственного управления. При ее разработке учеными была удачно использована созданная Ф.Тейлором, Г. Эмерсоном и Г. Фордом теория научного менеджмента, принятая в организации управления бизнесом, рассматривавшая управление как механизм, позволяющий добиться максимальной эффективности при минимальных затратах ресурсов. В результате «классическая школа» разработала принципы управления, давшие научное обоснование рациональной системы управления государственными организациями и построения их структуры. Основные постулаты классической теории сводятся к выбору науки - вместо традиционных навыков, гармонии - вместо противоречий, сотрудничества – вместо индивидуальной работы, обеспечению максимальной производительности на каждом рабочем месте.

Практическим результатом классической теории явилось создание иерархической регламентированной модели административно-государственного управления линейно-функционального типа, показавшей свою эффективность в условиях стабильной социальной среды, идентичных ситуаций задач управления.

Хотя классический подход дал ясное представление о механизме действия, должностных функциях и управленческих связях системы государственного управления, он оставил вне поля зрения сущность и особенности человеческих отношений, обусловленных культурой личности и культурой организации. Эту задачу выполнила возникшая в 30-е годы XX века, неоклассическая «школа человеческих отношений», сделавшая акцент на идею приоритетности человеческого фактора как главного фактора эффективности организации. Становление и развитие этой школы связано с именами М.Фоллета, А.Маслоу, Э.Мейло, У.Мэрфи, развернувших исследования влияния психологических факторов - межличностных отношений, климата и мотивации в организации на производительность труда коллектива. Авторы уделили особое внимание анализу поведения отдельных людей и групп в процессе принятия управленческих решений. Методы «Школы человеческих отношений» явились достаточно эффективными в сфере управления персоналом, в то время как в оперативном и стратегическом управлении они не дали ожидаемых результатов.

Третий период в развитии теории административно-государственного управления начался в 50-е годы XX века. В эти годы основными ее направлениями стали - «поведенческое» (или «бихевиоральное»), «системное» и «ситуационное». Разработка нового подхода к государственному администрированию - «поведенческого», впервые была осуществлена в 50-е–60-е гг. Г. Саймоном, Д. Смитцбергом, В. Томпсоном, Д. Истоном и другими. Их исследования были направлены на применение достижений современной *социальной психологии и социологии*, в качестве фундаментальных основ науки управления и объяснение процессов и явлений управления через анализ поведения индивидуумов и групп, работающих в управленческих структурах. *Главная задача «поведенческого» направления* состояла в обеспечении *повышения эффективности управления за счет эффективности развития и использования человеческих ресурсов*. С этой целью были исследованы различные аспекты социальных отношений в коллективе, *проблемы характера власти, авторитета и мотивации служащих*. В отличие от «школы человеческих отношений», «поведенческое» направление делало акцент на *осознание, выявление и эффективное использование управленческих возможностей личности*, подчеркивая, что эффективность труда индивидуума и системы управления в целом во многом зависит от *правильного применения науки о поведении*. Этот подход показал эффективность, преимущественно, в области *управления персоналом*. В то же время вовлечение рядовых работников в процесс принятия решений оказался подходящим не во всех управленческих ситуациях.

Наиболее эффективным для управления оказался получивший распространение в начале 60-х годов *системный подход*. *Системный (Ф.М. - культурологический) подход* – совокупность исследовательских принципов, нацеленных на изучение объекта как целостной системы, обладающей взаимосвязанными и взаимозависимыми компонентами, каждый из которых имеет свою сущность, функции, материю, энергию, вектор движения, механизмы связи, историю и закономерности развития. В задачу системного подхода входит определение конкретных механизмов синергетики, взаимодействия и регулирования компонентов системы, типов их взаимосвязей, построение «единицы анализа», как критерия, который может служить универсальным инструментом для измерения различных параметров процесса. Разработка альтернативных моделей успешного выполнения задачи, опирающаяся на *системный подход*, предусматривает просчет всех факторов, могущих оказать влияние на процесс осуществления принятых

решений, с точки зрения эффективности конечных результатов. *В числе таких факторов*, место, функцию и причинную зависимость которых в системе управления помогают раскрыть функциональный и структурный анализы, *могут быть время, ресурсы, мотивация, изменение внешней среды и другие*. Известный вклад в разработку этого подхода, в котором была применена *теория систем*, внесли Д. Истон, Г. Алмонд, Т. Парсонс. *Рассматривая организацию и управление как один из социальных компонентов постоянно меняющегося общества*, интегрировав в себе методы и достижения различных научных школ, *системный подход открыл большие возможности для стратегического управления развитием государства*. Вместе с тем, системный подход оставлял вне поля зрения выявление основных элементов системы и переменных, влияющих на функции и эффективность управления.

Инструментом решения этих задач стал созданный в начале 70-х годов *ситуационный подход*, являющийся *логическим продолжением и развитием системного анализа*. Сущность этого подхода заключается в использовании возможности прямого применения науки к конкретным ситуациям и условиям, позволяющего корректировать управленческие решения в зависимости от них. Основными теориями этого подхода являются «*мягкое мышление*» и «*организационная кибернетика*». Ситуационный подход основан на анализе постоянно меняющихся конкретных обстоятельств – политических, экономических социальных, временных и иных факторов, оказывающих влияние на эффективность деятельности организации или управленческой системы. Это дает возможность выбирать адекватные конкретной ситуации подходы и решения, обеспечивающие высокую эффективность в решении поставленной перед руководителями задачи. Ценной научной основой ситуационного подхода является «*мягкое мышление*» П.Чекланда и *теория нечеткой логики Л. Заде*. Дополняя системный подход, способствующий раскрытию общих закономерностей системы, ситуационный подход дает возможность оперативного планирования и выбора специальных методов, организационных типов, уровней управления и инновационных решений, обеспечивающих наиболее эффективное выполнение управленческих задач в конкретных условиях или меняющейся ситуации. Важным методологическим достижением ситуационного подхода является *установление основных видов ситуационных переменных, определяющих развитие управленческого процесса в конкретных условиях и влияющих на его эволюцию*. Их принято делить на две группы. *Первая* относится к организации и включает цели, задачи, структуры, технологию и коллектив. *Вторая* связана с

внешней средой и охватывает политический процесс, научно-технический прогресс, экономическое развитие, социально-культурные изменения и влияние групповых интересов. В методологическом отношении *ситуационный анализ управленческих задач и решений* принято представлять как последовательный практический процесс, включающий *выбор научного метода, оценку положительных и отрицательных последствий принятого решения, умение правильной интерпретации факторов и эффектов процесса, способность использования наиболее эффективных приемов, обеспечивающих достижение поставленных целей.*

Соединенные Штаты Америки

Классическое направление в государственном управлении США. Положение Леонарда Д. Уайта. Концепции «Школы человеческих отношений» М. Фоллет и А. Маслоу. «Поведенческий» подход, бихевиоризм и бихевиорализм. «Общие переменные», «единицы анализа» и восемь принципов бихевиоральной методологии Д. Истона. Статическая и динамическая теория Мак-Грегора. «Мотивационная гигиена» Ф. Герцберга. «Постбихевиорализм», «модернизм» и «структурный функционализм». «Распределение» и «интеграция», как два принципа анализа эффективности Т. Парсонса. Три функциональных постулата функционального подхода Р. Мертона. Концепция организационного развития, построенная на работах А. Маслоу, М. Мак-Грегора, Р.Лайкерта.

С целью поиска методов улучшения управленческой деятельности американского правительства, в 1887 году профессор В.Вильсон, ставший впоследствии президентом США, провел исследование проблем администрирования и разработал *модель «административной эффективности»*, основанную на использовании в системе государственного управления *способов организации и управления, применяемых в бизнесе.* Ученый сформулировал принцип, согласно которому задачей бюрократии провозглашалось внедрение в жизнь решений политических лидеров. При этом смена избираемого политического руководства не должна влиять на деятельность несменяемого административного аппарата. Положив в основу критерия подбора кадров профессиональную компетентность, В. Вильсон предложил рассматривать бюрократию как инструмент управления демократического государства, построенный на иерархии и разделении функций. В сотрудничестве с американским политологом Фрэнком Дж. Гуднау, В. Вильсон разработал *«модель профессиональной гражданской службы»*, адаптированную к принципам и ценностям демократической культуры. *Особенностью этой модели бы-*

ла ее основанность на научных методах управления и независимость государственного управления от политической идеологии. В целях обеспечения развития демократии, она заключала в себе принцип четкого разграничения между политиками и администраторами, субординацию на индивидуальном и коллективном уровне, возможность направлять и контролировать деятельность назначаемой администрации со стороны избираемого политического руководства, опираясь на соответствующее законодательство.

Одним из основоположников классического направления считается американский профессор Леонард Д. Уайт, опубликовавший в 1926 г. фундаментальный труд *«Введение в науку государственного управления»*, в котором был обобщен опыт деятельности администрации США. Анализируя возможности оптимизации функционирования и развития органов администрации для достижения поставленных целей, Л.Д. Уайт выдвинул положение о необходимости обеспечения максимальной эффективности государственного управления, при минимальных затратах. Исходя из опыта организации в бизнесе, он выдвинул в качестве основных принципов культуры государственного управления - специализацию, единство распоряжений, сокращение числа служащих, делегирование ответственности, централизацию и гармонию персонала, основанную на корпоративной культуре. Рассматривая вопросы рациональности структуры администрации как иерархической системы, ученый указал в качестве главных ее функций планирование и организацию.

Основатели американской *«школы человеческих отношений»*, опираясь на достижения социальной психологии и социологии, поставили под сомнение универсальность классического подхода, претендующего на всеобщность. Представители этого направления, получившего развитие в 20-50-е гг. в США, - М. Фоллет, Э. Мэйо, А. Маслоу объясняли характер функционирования административных учреждений через анализ поведения работающих в них индивидуумов и групп. М.Фоллет, в противоположность утверждению классиков, впервые заметила, что четко разработанная структура и хорошая зарплата не всегда обеспечивают рост производительности труда, а силы, возникающие в процессе труда между сотрудниками, порою превосходят усилия лидеров направить процесс управления на поставленные цели. Абрахаму Маслоу, разработавшему известную *«иерархию потребностей»*, удалось раскрыть причины исключительной важности человеческих отношений в процессе управления. Ученый показал, что основными мотивами поступков людей являются не экономические, а соци-

альные потребности, - которые лишь частично могут быть удовлетворены с помощью денег. Наряду с физиологическими потребностями, им были названы потребности в самосохранении, безопасности и мире; потребности в любви и общности; потребности в самоутверждении и признании; потребности в самоактуализации и совершенствовании через творчество. В целях повышения эффективности, А.Маслоу рекомендовал использовать такие приемы управления человеческими отношениями, как улучшение психологического климата в коллективе, создание благоприятных условий для самоутверждения личности и реализации ее творческого потенциала.

Новой ступенью в теории административно-государственного управления стал *«поведенческий подход»*, возникший в США в 50-е годы. В отличие от *«школы человеческих отношений»*, сделавшей акцент на регулировании отношений между сотрудниками, *«поведенческий подход»* ставил целью достичь большей степени раскрытия возможности человека в управлении, путем применения в государственном управлении достижений наук о поведении человека. Наиболее известными концепциями *«поведенческого подхода»* являются концепции американских ученых Д.Истона, Д. Мак-Грегора и Ф. Герцберга. Первоначально возникшее как *«бихевиоризм»*,⁴¹ впоследствии *«поведенческий подход»* был переименован в *«бихевиорализм»*, поставивший целью превращение теории административно-государственного управления в «точную» науку. С этой целью американский политолог Д. Истон указал на необходимость исключения из научных исследований не поддающиеся верификации субъективных бездоказательных факторов, таких как – цели, намерения, желания, идеи и оставления лишь тех, которые поддаются проверке и доказательству. Ученый обратил внимание на необходимость поиска общих переменных, которые могут составить основу понимания поведения человека во всех областях. Исходя из этого, в рамках *«поведенческого подхода»* были разработаны так называемые *«единицы анализа»*, в качестве которых рассматривались определенные понятия, категории и парадигмы государственного управления, такие как *«решение»* (Г.Саймон), *«принятие решений»*, *«группа интересов»* (Д.Трумэн), *«сообщение»* (К.Дейч) и другие. В настоящее время парадигма *«принятие решений»* принята в качестве общей концепции при исследовании процессов управления.

⁴¹ Бихевиоризм считает предметом психологии поведение, под которым понимаются чисто физиологические реакции на стимулы. Это одно из направлений в американской психологии, возникшее в начале XX в., устранившее из психологии такие понятия как сознание, мышление.

На основе систематизации основных идей поведенческого подхода, Д. Истон сформулировал *восемь принципов бихевиоральной методологии*. Это - «закономерности», «верификация», «методика», «количественные методы», «ценности», «систематичность», «чистая наука», «интеграция». Согласно этим принципам, для понимания закономерностей, необходимо наблюдать за действиями людей, направленными на достижение оптимального управления, выявляя элементы повторяемости, поддающиеся обобщению и систематизации. Верификация дает возможность убедиться в достоверности обобщений путем наблюдения за соответствующим поведением. Методика должна быть выработана на основе критического изучения и отбора способов получения и интерпретации данных, обеспечивающих выбор строгих методов наблюдения, фиксирования и анализа. Количественные методы следует применять лишь по назначению, в целях получения практического эффекта. Ценности должны определяться при помощи моральной оценки и эмпирического объяснения, которые в интересах науки желательно аналитически разделять. Систематичность предполагает рассмотрение теоретического и эмпирического знания как частей конкретного и упорядоченного знания. Чистая наука предполагает научное понимание и объяснение поведения людей в управленческом процессе, на основе которого могут разрабатываться рекомендации для решения практических задач управления. Интеграция предполагает использование в теории административно-государственного управления достижений и выводов других общественных и гуманитарных наук, исследующих человеческую деятельность. Последний постулат, кстати, показывает незаменимую роль культурологии, как универсальной фундаментальной науки, интегрирующий в себе достижения и методы не только общественных, но и некоторых точных наук.

Д. Мак-Грегор разработал статическую (X) и динамическую (Y) теории управления. Основные постулаты статической стратегии управления заключаются в предположении, что средний служащий не любит работать, стремится избежать ответственности и печется о собственной безопасности, вследствие чего большую часть работников следует принуждать к труду и контролировать. При этом ученый считал необходимым принимать во внимание эти послышки лишь при условии доказательств их справедливости в каждом отдельном случае. Согласно динамической стратегии управления Д. Мак-Грегора, средствами достижения целей организации могут служить не только контроль и угроза, но в большей мере заинтересованность сотрудников.

При этом вознаграждение должно быть *пропорционально* усилиям, которые затрачивает служащий, а *профессиональная подготовка и наличие необходимых условий порождают ответственность* работника за порученное дело. *Динамическая стратегия* также делает акцент на том, что способности к творческому подходу, присущие широкому кругу людей и интеллектуальные возможности среднего чиновника, недостаточно используются в системе управления. *Практическое использование динамической теории показало, что она эффективна для руководителей, но не для подчиненных, так как рядовые служащие получают права, но, при этом, их ответственность не возрастает.* В силу этого привлечение подчиненных к управлению часто себя не оправдывает.

Концепция управления Ф. Герцберга, получившая название «*мотивационной гигиены*» также построена на анализе мотивов поведения людей. В ее основе лежит *идея обеспечения психического здоровья и хорошего настроения в коллективе.* Факторы, оказывающие влияние на мотивы поведения людей были выделены им в *две группы: способствующие и препятствующие удовлетворению трудом.* К факторам, способствующим повышению степени удовлетворенности трудом были отнесены - *трудовые успехи, признание заслуг, собственно процесс труда, степень ответственности, служебный рост, профессиональный рост.* Реализация этих факторов на практике предполагала обогащение содержания управленческой деятельности, предоставление служащим большей свободы действий, в том числе, самостоятельно принимать решения, выбирать для себя область специализации, иметь перспективу в своей карьере и др. Ученым было выделено *восемь мотиваций способствующих удовлетворению трудом.* Это: *гарантия сохранения работы; социальный статус; трудовая политика в организации; условия труда; отношение непосредственного начальника; личные склонности; межличностные отношения; заработная плата.* К фактору негативного влияния на неудовлетворенность работой ученый отнес *неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, вызывающий недовольство работника.* Им было показано, что при условии оздоровления морального климата, правильное формирование мотивов поведения людей, основанное на их базовых потребностях, *способствует повышению эффективности управления.*

Практика показала, что такая сфера социальной культуры как общественные отношения оказывают значительное влияние на характер политики и управление. Эта закономерность в полной мере проявляется

ся в процессах государственного, экономического и социального управления. В силу этого принципы социометрии, использованные бихевиоралистами для анализа малых групп, оказались неэффективными для понимания процессов общественного развития в целом, составляющих макросоциальную среду государственного управления. Это вызвало к жизни, после Второй мировой войны, *новые американские подходы к управлению*, также основанные на анализе человеческого фактора – «*постбихевиорализм*», «*модернизм*» и «*структурный функционализм*». «*Постбихевиорализм*» провозгласил возможность необходимых изменений в государственном администрировании при сохранении главных его принципов. Он выдвинул задачу расширения «поля зрения» и интерпретирования процесса управления в контексте актуальных социально-политических ценностей. При этом его представители указали на *важность ясного понимания ценностных критериев*, лежащих в основе теории административно-государственного управления. В работе Д. Истона «Политическая система» была высказана необходимость преодоления идеологии «эмпирического консерватизма» традиционного бихевиорализма и *сделан акцент на важности для ученого понимания смысла проблемы и осознания отношения к ней, нежели совершенного владения техникой исследования*. Д. Истон призвал ученых отказаться от научной созерцательности XX века в пользу созидательной деятельности, способствуя утверждению демократических идеалов и ценностей. Он указал на *особую ответственность ученых за применение своих знаний и своей деятельности в интересах развития общества*. В теории управления эти позитивистские идеи нашли отражение в требовании расширить ответственность экспертов-интеллектуалов за сохранение ценностей цивилизации и претворение научных знаний в жизнь.

«*Модернизм*», предложивший «*сциентистский*» или «*подлинно научный*» метод, стремится преодолеть крайности и недостатки бихевиорализма путем дополнения его институциональным подходом, связанным с непосредственным изучением самих институтов административно-государственного управления. При этом *модернисты широко используют теоретические и эмпирические методы кибернетики, физики и математики*. В арсенал их методических средств входят математическая статистика, в первую очередь, *факторный анализ, различные виды имитационных моделей, метод контен-анализ, вербальные абстрактные модели и теория игр*. Согласно представителю модернизма Д.Спингеру, для полноценности научной теории необходим совокупный анализ таких институциональных явлений как структура, культу-

ра и отношения. Недостатком модернистов считается абсолютизация методических средств, связанных с использованием точных и естественных наук, приводящая к формализации научного анализа объекта.

Благодаря исследованиям американских политологов Д.Истона, Г.Алмонда и Т.Парсонса, с середины 50-х годов в теории административно-государственного управления США стал популярным *«структурный функционализм»*. В центре внимания представителей этого направления оказались факторы, способствующие или препятствующие интеграции и социальной стабильности системы государственного управления. Т. Парсонс сформулировал *два принципа анализа: «распределение» и «интеграцию»*, указав, что «распределение» сосредоточивается на средствах и неизбежно ведет к конфликту, в то время как «интеграция» сосредоточивается на целях и способствует достижению стабильности в управлении.

Ученый отнес к *«распределению» - «средства», «персонал» и «награды»*. В *«средства»* он включил *транспорт, жилье, материальные блага, средства производства, и наиболее важные из них – деньги и власть*. В *«персонал»* он включил *процесс распределения персонала, связанный с обучением, отбором и назначением государственных служащих*. При этом Парсонс выделил *четыре принципа, регулирующих «распределение персонала»: универсализм, партикуляризм, метод достижений и метод предписаний*. В основе универсализма лежат такие критерии оценки, как *образование, профессиональная квалификация, стаж работы и др.*; в основе партикуляризма - *специфические интересы обособленных групп*; в основе метода достижений – *реальные профессиональные достижения личности*; в основе метода предписаний – *политическая лояльность, социальное происхождение, национальность и т.п.* В *«награды»* он включил такой моральный фактор как *престиж*.

Принцип «интеграции» был рассмотрен в двух аспектах ее связи с распределением. *Первый* нацелен на анализ того, насколько хорошо распределяются средства в управленческом процессе (например, качество обучения служащих). *Второй* – на анализ координации между различными распределительными процессами (например, качество самой системы их обучения).

Американский политолог Р.Мертон сформулировал *три универсальных постулата функционального подхода: функционального единства системы, предполагающего согласованность функционирования всех ее частей; универсального функционализма, рассматривающего функциональность как полезность и функциональной необходи-*

мости. Однако структурный функционализм оказался несколько абстрактным и показал свою продуктивность лишь при условии социально-политической стабильности общества.

В современной теории административно-государственного управления в США важное место занимает концепция организационного развития, построенная на работах А.Маслоу, М.Мак-Грегора и Р.Лайкерта. Она предполагает повышение эффективности функционирования системы государственного администрирования при условии учета структурных изменений, правильной оценки и быстрой адаптации системы к социально-культурным, в том числе, политическим, экономическим и международным изменениям во внешней среде, а также использования новейших достижений теории и практики управления. В концепции организационного развития в качестве идеальной модели структуры административно-государственного управления рассматривается модель живого организма. Требованиями к такой модели являются: способность приспосабливаться к новым целям управления, обусловленным изменениями внешней среды; сотрудничество работников институтов управления и их способность управлять изменениями, в целях предотвращения их деструктивного действия на действующую систему государственного управления; обязательная вовлеченность сотрудников в процессы планирования и управления изменениями, в постановку целей и принятие решений; способность к конструктивному разрешению объективных противоречий за счет открытых коммуникаций и создания благоприятных условий для самореализации сотрудников. Важными инструментами этого подхода являются обучение новейшим технологиям управления, а также повышение эффективности использования человеческого капитала путем регулирования поведения на основе гармонизации культур и воздействия на систему культурных ценностей сотрудников.

К концу XX века американская школа государственно-административного управления стала оказывать значительное влияние на теорию государственного управления Великобритании, способствуя ее большей ориентации на прикладные исследования.

Великобритания

«Социологический» подход в бихевиоральных методах управления. Три понятия ответственности Э. Берча. Особенности политической культуры в Объединенном Королевстве по Д. Кэнвэнэю. Влияние куль-

турных факторов на формы лидерства. Концепция «экономического типа» государственной власти Б. Барри. «Целевая» и «гражданская» концепции управления М. Оукшотта. Система «мягкого мышления» Питера Чекланда. «Балансирующая система» С. Биера в организационной кибернетике.

Исследование и преподавание государственного управления в Великобритании впервые было начато в конце XIX века в *Лондонской школе экономики и политических наук* при Лондонском университете. Позднее, преподавание этого курса и исследование проблем государственного управления, политики, государственной службы и права были также организованы в Оксфордском, Кембриджском, Манчестерском, Ливерпульском и других университетах Объединенного Королевства.

До начала 30-х годов XX века в стране преобладал *институциональный подход* к анализу проблем государственного администрирования, связанный с формально-юридическим описанием структур и процессов (Э.Баркер, Д.Коул, Г.Ласки, Ч.Маннинг, У.Робсон, Г.Фаунер и др.). Начиная с 30-х гг. в английской школе государственного управления стали преобладать *бихевиоральные методы* исследования. Здесь сложились *два основных подхода: экономический и социологический*, основанные на разном видении природы человеческого поведения. *Экономический подход* рассматривал политику и государственное управление как сферу рациональной деятельности, целью которой является извлечение максимальной выгоды. *Социологический подход* рассматривал эту деятельность как следствие неосознанного действия культурных традиций, отражающих человеческую природу. Благодаря исследованиям Дж. Уоллеса, впервые поставившего вопрос о роли неосознанных мотивов в политической деятельности и управлении, социологический подход доминировал в английской теории управления вплоть до середины 50-х гг. XX века.

Фундаментальный вклад в развитие *социологического направления* внесли английские ученые Э. Берч, И. Берлин, У. Риз, Р. Роуз. Э. Берч сформулировал *три понятия ответственности* в государственном управлении: *ответственность перед общественным мнением; проведение продуманной государственной политики, основанной на всестороннем анализе проблем; ответственность перед парламентом.* По его мнению, в английской политической культуре, в качестве главной добродетели принят второй тип ответственности. В силу этого, ради осуществления целесообразного для нации курса, государство идет

даже на непопулярные меры. Придавая важное значение английской государственной системе, Э. Берч полагает, что она предоставляет правительству возможность влиять на общественное мнение. В силу этого правительство должно находить компромисс с ведущими группами общества, воспитывать общественность, разъяснять ей мотивы, лежащие в основе своей деятельности. Что же касается ответственности членов правительства перед парламентом, то она должна выражаться как в ответственности каждого министра за деятельность правительства в целом, так и в персональной ответственности за руководимую им государственную службу. В числе *факторов*, оказывающих влияние на принятие государственных решений, Э. Берч выделил следующие: *позицию* премьер-министра, *деятельность* членов кабинета, *давление* профсоюзов и организации промышленников, рядовых членов парламента и средств массовой информации, выражающих общественное мнение. При этом не следует забывать, что инициатива выдвижения ряда важных решений целиком принадлежит стоящему у власти правительству. Ученый также показал *историческую трансформацию термина «первичная ответственность правительства»* в Великобритании. Если в начале XX века этот термин предполагал ответственность правительства перед Коронай, символизирующей единство и преемственность национальной жизни, то в современный период он означает ответственность правительства перед народом.

В современной теории государственного управления Великобритании в качестве *центральной стала проблема стабильности государственных институтов*, которую английские политологи связывают с политической культурой и политической активностью в стране. Базовым понятием для анализа этой проблемы служит *понятие консенсуса*, как демократической процедуры, уровень которого Дж.Баджа связывает с уровнем политической культуры. *Сохранение государственных институтов является более важным, нежели разногласия между политическими силами.*

Другой актуальной проблемой теории государственного управления является влияние культурных факторов на формы лидерства в государственных структурах. Д. Кэвэнэй полагает, что формы лидерства в Великобритании не соотносимы с понятием харизматического лидерства М. Вебера. Особенности политической культуры Объединенного Королевства таковы, что реализация способностей лидеров находится в жесткой зависимости от традиционных британских институтов, определяющих «*путь наверх*» в политической иерархии государства. Скажем, авторитет премьер-министра в большей мере

определяется его принадлежностью к одной из традиционных партий страны, нежели его высокой должностью или человеческими качествами. Каждый политик подчинен правилам игры, согласно которым, за исключением форс-мажорных политических обстоятельств, невозможно занять пост руководителя государства, не пройдя все этапы политической социализации, - от рядового парламентария до руководителя фракции. Исключение составил Уинстон Черчилль, обладатель незаурядных личных качеств и новаторского характера, занявший пост премьер-министра Великобритании в период Второй мировой войны.

Определенный научный интерес представляют *подходы других представителей социологического направления*. Так, *И. Берлин* выдвинул в качестве ведущего фактора философии государственного управления «повиновение и насилие». *Р. Роуз* – «наличие или отсутствие консенсуса» относительно авторитета государства в обществе, который может быть измерен степенью поддержки этой власти гражданами и их подчинения законам. *У.Риз* дал три основных интерпретации термина государство: «политически организованное и территориально ограниченное общество», «политически организованное в соответствии с моральными идеями общество», «правительство как учреждение».

После Второй мировой войны значительное развитие в теории государственного управления Великобритании получило *экономическое направление*. Если социологи рассматривали государственное управление сквозь призму влияния культурных ценностей и традиций, то экономисты исследовали его как сферу рациональной человеческой деятельности. Известным английским ученым *Б. Барри* была разработана концепция «экономического типа» государственной власти. Концепция построена на идее *угроз и обещаний*, а властные отношения в ней рассматриваются в контексте *выигрышей и потерь*. По мнению автора, властные отношения имеют место лишь в том случае, когда одна из сторон выигрывает от них больше, чем другая. При этом выигрывающая сторона, ценой минимальных убытков обладает возможностями добиваться повиновения от другой стороны. Для иллюстрации логики этих отношений Б. Барри предложил следующую модель. Повиновение подчиненного (А) власти руководителя (Б) тем больше, чем больше иерархическое расхождение между ними в данном вопросе. При этом А повинует Б в том случае, если для него стоимость уступчивости меньше стоимости возможных потерь в случае санкции со стороны Б. Наконец, вероятность применения санкции зависит от то-

го, насколько затраты на их использование для Б перекрываются размером выигрыша в случае повиновения А. По признанию самого автора, *эта модель объяснения носит ограниченный характер*, ибо оставляет вне поля зрения многие аспекты проблемы власти, например, такую, как различие между объективным характером обещаний, мотивов, угроз, и субъективным характером их восприятия разными людьми.

Видный представитель экономического направления, английский философ М. Оукиотт разработал две концепции административно-государственного управления: *целевую и гражданскую*, представленные им как идеальные теоретические конструкции. *Целевое государственное управление* – это «бессознательная солидарность целевого объединения», унаследованная со времен позднего средневековья. Стратегической целью такой организации является эффективность системы управления. Культура распределения служит инструментом повышения эффективности труда каждого работника и рассматривается как осуществление принципа справедливости. Законодательство является основой правового регулирования административных процессов. *Согласно этой модели, граждане рассматриваются как «средство»*, работники предприятия, деятельность которого направлена на достижение определенных целей, связанных с прогрессом, ростом благосостояния и т.п. Для такой модели характерно *отсутствие формального равенства: индивидуум подчинен корпоративным интересам, а ценность каждого работника определяется его конкретным вкладом в решение общей задачи*. *Гражданское государственное управление* – это сознательная ассоциация граждан, не связанных общностью целей. *Это «идеальный» тип управления, рассматриваемый как модель будущего*. Он предполагает не предписания определенных видов деятельности, а предоставление людям возможности заниматься предпочтительным видом деятельности, т.е. это ценностный подход, предполагающий, что соблюдаемые гражданами нормы поведения в совокупности будут гарантировать сохранность их прав и свобод.

Наибольшим влиянием среди сравнительно новых подходов к государственному управлению в Великобритании является система «мягкого мышления», разработанная Питером Чекландом. Система «жесткого мышления» была основана на поиске оптимальных путей движения к определенной цели и была обусловлена предположением имманентной системности сферы управления, как и реального мира в целом. Система «мягкого мышления» перенесла центр тяжести с реальности на процесс ее познания. *Это предполагает демократичность построения структуры процессов управления путем анализа*

различных взглядов и обсуждения их правомерности в конкретных обстоятельствах. В основе такого подхода лежит идея изучения целостности на основе видения ее с возможно большего числа точек зрения. Этот интерпретационный, по мнению автора, подход идет вразрез с традиционным методом оптимизации процессов, основанным на идентификации и анализе систем реального мира. Питер Чекланд рассматривает решение управленческих проблем как непрерывный процесс познания, обусловленный необходимостью постоянного изучения конкретных ситуаций, адаптации к ним коллектива и формирования перспективы управленческой деятельности.

В результате критического анализа управленческой кибернетики, для которой характерна излишняя механистичность, в Великобритании было разработано новое направление – «организационная кибернетика». Она основана на философии структурализма, дающего возможность объяснять действия скрытых механизмов чувственных феноменов и отношений. Ключевым понятием организационной кибернетики, введенным С. Биером, является термин «балансирующая система». Термин означает высокий уровень адаптивности системы к изменениям окружающей среды. Условием стабильности балансирующей системы является ее «разнообразие», порождающее способность соответствовать сложности окружающей среды, с которой она вступает в контакт и обеспечивать цель выживания системы. Таким образом, организующей основой «балансирующей системы» становится стратегия баланса, обеспечивающая ее жизнеспособность за счет гармонии между внутренними функциями и требованиями внешней среды. В числе обязательных функций «балансирующей системы» С. Биер называет организацию, координацию, контроль, сбор и обработку информации, разработку политики.

Франция

Классическое определение науки управления, шесть основных групп и 14 универсальных управленческих принципов Анри Файоля. Теория институтов. «Институты-организмы» и «институты-вещи» М. Прело. Определение «института» М. Дюверже, основанное на согласии и системе ценностей. Институциональная концепция государства. Подход Ф. Гогеля и А. Гросье к совершенствованию культуры французской государственности. Концепция «нового общественного договора» Э. Фора. Теория М. Понятовского о роли науки в политике и государственном управлении и его «утопическая» концепция деятельности адми-

нистрации. Критика французской бюрократии Алэном. Теория «учета всех мотиваций» А. Гроссье и концепция «социального государства» В.Ж. д'Эстена.

Развитие французской школы административно-государственного управления, для которой характерна ориентированность научных исследований на удовлетворение практических запросов государства, связано с именами Анри Файоля, М. Прело, М. Дюверже, П. Авриля, Ф. Гогеля, А. Гроссье, Э. Форэ, М. Понятовского, Алэна, М. Крозье, Валери Жискара д'Эстена и др. Как известно, еще в XVIII веке, во времена Вольтера и Монтескье, наука активно влияла на развитие культуры французской государственности. Однако первые шаги в теории государственного управления во Франции были сделаны в конце XIX века, на базе традиционных исследований по конституционному праву. Основы институционального подхода к административно-государственному управлению были заложены в работах Л. Дюги и М. Ориу, сформулировавших понятие института.

Крупнейшим теоретиком в области науки управления в начале XX века во Франции является *Анри Файоль, автор монографии «Общее и промышленное управление», вышедшей в свет в 1916 году.* Руководимый им Центр административных исследований занимался проблемами реформ государственного управления, общественных учреждений и системы образования. А. Файоль также является инициатором организованного обучения менеджменту во Франции. Сформулированное им классическое определение научного управления: *«Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать»* получило широкое признание в различных странах мира. Значение этих понятий раскрывается следующим образом. *Предвидеть* – значит учитывать будущее и разрабатывать программу действий. *Организовывать* – значит строить двойной организм учреждения: материальный и социальный. *Распоряжаться* – значит заставлять персонал работать надлежащим образом. *Координировать* – значит объединять и гармонизировать все виды деятельности, все усилия. *Контролировать* – значит заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям. При этом он обозначил *шесть основных групп функций*, присущих управлению во всех сферах: *технические, коммерческие, финансовые, страховые, учетные и административные.* А. Файоль подчеркнул, что *административные функции являются главными*, так как в их задачу входит разработка программы деятельности организации, подбор

коллектива, координация деятельности и гармонизация действий. Выработанные Анри Файолом в четких определениях *14 универсальных принципов* управления получили практическое применение в государственных структурах, в экономике, и даже в армии и на флоте. Они в течение нескольких десятилетий применялись в системе подготовки кадров руководителей и практике управления. Это: *разделение труда, власть, дисциплина, единство распорядительства, единство руководства, подчинение частных интересов общим, вознаграждение персонала, централизация, иерархия, порядок, справедливость, постоянство состава персонала, инициатива, единение персонала.*

Разделение труда дает возможность повышать количество и качество производства при неизменных затратах усилий, за счет сокращения числа объектов деятельности. *Власть* – это *право* отдавать распоряжения и *сила*, принуждающая ей подчиняться. Власть предусматривает *санкцию* (награду или кару) и *ответственность*. *Дисциплина* – повиновение, усердие, деятельность, манера держать себя, внешние признаки уважения, проявляемые в соответствии с правилами организации. *Единство распорядительства* – правило, согласно которому служащему может давать два приказа относительно какого-либо действия только одно лицо. *Единство руководства* – это один руководитель и одна программа действий для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель. *Подчинение частных интересов общим* – интересы служащего или группы служащих организации не должны ставиться выше интересов самой организации, а государственные интересы должны быть выше интересов гражданина или группы граждан. *Вознаграждение персонала* – должно быть справедливым и, по возможности, удовлетворять персонал и предприятие, служащего и нанимателя, поощрять усердие, компенсировать полезные усилия. *Централизация* – может быть принята или отвергнута в зависимости от тенденций руководства или от обстоятельств; она предполагает определение уровня централизации, наиболее благоприятного для организации. *Иерархия* – это ряд руководящих должностей, начинаемый высшими и кончаемый низшими, отражающий ступенчатый путь, по которому сверху вниз следуют все распоряжения или снизу вверх – адресуемые руководству обращения. *Порядок* – означает определенное место для каждого служащего и нахождение каждого лица на своем месте. *Справедливость* – это сочетание благожелательности с требовательностью, правосудием, позволяющее воздаянием должной заботы, стимулировать персонал к исполнению своих обязанностей с полным рвением и преданностью. *Постоянство состава*

персонала – текучесть кадров является одновременно причиной и следствием плохого состояния дел. *Инициатива* – это свобода предложения и осуществления планов. *Единство персонала* – обеспечивается правильной культурной политикой организации, позволяющей использовать способности всех, вознаграждать заслуги каждого, поддерживать гармонию человеческих отношений. Разработки А. Файоля во многом совпадающие с теориями таких американских классиков менеджмента как Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд, вошли в «золотой фонд» мировой школы научного менеджмента, отличающейся преимущественно механистическим видением места человека в процессе управления.

Специфика национальной школы менеджмента Франции, отличает ее от других европейских школ. Так, на первых двух этапах эволюции теории административно-государственного управления, наибольшее развитие во Франции получила *«теория институтов»*. Известный вклад в развитие этого направления, широко распространившегося до начала 70-х гг. XX века, внесли: М.Прело, М.Дюверже, Ж.Брюдо, Ж.Ведель, А.Ориу и другие. Объектами этого направления были как государственные институты, так и неправительственные, не регламентируемые правом, такие как - институт общественного мнения, группы давления, СМИ и т.п. Не ограничиваясь изучением правовых норм, регулирующих функционирование политических институтов, ученые стали анализировать процесс практического осуществления этих норм, а также роль культурных ценностей, не имеющих характер социального предписания. *В подходе к понятию «институт» выявились две противоположные позиции.* Политолог М. Прело предложил два понятия института: *«институты-организмы»* и *«институты-вещи»*. Первый он идентифицировал с человеческим организмом, живущим по установленным правилам, подчиненным авторитету и объединенным единой идеологией или общей потребностью. Второй – с простой системой норм права. По его утверждениям, *в основе институциональной связи чаще лежит общая потребность*, нежели общая идея, которая может быть лучше удовлетворена за счет коллективных ресурсов. В рамках института формируется взаимосвязь интересов и чувство исключительности его членов. Эта общая воля института осуществляется его органами, и способствует тому, что институт, как и отдельная личность, обретает определенный имидж, оказывающий определенное влияние на формальные и правовые отношения с другими субъектами политики. В начале 70-х годов *новое определение института*, выработанное под влиянием идей структурализма, было предло-

жено М. Дюверже, подчеркивавшего, что теоретические работы должны быть практически полезны для государственных и политических деятелей. Суть этого понятия заключается в понимании института как модели стабильных человеческих отношений, в отличие от неинституциональных моделей, носящих случайный и неустойчивый характер. В понятии «институт» им выделены две категории: а) структура; б) убеждения, коллективные представления. Исходя из первой категории, М. Дюверже впервые рассматривает в качестве институтов статус личности, ее социальные роли, социальные группы. Он утверждает, что наряду с формальными типами технически оснащенных институтов, к которым относятся парламент, министерства, профсоюзы, ассоциации и др., есть еще и неформальные типы - структурные модели, представляющие простые системы отношений. Рассматривая категорию «коллективные представления, убеждения, верования», М. Дюверже выделяет главным согласие, которое привносится в социальную группу, благодаря существованию определенной, общей для всех системы ценностей. Следовательно, все институты в большей или меньшей степени соотносимы с соответствующей системой ценностей.

Значение «теории институтов» для развития французской школы административно-государственного управления состояло в том, что она позволила осознать ограниченность принятого ранее понимания государства, как юридического лица, разработанного в рамках конституционного права. На ее основе была сформулирована институциональная концепция государства, согласно которой государство стало рассматриваться как институт, в котором воплощается власть (институциональная власть). Разница между старым (статичным) и новым (динамичным) пониманием государства заключается в следующем. Государство как юридическое лицо – это единство, включающее в себя организованное существование большого числа людей на одной территории и наличие единой власти, представленной соответствующими государственными органами. Государство как институциональная власть выдвигает на первый план общее дело, задачу, цель, которым оно служит. Наличие постоянных общих задач и целей способствует активному сосуществованию и «цементированию» всех членов общества в единое государство. Институциональная концепция государства стала важным шагом в развитии современной теории государства. Сущность ее заключается в том, что правитель превращается из абсолютного обладателя высшей власти в ее «агента», его личная власть, как абсолютная прерогатива, ставится в

правовые рамки, т.е. фактически власть превращается из абсолютной - в правовую.

Одной из наиболее актуальных для культуры французской государственности проблем, является *поиск оптимальной системы взаимосвязи между государственным аппаратом и гражданами*, отсутствие которой болезненно ощущается на различных социальных уровнях французского общества. *По мнению Ф. Гогеля и А. Гроссье «французы готовы отдать Родине то, в чем они отказывают государству»*, в чем у Франции много общего с Россией, нежели с Англией и Германией. Ученые полагают, что именно *факторы субъективного характера особенно дестабилизируют государственные институты во Франции* и напоминают о кризисной ситуации времени третьей Республики, когда задачей глав правительств было не управление страной, а желание удержаться у власти. Критикуя правительство, они *обращают внимание на недопустимость деформации управления, когда администрация приобретает неограниченную власть*, в то время как министры, призванные осуществлять политику и направлять деятельность подчиненных им служб, становятся посредниками между бюрократией, парламентом и общественностью. *Рекомендации большинства французских ученых по этому вопросу сводятся к необходимости рассредоточения власти между различными уровнями - министерствами, департаментами, коммунами, профсоюзами, наделяя оппозиции определенными правами и полномочиями, при условии неприкосновенности государственных институтов.* К ним также относятся необходимость предотвращения вмешательства центральной власти в деятельность местных органов, отказа от «кастовости» верхних ступеней административной власти, своевременного проведения необходимых реформ и других мер, осуществление которых позволяет преодолеть недоверие граждан к государству и исключить возможность кризиса государственной власти.

В 70-е годы XX века вопрос о власти во Франции приобрел особое значение, что повлекло за собой *рост исследований, посвященных феномену государственной власти и ее носителям – президенту, правительству, бюрократии.* В этот период, опираясь на идею «общественного договора» Ж.Ж. Руссо, председатель Национального собрания Франции Э. Фор сформулировал концепцию «нового общественного договора». Как французский вариант реформистской «теории участия», эта концепция предполагала объединение всех политических и социальных сил Франции в целях стабилизации государственной власти и обеспечения процветания экономики. Как одна из радикальных

форм социалистического учения, концепция Э. Фора предполагала широкое вовлечение народа в государственное управление, значительное расширение полномочий местных органов власти, особенно на уровне муниципалитетов и коммун. Несмотря на то, что в 1970 году был создан «Исследовательский комитет нового общественного договора», проводивший пропаганду «социализма через участие», концепция Э.Фора не получила поддержки и вскоре была забыта.

В этот же период новая теория административно-государственного управления была разработана М. Понятовским. Она нашла отражение в книге автора *«Выбор надежды»*. Высказывая мысль о том, что скоро человечество вступит в эпоху научной цивилизации, автор выдвинул идею о необходимости выработки политическим аппаратом современных государств новых методов и институтов, способных разрешить проблемы будущего. Главная идея М. Понятовского заключается в роли и влиянии знания, науки на политику и государственное управление. Он показал, что если раньше власть традиционно покоилась на праве наследования или выборности, то в современном научном обществе она связана со знанием, которое приобретает обобщенный и потенциально всеобщий характер. Не отрицая иерархического принципа в государственном управлении, он подчеркнул важность участия граждан в управлении на всех уровнях иерархии, обеспечивающего обществу стабильность и благополучие. Однако при этом иерархия будет постоянно оспариваться, ибо ее власть основывается на постоянно обновляемом знании. Ученый выступил за «делегирование полномочий», полагая, что государство должно уступить часть своих прерогатив компетентным органам или организациям. Он полагал, что большое число решений, принимаемых центральной властью, могло бы быть принято на уровне департаментов. В рамках такого инновационного подхода он предложил, на правах «третьей палаты парламента», создать Палату или Совет, состоящий, частично, из избираемых представителей, и частично – из назначаемых государством лиц, предав такому органу регулирование вопросов энергетики, транспорта и др. Критически оценивая деятельность французской администрации, М. Понятовский подчеркнул, что «она постоянно имеет тенденцию подменять собой государство, тогда как на самом деле она должна служить ему, т.е. гражданам». В этой связи он предложил далекую от реальности концепцию, в которой дал четкое разделение руководства общественными делами на три уровня: политику, отвечающую на вопросы: «что делать и почему?», исполнение, отвечающее на вопросы: «как делать и при помощи чего» и администрирование, ответственное

за подсобные средства. Утопичность этого подхода обусловлена тем, что в реальной мировой государственной практике наблюдается тенденция постоянного возрастания роли администрации в государственном управлении.

В работе известного французского философа Алэна «Элементы доктрины радикалов», подчеркивается, что в современном государстве подлинная власть принадлежит не политическим деятелям, а высокопоставленным чиновникам из аппарата управления. Высоко оценивая систему подготовки, конкурсного отбора и компетентность французских бюрократов, Алэн, в то же время *критикует бюрократию за то, что они образуют «закрытое общество», солидарность которого служит сохранению приобретенного чиновниками привилегированного положения.* Он обращает внимание на то, что среда, характер выполняемой работы и круг общения постепенно развивают у бюрократов такие характерные качества как крайняя осторожность, склонность к секретности и интригам, скептицизм, язвительность, презрительное отношение к людям. К числу недостатков в деятельности бюрократического аппарата, тщательно скрываемых от посторонних глаз, он относит невосприимчивость к новому, круговую поруку, неэффективность, недостаточную гражданскую ответственность разбазаривание средств, которые дорого обходятся налогоплательщикам. Алэн особое внимание обращает на превышение власти верхушкой бюрократического аппарата, использование своей профессиональной компетентности для защиты собственных интересов и расширения сферы своих полномочий. При этом делается акцент на то, что абсолютная власть, которой располагают ответственные должностные лица, образующие привилегированную элиту, обрекает на бездействие демократические принципы. Поэтому, признавая необходимость подчинения граждан власти, Алэн, в то же время, считает необходимым создание эффективной системы контроля над деятельностью чиновников со стороны избирателей, парламента и министров. Он призывает к активной гражданской позиции и осуществлению непосредственного или опосредованного (через своих избранников) контроля над бюрократией, необходимого для сдерживания деспотизма аппарата управления. В качестве инструмента контроля над деятельностью центральных и местных органов власти он предлагает использовать членов парламента, в особенности докладчиков бюджетной комиссии по определенным группам министерств и ведомств.

В числе исследований французских авторов, связанных с бихевиоральной концепцией управления необходимо назвать работу Мишеля

Крозье «Феномен бюрократии: исследование бюрократических тенденций в современных системах организации и их связи с социальной культурной системой во Франции». Основная мысль в концепции М. Крозье состоит в признании принципиальной важности *учета всех мотиваций*, побуждающих служащих к эффективной деятельности и обеспечивающих механизм функционирования системы административно-государственного управления. Наиболее важной мотивацией автору представляется *стремление к безопасности*. Причину тяготения к бюрократическим организациям автор видит в том, что люди находят в них определенную защищенность, благоприятное сочетание независимости и безопасности. Вследствие этого бюрократическая система воспринимается как основанная на нормах и правилах защитная система, необходимая человеку в связи с его уязвимостью перед социальными проблемами. В числе мотиваций названы также: стремление служащего уменьшить свою нагрузку за счет увеличения численности персонала, желание трудиться в хороших материальных условиях и потребность в благоприятном психологическом климате на работе.

Концепция «социального государства» изложена в книге Валери Жискара д'Эстена «Французская демократия». *Сущность этой концепции состоит в необходимости обеспечения государством необходимого социального достатка для каждого члена общества*. Для реализации этой концепции им были сформулированы принципы государственного управления, которые сводятся к тому, что *прогресс демократии должен рассматриваться как высшая форма равновесия, означающая порядок, свободу и ответственность в условиях плюрализма и рассредоточения власти*. Залогом успеха государственного и общественного развития автор считает ставку на индивидуализм, частную инициативу, неприкосновенность частной собственности, плюрализм в политической жизни.

Германия

Универсальные принципы М. Вебера. Философско-антропологические и социологические подходы К. Куна, А. Гелена, В. Вебера к сильному государственному управлению в Германии. Социальная концепция государственного управления Людвига Эрхарда. «Теория социального развития» и «теория социального конфликта» Р. Дарендорфа. Структурно-функциональный подход Н. Лумана.

Впервые в науке управления стран Запада систематизированный анализ процессов административно-государственного управления, государственной бюрократии и бюрократов дал немецкий социолог *Макс Вебер (1864-1920)*. Опираясь на анализ бюрократической модели Германии, он *сформулировал 8 универсальных принципов государственного управления, получивших широкое распространение в мировой практике*:

1. Иерархическая организация государственных учреждений;
2. Выделение собственной области компетенции для каждого учреждения;
3. Назначение (а не выборность) гражданских служащих, на основе профессиональной квалификации и результатов конкурсных экзаменов на должность;
4. Определение заработной платы в соответствии с рангом;
5. Определение работы гражданского служащего как основной профессии;
6. Невозможность обладания служащего правом собственности на учреждение, в котором он работает;
7. Подчинение служащего принятой в учреждении дисциплине и его нахождение под контролем;
8. Прерогатива вышестоящих инстанций на смещение служащего с должности.

Будучи сторонником авторитарной власти руководителя, построенной по схеме «решение-распоряжение-контроль исполнения», М. Вебер, тем не менее, показал опасность проявления «инстинкта власти» и стремления расширения сферы влияния бюрократии за пределы своей юрисдикции, по мере роста ее самостоятельности. Раскрыв источники властного положения бюрократии, к которым были причислены их специальные профессиональные знания в области управления и владение правилами бюрократического процесса, он подчеркнул тенденцию бюрократов монополизировать свои знания и навыки. В числе характерных черт сословной сплоченности бюрократии им были названы: ранговая иерархия, построенная на принципах «назначаемости»; пожизненный социальный статус «чина» и «службы»; повышенная социальная оценка «чина», защищенного административными и уголовными нормами; регулярное денежное вознаграждение в соответствии с рангом; карьерный принцип перемещения в ранговой иерархии. Вместе с тем, М. Вебер в идеале оценивал государственных служащих как представителей «духовного производства», стоящих вне политической борьбы, дисциплинированных, беспристрастных высококвалифицированных

специалистов, обладающих знаниями и умениями для решения ответственных задач, обеспечивающих государственные интересы, обладающих сословной честью, гарантирующей безупречную честность, добросовестность и надежность государственного аппарата.

Развитие теории политики и теории административно-государственного управления в Германии в последующий период было основано на фундаментальных теоретических исследованиях философского характера, уходящих корнями в немецкий классический идеализм. Определенный вклад в эту сферу науки внесен концепциями К. Ленка, Х. Куна, Э. Форстхоффа, Э. Хиппеля, А. Гелена, Ф. Ионаса, Л. Эрхарда, Н. Лумана, Р. Дарендорфа и других специалистов. Известный политолог *К. Ленк*, ссылаясь на исследования М. Вебера и Э. Форстхоффа, *полагает, что* благодаря прочности государственных традиций, основу политической науки в Германии составляет государственное ведение. При этом *основными подходами к анализу государственности, к исследованию проблем государственного управления, динамики государственных институтов, являются философский и социологический аспекты.* Согласно концепциям *К.Куна, Э.Форстхоффа и Э.Хиппеля*, в классическом немецком государственном администрировании воплощены «трансцендентальный разум», «вечные ценности» и «сфера реализации свободы». *К.Кун* полагает, что *основой предмета теории государственного управления является человеческая природа*, что требует философско-антропологического подхода к исследованию управленческих проблем. *А. Гелен* также рассматривает административно-государственное управление и право как фундаментальные антропологические институты. Согласно его концепции, в основе административно-государственного управления лежит стремление человека к стабильности внутреннего и внешнего мира, к «стабилизации порядка и правил». В силу этого административные институты являются рациональной системой, организационно закрепляющей исторически сложившиеся отношения между людьми, а не отражением экономической и социально-политической структуры общества. *А. Гелен и Ф. Ионас* полагают, что административный аппарат не связан с интересами и ценностями, а является универсальным инструментом принуждения в руках политиков. Вместе с тем, государственные структуры, имеющие специфические закономерности развития своей институциональности, являются опорой в жизни человека. *И. Василенко* справедливо полагает, что такая трактовка таит в себе угрозу манипулирования сознанием и поведением людей. Тем не менее, *А. Гелен* не видит репрессивности в такой манипулятивности и связы-

вает угрозу несвободе человека с ослаблением государственных институтов, ведущим к «хаотической субъективности». Его концепция является опорой для доктрины сильного государственного администрирования в Германии. Опорой для такой доктрины является также социологическая концепция государственного управления М. Вебера, считающего необходимым повышение авторитета системы административно-государственного управления, при условии сохранения его функций и численности, т.е. недопущения его экстенсивного роста. Отдавая должное элитарному характеру государственной администрации, он, в то же время, видит сложность в противоречии между необходимостью демократической легитимизации административной элиты и антидемократической сущностью бюрократии.

Социальная концепция государственного управления экс-канцлера Германии *Людвига Эрхарда*, сделала акцент на повышение социальной роли государственного администрирования, за счет нового видения смысла, функций и структуры государственной службы. В основу этой концепции был положен подход к государству как к социальному, а не правовому институту. *Сущность концепции состояла в том, что на государственной службе все должности должны были занимать специалисты «по общим интересам», определяющие политику страны. Главным принципом подбора профессиональных управленческих кадров становилось хорошее понимание интересов всех социальных групп страны.* Л. Эрхард ставил задачей модернизацию социальной структуры немецкого общества путем рассеивания собственности и демократизации капитала, преодоления классовых противоречий и смягчения экономических кризисов, на основе усиления государственного регулирования экономики. С этой целью был принят *государственный закон, согласно которому политические решения правительства принимались на основе рекомендаций Совета экспертов, состоящего из крупных ученых страны.* Разработанная Л. Эрхардом «концепция сформированного общества» объявила государство и его институты стражем общего блага. Она провозгласила согласие всех групп населения и подчинение их общему благу, усиление определяющей роли административно-государственного управления в общественном развитии, оптимизацию государственного бюджета за счет сокращения административных расходов.

В рамках собственной «теории социального развития» ведущий политолог Германии *Р. Дарендорф* считает, что на смену политическому насилию в современном демократическом мире пришло равновесие конкурирующих групп интересов. Он рассматривает бюрократию как

одну из наиболее влиятельных групп интересов, носителя власти во всех организациях общества. Он полагает, что хотя бюрократия не может самостоятельно принимать политических решений, никто в современном государстве не в состоянии править, минуя бюрократию и против ее воли. Вместе с тем, по мнению Р. Дарендорфа, если бюрократия выступает в роли господствующего класса, подменяя группы призванные и способные осуществлять политическое господство, для политической системы страны возникает опасность утраты легитимности и захвата власти тоталитарными реформаторами. Широкое распространение в практике государственного управления получила разработанная им «теория социального конфликта». Полагая, что современный конфликт превратился в «прирученную» движущую силу изменений, ученый предложил программу «либерального высоко-мобильного общества», предполагающую регулирование конфликтов и управление ими на различных уровнях административно-государственного управления.

Представителем структурно-функционального подхода к административно-государственному управлению в Германии, отличающегося определенной степенью абстракции, является Н. Луман. Критикуя подход ведущего функционалиста Запада Т. Парсонса, за то, что в его системной теории понятие структуры подчинено понятию функции, Н. Луман сформулировал собственный подход, основанный на постоянном анализе и сравнении конкретных функций все время меняющихся управленческих структур и процессов на определенном уровне абстракции.

Глава 4. Стратегия и технологии государственного управления

Культура стратегического управления государства. Принятие решений. Переговорный процесс. Управление инновационной деятельностью.

Культура стратегического управления государства

Особенности государственного управления и явление бюрократизма. Тактические соображения и политические ограничения. Оценка обстановки в управлении. Изменения в социальной и политической культуре. Легитимность власти и бюрократическая инициатива. Идентификация ограничений политической власти. Учет управлен-

450

ческих ресурсов и факторов. Определение роли чиновника в политической игре. Нижний, средний и высший уровни управления. Определение измеримости цели. Мониторинг целей и приоритетов на актуальность, эффективность и соответствие стратегическим национальным интересам.

Культура государственного управления имеет серьезные отличия от культуры управления в сфере бизнеса. Если в бизнесе лидеры располагают большой свободой и властью, то в государственных структурах они ограничены строгими предписаниями и процедурами, которые сковывают личную инициативу и предприимчивость. Внесению изменений в оперативную работу правительства и социально-культурную жизнь страны мешает, в первую очередь, такое явление как *бюрократизм*, с его бесконечными правилами и предписаниями, которые являются обязательными на государственной службе. В силу инерции бюрократизма любые прогрессивные изменения протекают крайне медленно по сравнению со сферой бизнеса. *Сущность культуры государственного управления* во многом определяется тем, что в государственных структурах инициатива должна исходить не «снизу», а «сверху», от должностных лиц, стоящих на более высокой ступеньке иерархической лестницы власти. *Другой особенностью этой культуры* является то, что в процессе принятия решений принимает участие много административных инстанций. Для получения «путевки в жизнь», государственный документ формально должен быть подписан большим числом министров и других должностных лиц. При этом, в психологическом измерении, нередко к таким документам относятся по формуле «как бы чего не вышло». Это способствует тому, что ряд государственных решений носит не конструктивный, а безличный, компромиссный характер. Личная ответственность растворяется среди множества участников и частично утрачивает смысл.

Определенная неэффективность государственных решений объясняется как *тактическими соображениями, так и политическими ограничениями*. *Тактические соображения* обусловлены множественностью конфликтных ситуаций, возникающих в процессе обсуждения проектов решений. Создается ситуация «административной игры», в которой каждый из участников старается добиться выгодных компромиссов со стороны других участников. Образуется определенная медлительность в принятии окончательных решений. Озабоченность тем, чтобы не задеть самолюбие сторон и сохранить равновесие сил нередко приводит к полубовным соглашениям, которые, как правило, от-

тесняют на второй план конкретные задачи управления. *Политические ограничения* обусловлены тем, что представители различных политических лобби, руководствуясь своими интересами, пытаются оказать влияние на государственное управление. Профессором Сиракузского университета *Джеффри Страуссменом* выявлено *три этапа в стратегическом государственном управлении*, с учетом адаптации бюрократа к ограничениям политической среды: *оценка обстановки, идентификация ограничений политической власти, определение роли чиновника в политической игре*. Рассмотрим эти этапы.

Оценка обстановки. Политическая власть имеет сложную социальную структуру. Под этим термином принято понимать государственное управление, включающее такие компоненты, как - конституция, парламент, исполнительная власть, правовая система, отношения между центральной и местной администрациями, формальные и неформальные связи между гражданами и государством, включая права, которыми первые наделяют последнее. Задачи современного демократического правительства усложняются тем, что власти приходится балансировать между третьим сектором, ассоциациями, группами интересов, крупными подрядчиками, профессиональными союзами и другими субъектами социально-политической жизни, гармонизировать их культуры в рамках единой национальной культуры. *Институты политической власти создают среду, ограничивающую рамки деятельности чиновников.* Это связано с тем, что происходят изменения в политической и социальной культуре, общественном мнении, меняются политические режимы и правительства, принимаются новые законы, концепции национально-культурного развития и программы деятельности, пересматривается государственная политика. В демократических государствах легитимность политической власти обеспечивается поддержкой народа, который широко представляется в органах власти. *Бюрократы осуществляют управленческую деятельность, руководствуясь предписаниями, основанными на принятых парламентом законах и политических решениях власти.* При этом бюрократы должны проявлять определенную инициативу, исходя из особенностей национальной культуры и широкого спектра социально-культурных факторов, каждый из которых определенным образом оказывает влияние на формат принимаемых решений.

Идентификация ограничений политической власти. Современный бюрократ, рассчитывающий на эффективность государственного управления должен уметь разрабатывать и осуществлять управленческую стратегию, исходя из объективных ограничений политической

власти. Для этого, при принятии решений, ему *необходимо правильно учитывать такие ресурсы и факторы как время, финансы, люди, жесткость системы, политические ценности, размытость оценок конечных результатов* и другие. Так, *время* устанавливает временные рамки для решения текущих задач и стратегических проблем государственного управления. Правила политической жизни, и миссия государственного управления требуют от бюрократа, чтобы его деятельность обеспечивала своевременное и успешное осуществление государственных программ, соответствовала *требованиями бюджетного цикла*, трансформировала в эффективные практические результаты не всегда конкретные политические установки. К ограничительным факторам в системе государственной службы относится и *жесткость системы*, обусловленная нередко устаревшими и даже иррациональными правилами, вызывающими трудности мотивации людей, стимулирования хороших работников. Ограничения политической власти и жесткость системы принято рассматривать и с точки зрения стремления утверждения, традиционных для западной системы государственной службы, *политических ценностей*, таких как - *равенство возможностей, заслуги человека*, а также предусмотренных законом необходимых процедурных гарантий. Другим фактором ограничения является *размытость оценок конечного результата управленческой деятельности чиновников*. Такие характеристики деятельности как, - сохранение национальной безопасности, снижение уровня бедности, рост уровня доходов населения, увеличение длительности жизни, рост уровня образования, обеспечение необходимого медицинского обслуживания, улучшение качества окружающей среды не содержат в себе четких критериев и параметров для оценки эффективности выполненных программ, но могут и должны быть оценены чиновником по промежуточным фазам работы.

Определение роли чиновника в «политической игре». Этот этап в разработке стратегического государственного управления обусловлен тем, что *решения бюрократа структурируются политической властью*. На плечи чиновников ложится *экспертиза и организация внедрения политических решений*. Термин «игра» используется с учетом того, что каждая игра имеет свои правила. По правилам «большой игры», политики и правительства, в случае неудачи, вынуждены уходить в отставку. В таких играх типичные государственные чиновники часто выступают в роли экспертов. Отдельные бюрократы, обладающие большой политической властью, имеют возможность оказывать влияние на политиков. В основном *работа ор-*

ганов государственного управления осуществляется на нижнем уровне и связана с исполнением законов, регулированием, кадровыми процедурами, исполнением бюджетных требований и другими рутинными вопросами. Оперативные решения нередко принимаются на среднем уровне политической игры, на котором чиновники имеют возможность привлекать к решению тех или иных задач различные учреждения местного правительства или частные компании. Практика показала, что *стратегическое управление на высшем и среднем уровнях* не может быть успешным без учета всех деталей на нижнем уровне. Чиновник должен ответить на следующие вопросы: *имеются ли финансовые источники для реализации проекта; достаточна ли квалификация персонала для решения поставленной задачи; не противоречит ли она действующему законодательству; как следует распределить ответственность и другие*. Если не будут четко проработаны все вопросы управленческой задачи, хорошие идеи и правильная стратегия завязнут в деталях административной рутины. Однако четкое управление на нижнем уровне является необходимым, но не достаточным компонентом успешного стратегического управления. *Стратегическое государственное управление в странах Запада предполагает сочетание методов и ресурсов государственного администрирования, с одной стороны, и возможностей и рисков, исходящих из окружающей среды, с другой, при которых государство способно достигать основных целей*. В соответствии с этим, *стратегическое государственное управление требует решения трех основных задач: установления цели на 5-10 лет вперед, разработки мер по их достижению и изыскания соответствующих организационных ресурсов*.

Эксперты полагают, что стратегическое государственное управление должно:

- ✓ *четко определять перспективные цели;*
- ✓ *содержать все основные проблемы организации государственного управления;*
- ✓ *создавать рамки для более детального планирования и принятия текущих решений;*
- ✓ *придавать государственному администрированию стройность и внутреннее единство;*
- ✓ *заставлять высшее руководство мобилизовать государственные структуры для активной работы.*

Серьезной проблемой в определении цели является ее *измеримость*, требующая анализа содержания цели и дополнительной обра-

ботки фактического материала, накопленного в ходе анализа исходных позиций. Определению измеримой цели помогают следующие вопросы: *Что измеряется? Как измеряется? Каким способом измеряется? Каковы функции измерения? Каковы издержки измерения? Какова методологическая база? Каковы конечные критерии выбора показателей?*

Важным средством достижения эффективных результатов является *поиск новых методов и форм работы*, способствующих повышению эффективности и качества управления, осуществление инновационной деятельности, правильное использование информации, мониторинг управленческого процесса. *Цели и приоритеты государственного стратегического управления являются величинами переменными, зависящими от влияния внутренних и внешних факторов. Поэтому они должны время от времени подвергаться мониторингу на актуальность, эффективность и соответствие стратегическим национальным интересам.*

Принятие решений

Четыре последовательные ступени в процессе принятия решений. Понятие «фактора успеха» и «анализа четырех полей». Типичные участники и формы процесса принятия решений. Правила рациональной дискуссии: постановка проблемы, реплики и дискуссии, согласования смыслового значения многозначных терминов, как условие ведения конструктивных дебатов. Нерациональные методы ведения дискуссии. Наиболее распространенные «ловушки группового мышления». Методы выбора решений: «компромисс», «голосование», «теория игр», «мозговой штурм». Управление конфликтами и дух соперничества как способ достижения качества принимаемых решений.

Ключевое значение для эффективности управления имеет *принятие правильных решений*. Каждое управленческое решение предполагает выбор одного или нескольких средств для достижения одной или большего числа целей. *В процессе принятия решений выделяют четыре последовательных ступени: возникновение проблемы; формулировка и анализ проблемы; принятие решений; исполнение решения.* Существуют разные подходы к принятию решений. *Подход Р.Акоффа, сторонника т.н. «мягкого мышления» в управлении, состоит в изучении первой ступени с анализа исходной позиции, требу-*

ющего выяснение внутреннего и внешнего положения объекта, в отношении которого принимается данное решение. Это предполагает выяснение всей картины ожиданий групп давления и лиц, принимающих решение. Здесь имеется ввиду анализ сути истории, современного положения и перспектив развития объекта, а также грозящих ему изменений. Хотя ответственность за анализ несет руководство организации, в процесс обсуждения рекомендуется включать как можно больше компетентных работников учреждения. Анализ исходной позиции начинают с фактора успеха, под которым имеются ввиду знания, умения, сущность, особенности, ресурсы, достижения и возможности, в совокупности, способствовавшие успешной деятельности организации. В методическом отношении последовательно применяются совместные обсуждения и социологический сбор информации, необходимые для подготовки выводов, оценок и дальнейшего планирования. Рассмотрению подлежат возможности, ожидания, риски и прогнозы, сильные и слабые стороны. В качестве объективных источников используются статистические и бухгалтерские отчеты, в качестве субъективных – анкеты, интервью, результаты наблюдений и заседаний. Анализ исходных позиций принято считать полным, если он содержит как «жесткие», так и «мягкие» сведения, дающие возможность разрабатывать годовые и стратегические планы. Единый анализ возможностей, опасностей, сильных и слабых сторон называется «анализом четырех полей». Он состоит из анализа внешних факторов деятельности (возможности и опасности) и анализа внутренних факторов (сильные и слабые стороны).

В демократических странах типичными участниками процесса принятия решений административно-государственных решений являются органы государственной администрации, эксперты, политические партии, общественные объединения, граждане. Формами их участия в принятии решений являются дискуссии, митинги, мобилизация общественного мнения, голосование, манипуляция, принуждение и др. Для обеспечения рациональности и эффективности второй и третьей ступени приятия решений рекомендуется использовать прикладные методы конфликтологии. При обсуждении проблемы используются правила рациональной дискуссии, включающие ряд специальных правил. К ним относятся следующие правила. Правило постановки проблемы, состоящее в том, что каждый дополнительный вопрос рассматривается как основной и отдельно обсуждается. Это дает возможность объективно выявить основную проблему без давления со стороны тех

или иных участников дискуссии. *Правило реплики и дискуссии*, состоящее в том, что каждое выступление должно содержать критику аргументов предшествующих ораторов и защищать собственные аргументы, не уводя дискуссию в сторону. *Правило согласования смыслового значения многозначных терминов*, состоящее в необходимости с самого начала договориться о том, какой смысл участники дискуссии будут вкладывать в ключевые понятия по существующей проблеме. Эта дает возможность избежать многих недоразумений в дальнейшей дискуссии. *Использование этих трех правил рациональной дискуссии дает возможность ведения конструктивных дебатов*, в которых по очереди рассматриваются все, без исключения, позиции сторон, претендующих на истину. При этом каждая из заинтересованных сторон должна логично защищать свои аргументы и предложить аргументированную критику доводов оппонентов. В начале дебатов стороны должны договориться о понятиях и терминах, которые будут использоваться при обсуждении проблемы. *Такой подход даст возможность объективно выявить центральную проблему, логическое обоснование способа ее решения и выяснить, какая из сторон является победителем в дискуссии.*

В практике обсуждения проблем нередко используются *нерациональные методы дискуссии*. К ним относятся – *апеллирование к авторитетам, ирония, высмеивание, использование стереотипов, приписывание оппоненту определенных свойств, которые в данной группе осуждаются, тенденциозная интерпретация высказываний оппонента, с целью вменить в вину противнику намерения, которых он не имел.* Таких методов следует избегать, так как они не способствуют правильному и справедливому решению проблемы. Выборочное извлечение высказанных оппонентом суждений и их тенденциозная интерпретация способствуют созданию необъективной картины и формированию у слушателей отрицательного отношения к противнику. *В результате, победу может одержать не тот, кто предлагает более эффективное и рациональное решение, а тот, кто с помощью нерациональных методов ведения дискуссии, смог эмоционально привлечь на свою сторону больше сторонников.* В целях наиболее полного выявления слабых сторон предлагаемых решений и избежания некритических оценок, планируемых социальных изменений, к участию в дискуссии привлекаются не только эксперты и представители власти, но также представители заинтересованных социальных групп, которых непосредственно касается решение данной проблемы. Однако в групповом обсуждении определенную опасность представляют т.н. «ло-

вушки группового мышления», которые могут повести его по ложному пути. Известны семь наиболее распространенных ловушек:

- Ограничение дискуссии до обсуждения одного из предлагаемых способов решения проблемы, который представляется как наилучший вариант;
- Блокирование информации, не соответствующей избранному проекту решения;
- Упрощение ситуации, вследствие чего она воспринимается схематично и односторонне;
- Пренебрежение при анализе планируемых социальных изменений факторами, мешающими реализации избранной альтернативы действия (например, бюрократическая инерция, сопротивление противников данного проекта и т.д.);
- Односторонняя переоценка или недооценка действительного масштаба планируемого решения (учет только текущих или краткосрочных последствий);
- Тенденциозное приписывание позитивных следствий определенному решению проблемы, а негативных - факторам, действующим независимо от него;
- Односторонняя сосредоточенность на положительных факторах решения проблемы и пренебрежение отрицательными следствиями.

Дискуссия завершается *выбором одной из возможных альтернатив* действия. В политической практике существуют два основных метода решения проблемы практического выбора: *путь компромисса и путь голосования*. В случаях, когда интересы участников не находятся в резком противоречии, в чем-то расходятся, а в чем-то совпадают, применяется «метод компромисса». Общее решение выносится на основании согласования мнений всех участников, что возможно для принятия всеми, но не гарантирует ни одной из сторон осуществление ее целей. В компромиссном соглашении нет ни победителей, ни побежденных. Оно строится на двух основных принципах: желании не задевать самолюбия сторон и желании сохранить равновесие сил. Как видно, метод компромисса не идеальный путь решения проблемы. Исходя из этого, болгарский социолог Марко Марков предлагает использовать следующие критерии для оценки всех возможных вариантов решения:

- каково будет состояние проблемы по каждому варианту после ее решения;

- сколько времени, и какие средства будут необходимы для осуществления каждого варианта решения;
- какие трудности, и каким образом необходимо преодолеть при реализации каждого из проектов?
- как будет отражаться каждый вариант решения на состоянии всего социального организма в целом.

Другим известным методом выбора решения является «теория игр». Игра рассматривается как конфликтная ситуация, столкновение интересов, в котором кто-то должен выиграть, а кто-то проиграть. Наиболее выигрышный и эффективный вариант утверждается в качестве окончательного проекта решения.

В процессе принятия административных решений особое место занимает «мозговой штурм», основной целью которого является нахождение новых альтернативных решений в проблемной ситуации, связанной с решением конкретной задачи. *Мозговой штурм не годится для рассмотрения всех проблем, так как представляет собой поисковую работу, противоположную логической и аналитической деятельности.* Как правило этот метод применяется, если проблема не нашла достаточно хорошего решения. *В управленческой практике принято делить проблемы на два основных типа: аналитические, или причинные проблемы и – синтетические, или проблемы мер.* Мозговой штурм является способом разрешения синтетических проблем, связанных с необходимостью ответа на вопрос: «как это сделать?». Мозговой штурм наиболее эффективен для совершенствования существующих способов управления, разработки инновационных подходов и совершенствования планирования деятельности. *Механизм мозгового штурма выглядит в виде следующих последовательных ступеней: представление проблемы для рассмотрения; выдвижение идей для ее решения; разработка альтернативных вариантов решения на основе выбранных идей.* Мозговой штурм, обычно длящийся 2-3 часа, предполагает правила, совершенно отличные от процесса анализа или принятия решений. При проведении мозгового штурма *составляется группа, в которую входят: ведущий – лицо, излагающее проблемы и несущее ответственность за выполнение решения; оппонент – лицо, направляющее работу, и идеологи – все остальные участники процесса.* В задачу ведущего входит знание того, к чему он стремится, умение побуждать и вдохновлять участников на поиск новых и оригинальных решений, переводить критические соображения в форму вопросов «как», способствующих нахождению оптимального решения. *Участие среди «идеологов» – экспертов и профанов, способствует тому, что*

нестандартное мышление профанов стимулирует рождение новых идей со стороны экспертов. *Препятствием для появления новых идей являются – официальность и формальность; поиск «правильных» решений; разъяснения и обоснования; пассивность клиента. На процесс мозгового штурма негативное влияние оказывает критика.* Рождение идей всегда связано со свободой мысли. Атмосфера критики сковывает людей и не дает им возможности раскрыться. Логичность мышления лица, высказывающего критические замечания, мешает участникам искать решения, отличные по своей сути от стандартных идей. *Успеху появления новых идей способствует атмосфера безопасности и открытости; активное воображение и желание; развитие, переработка и объединение высказанных идей; удивление и сомнение в отношении имеющегося решения; поиск аналогичных проблем и действий; общая активность участников.*

В культуре государственного управления демократических стран конфликты при принятии решений неизбежны и даже полезны. Ликвидация конфликтов любой ценой не только не продуктивна, но и опасна. Будучи диалектически неизбежным явлением, конфликты должны служить интересам общего дела. Принято считать, что дух соперничества между отдельными структурами государственного управления в процессе принятия решений является стимулятором эффективности, играющим ту же роль, что и механизм конкуренции в частном секторе. Государства, в которых органы управления во всем соглашались с политической властью, в своей сущности являются не демократическими, а тоталитарными. *Министерства и ведомства, умеющие логически обосновать правильность своего подхода и необоснованность или ошибки в проектах других участников, способствуют выработке правильного решения проблемы, отвечающего национальным интересам страны. Научно обоснованная борьба мнений, выявляющая достоинства и недостатки различных вариантов выбора, способствует обеспечению качества окончательного решения. Культура выработки проекта окончательного решения предполагает беспристрастное распределение преимуществ и издержек сторон таким образом, чтобы ни один из участников не воспринял окончательное решение как отказ от его основных целей. При этом партнеры публично берут на себя ответственность за компромисс, достигнутый в интересах общего согласия. Решение считается продуктивным, если оно прошло испытание на практике.* Исходя из этого, английским ученым К. Килленом предложено ввести в принятое решение «фактор надежности» путем составления нескольких запасных вариан-

тов. По мнению ученого, это также дает возможность смягчить противоречия сторон путем включения в них положений, от которых пришлось отказаться в основном варианте.

Переговорный процесс

Тактические приемы достижения консенсуса в процессе принятия решений. Конфронтационный подход: метод игры с «нулевой суммой», «мягкая форма», приемы пакетирования, завышения требований, ухода и расстановки ложных акцентов. Подход, основанный на партнерских отношениях: главный смысл, этапы и основные задачи. Важные задачи и основные факторы формирования конструктивной атмосферы сотрудничества в переговорах участников процесса. Наиболее эффективные тактические приемы. Тактические приемы, используемые на заключительном этапе. Восемь добродетелей идеального участника административных переговоров.

Существует ряд тактических приемов достижения консенсуса в процессе принятия решений, которые применяются представителями государственной администрации при ведении переговоров с политиками, группами лоббирования, представителями деловых кругов. Среди них необходимо выделить конфронтационный подход и подход, основанный на партнерских взаимоотношениях. До последнего времени на переговорах разных уровней господствовал конфронтационный подход, основанный на жестком торге, напоминающем военные действия. При конфронтационном подходе достижение политического консенсуса ориентировано на игру, предполагающую манипулирование поведением партнера. Торг может строиться при помощи методов игры с «нулевой суммой» и в более мягкой форме. Метод игры с «нулевой суммой» строится на принципе: или абсолютный выигрыш, или полный проигрыш. Цель метода – во что бы то ни стало добиться уступок от партнера. Для достижения этой цели используются такие средства жесткого торга, как - оказание давления, нажим, обвинения. Как правило, тактика взаимных обвинений используется в тех случаях, когда стороны не собираются ничего решать, а используют переговоры в пропагандистских целях. Обычно прикрытием такой позиции является ссылка на то, что стороны не могут «поступиться принципами».

Более мягкая форма конфронтационного подхода предполагает, при достижении консенсуса не будет ни выигравших, ни проиграв-

ших; каждый участник, как имеет определенные преимущества, так и несет определенные потери. При этом, каждая сторона исходит из необходимости, при минимальных затратах, «отвоевать» у партнера как можно больше. Исходя из этой посылки, каждый чиновник старается обнаружить слабые места в позиции противника. Наиболее распространенными *тактическими приемами* в «мягкой игре» являются: *пакетирование, требование в последнюю минуту, завышение требований, указание на слабые стороны партнера, различные виды ухода, расстановка ложных акцентов в собственной позиции.*

Прием пакетирования заключается в том, что участники предлагают к рассмотрению пакет предложений, состоящий из нескольких вопросов. Сущность этого приема состоит в попытке увязать проблемные и привлекательные для партнера предложения в один блок с малопривлекательными. При этом привлекательные предложения могут иметь весьма отдаленное отношение к теме обсуждения. *Прием завышения требований* заключается в том, чтобы запросить как можно больше. Сущность этого приема состоит в попытке включить в предложение многочисленных пунктов, ряд из которых затем может быть безболезненно снят. При этом снимаемые вопросы преподносятся как уступка, взамен которой требуется предпринять аналогичные шаги со стороны партнера. Административные переговоры строятся на выдвижении заведомо неприемлемых для другой стороны предложений, после чего следует взаимная критика, которая, после исчерпания всех аргументов, заводит переговорный процесс в тупик. При использовании метода завышения требований достаточно часто уступает тот, кто закладывает в свою изначальную позицию больше неприемлемых для партнера, нереалистических условий. *Прием ухода* заключается в попытке обойти затрагивание нежелательных для обсуждения вопросов. В таких случаях нередко звучат просьбы отложить обсуждение проблемы или перенести ее рассмотрение на более поздний срок. Иногда уход бывает косвенным, при котором ответ на вопрос дается в неопределенной, завуалированной форме. Косвенный уход также может быть дан в виде игнорирования проблемной ситуации, когда заданный вопрос как бы не замечается. *Расстановка ложных акцентов* в собственной позиции заключается в попытке демонстрировать крайнюю заинтересованность в решении какого-либо вопроса, являющегося для него, на самом деле, второстепенным. В дальнейшем этот вопрос снимается для того, чтобы получить необходимое решение для другого вопроса, в котором действительно заинтересована ведущая игру сторона. При этом данный прием используется той или иной стороной

для манипулирования общественным мнением в собственных интересах. В целом же *конфронтационный подход нередко ведет к нарушению баланса интересов и принятию асимметричного типа решений, актуализирующих вопрос о цене достигнутых соглашений*. В силу своей неискренности, нередко он не лучшим образом сказывается на репутации переговорщиков, которым предстоят еще новые переговоры.

В отличие от конфронтационного подхода, в практике административных переговоров наиболее предпочтительным выглядит *подход, основанный на партнерских взаимоотношениях*. Главный смысл этого подхода заключается в *рассмотрении переговоров как средства совместного анализа проблемы, с целью ее решения*. Процесс, основанный на партнерских отношениях, как правило, проходит *три этапа: взаимное уточнение интересов, точек зрения и позиций участников; обсуждение, выдвижение аргументов, в поддержку своих предложений, критика других необоснованных позиций; согласование позиций и выработка договоренностей*. Данный подход предполагает формирование объективной информации, внимательное выяснение всех вопросов, требующих решения, постепенное изучение и понимание партнерами интересов и позиций друг друга. Важными задачами переговорного процесса, основанного на партнерских отношениях, являются: *формирование общего «языка культуры», одинаковое понимание одних и тех же терминов, необходимое для того, чтобы избежать различной интерпретации достигнутых соглашений, создание на переговорах конструктивной доброжелательной атмосферы сотрудничества, способствующей выработке согласия*. Английские политологи Р.Фишер и С.Браун выделяют *шесть основных факторов*, из которых складывается конструктивная атмосфера сотрудничества в процессе переговоров: *рациональность, понимание, достоверность, внимание, отказ от поучительного тона, принятие*. *Рациональность* предполагает умение вести себя рационально, даже если другая сторона проявляет эмоции, ибо неконтролируемые эмоции плохо сказываются на процессе принятия решений. *Понимание* предполагает стремление всегда понять партнера, так как невнимание к его точке зрения ограничивает возможность выработки взаимоприемлемых решений. *Достоверность* предполагает отказ от дачи ложной информации, даже если это делает противоположная сторона, так как неискренность ослабляет силу аргументации и затрудняет дальнейшее общение с партнером. *Внимание* предполагает создание обстановки взаимного уважения, при которой противоположная сторона будет внимательно слушать Вас. *Отказ от поучительного тона* предполагает

отказ от поучений партнера, открытость для его аргументов и стремление убедить его в правильности своей позиции. *Принятие* предполагает открытость для новой информации, поступающей от партнера.

С точки зрения культуры управления, предполагающей искренность и доброжелательность сторон, наиболее эффективными тактическими приемами являются: *поиск общей зоны решения, прямое открытие позиции, выражение согласия, постепенное повышение сложности обсуждаемых вопросов, разделение на составляющие, указание на возможные действия в определенном направлении, внесение взаимоприемлемых предложений.*

Прием прямого открытия позиции используется для информирования партнеров по переговорам о своих целях и формирования у них определенных представлений о своей позиции. Позиция может быть открыта как в выступлении, так и при ответе на вопрос. Если в первом случае открывается часть позиции по усмотрению самого участника, то во втором случае это делается вынужденно, при ответе на вопрос. Другой, косвенной формой частичного открытия позиций является уточнение позиций. Задавая вопросы, необходимые для уточнения позиции другой стороны, участник дает возможность определить, что именно его интересует. *Прием выражения согласия* используется для того, чтобы подчеркнуть общность и наладить конструктивный диалог. Речь идет о согласии с уже выказанными на переговорах идеями, мнениями и предложениями. *Метод постепенного повышения сложности обсуждаемых вопросов* используется для положительного психологического воздействия на участников переговоров. Он предполагает начало переговоров с наиболее легких вопросов, решением которых демонстрируется возможность достижения договоренности. Этот прием оказывает положительное воздействие и на общественное мнение. *Прием разделения на составляющие* используется для облегчения решения задачи путем последовательного, поочередного решения ее отдельных вопросов. Вопросы, не поддающиеся конструктивному решению, не рассматриваются. Таким образом, данный прием дает возможность лишь частичного решения проблемы, которое также считается положительным результатом.

Важное значение для эффективности переговорного процесса имеет *аргументация*. Как показал американский ученый Р. Аксельрод, при обсуждении проблем, с психологической точки зрения, очень важно найти слабые места в позиции партнера и убедительно доказать ему в чем он заблуждается и почему с определенными его доводами нельзя согласиться. *Анализ аргументов позволяет определить грани-*

цы возможных договоренностей, после чего переговоры переходят к заключительной фазе – согласованию позиций. На этой ступени эксперты выделяют два этапа: *нахождение общей формулы и уточнение деталей*. Под общей формулой имеется в виду определение рамок соглашения, а под уточнением деталей – редактирование текста и выработка окончательного варианта итогового документа. В процессе уточнения позиций, сокращению общего времени, необходимого для достижения договоренностей способствует создание специальных рабочих комиссий или экспертных групп по отдельным проблемам. На заключительном этапе переговорного процесса широко используются следующие тактические приемы: *поиск общей зоны решения, «сюрприз», выдвижение требований по возрастающей, отказ от собственного требования, принципиально новое решение*.

«Сюрприз» рассчитан на то, чтобы вызвать некоторую растерянность партнера с тем, чтобы взять инициативу на переговорах в свои руки. С этой целью неожиданно для партнера вами принимается такое его предложение, которое, по всем расчетам, не должно было быть принятым. Если партнер охотно соглашается с выдвинутыми предложениями, появляется возможность предложить ему ряд новых договоренностей, что и составляет суть тактического приема *выдвижения требований по возрастающей*. Если же в процессе обсуждения найден выгодный для обеих сторон наилучший выход из положения, используется тактический прием *снятия собственного предложения и предложения принципиально нового решения*. Принципиально новое решение предлагается и в тех случаях, когда есть необходимость сформулировать предложение в более приемлемой для партнера форме.

Большую роль в переговорном процессе играет *духовная культура* лица, ведущего переговоры. Уровень культуры личности и ее индивидуальный переговорный стиль имеют особое значение при переговорах на высшем уровне. Процесс ведения переговоров во многом облегчается знанием культуры партнера, его индивидуальных особенностей. Важнейшим показателем индивидуального стиля ведения переговоров является *соотношение логической и эмоциональной особенностей личности*, выражающееся в том, каким оценкам отдает предпочтение личность в критической ситуации: рациональным или эмоциональным. Предпочтительным в переговорах считается доминирование логической сферы над эмоциональной. Распознавание психологической доминанты в культуре партнера позволяет лучше прогнозировать его поведение во время переговоров. Большинство экспертов называют *семь добродетелей идеального участника адми-*

нистративных переговоров: правдивость, спокойствие, терпение, ровный характер, точность, скромность, лояльность, к которым И.А. Василенко добавляет административный талант.

Управление инновационной деятельностью

Разработка и реализация инновационных проектов. Три фазы инновационных проектов. Три этапа исследований прединновационной фазы. Требования к составлению специального доклада. Инновационные риски. Политические, экономические, технические и экологические риски. Современные организационные формы по внедрению инноваций. Три организационные формы внедрения инноваций: последовательная, параллельная и интегральная. Основные условия и организационные задачи, обеспечивающие эффективность интегральной формы. Основные тенденции реорганизации структур управления с целью повышения эффективности инновационной деятельности.

Разработка и реализация инновационных проектов. В современных условиях, в государственных организациях стран Запада управление инновационной деятельностью является приоритетной задачей, подчиняющей себе все остальные направления государственного администрирования. В связи с необходимостью адаптации к постоянным изменениям внешней среды, в 80-90-е гг. XX века в административно-государственном управлении западных стран начался процесс структурных изменений, появилась новая наука – наука о реструктуризации организаций. Эксперты выделяют некоторые основные направления реорганизации. К ним относится: устранение малопродуктивных структурных звеньев, с целью повышения эффективности управления; совершенствование структуры для облегчения функций контроля; создание стратегически эффективной структуры при внедрении инновационных стратегий; внедрение новаторских организационных концепций в рамках распространения нового понимания организаций. Инновационные проекты принято рассматривать в виде инновационного цикла, охватывающего три фазы: прединновационную, инновационную и производственную. Ключевой фазой для принятия решения является прединновационная. На этом этапе предполагаются глубокие комплексные и варианты исследования, позволяющие дать научное обоснование для разработки инновационного проекта. Прединновационная фаза включает три этапа исследований. На первом этапе осуществляется анализ необходи-

мости и возможности реализации проектной идеи, а также изучение благоприятных инвестиционных условий. *На втором – анализ рынка и среды реализации проекта*, необходимых для этого ресурсов, влияния на эффективность проекта налоговой, амортизационной и кредитно-финансовой политики, а также экологических и других нормативов. На этой стадии организацией может быть выбран руководитель проекта, а также привлечены независимые эксперты из консультационных фирм или финансовых организаций. *На третьем этапе* осуществляется *изучение вариантов проекта*, либо собственными силами, либо с привлечением консультационных компаний. На этой стадии детально анализируются альтернативные варианты технологических и конструктивных решений, даются их первоначальные оценки. *Окончательное решение принимается* руководством организации, как правило, совместно с управляющим проектом и деловыми партнерами, участвующими в его осуществлении. Разделение прединновационной фазы на отдельные этапы имеет важное значение для углубления анализа и обоснований. Стоимостные оценки, полученные на отдельных этапах, помогают выявить степень обоснованности проектного решения, базирующегося на глубокой проработке отдельных стадий. Привлечение к руководству проектом профессионального управляющего уже на прединвестиционной фазе, положительно оценивается финансовыми организациями, участвующими в инвестировании проекта. После завершения предварительных исследований, в целях проведения банковской и другой экспертизы *составляется специальный доклад*, отражающий исчерпывающую характеристику проекта, путей и методов его реализации на всех этапах инновационного цикла, *а также анализ факторов риска*.

Инновационные риски. В современном государственном управлении *риски и непредвиденные расходы могут быть сведены к следующим четырем взаимосвязанным группам рисков: политические, экономические, технические и экологические.* Политические риски связаны с изменением политики государственного регулирования в части налогообложения, амортизации, возникновением политической нестабильности или форс-мажорных (непреодолимых) обстоятельств. Экономические риски связаны с недостаточной степенью точности оценки ресурсов или затрат, уровня инфляции и других экономических факторов. Технические риски связаны с недостаточной степенью точности анализа надежности используемых в проекте технологий, строительных конструкций и других материалов. Экологические риски связаны с непредвиденным законодательным ужесточением экологических нор-

мативов в процессе реализации проекта или недостаточной степенью учета природоохранных требований при прединвестиционных и предпроектных обоснованиях.

Современные организационные формы по внедрению инноваций. В системе административно-государственного управления сложились *три организационные формы внедрения инноваций: последовательная, параллельная и интегральная.* *Последовательная форма*, при которой внедрение последовательно проходит во всех функциональных отделах, имеет ряд преимуществ и недостатков. К преимуществам относится повторяемость оценки проекта на каждой стадии, способствующая снижению рисков, а также упрощение системы контроля, обусловленный тем, что на каждом этапе существует лишь однородный вид деятельности. К недостаткам относятся: невозможность исправлений и улучшений после передачи проекта в другие отделы; рост стоимости исправления предыдущих дефектов с каждым этапом; увеличение сроков реализации проекта из-за необходимости принятия решений после каждой стадии; необходимость начинать процесс заново, в случае принципиальных замечаний последующих отделов, одобренных руководством. *Параллельная форма*, при которой все работы по проекту одновременно проводятся во всех функциональных отделах. К недостаткам этой формы относятся: отсутствие координирующего органа; сложность контроля над выполнением каждого типа; необходимость одновременного анализа результатов высшим руководством организаций. Общими недостатками первых двух форм внедрения является то, что все отделы организации должны полностью переориентироваться на обслуживание внедренческого процесса в ущерб своей основной плановой деятельности. Преодолению этого положения помогает *интегральная форма внедрения инноваций.* С этой целью создаются целевые отделы, в которые на время внедрения приглашаются специалисты соответствующих отделов организации. Эти отделы находятся в двойном подчинении – руководителя проекта и руководителя функционального отдела, функции которых четко разделены: руководитель проекта определяет задачи, необходимые для выполнения решения высшего руководства, а функциональные и линейные руководители осуществляют функции организации и контроля за всем ходом работ. В крупных организациях часто создаются самостоятельные научно-производственные комплексы по развитию новых сфер управления. На высшем уровне руководства создаются консультационные целевые комитеты или советы по определению стратегии научно-технического развития организации, общим исследованиям и планирова-

нию инновационной деятельности, которые дают рекомендации руководству и администрации. В их состав входят высокопрофессиональные консультанты, часто приглашаемые со стороны.

Преимущества интегральной формы выражены в таких показателях как - сокращение времени внедрения инновационных проектов на 30-70%; снижение числа конструкторских изменений на 65-80%; повышение качества выполнения решений на 200-600%; создание творческой атмосферы в коллективе и уменьшение сопротивления инновациям.

Основным условием эффективности интегральной формы является четкое определение функций и ответственности всех членов целевых групп. По мнению экспертов, это связано с тремя организационными задачами:

✓ Необходимостью обеспечения коллективного принятия решений по выполнению задач реализации проекта, с использованием возможности участия специалистов со стороны.

✓ Четким определением ответственности участников проекта, при котором каждый специалист и каждая группа отвечают за качественное выполнение всего проекта в установленные сроки, а провал работ на одной стадии означает провал проекта в целом.

✓ Необходимостью введения руководством особой системы стимулирования и вознаграждения работников целевых отделов, ориентированной на достижение конечного результата.

Сегодня в странах Запада основными тенденциями реорганизации структур административно-государственного управления с целью повышения эффективности инновационной деятельности, являются:

- Комбинирование множественных структур управления, когда наряду с основной, создаются временные вторичные структуры и отдельные координирующие подразделения;

- Снижение административных уровней управления и расширение управленческого диапазона каждого структурного звена;

- Использование интегральных структур, позволяющих снизить сроки работ, повысить личную и коллективную ответственность, пригласить внешних консультантов, устранить двойную бюрократизацию в результате четкого распределения функций;

- Передача руководителям проектных подразделений функций инновационной деятельности и определения приоритетных задач по проекту;

- Развитие особой системы гибких мотиваций, ориентированных на достижение конечного результата и создание высокой инновационной культуры в организации;

- Объединение подразделений в многофункциональные научно-производственные центры по разработке и внедрению инноваций;
- Создание на уровне высшего административного руководства постоянных комитетов по стратегическому консультированию высшего звена управления.⁴²

Глава 5. Организация, оценка и совершенствование государственного управления

Организация государственного управления: цели и стратегия. Формы и методы государственного управления. Стадии управленческой деятельности. Оценка эффективности государственного управления. Совершенствование культуры государственного управления.

Организация государственного управления

Формирование целей и механизма государственного управления. Требования к целям государственного управления. Системообразующие компоненты процесса целеполагания: общественные источники возникновения и фиксирования целей государственного управления; субъективная сторона целеполагания; иерархия целей государственного управления; построение «древа целей» государственного управления. Сущность и компоненты стратегии государственного управления. Черты стратегического уровня государственного управления. Стратегическое планирование как механизм реализации стратегии.

Качественно новое культурологическое понимание феномена культуры, дает возможность раскрыть ее неограниченные преобразовательные возможности. Оно позволяет оценить высокое предназначение духовной культуры, как способа жизнедеятельности, нацеленного на поддержание и улучшение человеческой жизни, удовлетворение человеческих потребностей, выраженного в конкретной, логически обусловленной и исторически востребованной социальной форме.

⁴² В связи с высокой практической эффективностью инновационной деятельности, в некоторых западных организациях реализуются сразу несколько инновационных проектов.

Правильное понимание высокой миссии духовной культуры, как основы человеческого развития, позволяет глубже взглянуть на цели и стратегическое значение государственного управления.

Цели государственного управления формируются исходя из интересов развития общества и направляются на удовлетворение духовных и материальных потребностей населения страны. *Формирование механизма государственного целеполагания* предусматривает создание идеального образа желаемого состояния субъекта или объекта управления, основанного на анализе и оценке исторического пути государства, объективных условий и потребностей жизни. Вместе с тем оно предполагает изучение и учет сущности, особенностей и достижений, технологий и закономерностей человеческой жизнедеятельности во времени и пространстве мировой цивилизации, поиск новых возможностей, средств и ресурсов развития, видение будущего общества и государства.

Цели государственного управления призваны отвечать следующим требованиям:

1. Быть объективно обусловленными и обоснованными, учитывать объективные закономерности, тенденции общественного развития и особенности национальной культуры;
2. Быть социально мотивированными, учитывать потребности и интересы граждан, способствуя таким образом, содействию людей в их воплощении в жизнь;
3. Быть системно организованными, отражающими логическую связь по иерархии, объему, результатам и времени;
4. Быть обеспеченными ресурсами - человеческими, научными, образовательными, правовыми, информационными, временными, идеологическими, финансовыми, материально-техническими.

Подчеркивая, что в демократической стране подлинным источником формирования целей государственного управления является состояние общества и волнующие его проблемы, Г.В. Атманчук выделяет в процессе целеполагания следующие системообразующие компоненты, понимание и практическое воплощение которых требует высокого уровня интеллектуальной культуры: 1) *общественные источники возникновения и фиксирования целей* государственного управления; 2) *субъективную сторону целеполагания* и вызываемые ею относительность и открытость сформулированных целей государственного управления, 3) *иерархию целей государственного управления*, 4) *построение «древа целей» государственного управления*. Рассмотрим интерпретацию этих понятий.

Общественные источники возникновения и фиксирования целей государственного управления. Смысл и цели прогрессивного государства состоят в том, чтобы правильно определять общественные потребности и интересы людей и именно на их основе строить цели государственного управления, предполагающие их обязательное воплощение в жизнь.

Субъективная сторона целеполагания и вызываемые ею - относительность и открытость сформулированных целей государственного управления. Здесь особую значимость приобретает знаменитая формула Огюста Конта «*знать, чтобы предвидеть, предвидеть, чтобы управлять*». Важнейшее значение для процесса обоснования целей государственного управления играет история мировой культуры и цивилизации, открывающая панораму процессов человеческого развития во времени и пространстве, культурологическая оценка законов и технологий развития и управления, дающих возможность формирования позитивного образа будущего, выбора и корректирования стратегических целей управления. На необходимость взаимосвязанного предвидения стихийного хода событий, определенного эффекта осуществляемых людьми действий и мероприятий, возможных средств нашего воздействия на события, предполагаемых результатов от выполнения немеченых действий и мероприятий и их влияния на жизнь, еще в начале прошлого века впервые обратил внимание Н.Д. Кондратьев. Перевод этого подхода на язык управления показывает, что *механизм государственного целеполагания должен предусматривать логическое продвижение по ступеням «абстрактное предвидение - конкретное прогнозирование – программирование - планирование»*. Абстрактное предвидение связано с возможностями футурологии, конкретное прогнозирование предполагает различные варианты культурологического моделирования, программирование связано с использованием математической и иной методологии и методики, планирование предполагает выбор программы действий, которую необходимо практически осуществить в определенные сроки.

Иерархия целей государственного управления. Стратегическая цель современного государства – устойчивое, безопасное, конкурентоспособное развитие общества, обеспечивающее перманентный рост благосостояния и качества жизни народа. В силу этого, в иерархии целей государственного управления особое место должно занимать создание благоприятных условий для *опережающего развития интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры*. Мы глубоко убеждены, что без этих стратегических приоритетов невозможно обес-

печить *высокие темпы национального прогресса и качество деятельности, способствующие последовательной реализации стратегической цели, меняющейся во времени и пространстве мировой цивилизации.* Иерархия целей государственного управления обусловлена феноменом культуры, как «второй искусственной природы», включающей в себя духовные и материальные компоненты. Как исторический процесс, представляющий собой заботу о поддержании и улучшении человеческой жизни, культура немыслима без человеческого интеллекта, без знания, лежащего в основе преобразовательной деятельности человека. Экономика, составляющая материальную часть культуры, безусловно, выступает в качестве одной из главных целей государственного управления. Она является материальной базой для ресурсного обеспечения таких важнейших институтов человеческой жизнедеятельности, как наука, образование, право, политика, идеология, управление, информация, искусство, медицина, экология и другие, наконец, самой жизни. Вместе с тем экономика является производным от человеческого разума, процессом и результатом разумного труда. *Главным стратегическим ресурсом производителей материальных благ является интеллектуальная культура, человеческий интеллект.*

Построение «древа целей» государственного управления. Цели государственного управления имеют иерархию, которая представляет последовательность: *«стратегические – оперативные – тактические».* Стратегические цели принято называть главными, а оперативные и тактические – обеспечивающими. Цели также различают: по объему – общие и частные, по результатам – конечные и промежуточные, по времени – отдаленные, близкие и непосредственные. С учетом названной иерархии построение «древа целей» предполагает согласование целей с тем, чтобы они поддерживали и взаимообуславливали друг друга. Логически обоснованная субординация целей предполагает «работу» целей друг на друга, при которой реализация одной цели становится источником для другой, что дает возможность усиливать механизм целеполагания и превращать цели государственного управления в движущую силу общественного развития.

Центральное место в целеполагании занимает *стратегический уровень государственного управления*, обеспечивающий направленность на новый уровень развития, новое качественное состояние общества. Г.В. Атаманчук определяет сущность стратегии как совокупность «наук, искусства и опыта осуществления крупных, масштабных операций, преобразований, реформ и иных действий, призванных качественно изменить сложившееся положение, состояние общественных

дел, ситуацию в важной отрасли деятельности, соотношение сил в противоборстве определенных интересов». *Стратегия государственного управления*, выражающая основные направления и тенденции развития общества, *должна охватывать как субъекты, так и объекты управления, носить нормативный и публичный характер, формами которого могут служить:*

1. *Государственная политика*, при помощи которой государство осуществляет свою миссию обеспечения целостности, суверенитета, безопасности, упорядоченности и развития общества;

2. *Государственные программы*, представляющие собой согласованные и утвержденные к обязательному исполнению целевые, ресурсные и управленческие направления качественного преобразования конкретных сфер жизнедеятельности, институтов духовной и материальной культуры общества;

3. *Государственные концепции*, представляющие собой систему взглядов государственных органов, их руководителей или экспертов по идеологическим, ценностным, методологическим и иным актуальным вопросам развития общества, государства и культуры международных отношений;

4. *Государственные планы*, представляющие собой направления и способы конкретных решений и действий по достижению намеченных объективных результатов;

5. *Законодательные и иные нормативные правовые акты*, в которых при помощи правовых норм закреплены идеалы, ценности и цели поведения и деятельности людей;

6. *Совокупности управленческих решений и действий*, характеризующих направления и логику реализации компетенции государственных органов.

Подчеркивая недопустимость ошибок в стратегическом управлении, цена которых слишком высока с точки зрения национальных интересов, *Г.В. Атаманчук выделяет следующие черты стратегического уровня государственного управления:*

- Учет многообразия определенных и неопределенных факторов;
- Охват значительного исторического времени действия (5 и более лет);
- Вовлечение в анализ и оценку многих преобразуемых явлений, отношений и процессов;
- Системное и иерархическое построение «древа» целей, в котором реализация одних целей обеспечивает осуществление других по принципу нарастания качества;

- Ориентация на комплексность и многообразие используемых ресурсов, а также на создание новых;
- Формирование системности, т.е. логической последовательности и согласованности управленческих решений и действий;
- Установление жесткого контроля, мониторинга движения по реализации поставленных целей;
- Обеспечение открытого, адаптационного характера планирования управленческой деятельности, способствующего осуществлению стратегии.

Механизм реализации стратегии является стратегическое планирование, представляющее собой непрерывный процесс организации и корректировки целей, функций и форм управленческой деятельности. Стратегии государственного управления закрепляются законодательно и являются обязательными для деятельности государственных органов. При оценке эффективности стратегии государственного управления принимается во внимание ее воплощение в жизнь с точки зрения географического, экономического, политико-административного и местного измерения. В наши дни эффективную стратегию трудно представить без «дженералистского» подхода, свойственного системе государственного управления Объединенного Королевства. Она предполагает культурологическое знание и творческое использование исторического опыта развития мировой культуры и цивилизации, законов развития и технологий государственного управления различных государств, в целях обеспечения стратегических национальных интересов страны.

Формы и методы государственного управления

Правовые, организационные и организационно-правовые формы государственного управления. Методы функционирования и обеспечения управленческой деятельности. Управление персоналом: морально-этические, социально-политические, экономические и административные методы стимулирования и активизации человеческой деятельности.

В практике государственного управления осуществляются *правовые, организационные и организационно-правовые формы*. Среди форм управленческой деятельности государства принято выделять: *установление норм права, применение норм права, осуществление организационных действий, осуществление материально-технических операций.*

Правовые формы используются, главным образом, при подготовке, принятии и исполнении управленческих решений. Главным требованием здесь является то, чтобы управленческие действия, операции и материалы (законодательные нормы, информационные сведения, статистические обобщения, социологические данные, экспертизы, прогнозные оценки), лежащие в основе управленческих решений, были представлены в должной правовой и документальной форме, построенны на объективной информации и требованиях действующего законодательства, носили достоверный характер, обеспечивающие качество управления.

Организационные формы, в отличие от правовых форм, выражающих волеизъявление компетентного государственного органа, носят характер свободного коллективного поиска оптимального решения определенной управленческой проблемы, обусловленного различными точками зрения, альтернативными подходами, обсуждениями и дискуссиями, компромиссами и согласованиями. К организационным элементам относятся сессии, заседания, совещания, конференции, пятиминутки, оперативки и другие формы обсуждения актуальных управленческих проблем. *Организационная форма* представляет собой такое же управленческое решение, как и правовой акт. Она *предполагает* общее согласованное мнение, сформулированное в результате коллективных поисков. Рациональность и эффективность организационной формы во многом зависят от состава участников обсуждаемой проблемы, уровня их компетентности и заинтересованности, способов актуализации их интеллектуального и должностного потенциала, времени и длительности проведения мероприятия, фиксации результатов обсуждения и придания им публичного звучания, контроля над исполнением итогов обсуждения. Исходя из сравнительного анализа опыта государственного управления стран Европы и Азии, Г.В. Атаманчук рекомендует использовать в национальном государственном управлении комплексный подход к решению управленческих проблем, требующий научные знания, опыт, развитую интуицию и правильную оценку конкретной ситуации.

Методы управленческой деятельности – это способы и приемы анализа, оценки и решения управленческих проблем, на основе использования соответствующих правовых и организационных форм, научных знаний, управленческих технологий и профессионального опыта. Принято делить методы управленческой деятельности на: 1) методы *функционирования* органов государственной власти и местного самоуправления, связанные с деятельностью лиц, участвующих в процессе

управления, и 2) методы *обеспечения* реализации целей и функций государственного управления.

Важной задачей управленца является формирование, по возможности, точной картины управляемого процесса и выбор решения, наиболее отвечающего управленческим потребностям в нем. При подготовке решений используются такие способы и действия как: *анализ сущности проблемы, изучение конкретных ситуаций в управляемых объектах, ознакомление с опытом решения подобных проблем, подготовка служебных записок и справок, анализ и обобщение статистических данных, обоснование альтернативных решений, связанных с возможностями ресурсного обеспечения* и другие. Важную роль в эффективном управлении играют методы, заимствованные из арсенала общественных, естественных и точных наук. В их числе следует назвать: системный и функциональный анализ, использование методов математического программирования, экономико-статистического моделирования, методы теории стратегических игр и статистической теории принятия решений, методы прогнозирования и социального экспериментирования и другие. *Большую практическую ценность для государственного управления имеет культурологическая методология и системный культурологический анализ, представляющий совокупность множества взаимодополняющих друг друга эффективных исследовательских методов.*

Особое место среди методов управленческой деятельности занимает управление персоналом, основанное на учете потребностей, интересов и мотивов поведения сотрудников. В целях обеспечения реализации целей и функций государственного управления используются морально-этические, социально-политические, экономические и административные методы стимулирования и активизации человеческой деятельности. *Морально-этические методы* основаны на обращении к достоинству, чести и совести человека и направлены на выработку и поддержание определенных убеждений, духовных ценностей, нравственных позиций и психологических установок. К ним относят меры воспитания, правильное разъяснение целей, содержания и социальной значимости управленческой проблемы, средства мотивации, морального поощрения и взыскания, учет индивидуальной культуры и психологических особенностей личности, гармонизацию культур и интересов сотрудников. *Социально-политические методы* связаны с развитием политической и общественной активности, вовлечением сотрудников в процесс властных отношений, улучшением социальных услуг, условий труда, быта и отдыха членов коллектива управленческого органа. Важное значение для их осуществления имеет демократизация

государственного управления, отвечающая социально-политическим интересам управленцев, позитивно влияющая на их общественный статус, возможности самоутверждения и самореализации. *Экономические методы* представляют собой способы влияния на экономические интересы сотрудников. Они связаны с их материальным обеспечением, характером и ростом уровня заработной платы, премий, специальных пособий и других видов материального стимулирования чиновников. *Административные методы* – это способы, приемы и действия прямого и обязательного определения поведения и деятельности людей со стороны соответствующих управляющих органов государства. Их признаками являются: прямое влияние органа или должностного лица на волю исполнителей путем установления их обязанностей и норм поведения, а также при помощи специальных распоряжений и команд; волевой выбор руководителем способа решения задачи и поведения сотрудников, подлежащего обязательному исполнению; безусловная обязательность распоряжений и указаний, невыполнение которых влечет за собой различные виды юридической ответственности.

Стадии управленческой деятельности

Анализ и оценка. Прогнозирование и моделирование. Разработка актов или мероприятий. Организация исполнения решений. Контроль и информирование. Обобщение и оценка.

Для лучшей реализации целей и функций государственного управления, Г.В. Атаманчук предлагает разбить управленческую деятельность на *семь стадий*:

1. Анализ и оценка управленческой ситуации;
2. Прогнозирование и моделирование необходимых (и возможных) действий по сохранению и преобразованию состояния управленческой ситуации (в субъекте и объектах государственного управления);
3. Разработка предполагаемых правовых актов или организационных мероприятий;
4. Обсуждение и принятие правовых актов, осуществление организационных мероприятий;
5. Организация исполнения принятых решений (правовых и организационных);
6. Контроль выполнения и оперативное информирование;

7. Обобщение проведенной управленческой деятельности, оценка новой (результатирующей) управленческой ситуации.

Стадия анализа и оценки управленческой ситуации требует знания закономерностей и организационных форм изучаемых процессов. Важное методологическое значение для осуществления этой стадии имеет системный культурологический анализ, предполагающий использование культурологической методологии, включающей принципы логики, историзма и диалектики. Он дает возможность правильного понимания сущности и особенностей ситуации, а также познания истории, достижений, организационных форм, понимания закономерностей и выявления новых возможностей, разработки инновационных технологий, обеспечивающих рост эффективности управления. Ситуационный анализ, разработка правовых актов и организационных мероприятий предполагает учет имеющихся и возможных человеческих, научных, технологических, материальных и финансовых ресурсов, правового поля и пределов установленных законодательством действий, времени, отведенного на решение задачи, условий, способствующих и препятствующих исполнению принятых решений.

Стадия прогнозирования и моделирования необходимых действий осуществляется в зависимости от диагноза сущности и состояния ситуации, а также характера решений, которых она требует. Здесь определяется объем и содержание необходимых управленческих действий. В зависимости от управленческой ситуации, *американские исследователи выделили четыре типа управленческих решений: стандартное решение*, при принятии которого существует фиксированный набор альтернатив; *бинарное решение*, требующее ответа на вопрос «да» или «нет»; *многоальтернативное решение*, предполагающее использование очень широкого спектра альтернатив; *инновационное решение*, требующее предпринять действия при отсутствии альтернатив.

Стадия разработки предполагаемых правовых актов и осуществления организационных мероприятий предполагает активное взаимодействие руководящего звена с коллективом, многоуровневые согласования готовящихся решений, учет мнения различных специалистов и исполняющего персонала, обеспечивающих заинтересованность всех членов коллектива в выполнении поставленных задач.

Стадия обсуждения, принятия правовых актов и осуществления организационных мероприятий обусловлена воплощением в правовых актах и организационных мероприятиях необходимого потенциала управляющих воздействий. Эта стадия предполагает: строгое соблюдение установленных процедур; объективную характеристику рассмат-

риваемого вопроса; объяснение причин, оказавших влияние на данный выбор варианта решения; раскрытие условий, при которых должна решаться поставленная задача; определение значения задачи для функционирования управляемых объектов; выделение ресурсов, достаточных для реализации задачи; установление сроков решения задачи; указание персональных ответственных за решение задачи; учет возможных количественных и качественных ограничений; определение форм помощи при преодолении непредвиденных трудностей; прогнозирование ожидаемых результатов и критериев эффективности решения.

Стадия исполнения принятых правовых и организационных решений, предполагает: своевременное оформление решений в качестве документа со всеми необходимыми реквизитами; адресное доведение информации, содержащейся в решениях, до исполнителей; обеспечение понимания и адекватной трактовки содержания решения; обсуждение и согласование между исполнителями плана действий по реализации решения; осуществление конкретных и предметных действий по претворению в жизнь всего того, что намечено и оговорено в решениях.

Стадия контроля выполнения и оперативного информирования предполагает: обеспечение обратной связи, сигнализирующей о ходе и состоянии реализации решений; выбор контролируемых параметров, связанных с развитием общественной жизнедеятельности; нахождение критических точек, в которых явления, отношения и процессы протекают наиболее трудно, кризисно; обеспечение непрерывного информирования о ходе управленческого процесса, с начала исполнения решения.

Стадия обобщения проведенной управленческой деятельности и оценки новой управленческой ситуации предполагает: определение соответствия итогов реализации правового или организационного решения сформулированным в нем целям, задачам и заданиям; реальное использование намеченных для реализации решения форм, методов, средств, ресурсов, информации; определение реальных поступков и действий исполнителей, благодаря которым получен соответствующий результат.

Оценка эффективности государственного управления

Четыре критерия общей социальной эффективности управления. Источники оценки эффективности государственного управления. Критерии, показатели и стандартные индикаторы оценки Всемирного бан-

ка. Пять критериев эффективности управления: цели, время, стиль, организационная сложность, затраты. «Нормативная модель» Г.В. Атаманчука: восемь критериев социальной эффективности управленческой деятельности. Опережающая социально-культурная терапия. Пять способов анализа и оценки государственного управления.

Необходимой основой для принятия решений и совершенствования технологии управления служит оценка эффективности государственного управления. Она осуществляется на основе определенных критериев. Критерии дают возможность проводить критический анализ прошлого и настоящего, выявлять и устранять ошибки и упущения, осуществлять отбор самого лучшего и жизнеспособного, совершенствовать имеющиеся технологии. *Критерий эффективности управления* – это признак, на основе которого определяется уровень и качество управления, его соответствие потребностям, интересам и целям организации, общества или государства. Критерий эффективности дает возможность определить меру удовлетворения потребностей и интересов, достижения поставленных целей в той или иной сфере управленческой деятельности. Он является неременным условием своевременного выявления актуальных проблем, определения технологий решения задач, необходимых для этого ресурсов, условий и времени.

Одним из основных критериев эффективности государственного управления является *оценка всех программ, проектов и решений и действий с точки зрения их соответствия национальным интересам страны и согласованности с международными этическими и правовыми нормами*. Данные, обобщающие критерии общей социальной эффективности государственного управления в той или иной стране, дифференцируются по сферам и уровням общественной жизнедеятельности внутри страны. Для оценки эффективности государственного управления серьезное методологическое значение имеет *опыт Всемирного банка, методика которого нацелена на анализ развития разных стран и их сравнение между собой на основе следующих критериев, показателей и стандартных индикаторов*:

1. Картина мира: основные экономические показатели, качество жизни (долголетие, образованность и уровень жизни).
2. Население: народонаселение и трудовые ресурсы; бедность; распределение доходов и потребления; образование; здравоохранение.
3. Окружающая среда: землепользование и сельскохозяйственное производство; водные ресурсы, облесение и заповедные зоны; энергопотребление и выбросы.

4. Экономика: динамика экономического роста; структура производства; структура спроса; бюджет центрального правительства; платежный баланс, счета текущих операций и валютные резервы.

5. Государство и рынок: финансирование в частном секторе; роль государства в экономике; энергетика и транспорт; связь, информатика; научно-техническое развитие.

6. Глобальные связи: международная торговля; финансовая помощь и потоки капитала.

Оценка эффективности государственного управления, необходимая для определения степени реального удовлетворения общественных запросов в государственно-правовом целеполагании, организации и регулировании, предполагает сравнение:

- Целей, практически осуществляемых в государственном управлении, с целями, которые объективно детерминированы общественными запросами;
- Целей, реализованных в управленческих процессах, с результатами, полученными при объективации государственного управления (решений и действий его управляющих компонентов);
- Объективных результатов управления с общественными потребностями и интересами;
- Общественных издержек, ушедших на государственное управление, с объективными результатами, полученными вследствие управления;
- Возможностей, заложенных в управленческом потенциале, со степенью их реального использования.

Анализ критериев эффективности государственного управления связан с анализом проблем, методов и ресурсов, используемых в процессе управления. Существует пять критериев эффективности управления: цели, время, стиль, организационная сложность, затраты.

Целеориентированность, отражающая целесообразность организации и функционирования системы государственного управления, которая определяется степенью соответствия управляющих воздействий правильно сформулированным целям. При этом следует рассматривать цели в их развитии, с учетом меняющихся потребностей и интересов общества, вызовов мировой цивилизации, а также с точки зрения сопоставления целей с конечными результатами.

Затраты времени на решение управленческих вопросов и осуществление управленческих действий. Речь идет о времени, затрачиваемом на собственно управленческую деятельность. Это время необходимо использовать экономно, рационально управляя им, как не-

восполнимым ресурсом управления. Потеря времени и темпов реализации управленческих решений может привести к потере актуальности и смысла осуществления принятого решения, потере организационных, информационных и материальных ресурсов управления.

Стиль функционирования управленческой системы. Это, в сущности, культура управления бюрократа, отражающая в реальной практике его управленческое поведение, совокупность его интеллектуальной, этической, правовой, организационной, распорядительной и исполнительской культуры. Стиль бюрократа зависит от степени его культурности, его реальных должностных возможностей и уровня самого органа управления.

Организационная сложность субъекта управления. Сложная иерархическая структура государственного управления требует множества согласований принимаемых решений, в которых каждая инстанция пытается доказать свою значимость и уникальность в управленческом процессе. Главным здесь является принцип простоты управляющего субъекта и координирующего органа по сравнению с объектом управления или координируемым органом. Реализация этого принципа дает возможность преодолевать подавление инициативы и творчества в процессе управления.

Издержки на содержание и обеспечение функционирования системы управления. Данный критерий основан на оценке общественной полезности деятельности, учете взаимосвязи между стоимостью управления и социальными результатами деятельности управляемых объектов. Социальная ценность и эффективность государственного управления определяется с учетом расходов на содержание управленческого персонала, приборы и оборудование, коммуникации и т.п.

Г.В. Атаманчук относит к критериям общей социальной эффективности управления: *уровень производительности труда*, соотносимый с мировыми параметрами по его соответствующим видам; *темпы и масштабы прироста национального богатства*, исчисляемые по методике ООН; *уровень благосостояния жизни людей* в расчете на душу населения и с разбивкой доходов различных категорий, а также в сравнении со стандартами развитых стран; *упорядоченность, безопасность и надежность общественных отношений*, их воспроизводство с нарастающим позитивным результатом. Ученый выработал интересный *подход к анализу эффективности деятельности управленческих органов и должностных лиц*. Предложенная им «*нормативная модель*» управленческой деятельности рассматривается как средство упорядочения, рационализа-

ции и обеспечения эффективности управления. Отправной точкой модели является то, что каждый орган государственного управления обладает своей компетенцией, характеризующей цели, содержание, возможности и пределы его деятельности, а каждая государственная должность – своими квалификационными признаками, отражающими ее роль и участие в компетенции соответствующего органа. В соответствии с этим, им сформулировано *восемь критериев социальной эффективности государственного управления. Первый – степень ответственности направлений, содержания и результатов управленческой деятельности органов и должностных лиц*, требованиям, установленным в правовом статусе органа и государственной должности. *Второй – законность решений и действий* органов государственной власти и местного самоуправления и работающих в них должностных лиц. *Третий – реальность управляющих действий*, обеспечивающая правовое и организационное совершенствование процессов управления. *Четвертый – содержание управленческих актов* (решений, поступков, действий), *их нацеленность на удовлетворение потребностей, интересов и целей граждан*, на служение людям. *Пятый – демократический характер деятельности и объем взаимосвязей органов управления и должностных лиц с гражданами*, гражданскими объединениями и населением. *Шестой – мера обеспечения* в решениях и действиях управленческого органа и должностного лица *государственного престижа* соответствующего органа и государственной должности. *Седьмой – правдивость и целесообразность управленческой информации*, выдаваемой органами управления и должностными лицами. *Восьмой – нравственный принцип*, обусловленный морально-идеологическим влиянием управленческой деятельности на общество. *Нравственный облик руководителей формирует многие ценности и установки людей, предопределяет их отношение к государству*. Оценивая эффективность и анализируя недостатки в деятельности органов управления, ученый полагает, что в большинстве случаев, за исключением, не зависящих от людей, природных аномалий или экстремальных ситуаций, причинами негативно влияющих на общество проблем, являются «слабость, инертность, косность, злонамеренность, бездарность, некомпетентность органов управления», обусловленная работающими в них отдельными бюрократами. Г.В.Атаманчук подчеркивает, что одним из кардинальных управленческих вопросов демократического государства становится вопрос *о балансе социального достатка*, предполагающем недопущение процессов, ведущих к тому, чтобы богатые

становились еще богаче, а люди, жившие в достатке, прежде всего, интеллигенция, - бедными.

Для оценки эффективности государственного управления также применяются специальные общественные методы и институты, выражающие мнение людей. В демократическом государстве такие оценки должны носить предупредительный, опережающий характер, предотвращающий возможные кризисы в управлении, чреватые большими потерями и в качестве управления, и в общественном сознании, и в кредите доверия к власти, а также опасностью социально-политических потрясений в обществе. Эта, своего рода, опережающая социально-культурная терапия, предполагает постоянное совершенствование целей, жизнеспособных культурологических технологий и стиля государственного управления. Важнейшей задачей такой терапии является регулярный авторитетный анализ и оценка характера, уровня эффективности организации и функционирования системы государственного управления, на предмет степени удовлетворения ею общественных потребностей и интересов. Как неотъемлемая часть эффективного государственного управления, анализ и оценка предполагают сопоставление целей и затрат на управление, с общественными потребностями, интересами и полученными результатами, возможностями и степени их осуществления. Важным предметом анализа здесь является коэффициент полезного действия и энтропии культуры управления. Г.В. Атаманчук выделяет пять способов анализа и оценки государственного управления: отчеты органов государственного управления и местного самоуправления и должностных лиц; массовые обсуждения и голосования по актуальным проблемам социально-культурной жизни (референдумы); общественное мнение, как совокупность свободно выраженных суждений, взглядов, позиций, точек зрения множества людей; средства массовой информации (телевидение, радио, печать); обращения граждан.

Совершенствование культуры государственного управления

Задачи совершенствования управленческой деятельности. Предмет совершенствования государственного управления. Принципы совершенствования культуры государственного управления.

Важное место в деятельности системы управления занимает *процесс совершенствования самого государственного управления*, нацеленный на улучшение технологий государственного управления, его эффективности, мобильности, рациональности и адекватности потребностям развития общества, государства и международной политики.

Совершенствование управления предполагает: обеспечение максимально достижимого соответствия содержания управляющих воздействий органов государственной власти и местного самоуправления потребностям и закономерностям управляемых объектов; формирование наиболее рациональных и эффективных взаимосвязей между управляющими органами государства и управляемыми объектами, а также субъектами других видов управления; поддержание оптимального состояния организационной структуры государственного управления; обеспечение перманентного уменьшения общественных затрат на управление; повышение эффективности форм, методов и других элементов государственно-управленческой деятельности.

Предметом совершенствования государственного управления является: рационализация содержания и методов государственно-управленческой деятельности, создание условий для наиболее эффективного использования человеческого капитала, средств управления, методов и достижений современной науки; перманентное совершенствование целей и функциональной структуры государственного управления, улучшение взаимодействий между управляющими и управляемыми звеньями системы государственного управления, субъектами и объектами управления; демократизация методов и системы управления за счет широкого вовлечения граждан в государственное управление и развития механизмов самоуправления, развитие культуры демократических отношений и культуры ответственности между участниками процесса управления; перманентное улучшение качества подбора, подготовки, правильного использования и повышения квалификации государственных служащих и администраторов всех уровней, развитие методов стимулирования управленческого труда.

Совершенствование культуры государственного управления осуществляется на основе следующих взаимосвязанных принципов: принципа системности, требующего осуществления процессов совершенствования на всех уровнях национального, регионального и местного управления; принципа комплексности, требующего учета многообразных параметров государственного управления, оказывающих совокупное влияние на управленческие процессы; принципа непрерывности, требующего повседневных, системных действий, обеспечивающих но-

вое качество государственного управления; *принципа плановости*, требующего тщательно спланированных и последовательно выполняемых действий.

Глава 6. Правовое регулирование и информационное обеспечение государственного управления

Правовое регулирование государственного управления

Сущность правового регулирования и требования к нему. Предмет правового регулирования: механизмы, распределение власти и полномочий, волевые отношения. Правовой статус государственного органа. Общедозволительный, разрешительный и обязывающе-полномочный порядок. Классификация регулятивных, охранительных и специализированных (общезапретительные, дефинитивные, декларативные, оперативные, коллизионные предписания) норм. Метод правового регулирования, как совокупность юридических приемов, средств и способов воздействия. Субъект, смысл и содержание правовых норм, как инструменты измерения метода. Субъект: централизованное (субординация) и децентрализованное (координация) регулирование. Смысл и содержание: позитивное обязывание, запрещение и дозволение, как способы правового регулирования. Правовые формы: конституция, законы и подзаконные (общегосударственные, ведомственные, местные и локальные) правовые нормативные акты, как основа государственного управления. Система средств правового регулирования. Полномочия президента страны. Особенность: типичность (универсальность) и уникальность правового регулирования. Структура правового регулирования (законодательное, внутрисистемное, нормативное, самоуправленческое, правоохранительное регулирование, и нормативное определение). Материальные и процессуальные нормы, правовые механизмы, обеспечивающие государственное управление. Качество правового регулирования и степень реальности действия нормы в жизни, как показатели уровня эффективности правового регулирования государственного управления. О культуре исполнения законов политиками, государственными служащими и гражданами страны. Место законности в цепи «законодательство-законность-правопорядок». Иерархический общий и специализированный (антимонопольный, таможенный, санитарно-эпидемиологический, экологический и др.) внешний контроль над деятельностью органов управле-

ния. Роль неправительственных организаций, профсоюзов, средств массовой информации и отдельных индивидуумов. Законность и правопорядок. Проблемы, от решения которых зависит уровень законности и правопорядка в стране. Три основных правила и виды дисциплины.

Важное место в культуре государственного управления принадлежит *правовому регулированию управленческой деятельности*, представляющему собой *деятельность государства по производству обязательных для исполнения юридических норм поведения людей, обеспечиваемых возможностями государственного аппарата и общественного мнения*. Государственное управление как властное управляющее воздействие на общество, предполагает обязательное осуществление действий, направленных на решение государственных, общественных и частных проблем развития граждан. *Управленческая деятельность определяется* объективными потребностями управляемых объектов и не является проявлением свободной воли участников управленческих отношений. В силу этого, она *требует юридического обоснования своей сущности и правовых границ*. *Сущность правового регулирования*, представляющего собой единство *социального, нормативного и практического аспектов*, обусловлена жизненной потребностью людей в упорядочении общественных отношений. В силу этого, правовое регулирование управленческой деятельности должно быть системно организованным, социально эффективным и практически реализуемым.

Правовое регулирование государственного управления осуществляется на основе конституции, законов и подзаконных правовых нормативных актов, в которых закрепляются статусные характеристики органов государственного управления. Основополагающее значение в правовом регулировании государственного управления имеет *конституция государства, представляющая собой нормативный правовой акт высшей юридической силы в стране*. Конституция является основным законом, документом, воплощающим в себе правовую сущность системы общественных отношений, всей взаимообусловленной целевой и ценностной юридической системы, оказывающей большое влияние на развитие общества и государства. Она отражает структуру власти, принципы и механизмы формирования и функционирования, основные статусные и другие положения правового регулирования государственного управления.

Второе по значимости место, после конституции, принадлежит законам, являющимся важнейшей формой правового регулирования и определяющим статусные положения и юридический порядок управленческой деятельности. Закон – это принятый в особом порядке нормативный правовой акт по основным вопросам жизни государства, непосредственно выражающий общую государственную волю и обладающий высшей юридической силой. Закон имеет как материальные признаки, раскрывающие его базовое содержание и значение, так и правовые признаки, отражающие юридические свойства самого закона и правотворческой процедуры. Правовое регулирование, основанное на законодательной форме, обеспечивается системой средств, находящихся в распоряжении государства. Обширные полномочия по правовому регулированию государственного управления принадлежат президенту государства, указы которого имеют нормативный характер. Несмотря на подзаконность юридической природы, президентские указы, при отсутствии соответствующих законов, имеют характер первичных, «устанавливающих» правовых нормативных актов.

Третье по значимости место в правовом регулировании принадлежит подзаконным правовым нормативным актам. Они представляют собой нормативные юридические акты компетентных органов власти, основанные на законе и не противоречащие ему по своей сущности. Нормативные акты бывают: общегосударственные, ведомственные, местные и локальные (внутриорганизационные). К общегосударственным относятся постановления правительства, устанавливающие правовые статусы и правила управленческой деятельности. Правовую силу имеют также постановления отдельных министерств и равных с ними по статусу органов исполнительной власти, имеющих на это государственные полномочия. Ведомственные нормативные акты издаются специальными компетентными органами и имеют силу в отношении соответствующих подсистемных структур и должностных лиц. Местные нормативные акты, включая акты местного самоуправления, к которым относятся и соответствующие уставы, издаются местными органами государственной власти и управления, в пределах собственной компетенции и территориальной юрисдикции. Локальные нормативные акты, к которым относятся регламенты, положения, должностные инструкции и др., издаются государственными органами и органами местного самоуправления в целях упорядочения внутренней управленческой жизнедеятельности.

Предметом правового регулирования государственного управления выступают государственно-правовые институты, сознание, поведение и деятельность людей, а в качестве метода используются приемы, средства, способы, структуры и смыслы норм, придающие правовому статусу государственных органов и должностей, а также процессам их функционирования легитимность, определенность, целенаправленность и последовательность. *Предмет правового регулирования* государственного управления обусловлен упорядочением целеполагания, функций, организационных структур и управленческой деятельности государственных органов, юридическим определением средств, способов и процедур реализации государственной власти в управленческих процессах. *К нему принято относить отношения, охватывающие:* а) *правовые механизмы* осуществления государственного управления обществом; б) *распределение государственной власти и полномочий* между государственными органами, *определение их правового статуса*; в) *волевые отношения между людьми*, вовлеченными в государственно-управленческие процессы. Центральное место в правовом регулировании государственного управления занимает *правовой статус государственного органа*. Он состоит из трех групп элементов: *государственно-правовой природы и места соответствующего органа* в системе государственного управления; *компетенции государственного органа*, являющейся юридическим выражением совокупности управленческих функций и полномочий государственного органа в отношении отдельных управленческих объектов; *юридического закрепления организационной структуры государственного органа, а также форм, методов и процедур ее функционирования*. При использовании регулирующей силы государственной власти, свободные действия чиновников должны совершаться на основе и в рамках законов и по полномочиям, предоставленным им государством. При определении правового статуса государственных органов используется *общедозволительный, разрешительный и обязывающе-полномочный порядок*.

Метод правового регулирования представляет собой совокупность юридических приемов, средств и способов воздействия систем государственного управления на социально-правовую сферу. *В качестве инструментов измерения метода* правового регулирования выступают: *субъект* правового регулирования, уполномоченный издавать правовые нормы, и *смысл и содержание* самих правовых норм. *Субъект правового регулирования определяет* возможности, характер и пределы деятельности определенных государственных органов по изданию правовых норм в области управления. В зависимости от компетенции

субъекта существует *централизованное и децентрализованное регулирование*. *Централизованное*, императивное регулирование *предполагает метод субординации*, при котором регулирование сверху донизу осуществляется на властно-императивных началах органами государственной власти в рамках их компетенции и объектов юрисдикции. Такой метод дает возможность реализации атрибута государственной власти, обусловленного ее способностью устанавливать и обеспечивать нормы и правила поведения в управленческих процессах. *Децентрализованное*, диспозитивное регулирование *предполагает метод координации*, при котором правовое регулирование осуществляется путем согласования, договоров, принятия совместных актов, поддержки инициативы снизу несколькими органами государственной власти.

В целях определения правового состояния и практической реализуемости государственных органов и должностных лиц используются *правовые формы*, в которых юридически отражаются и закрепляются нормы. В целях обеспечения лучшей упорядоченности государственно-управленческих явлений, процессов и отношений, к формам правового регулирования государственного управления предъявляется ряд требований, призванных обеспечивать устойчивость и стабильность, полноту и внутреннюю согласованность, своевременность принятия правовых норм и их актуальность по смыслу.

Государственное управление, преимущественно, *регулируется нормами конституционного и административного права*. Они играют роль катализаторов процессов построения структуры, рациональности функционирования и системности взаимодействия управленческих структур. Согласованность правовых форм по характеру и содержанию дает возможность формирования системы правового регулирования государственного управления. *Качество правового регулирования* во многом зависит от ясности, точности смысла, обоснованности требования *юридической нормы, представляющей собой механизм поведения и деятельности людей при решении тех или иных проблем жизнедеятельности граждан. Степень реальности действия нормы* в жизни зависит от возможностей и компетентности государственной структуры, которая обеспечивает ее практическое применение. *Именно степенью практического применения юридических норм, их реальным влиянием на сознание и поведение, деятельность и взаимоотношения людей определяется уровень эффективности правового регулирования государственного управления*. В правовом регулировании государственного управления важная роль отводится *материальным*

нормам (описывающим, фиксирующим и закрепляющим его элементы), *процессуальным нормам* (раскрывающим порядок, стадии и формы применения управленческих элементов в практике) и *правовым механизмам*, обеспечивающим их реальное осуществление. К последним относятся: правила и стандарты управленческой деятельности, регламентирование функционирования государственных органов и органов местного самоуправления. *Смысл и содержание правовых норм*, определяющих поведение в процессах управления, зависят от *способов правового регулирования*, отражающих суть воздействия нормы на участников управленческого взаимодействия. К таким способам относятся: *позитивное обязывание, запрещение и дозволение*. Среди них доминирующую роль играет позитивное обязывание, ибо все записанное в компетенции государственного органа подлежит обязательному исполнению.

К государственному управлению, в известной мере относится *классификация юридических норм*, используемых в правовом регулировании в целом. Это *регулятивные, охранительные и специализированные нормы*. *Регулятивные нормы* состоят из предписаний, регулирующих общественные отношения путем предоставления участникам прав и возложения на них обязанностей. *Охранительные нормы* направлены на регламентацию мер юридической ответственности и порядка применения государственно-принудительных мер – санкций. *Специализированные нормы*, дополняющие и развертывающие регулятивные и охранительные нормы, включают: *общезапретительные* (фиксирующие определенные элементы общественных отношений), *дефинитивные* (закрепляющие признаки данной правовой категории), *декларативные* (содержащие формулировки правовых принципов и задач данной совокупности юридических норм), *оперативные* (отменяющие действующие нормативные положения или распространяющие действующие нормы на новый круг общественных отношений), *коллизийные* (регулирующие выбор между нормами) предписания. В смысловом значении текста также различают: абсолютно определенные, относительно определенные, ситуационные, альтернативные, факультативные, императивные, диапозитивные, основные, детализирующие, вариативные, общие, особенные, рекомендательные, поощрительные нормы поведения.

Особенностью правового регулирования является то, что в нем по одним и тем же проблемам могут применяться разные решения. *Характер процессов и отношений*, обуславливающий содержание правового регулирования государственного управления, во многом связан с

типичностью (универсальностью) и уникальностью. Универсальные компоненты государственного управления являются наиболее актуальными и определяющими в управленческом процессе и осуществлении государственной политики. Уникальные компоненты требуют условий для проявления творческой инициативы и самостоятельности, для реализации конструктивных возможностей, продиктованных потребностями конкретной управленческой ситуации. Осуществление законности в самостоятельной управленческой деятельности предполагает определенное содержание, ответственность, рамки и масштабы, что делает актуальным вопрос о структуре правового регулирования. Структура правового регулирования должна быть построена таким образом, чтобы каждая подсистема управления имела форму, наиболее соответствующую ее сущности и предназначению, и обеспечивала эффективность ее функционирования. Структура правового регулирования включает: законодательное, внутриподсистемное, нормативное, самоуправленческое, правоохранительное регулирование, а также нормативное определение. Законодательным регулированием определяются наиболее типичные элементы государственного управления, - основные принципы, подходы, методологические основы и общие начала. Внутриподсистемное нормативное регулирование управленческих процессов осуществляется органами исполнительной власти общей и специальной компетенции. Самоуправленческое регулирование является выражением воли народа и действует в рамках ограниченных территорий. Правоохранительное регулирование осуществляется контрольными и правоохранительными органами, призванными гарантировать и защищать установленные принципы и институты государственной власти, права и свободы граждан. Нормативное определение осуществляется органами городской, районной власти и местного самоуправления, применительно к соответствующей компетенции.

Важнейшей задачей правового регулирования является не только совершенствование законов, но и формирование высокой культуры их исполнения политиками, государственными служащими и гражданами страны. В цепи «законодательство-законность-правопорядок» важное место отводится законности. Поддержание законности в системе государственного управления обеспечивается самой исполнительной властью, а также деятельностью судебной власти, прокуратуры, общественных организаций и отдельных личностей. С целью поддержания законности, государством организуется иерархический общий и специализированный внешний контроль над деятельностью различных уровней управления, а также внутренний контроль в самих органах

управления. Контрольные механизмы позволяют отслеживать управленческие решения и действия с точки зрения их соответствия законам и другим нормативным правовым актам. *Общий контроль* состоит в надзоре за законностью, реализации установленной компетенции каждым государственным органом и органом местного самоуправления. *Специализированный контроль* над определенными видами управленческой деятельности осуществляется полномочными органами и их подсистемами. Сюда относится *антимонопольный, таможенный, санитарно-эпидемиологический, экологический, радиационный контроль, контроль над соблюдением трудового законодательства, качеством продуктов и товаров народного потребления, контроль дорожного движения* и др. Эффективность внутреннего контроля в организациях, осуществляемого должностными лицами, зависит от культуры ответственности контролирующих лиц. В демократическом государстве важные контрольные функции выполняют неправительственные организации, профсоюзы, средства массовой информации и отдельные индивидуумы, призванные защищать свои конституционно гарантированные права, свободы и интересы.

Законность, как способ поддержания упорядоченности, устойчивости и перспективности человеческих решений и действий, находит свое воплощение в *правопорядке*, представляющем собой систему, существующих в обществе и государстве, стабильных правовых связей и отношений. Как атрибут социально-правовой культуры, правопорядок обеспечивает потребности и цели людей, способствует гармонизации культур и интересов, реализации прав граждан. Правопорядок связан как с интеллектуальной, правовой и этической культурой общества. Уровень правопорядка связан со степенью воздействия закона и законности на сознание, поведение и деятельность людей, а также с деятельностью существующих в стране правовых учреждений. К числу основных недостатков государственного управления, оказывающих негативное влияние на правопорядок, относятся правовой нигилизм, бюрократизм, недостаточный уровень профессиональной подготовки, ответственности и этической культуры государственных служащих. Рассматривая противоречие между *законностью и целесообразностью* в государственном управлении, специалисты отмечают, что под «целесообразностью» нередко скрываются «корыстные мотивы, некомпетентность и субъективистский произвол». Анализируя опыт российской государственности и отмечая, что законность и правопорядок в государственном управлении сплачивают персонал и усиливают рациональность государственного аппарата, Г.В. Атаманчук выделяет сле-

дующие проблемы, от решения которых зависит уровень законности и правопорядка в стране: возвышение роли конституции как базового правового документа государства; совершенствование методологии и техники законотворчества, методологии и технологии принятия правовых актов; формирование системы законности с соответствующими защищающими, утверждающими и гарантирующими ее организационными, информационными, нравственными и иными механизмами; укрепление правоохранительных органов, связанных с применением принуждения для восстановления нарушенного права; снижение, общими усилиями государства и общества, удельного веса правонарушений; сближение международных нормативных актов и национального законодательства, переход к унифицированным правовым стандартам, поддерживающим сравнимый с передовыми странами уровень законодательства, законности и правопорядка; развитие правового сознания населения с акцентом на правовую и управленческую культуру кадров государственного аппарата.

Важную роль в обеспечении законности, рациональности и правопорядка в государственном управлении играет *дисциплина*, представляющая собой форму общественной связи и деятельность, основанную на признании и соблюдении человеком согласованных правил, норм, процедур, поведения, общения, ведения определенных дел, заданий и поручений руководства. Значимость дисциплины обусловлена тем, что *она формирует системность, рациональность и эффективность* в государственном управлении, которыми обеспечивается тесное взаимодействие, продуктивность усилий и использования ресурсов, а также гармонизация управляющих воздействий на людей в процессе управления. Отношениями дисциплины в государственном управлении *предусмотрены три основных правила*: 1) *обязательность следования всем нормам, процедурам, обычаям, традициям и нравственным требованиям для всех*, без исключения, работников системы государственного управления, вне зависимости от положения в служебной иерархии; 2) *возрастание требований к дисциплине по мере возрастания ранга работника в должностной иерархии*; 3) *перманентное совершенствование дисциплины как важнейшего условия эффективности управленческих процессов*. В зависимости от содержания и требований к поведению в определенных сферах управленческой деятельности, *дисциплину в государственном управлении принято подразделять на: плановую, договорную, финансовую, служебную, штатную, учетно-статистическую, трудовую, учебную и другие виды*. *Плановая дисциплина* призвана обеспечивать процесс формирования

обоснованных целей и осуществления согласованных действий по их достижению, планирования, программирования и прогнозирования государственного управления. Она предполагает взаимосвязанное и скоординированное решение вопросов, от которых зависит согласование сроков и порядка деятельности между различными субъектами и объектами управления, ресурсное обеспечение устойчивости в выполнении намеченных программ и заданий. Одним из важных факторов общественного развития в демократическом государстве является *договорная дисциплина*, отражающая горизонтальное взаимодействие между государственными органами, органами местного самоуправления, предпринимательскими структурами и неправительственными организациями. Основополагающее место в государственном управлении занимает *финансовая дисциплина*, связанная с денежным обращением, оплатой труда, налогами, кредитами, инвестициями, банковской деятельностью, бюджетным процессом, таможенными пошлинами, пенсионным обеспечением и другими сферами жизнедеятельности общества и государства. От состояния финансовой дисциплины во многом зависит благосостояние общества и государства. Рациональность и эффективность государственного управления во многом зависит от *служебной дисциплины*, представляющей собой «добросовестное и ответственное исполнение обязанностей и прав по государственной службе, функций и полномочий по занимаемой государственной должности». *Штатная дисциплина* предполагает ответственность руководителей за соблюдение правил приема и увольнения служащих, в соответствии с определенными типовыми моделями организации соответствующих органов. *Учетно-статистическая дисциплина* предусматривает аккуратное и квалифицированное ведение статистических показателей управленческой деятельности, обеспечивающих их информативность и достоверность. *Трудовая дисциплина* предполагает поведение работников системы государственного управления в соответствии с условиями трудового договора и трудового законодательства. *Учебная дисциплина* связана с соблюдением установленных в соответствующих учебных заведениях внутренних организационных и методических правил для обучения персонала системы государственного управления.

Информационное обеспечение государственного управления

Информационная культура, как совокупность научных знаний, методологии, методики и технических средств. Хартия глобального информационного общества. Требования к управленческой информации. Источники, порождающие объективную управленческую информацию. Проблемные, конфликтные и экстремальные ситуации. Требования актуальности, достоверности, достаточности, доступности и аутентичности (подлинности) информации. Требования к информации, относящейся к управленческим решениям. Условия, обеспечивающие уровень информации управленческих решений. Основные принципы совершенствования организации управленческой информации. Информационное обеспечение законности. Состояние информационного обеспечения: распределение и качество информации. Контроль над информацией. Компоненты современной информационной системы. Рекомендации Г.В. Атаманчука по формированию системы содержания информации и основные направления деятельности в этой сфере. Проблемы, которые необходимо знать и решать в период становления «общества знаний».

Одним из ключевых инструментов управленческой деятельности является информация, представляющая собой совокупность сведений о предметах, явлениях, событиях, людях, процессах, отношениях, собранных и систематизированных в определенном порядке. Современная информационная система государственного управления включает собственно информационный материал, формы, методы, технические средства ее обработки и людей, включенных в информационные потоки. Она предполагает применение новейшей вычислительной техники, сетей и программ ЭВМ, внедрение микроэлектроники, информатики, микропроцессоров, роботов и других обслуживающих средств, открывающих возможности создания эффективных информационных технологий. По мнению М. Кастельса ценность современной «информационной экономики» обусловлена ее способностью генерировать, обрабатывать и эффективно использовать информацию, основанную на знаниях, что выступает в качестве основы ее производительности и конкурентоспособности. Это путь, ведущий к «информационному обществу», в формировании которого важная роль принадлежит целостной информационной системе государственного управления, ориентированной на принципы и ценности демократической культуры.

В основе информационного обеспечения государственного управления лежит информационная культура, предполагающая органическое соединение научных знаний, методологии и методики с новейшими техническими средствами во всех направлениях информационной

работы. Имеющая место в мировой цивилизации информационно-технологическая революция, сопровождаемая созданием транснациональных информационно-телекоммуникационных сетей, играет огромную роль в становлении общества знаний. В Хартии Глобального Информационного Общества, принятой в Окинаве в июле 2000 года, были определены следующие направления освоения открывшихся источников: 1) использование возможностей цифровых технологий; 2) преодоление электронно-цифрового разрыва; 3) содействие всеобщему участию; 4) дальнейшее развитие. Переход демократических стран к «информационным обществам» неизмеримо повысил роль информации в человеческой жизнедеятельности и государственном управлении. Как одна из форм распространения знаний, информация оказывает большое влияние на организацию и регулирование процессов общественного развития. Вместе с тем реальность состоит в том, что информация не может заменить научное знание, продуктивное мышление, сознание, которое не только отражает объективный мир, но и творит его. Следовательно, актуальной задачей государственного управления становится умение управленческих кадров управлять информацией, использовать ее как ресурс государственного управления и общественного развития, отвечающего национальным интересам страны.

Используемая в государственном строительстве *управленческая информация* является частью общей информации, пригодной для специальных целей и задач управления. Это информация, по своему содержанию удовлетворяющая управленческие потребности, отражающая интересы и цели чиновников, конкретные механизмы и способы управленческой организации, регулирования сознания, поведения и деятельности людей. *Управленческая информация должна быть качественной и ориентирована:* по месту и роли государства в системе жизнедеятельности общества; по компетенции конкретных государственных органов; по характеру и иерархии законов и иных нормативных правовых актов, подлежащих обязательной реализации в процессах управления; по свойствам, формам и закономерностям управляемых объектов; по восприятию управляющих воздействий и соответствующим изменениям под их влиянием. Такой подход упрощает решение управленческих задач и способствует преодолению энтропии культуры в управленческих процессах. *Источниками, порождающими объективную управленческую информацию, являются:* нормы законодательных и иных актов, лежащие в основе принятия управленческих решений или совершения действий в определенном направлении и в определенное время; обращения граждан в государственные орга-

ны по реализации своих законных интересов и субъективных прав; обязательные указания вышестоящих государственных органов, подлежащие исполнению нижестоящими, и обеспечивающие реальность государственного управления; факты, отношения, выявляемые в процессах контроля, которые отражают состояние управляемых объектов, а также уровень функционирования субъектов управления; *проблемные, конфликтные, экстремальные и другие сложные ситуации*, нуждающиеся в оперативном и активном сильном вмешательстве государственных органов и должностных лиц.

Для проблемных, конфликтных и экстремальных ситуаций должны быть продуманы и освоены модели быстрого поведения конкретных государственных структур и должностных лиц. *Проблемная ситуация* порождается объективными изменениями, обусловленными диалектикой жизни. При этом возможны отклонения от параметров деятельности субъектов или объектов управления, либо сомнения в возможности достижения поставленных целей, в силу чего возникает необходимость в корректировании целей и параметров деятельности. Эта необходимость обусловлена и тем, что, *как правило, первичная информация искажается в результате ее субъективной интерпретации* на разных уровнях управления. *Конфликтная ситуация* возникающая в результате противоречий между участниками процесса управления и их неспособности правильно разрешить эти противоречия, требует поиска и использования специальной информации. Цель такой информации – обеспечить объективный подход к выявлению, анализу и оценке причин конфликта, с целью его преодоления. При этом необходимы: независимые экспертные оценки, достоверное знание позиций и мнений конфликтующих сторон, использование действующих правовых норм, универсальных этических принципов и доброй воли участников. Главной задачей является умение управлять конфликтом, предполагающее устранение причин противоречий и направление их в созидательное русло, превращение энергии конфликта в энергию сотрудничества. *Экстремальная ситуация*, вызванная, как правило, авариями, стихийными бедствиями, массовыми беспорядками, организованной преступностью, предполагает действие государственных органов и должностных лиц в условиях дефицита информации и ограниченности времени для преодоления возникших трудностей. Главной задачей здесь является оперативный сбор достоверной информации «по горячим следам», необходимой для принятия быстрых и правильных решений, адекватных возникшей ситуации.

Управленческая информация, независимо от своих источников, *должна отвечать требованиям актуальности, достоверности, достаточности, доступности и аутентичности (подлинности)*. *Актуальность* предполагает новизну и соответствие информации требованиям дня, ее способность содействовать решению актуальных задач государственного управления. *Достоверность* предполагает подбор и систематизацию фактов и событий, раскрытие их причин и взаимосвязей при помощи соответствующих экспертов и научных процедур. *Достаточность* предполагает высокий уровень ясности исследуемой управленческой проблемы, ее сущности, особенностей, источников и условий, необходимых для осуществления процессов моделирования и прогнозирования управленческих процессов. *Доступность* предполагает открытость информации и возможность оперативного получения ее в необходимом объеме и формате. *Аутентичность* предполагает подлинность информации, ее точное соответствие источнику, оригинальному экземпляру, исключаящее произвольное толкование.

Особое значение имеет информация, относящаяся к управленческим решениям. Сила и результативность управленческих решений *зависит от содержания и качества* изложения управленческой информации. Такая информация содержит сведения о потребностях и целях, ресурсах и возможностях управления, обстоятельствах и причинах, вызывающих необходимость в нем. Вместе с тем она отражает директивные требования, положения, нормы и правила, а также действия, которые обязательно следует осуществлять в интересах повышения уровня, улучшения качества управления. *Качество содержания информации на этапе реализации управленческих решений* требует обеспечения быстроты и аутентичности передачи информации исполнителям, ибо в определенном времени могут измениться условия и факторы, которыми обусловлено решение; правильного разъяснения и интерпретации информации, выраженной в управленческом решении, со стороны принимавшего его органа; организации оперативного информационного контроля, позволяющего определить, как воспринята информация исполнителями. *Уровень информации управленческих решений зависит от следующих условий:* полноты информации об анализе, оценке и последующих изменениях *в констатирующей и резолютивной частях* управленческого решения, необходимой для преобразования управляемого объекта; плотности и чистоты записи информации, имеющей непосредственное отношение к рассматриваемому вопросу, конкретности и лаконичности языка изложения, адресности документа; правильной интерпретации поня-

тий, терминов и слов, смысловой точности документов, составленных на иностранных языках, позволяющих правильно толковать механизм перевода управленческой ситуации из одного состояния в другое (особое значение придается содержащейся в резолютивной части информации об исполнителях, содержании, объеме, сроках, порядке и формах контроля, подведения итогов и оценки результатов, стимулирования за качество и своевременность выполнения работы); внутренней согласованности информации в каждом управленческом решении, достигаемой последовательностью и единством стиля конкретной информации; равномерного расположения информационного материала, выделение в нем, при помощи специальной графики, основной части информации, требующей особого внимания исполнителей; системности характера информации, обеспечивающей содержательную и концептуальную преемственность связи информации, ее согласованность «по вертикали» и «по горизонтали», а также способствующей формированию информационных систем; представления содержания решения в четкой и логичной форме, способствующей эффективному решению поставленной проблемы.

В информационном обеспечении государственного управления немаловажное место отводится *информационному обеспечению законности*, способствующему соблюдению правового статуса государственных органов и действующих должностных инструкций. Задача заключается в своевременной информированности государственных служащих о правовых нормах, их изменениях и дополнениях, о принципиальных актах, принимаемых руководителями. Специфика демократического государства требует того, чтобы управленческие решения и действия носили открытый, прозрачный характер, могли свободно обсуждаться в обществе и были обусловлены равной подчиненностью всех закону. Определенное место в этом процессе занимает независимая объективная экспертиза, способствующая определению качества и актуальности информации, эффективности государственного управления. Здесь должны быть задействованы ученые-культурологи, юристы, политологи, социологи, экономисты и другие специалисты, научные организации, компетентные неправительственные организации и союзы, средства массовой информации.

Состояние информационного обеспечения во многом зависит от *распределения информации внутри государственного органа и ее качества*. Здесь, в первую очередь, необходимо обеспечить информационное обслуживание руководителей, правильное распределение информации между должностными лицами, ее доступность, способству-

ющую лучшему исполнению служебных функций, недопущение монопольного владения частью информации отдельными сотрудниками. *Овладению управленческой информацией способствует ее формализация*, связанная с унификацией и стандартизацией форм ее выражения, закрепления и использования. Формализация создает предпосылки для интеллектуального профессионального поиска, продуктивного отбора, анализа и оценки информации, необходимых для более обоснованного распределения компетенции государственных органов. Решению этой задачи помогает *документоведение*. Важное место в информационном обеспечении также принадлежит *контролю над информацией*, способствующему воплощению в жизнь заложенных в ней целей. Здесь в центре внимания должны находиться: контроль над аутентичностью понимания содержания информации; контроль над ее движением по назначению; контроль над воплощением информации в социальную практику; контроль над соответствием отчетной информации директивной; контроль над непрерывностью информации и осуществлением обратных связей.

Основными принципами совершенствования организации управленческой информации являются: соответствие характера и объема управленческой информации компетенции государственных органов, функциям и полномочиям государственных должностей; обогащение содержания единицы информационных материалов за счет качества комплектования данных, отражающих конкретную сущность, социальную ценность и актуальность для управленческих решений, ее структурированность в соответствии со структурой государственных органов управления; сосредоточение потоков информации в руках руководящего звена и подчинение его исключительно реализации компетенции руководящего органа.

Исходя из необходимости *обеспечения эффективности государственного управления*, Г.В. Атаманчук считает целесообразным *формирование системы содержания информации за счет следующих сведений*: материалов и документов, определяющих деятельность государственных органов в сфере управления; сведений, отражающих материальные, производственные, социальные, технические и технологические параметры управляемых объектов; данных о нормах, нормативах и стимулах, регулирующих деятельность управляемых объектов; сведений о количественном и качественном составе, уровне подготовки и профессиональном росте персонала; данных о развитии научно-технической мысли и ее новейших достижениях, о передовом управленческом опыте в стране и за рубежом. Формирование системы предпола-

гает несколько направлений деятельности: *техничко-технологическое; управленческое; развитие профессиональной и психологической подготовки персонала управления (в том числе для использования информации в юридических целях); демократизацию государственного управления.* *Техничко-технологическое* направление обеспечивается специалистами в области кибернетики и информатики. *Управленческое* обеспечивается путем стандартизации и унификации управленческой информации. *Развитие профессиональной и психологической подготовки* осуществляется путем освоения персоналом управления знаний и навыков, необходимых для эффективного использования всех возможностей информационных технологий и способности формирования «электронного правительства», основанного на возможностях информатики. В современных условиях большое значение приобрело создание в составе информационной системы государственного управления крупных информационных центров, обеспечивающих одновременное обслуживание десятков государственных органов. В основе создания таких центров лежат достижения современной информатики - автоматизированной технологии сбора, передачи, переработки и использования информации, основанной на новейших компьютерах и периферийных устройствах, средствах коммуникации и взаимосвязях человека с информацией, а также комплексный подход к реализации взаимодействия человека и машины в информационной работе. Рассматривая информацию как ресурс развития, ученый выделяет актуальные проблемы, которые необходимо знать и решать в период становления информационного общества.

Первая проблема обусловлена тем, что информационно-технологическая революция есть продукт, содержание и практическое действие интеллекта людей. Задача состоит в том, чтобы понять и отобрать знания и опыт, необходимые для воплощения в разных производствах и технологиях, в интересах создания информационного общества. Для этого необходима инвентаризация: а) национальных знаний и опыта и их оценка с точки зрения требований информационно-технологической революции; б) механизмов усвоения, использования и развития таких знаний и опыта; в) оснований, факторов и причин, прежде всего, нравственных, которые мешают практическому использованию уже имеющегося информационного потенциала.

Вторая проблема состоит в сравнительном анализе национальной культуры (мышления, поведения, деятельности, производства, быта и др.) с культурой стран, создающих информационное общество. Речь идет о сравнении показателей ВВП на душу населения по сравнению с

ЕС и других параметрах благосостояния и качества жизни. Прежде, (со ссылкой на американского ученого) о том, что «потоки власти и денег пытаются дезинтегрировать возникающие экономические и социальные институты еще до того, как они окончательно оформились, чтобы поглотить эти институты в своих глобальных сетях», Г.В.Атаманчук замечает, *что все в человеческой жизни иницируется, определяется и сопровождается сознанием*, зависящем от информации и создающим ее. Он подчеркивает потребность в выработке новой (культурной - Ф.М.) политики и практики, обеспечивающей преодоление негативных, разрушительных процессов в духовной и материальной культуре, переход от чувственно-эмоциональной, развлекательной и мифологической, - к интеллектуальной, технологической и созидательной культуре.

Третья проблема связана с изменением мировоззрения, философии и методологии человеческого мышления, с одной стороны, и с *качественным преобразованием* таких компонентов производительных сил, как *человеческий потенциал, материально-техническое производство, отношение к природе*, - с другой. Речь идет об изменении идеалов, ценностей и жизненных целей людей, их поведения и деятельности, о необходимости новых средств производства, новых технологий, новых работников, новых оценок международной ситуации и тенденций ее развития. Здесь необходимо учитывать общность и различие культур, идентичность и взаимозависимость, реальные противоречия потребностей, интересов и целей разных стран и народов, классов и социальных групп. Путь к решению этих проблем лежит через высокую духовную культуру - развитие и использование научных знаний, укрепление физического и психического здоровья людей, совершенствование систем школьного и высшего образования, разумного образа жизни, измерение которых должно производиться путем их сравнения с парадигмами информационного общества.

Четвертая проблема непосредственно связана с преобразованием сути, субъектов и отношений всех видов власти под влиянием информационно-технологической революции. Здесь речь идет об экономической власти, в рамках которой особое место принадлежит финансовой власти международной олигархии, требующей открытия всех границ и свободного движения капитала. Отношения между трудом и капиталом представляют собой важную политическую проблему. Если капитал закономерно всегда космополитичен, мобилен и ищет постоянную прибыль, то труд, преимущественно привязан к месту жительства и конкретному производству. Если капитал ставит под сомнение

институт государства и пытается свести его к сугубо политическим функциям по отношению к людям труда, то труд, являющийся реальным источником капитала, заинтересован в государстве, готов его поддерживать, укреплять и защищать. В силу этого, государственная власть должна уметь гармонизировать интересы и разрешать противоречия между капиталом и трудом. Исходя из этого, «стратегическими задачами органов государственного управления являются: укрепление государственности, развертывание корпоративных отношений между трудом и капиталом, создание условий для заинтересованности национального и международного капитала в развитии страны, формирование идеологии созидания, творчества рационального использования ресурсов». *Успешное решение таких задач требует формирования нового культурологического мышления (политического и управленческого), развития интеллектуальной, нравственной культуры, качественного образования, глубокого освоения достижений и методологии современной науки.* Это особенно актуально в отношении профессиональной подготовки управленческих кадров, которым жизненно необходимо обладать культурологическим мышлением и правильно использовать методологию и достижения современной культурологии в интересах эффективного государственного управления.

Пятая проблема связана с анализом, оценкой и использованием самой информации как ресурса развития. Сущность этой проблемы обусловлена тем, что информация, характеризующаяся стремительным ростом, несет в себе не только позитивные, но и негативные, разрушительные, аморальные компоненты. В этих условиях важной задачей является правильное использование информации как ресурса развития человечества, средства созидания, сотрудничества и мира. Важная роль в этом принадлежит государственной власти и ее аппарату, на которых лежит ответственность за анализ, оценку и использование информации как ценного ресурса прогрессивного развития.

Глава 7. Культура государственности ряда западных демократических стран

Особенности культуры государственности Великобритании. Особенности культуры государственности США. Особенности культуры государственности Франции. Особенности культуры государственности Италии. Особенности культуры государственности Греции.

Эффективность внутренней и внешней политики каждой страны, во многом зависит от уровня культуры ее государственности, воплощающей в себе интеллектуальную, политическую, организационную, правовую, управленческую, этическую, социальную и дипломатическую культуру общества. В этом отношении практический интерес для развивающихся республик имеет ознакомление с опытом и особенностями культуры государственности демократических стран Запада.⁴³

Великобритания

Классический пример парламентской государственности, при которой правительство формируется парламентским большинством, представляет Великобритания. *В культуре государственности Великобритании* гармонично сочетаются традиционализм и реформаторство, монархия и демократия, верховенство парламента и сильная исполнительная власть, разделение властей и их сотрудничество, централизованность государства и самоуправление.

Несмотря на серьезные исторические потрясения, *развитие государственности Великобритании* происходило, в отличие от многих других европейских стран, достаточно эволюционно, последовательно и органично. Особенностью британского политического развития, во многом обусловленного условиями островной страны и связанной с этим относительной внешней безопасностью и невысокой потребностью в централизованной власти, была неформальность функционирования ряда государственных институтов и национальное развитие на основе фактических прецедентов жизнедеятельности. Отдельные прецеденты, многократно повторяясь, превращались в норму и закреплялись конвенциями (конституционными соглашениями), нередко идущими в разрез с духом действующего законодательства. Так сложилась особенность английского права, обусловленная выдающейся ролью судебных прецедентов в формировании правовых норм.

⁴³ Материалы настоящей главы культурологически переработаны и обобщены нами на основе опубликованной в 2001 году книги С.В.Пронкина и О.Е.Петруниной «Государственное управление зарубежных стран», в которой достаточно обстоятельно раскрыта государственность ряда ведущих демократических стран.

Согласно конвенциональным нормам, сформулированным известным английским юристом А. Дайси, английский монарх не может отклонять законопроекты, утвержденные обеими палатами парламента. Министры, переставшие пользоваться поддержкой парламента, должны уйти в отставку, а лорды не имеют права инициировать финансовые билли. Если Палата лордов играет роль суда, в ней заседают специально предназначенные для судопроизводства «судебные лорды».

«Неписанная» британская конституция допускает то, что деятельность государственных институтов регулируется, преимущественно, законами-статутами конституционного свойства и конституционными соглашениями. Своеобразие культуры государственности Объединенного Королевства обусловлено и тем, что в качестве источников государственного права применяются соответствующие судебные решения и труды выдающихся юристов, разъясняющие смысл правовых норм государства.

Парламент Великобритании состоит из трех основных элементов: монарха, лордов и общины, из которых реальным инструментом власти в современных условиях является Палата общин. В соответствии с *доктриной парламентского верховенства* Дайси, парламент имеет суверенное право издавать или отменять любой закон. Не существует лица или учреждения, которые могли бы преступить его акты. Все законы формально равны по своей юридической силе, что означает отсутствие иерархии законов по их важности, при которой наиболее значимые из них приобретают определенную «жесткость», а также отсутствие системы конституционного контроля.

Монархический строй Великобритании отличается своими особенностями. Широкие полномочия монарха ограничены не законодательно, а конституционными соглашениями. В правовом отношении понятие «корона» одновременно означает и монарха, и правительство, и государственный аппарат в целом.

Сложившийся еще в средневековье принцип «король не может ошибаться» и, следовательно, быть судим, был положен в основу исполнительных полномочий министров. Однако, принимая во внимание необходимость осуществления управления на основе принципов верховенства закона и ответственности, приказы монарха скрепляются подписью министров, которые несут за них всю полноту политической и уголовной ответственности. В основу такого порядка был положен принцип «Никто не может ссылаться на приказ короля в оправдание нарушения закона».

США

Своими особенностями отличается *культура государственности США*, формирование и развитие которой происходило в специфических природно-географических и исторических условиях, в обстановке синтеза множества культур народов, имевших серьезный опыт социально-культурного развития, волю к независимости и самоуправлению.

Американцы видят одну из причин успехов своей государственности в традиционном конституционном строе, обеспечивающем жесткое разделение законодательной, исполнительной и судебной властей, федерального правительства и правительств штатов, в знаменитой системе «сдержек и противовесов». Америка обладает самой старой писаной и феноменально устойчивой конституцией в демократическом мире, насчитывающей более 200 лет и являющейся одним из наиболее почитаемых национальных символов. Представляя собой первый опыт демократической конституции, претерпевшая многократные поправки, обусловленные реалиями социально-культурной жизни, американская конституция получила компромиссный характер. В ней нашли отражение интересы либералов и консерваторов, сторонников сильной власти федерального правительства и защитников прав штатов, свободных и рабовладельческих штатов. Особенностью конституции США является проблема ее трактовки, связанная с размытостью многих положений основного закона страны. В США впервые была создана система конституционного контроля.

Конституционной моделью американской государственности является президентская республика, характеризующаяся жестким разделением исполнительной (президентской) и законодательной властей, которые формируются независимо друг от друга, а также самостоятельным функционированием судебной власти. Формой политической организации государства является федерация, что обеспечивает широкие полномочия штатов, особенно в вопросах землепользования, полиции, образования и т.д. Несмотря на конфликты между федерацией и штатами, федеративное устройство справедливо считается одной из причин успешности американской государственности. Права штатов защищает не только конституция, но и мнение общественности, сохраняющей привязанность к своим штатам. Согласно десятой поправке к конституции (1791), социальные полно-

мочия объявлены остающимися «за штатами или за народом». Тенденции правительственных учреждений к централизации встречают противодействие Конгресса, состоящего из членов, тесно связанных с местными интересами.

Особенностью культуры государственности США является *республиканизм и либерализм*. Республиканизм сложился в процессе исторической борьбы с монархической Великобританией. Либерализм, берущий свое начало в идеях Локка и Монтескье и обусловленный англосаксонским индивидуализмом, основывается на юридическом равенстве и политических правах граждан, нашедших отражение в «Билле о правах». Построенный на уважении к самостийности человека, он был «американизирован» в условиях формирования американского народа как нации эмигрантов, «сообщества индивидов». Эта традиция, возникшая на основе консервативных ценностей собственности, нередко противопоставляемых демократии, впоследствии, благодаря «Новому курсу» Рузвельта, дополнилась социальными обязательствами государства.

Характерным политическим инструментом культуры государственности США является *система «сдержек и противовесов»*, в которой воплощен принцип «ограниченного правления». Сущность ее состоит в жестком «вертикальном» разделении двухпалатной законодательной, исполнительной и судебной властей, а также «горизонтальном» разделении полномочий между властями Федерации и штатов. Исполнительная власть США не имеет права объявлять досрочные выборы Конгресса, а Конгресс – неправомошен, простым голосованием, выразить недоверие президенту и отправить его в отставку. Импичмент президенту носит чрезвычайный характер.

Вместе с тем, власти имеют «сферу совместной компетенции»: законодательная власть принадлежит не только Конгрессу, но также президенту и судам. Президент обладает правом отлагательного вето. Суды, при помощи прецедентов, создают правовые нормы и контролируют законодательство с точки зрения его конституционности. Исполнительная власть президента контролируется Конгрессом посредством бюджета. Многие акции исполнительной власти, включая назначения на высшие посты, осуществляются с санкции законодателей, а их конституционность может оцениваться судами.

Субъектам государственной власти устанавливаются различные сроки полномочий. Так, Палата представителей избирается на два года, президент — на четыре, сенаторы — на шесть, федеральные судьи назначаются бессрочно, «пока ведут себя хорошо» (during

good behavior), что дает возможность постоянно обновлять государственные институты и способствовать поддержанию их ответственности и конкурентоспособности.

Одним из элементов системы «сдержек и противовесов» является, характерная для США, «разделенность правления», обусловленная разновременностью выборов президента и палат Конгресса, а также возможностью контролирования исполнительной и законодательной власти различными политическими партиями. Исключением является «великий вторник», когда в 4 года раз одновременно избираются президент, Палата представителей и треть Сената. «Разделенное правление» затрудняет сотрудничество президента США и Конгресса. Преодолению конфликтов и политических кризисов помогает возможность президента договариваться с политическими оппонентами, за счет слабости партийной дисциплины членов Конгресса и игры на региональных интересах, обусловленной склонностью членов Конгресса отстаивать интересы преимущественно своих избирательных округов, чему, в свою очередь, способствует мажоритарная избирательная система, построенная на одномандатных округах.

Парламентская система США отличается «бикамерализмом», который заключается в том, что обе палаты Конгресса – Палата представителей и Сенат, равноправны, чего нет в Великобритании. Принятие законов возможно лишь при полном согласии между палатами. Вместе с тем, Палата представителей не обладает конституционным правом преодоления возможного вето Сената.

Как и в Великобритании, в США сформировалась двухпартийная система. Сложившаяся первоначально т.н. «система добычи», или «боссизма», при которой «боссы» победившей на выборах партии раздавали публичные должности своим активистам, вследствие растущего общественного недовольства, впоследствии была упразднена. На смену этой традиции пришла система предварительных выборов – «праймериз», дающая возможность избирателям самим определять кандидатов на будущих выборах. Выигрыш праймериза, за счет собственных ресурсов, дает возможность стать официальным партийным кандидатом на «больших выборах» и минимизировать зависимость политиков от высших партийных функционеров.

Характер голосования в Конгрессе США зависит от того, затрагивает законопроект интересы округа, или нет. В первом случае обычным явлением становится смешанное демократическо-республиканское голосование, в котором участвуют консерваторы и либералы от обеих партий, в принципе мало отличающихся своими прог-

раммами. Для политической практики характерна также т.н. «консервативная коалиция», представляющая собой совместное голосование республиканцев и консервативных демократов.

Общественная ценность партий обусловлена их идеологическими различиями. Как известно, демократы, являющиеся наследниками «Нового курса», «Новых рубежей» и «Великого общества», выступают за социальную ориентированность государственной политики, поддержку малоимущих американцев, прав человека в США и мире. Республиканцы же, будучи сторонниками сохранения «традиционных американских ценностей», в которые включают свободу рыночных отношений, личную ответственность человека за себя и свою семью, «дешевое государство», выступают за сокращение социальных расходов при одновременном уменьшении налогов. При этом они упрекают демократов в этатизме, росте налогов и бюджетных расходов, в поощрении социального паразитизма. В силу этого, сторонниками демократов выступают женщины, этнические и религиозные меньшинства, граждане с низкими доходами, зависящие от государственной поддержки. За республиканцев выступают имущие американцы, имеющие средние и высокие доходы. Принадлежность к той или иной партии облегчает деятельность политиков в законодательных органах и помогает их карьерному росту.

Для культуры государственности США также показателен *лоббизм*, принявший здесь характер официального государственно-политического института. Широкое распространение лоббизма обусловлено первой поправкой к конституции США, согласно которой гарантировано «право народа мирно собираться и обращаться к правительству с петициями об удовлетворении жалоб». Развитию лоббизма способствовали три основные реалии: слабость политических партий (обусловленная их зависимостью от «заинтересованных групп», способных профинансировать избирательную кампанию); рассредоточенность центров власти по «горизонтали» и «вертикали» (порождающая необходимость лоббировать интересы одновременно в органах исполнительной и законодательной властей, в центре и регионах); наличие в обществе множества активных социальных групп (политических, экономических, социальных, национальных, профессиональных, религиозных и др.), обладающих разными ценностями и интересами. В целях правового регулирования лоббистской деятельности в 1938 г. был принят Закон о регистрации иностранных агентов, в 1946 г. появился Федеральный закон о регулировании лоббизма, а в 1995 г. - Закон о раскрытии лоббистской деятельности.

Франция

Характер формирования и развития *культуры государственности Франции* резко отличается своими особенностями от характера этого процесса в Великобритании и США. В отличие от сравнительно эволюционного пути, пройденного этими странами, тернистый путь развития французской государственности исторически пестрит множеством политических событий и перемен. Достаточно отметить, что за последние 200 с лишним лет Франция пережила 4 революции, 5 монархий, 5 республик, 2 режима, не оформленных конституционно, 4 временных правительства и 12 конституций. Французские политические режимы условно разделены на: *дуалистические монархии*, к которым отнесены Бурбоны (по конституции 1791 г и по хартии 1815 г.) и Орлеанская монархия (по конституции 1830 г.); *авторитарные монархии* к которым отнесены Первая и Вторая империи; и *парламентские республики* - Первая, Третья и Четвертая республики, Вторая республика, построенная на жестком разделении властей, близкая американскому образцу, и Пятая - смешанная республика.

Несмотря на всю свою тернистость, французская государственность обнаруживает в себе тенденцию поступательного развития либерально-демократических институтов, которое шло, как в направлении расширения избирательного права (всеобщее избирательное право было окончательно установлено лишь в 1944 г), так и в направлении становления республиканского режима. Пятая республика (основанная на конституции 1958 г.), режим которой именуется «полупрезидентским» или «смешанным», представляет собой попытку соединения сильной государственной власти с демократическими институтами. Возникшая при генерале Шарле де Голле политическая модель, явившаяся исключительно французским достоянием, предоставила независимому главе государства право назначать, с согласия парламента, правительство, обеспечила разделение исполнительной власти между президентом и премьер-министром и «рационализацию» парламентского строя. Впоследствии опыт французской государственности получил распространение в бывших социалистических странах.

Не взирая на политику регионализации в современной Франции, особенностью организации центральной власти в стране по-прежнему остается централизованно-бюрократическая система управления. В этатической Франции местное самоуправление никогда не имело тако-

го значения, как в Англии и США. В области правовой культуры Франция является классической представительницей континентального, кодифицированного т.н. романо-германского права. Эффективность «смешанного» французского государственного строя во многом зависит и от того, какая партия контролирует Национальное собрание а, следовательно, и правительство. Оценивая культуру государственности Франции, отдельные специалисты считают, что «длительная «административная опека», даже если она сочетается с «парламентским суверенитетом», не создает необходимых условий для стабильного и динамичного развития общества».

Италия

К числу стран, в которых распространилась романская правовая система, относится и родина римского права - *Италия*. В силу политической и идеологической раздробленности, имевшей место в эпоху Средневековья, культура государственности Италии, соединяла в себе республиканскую (Венеция), монархическую (Королевство Сицилии) и теократическую (Ватикан) формы политической организации. Страна оставалась в состоянии средневековой раздробленности вплоть до второй половины XIX века, хотя к этому времени в Европе, построившей национальные государства, уже отгремели буржуазно-демократические революции. В результате этого, в своем национально-государственном строительстве Италия восприняла культуру государственности и опыт государственного управления Франции, наиболее близкой к Италии географически и исторически, и считавшейся тогда одной из наиболее передовых в политическом отношении, стран.

Для культуры государственности современной Италии характерна стабильность ее конституционных институтов. Около ста лет жизнедеятельность общества и государства определялось т.н. «Альбертинским Статутом», достаточно гибкой конституцией, установившей лишь самые общие правовые нормы и оставлявшей законодателям широкие возможности для юридического маневра. Конституционные поправки к Альбертинскому Статуту вводились специальными конституционными законами, имеющими силу, равную самой конституции.

В настоящее время в стране продолжает действовать конституция 1947 года, закрепившая изменение формы правления и конституционно подтвердившая незыблемость республики и демократических

институтов. Она считается одной из самых демократических в мире конституций, обеспечивающих сбалансированность различных ветвей власти. В случае отсутствия парламентского согласия, конституционные законы выносятся на референдум.

Для политико-территориального устройства Италии характерны черты федерализма, способствующего расширению полномочий областных и местных органов власти. Государственная служба страны характеризуется деbüroкратизацией государственного аппарата, нацеленной на повышение эффективности всей системы государственного управления.

Одной из особенностей политической культуры Италии является многопартийность. Функционировавшая до 1993 г. т.н. «пропорциональная система», препятствовавшая формированию однопартийного правительства при помощи большинства голосов, привела к такому феномену культуры государственности, как правительственная нестабильность. За время существования республики, начиная с 1946 г., в стране сменилось более 50 правительств. Этому способствовало и то, что две крупнейшие партии Италии - христианские демократы и коммунисты - никогда не объединялись в коалицию. Преодоление этого положения стало возможным лишь в результате реформы избирательной системы 1993 года.

Греция

Культура государственности Греции имеет ряд особенностей, связанных с условиями исторического развития греческого государства. Греческое государственное право и политическое мышление сформировалось под влиянием тысячелетнего культурного наследия Византийской империи. Несмотря на огромную роль Греции в развитии мировой культуры и цивилизации, начиная с римского завоевания, имевшего место во II в. до н.э., вплоть до 1830 года греки не имели национального государства. В современном греческом государстве конституция, несущая на себе «следы византизма», содержит множество положений, детально расписывающих каждый шаг всех ветвей власти, а также сложный порядок изменения конституции. Господствующей религией является православие. Церковь, по-прежнему, остается тесно связанной с государством, а священники получают жалованье как государственные служащие.

Хотя в период политической зависимости от Турции, греки активно включались в османскую правящую элиту, а кое-где на местах да-

же развивали элементы самоуправления, формирование греческой интеллигенции происходило за счет образования в итальянских и немецких университетах. В силу этого, в государственном строительстве Греции использовался опыт развития западноевропейских стран. Активную политику вестернизации страны проводил баварский принц, рекомендованный Греции в качестве монарха Англией, Францией и Россией. На начальном этапе формирования страны государственный аппарат и взаимоотношения между ветвями власти строились по баварскому образцу, в более поздний период господствующие позиции в греческом государственном праве заняла французская система.

Неравномерность развития политического строя, во многом схожая с реалиями государственности Древней Греции, нашла отражение в том, что длительно господствовавшая монархия не только эволюционировала от абсолютной к ограниченной, но и неоднократно уступала место республике, а также дважды сопровождалась установлением диктатуры.

Современная Греция является унитарным, смешанным государством, занимающим промежуточное положение между президентской и парламентской республикой. В установившейся в 1974 г. республике, президент обладал широкими полномочиями. Однако со временем они были урезаны в пользу парламента, и был достигнут своего рода компромисс между исполнительной и законодательной властью страны. В системе государственного управления Греции доминирует континентальная традиция и прямое заимствование ряда государственно-правовых норм и политических институтов из опыта Франции и других европейских стран. Под влиянием опыта развития Европы, в Греции проводится политика децентрализации государственной власти, начал функционировать институт омбудсмана и т.п. Тем не менее, в стране продолжают функционировать и консервативные модели, одной из которых является греческая государственная служба.

Одной из особенностей культуры государственности Греции является многонациональный состав страны, унаследованный со времен Византийской империи. Имеющиеся в современной Греции славяно-македонская, помакская (славяно-мусульманская) и турецкая общины имеют свои политические организации, борющиеся за предоставление культурной автономии. В стране также имеются религиозные меньшинства, к которым относятся католики, униаты, иудеи и мусульмане, а также русская, польская и другие диаспоры.

Глава 8. Унитарная и федеральная системы управления: структура, функции, особенности и модели

Унитарная и федеральная системы управления

Сущность, преимущества и недостатки унитарной системы. Причины выбора федеральной системы. Три уровня управления, юридическая и фактическая значимость распределения административных функций в федеральной системе. Преимущества и недостатки федеральной системы.

В современном мире существуют различные модели административно-государственных институтов. Различия в формах организации и деятельности систем государственного управления тех или иных стран во многом обусловлены, выраженной в уровне благосостояния и качества жизни, степенью социально-культурного и экономического развития, политическим режимом и типом территориальной организации государства. Индустриальные и аграрные государства, как правило, имеют относительно разные системы государственного управления. В то же время, в примерно одинаковых, в социально-экономическом отношении, странах, в зависимости от идеологии и политического режима, могут быть разные системы административно-государственного управления.

Наиболее распространенными в странах Запада являются *унитарная и федеральная системы* административно-государственного управления.

Унитарная система управления представляет собой централизованное управление, при котором входящим в состав государства территориям предоставляется очень мало автономии. Так, основным назначением территориальных подразделений во Франции (департаменты), Италии (провинции) и Швеции (графства) является удобство административного управления. *В унитарных государствах* отличительной особенностью является повсеместное выполнение законов на всей территории страны. При этом статус органов административного управления всех уровней определяется единым законом.

Унитарная система управления предполагает однородную модель государственной службы и контроль центральной администрации над местными властями. Централизация и унификация распространяется на образование, правоохранительные органы и другие институты социальной культуры общества. В этатической Франции центральные министерства определяют единые планы начального образования. Национальное пра-

вительство формирует единые национальные полицейские силы и назначает работников единой судебной системы в департаментах страны.

Несмотря на относительную жесткость унитарной системы, в государствах, избравших эту модель, центральная власть не может решать все вопросы на местном уровне. В унитарной Великобритании, где в последний период наблюдается процесс расширения прав национально-исторических территорий, местные органы управления обладают существенной властью. Графства и города (бюро) избирают свои советы, ведающие вопросами образования, здравоохранения, социальной политики и охраны порядка. Советами создаются постоянные комитеты, ответственные за конкретную сферу управления. Как правило, местная автономия самостоятельно решает все вопросы. Вмешательство центра может иметь место лишь в чрезвычайных случаях.

Практика показала, что *в унитарных государствах* централизация власти может быть значительным преимуществом при решении сложных социальных проблем общества. Это обусловлено тем, что центральное правительство и администрация обладают значительными экономическими ресурсами и имеют возможность осуществлять координацию процессов планирования и развития, регулировать налоговую политику в интересах продуктивного финансирования социальных программ.

Недостатком унитарной системы принято считать то, что концентрация административной власти в центре нередко порождает социальную пассивность граждан, проживающих в регионах, и опасность их отчуждения от правительства и администрации. Это может не лучшим образом сказываться на эффективности государственной политики. Принимая это во внимание, экспертами ООН по вопросам административно-государственного управления было рекомендовано национальным правительствам принять меры к децентрализации и рассредоточению правительственных функций и решений, укреплению правовой и материально-технической базы местных органов власти.

Федеральная система управления состоит из относительно самостоятельных политических единиц, которые не могут, на основании закона, самостоятельно быть изменены или упразднены центральной властью. В федеральных государствах органы местного управления в графствах и городах обычно формируются властями штатов, земель или провинций. Структура их административной ответственности определяется хартиями, разработанными законодателями штата. Ими же могут вноситься поправки в хартию, дающие возможность правового обеспечения необходимых нововведений.

Выбор федеральной системы государственного управления исторически обусловлен следующими причинами: стремлением укрепить государственную безопасность; стремлением объединить усилия для агрессивной экспансии нескольких небольших государств; стремлением определенного социального класса получить экономические преимущества; стремлением сохранения национального единства. Повышению уровня безопасности стран с федеральной системой управления способствует объединение ресурсов нескольких небольших государств в целях защиты от более могущественных соседей. В качестве исторических примеров (первого типа) таких государств обычно приводятся Бразилия и Швейцария. В качестве примера второго типа приводится бисмарковская Германия, объединившая военные и дипломатические ресурсы разрозненных немецких земель, и в конце XX века ставшая одной из ведущих держав мира. Примером третьего типа являются США, в которых Конституция 1787 года, усилением статуса центральной власти, законодательно защитила имущественные интересы отцов-основателей государства. Примером четвертого типа является объединение в единое федеральное национальное государство (после окончания колониального владычества Великобритании) таких малых индийских государств как Бенгалия, Пенджаб, Маратхастан, Раджастан, сохранивших свою национальную автономию.

В федеральной системе создается три принципиально независимых друг от друга пирамидальных уровня управления, каждый из которых отвечает за определенный круг вопросов: национальный (центральный или федеральный) уровень, региональный (управление провинций, земель, штатов), местный. При этом административные функции государства распределяются между федерацией и субъектами федерации. Юридическая и фактическая значимость этого распределения состоит в следующем. Во-первых, создается определенная неоднородность государственного аппарата, так как каждый член федерации вправе свободно выбрать предпочтительную структуру государственного управления. Во-вторых, создается два уровня администрации, между которыми нет органической связи. Особенности двухуровневой системы состоят в том, что при ней создаются трудности в случаях, если функции относятся и к центральному уровню и к субъекту федерации, ибо центральный уровень лишен возможности непосредственного воздействия на решение проблем. В третьих, возникает проблема в области подбора кадров служащих для работы в различных органах управления, в частности создается возможность несправедливого распределения должностей, приводящего к монополии в центральном

аппарате служащих, представляющих тот или иной регион. Решение такой проблемы обеспечивается действием правил и обычаев, нацеленных на поддержание национального или географического равновесия в подборе и расстановке кадров государственных служащих.

Федеральная система управления имеет ряд преимуществ. Во-первых, это возможность принимать оперативные решения на местном уровне, с учетом мнения граждан района. Во-вторых, это более высокая степень мобильности, дающая возможность экспериментирования в разработке и осуществлении новых социально-культурных, в том числе экономических, экологических и иных программ. Вместе с тем, к недостаткам федеральной системы управления относятся определенные трудности принятия решений на местном уровне. Во-первых, это недостаточность средств для финансирования социальных программ. Во-вторых, это недостаточно высокий уровень обучения и профессиональной квалификации должностных лиц местного аппарата управления. В-третьих, это возможность удвоения услуг и плохой координации, связанная с принятием решений на местном уровне.

Принимая во внимание ряд объективных преимуществ унитарной системы, некоторые федеральные государства, в частности США и Германия стали применять политику централизации управления. Это находит свое выражение в проведении национальной экономической политики и финансировании социальных программ, отвечающих общенациональным интересам.

Уровни государственного управления

Три уровня управления: национальный (федеральный), региональный и местный. Национальный уровень управления. Цели создания новых министерств. Региональный уровень управления. Два уровня осуществления федеральных законов. Шесть основных функций местного уровня управления. Классификации административных органов. Штабные, вспомогательные и оперативные службы.

Независимо от модели управления, в современных демократических государствах, как правило, функционирует три уровня управления: национальный, региональный и местный. Каждый уровень административного управления наделен определенной компетенцией и, в соответствии с законом, в политическом отношении подчинен парла-

менту, правительству, общинному представительству или другим государственным органам.

В большинстве демократических стран *национальный или федеральный уровень управления включает администрацию президента, аппарат правительства, аппарат парламента и Верховного суда*. В структурном отношении центральные органы управления подвержены частым изменениям, связанным со сменой правительства, реорганизацией или созданием новых министерств или просто требованиями времени.

Создание новых министерств обусловлено следующими целями:

- Обеспечения эффективности управления путем реорганизации министерства в динамичную структуру, удобную для руководства одним лицом.
- Выполнения задач особого назначения.
- Удовлетворения политических интересов коалиционных кабинетов.
- По соображениям личного характера, обусловленным необходимостью удовлетворения честолюбия какой-либо личности, или отстранения ее от активной деятельности видимостью важного поста.
- Удовлетворения стремлений одной или нескольких групп давления, ставящих целью защиту своих корпоративных интересов через своего представителя в правительстве в ранге министра.

В различных странах, в основе большинства административных реформ на всех уровнях лежит перераспределение функций между министерствами и ведомствами, порождающее коллизии компетентности.

Региональный уровень управления (республики, штаты, земли, провинции) имеет свои особенности в странах с федеральным и унитарным управлением. *В федеральных государствах* на региональный уровень приходится большинство задач административного управления, реализация большинства федеральных законов и собственного права. *Известны два уровня осуществления федеральных законов. Первый* – это *управление по поручению федерации*, при котором административные органы региона подчиняются распоряжениям федерального правительства и подвергаются правовому и специальному надзору с его стороны. *Второй* – это *осуществление федерального права под собственную ответственность*, при котором административные органы региона подвергаются только правовому надзору.

Федеральная система предполагает создание органов регионально-го управления в соответствии с законами данного региона.

Местный уровень управления (графство, город), независимо от типа государства, *предполагает выполнение шести основных функций*. Это - *общественная безопасность*, предусматривающая содержание полиции, пожарной охраны и служб здравоохранения; *программы помощи* пожилым людям, инвалидам и детям; *регулирующие функции*, связанные с зонированием, дорожной безопасностью и защитой потребителей; *планирование общественного строительства*; *общественные услуги* (школы, библиотеки, парки); *владение и распоряжение государственными предприятиями*.

В демократических странах существуют различные классификации административных органов. Согласно классической модели Леонарда Уайта, общепринятыми считаются три категории организаций или служб: *штабные службы*, *вспомогательные службы* и *оперативные службы*.

Штабные службы – это чиновники, осуществляющие деятельность, связанную со стратегическим управлением. Они занимаются разработкой задач, возникающих в процессе принятия важных решений. Основными направлениями деятельности штабных служб, к которым относятся министерства и ведомства, являются:

1. Осуществление научных исследований и разработок, необходимых для формирования политики организации, а также консультирование ее руководителей.
2. Разработка гипотез о возможных направлениях будущего развития организации, а также влияния внешних факторов.
3. Разработка программ, проектов и планов мероприятий организации.
4. Мониторинг осуществления программ и принятых решений, координация действий вспомогательных и оперативных служб.
5. Совершенствование методов работы и разработка мероприятий по структурной реорганизации.

Вспомогательные службы – это не имеющие конечных целей административные структуры, деятельность которых состоит в оказании содействия другим службам, путем предоставления им различных средств и услуг. К ним относятся, прежде всего, управления или службы, оказывающие услуги в сфере кадров, (обеспечение исполнения кадровых решений, организация обучения служащих, комплектование штатов), юридические отделы, финансовые, бухгалтерские, снабженческие и закупочные службы, машинописные бюро.

В целях преодоления трудностей, обусловленных переплетением функций и ситуационных задач различных административных служб, по предложению некоторых авторов штабные службы рассматриваются в единстве с вспомогательными, для чего введено понятие «горизонтальные службы».

Оперативные службы – это административные структуры, которые выполняют задачи, связанные с предоставлением определенных услуг населению. К ним относятся бюро удостоверений личности в префектуре, почтовые отделения, муниципальные библиотеки и т.п.

Функции административных органов управления

Современная бюрократия как влиятельная политическая сила. Исполнение решений. Обслуживание. Регулирование. Лицензирование. Сбор информации. Коммунальное хозяйство. Экспертиза. Дискреционная деятельность.

К началу третьего тысячелетия государственная бюрократия стала влиятельной политической силой, давно перешагнувшей каноны и рамки «идеальной модели» бюрократии Макса Вебера. Она достигла высокого уровня самостоятельности и специализации. В силу этого, *от современных бюрократов требуются* не только профессиональные административные, политологические, экономические и технические знания, но также *универсальные культурологические знания*. Это связано с тем, что определяющее значение для административной деятельности сегодня приобрела экспертная и дискреционная деятельность. Сегодня в основные функции государственного управления входит не только исполнение, но и принципиально новая задача - принятие решений. Чиновники имеют возможность разрабатывать программы национального развития и принимать участие в обсуждении проблем, связанных с принятием важных политических решений государства.

Для понимания сущности и особенностей деятельности современного государственного аппарата важное значение имеет анализ функций административно-государственного управления. Американские политологи *Майкл Роскин, Роберт Корд и Уолтер Джонс* приводят характеристики и наиболее общие функции административно-государственного управления. Ими выделено *шесть основных направлений деятельности государственного администрирования: исполнение решений, обслуживание, регулирование, лицензирование, сбор инфор-*

мации и коммунальное хозяйство. В действительности, в связи с диалектическим усложнением жизни и перманентным развитием управленческой деятельности, в настоящее время, таких взаимосвязанных функций больше.

Первой и основной функцией государственной администрации является исполнение и воплощение в жизнь принятых законов и политики, разработанной исполнительной властью. Наряду с этим она также занимается разработкой принципов управления. В Объединенном Королевстве администрация оказывает помощь в разработке законопроектов, в деятельности министерств, через специальные корпорации, осуществляет управление государственным сектором в экономике. Служба Национального здравоохранения Великобритании осуществляет политику свободного медицинского обеспечения граждан, проводит контролирование медицинской подготовки, выдачу патентов медикам, управление госпиталями. В США Департамент здравоохранения и медицинской помощи обеспечивает штаты федеральными фондами и осуществляет контроль над их использованием по назначению.

Второй важной функцией администрации является обслуживание, в целях которого создаются специальные правительственные агентства по обслуживанию населения. Среди основных сфер оказания правительственных услуг населению в демократических странах можно назвать здравоохранение, культуру, метеослужбу, сельскохозяйственную службу, трудоустройство и др.

Третьей функцией является регулирование жизнедеятельности, нацеленное на поддержание благосостояния населения. В Германии Высшая палата национальной законодательной власти – Бундесрат осуществляет контроль над выполнением федерального законодательства правительствами земель страны. Федеральные административные суды Германии наделены правом заставлять правительства земель подчиняться национальным законам. В ряде стран Запада специальные правительственные комиссии, агентства и департаменты занимаются регулированием рабочих условий на фабриках, безопасности биржевой деятельности, надзором за выборами в профсоюзы и др. При этом регулирование поддерживается потенциалом силы, выражающимся в праве приостанавливать или прекращать определенные общественные действия.

Четвертой функцией администрации является лицензионная деятельность. Предназначением этой функции является установление правительством стандартов и минимальных ограничений в определенных областях человеческой деятельности. Граждане, которые хотят за-

ниматься тем или иным видом деятельности, должны руководствоваться установленными правительством стандартами. *В унитарных государствах* такие стандарты и критерии устанавливаются национальными правительствами. *В федеральных государствах*, в зависимости от значимости, часть стандартов может устанавливаться штатами, провинциями или государственными департаментами. Это касается преподавательской деятельности в общественных школах, продажи недвижимости, частной практики, выдачи водительских прав и др. Лицензии на теле- и радиовещание во всех странах выдаются только центральным или федеральным правительством.

Пятой функцией государственной администрации является сбор информации. Основным назначением информации является: выявление, был ли нарушен закон, и принятие правильного политического решения на основе объективных данных. Основной задачей является подготовка объективной информации о событиях, фактах и людях. *Для получения объективной информации* и разработки национальных программ развития, всеми современными государствами, на уровне агентств, федеральных бюро, министерств или специальных комиссий *проводятся специальные расследования*, основывающиеся на фактических свидетельствах. Это касается национальных потребностей в энергии, медицинского обеспечения населения, охраны окружающей среды, защиты прав граждан и т.п. В США, например, до принятия необходимого решения по вопросам прав граждан, Отделом гражданских прав при Департаменте юстиции проводится специальное расследование. ФБР проводит расследование, связанное с подрывной деятельностью против национальных интересов страны или прав личности и т.д.

Шестой функцией является обеспечение надлежащего функционирования коммунального хозяйства, представляющего собой одно из основных условий, обеспечивающих жизнедеятельность граждан.

Седьмой функцией государственной бюрократии является экспертиза. Обеспечиваемая чиновниками научная и техническая экспертиза специалистов используется в деятельности законодательной и исполнительной власти, при решении сложных проблем общественного и государственного развития. В современных демократических государствах эта функция стала важнейшим рычагом влияния бюрократов на общественную политику, обусловила превращение совещательной роли бюрократии в неотъемлемую часть законодательной и исполнительной деятельности. Эксперты, советники и консультанты играют большую роль в подготовке законов, формиро-

вании политики и принятии правительственных решений, несут высокую ответственность за них. Экспертиза дает возможность установить условия устойчивого и безопасного развития общества и конструктивной внешней политики. Это касается интерпретации государственных законов, идеологии и политики, управления, обеспечения безопасности ведения работ в промышленности, международных отношений и др. В наши дни *особое значение приобретает культурологическая экспертиза*, дающая возможность принятия правильных политических, социально-культурных и экономических решений правительства, на основе «широкого поля зрения» (Ф.М.), предполагающего использование универсальных знаний, системного и ситуационного анализа.

Восьмой функцией государственного администрирования является дискреционная деятельность. Дискреционная деятельность связана с правом и ответственностью бюрократов выносить решения, необходимые для выполнения закона и успешного достижения, обусловленных законом, целей. Развитие дискреционной деятельности способствовало тому, что правительственные агентства стали носителями не только представительной, но и политической власти. Обладая исключительным правом принятия решения о том, как выполнить государственный закон или осуществить политику, агентство получает возможность устанавливать общественные законы, правила и порядки. Это относится, к охране здоровья населения, к ценовой политике, правилам судопроизводства и другим сферам жизнедеятельности общества.

Известный вклад в модернизацию системы государственного управления в Великобритании в конце XX века был внесен Маргарэт Тетчер. Реализация предложенной ею программы дала возможность более четкого разделения функциональных обязанностей чиновников разного уровня и привела к значительному сокращению численности административного персонала страны. Вместе с тем были созданы качественно новые агентства системы управления «кванго», со статусом неправительственных организаций и правом их приватизации. Эти нововведения позволили повысить эффективность государственного управления, за счет приближения британской системы к условиям рынка и более полного удовлетворения потребностей гражданского населения в административных услугах государства.

Процесс государственного управления носит динамичный характер и подвержен диалектическим изменениям, реформированию и совершенствованию, в соответствии с конкретными потребностями каждой страны и вызовами мировой цивилизации.

Глава 9. Культура государственной службы в странах с унитарным типом государственного управления

Важнейшим ядром государственного управления является государственная служба. Для современной западной практики государственного управления наиболее характерными являются две модели государственной службы: *карьерная* и *позиционная*. *Карьерная* модель преимущественно распространена во Франции, Германии, Австрии, Японии, Венгрии, Польше и других странах. Для нее характерна консервативность и строгая бюрократическая иерархия, предполагающая пожизненное назначение на должности, карьерный рост чиновников, специальную подготовку и конкурсный отбор кадров. *Позиционная* модель, основанная на принципах меритократической системы, преимущественно распространенная в Великобритании, США, Канаде, Голландии, Австрии, Новой Зеландии и скандинавских странах, отличается высокой мобильностью и карьерной нестабильностью. Она предполагает контрактную форму приема на работу, конкурсный отбор при поступлении и дальнейшем продвижении по службе. Главным требованием в обеих системах является высокая культура управления, воплощающая в себе профессиональные знания, технологии, организованность, опору на закон, ответственность и высокую культуру человеческих отношений.

Современной тенденцией развития государственной службы западных стран является *модернизация*, обеспечивающая предоставление государственных услуг населению. Это находит свое выражение в обеспечении большей открытости государственного сектора, и в повышении качества государственных услуг, предоставляемых обществу, наиболее полном удовлетворении их потребностей в информации и ожиданий от деятельности правительства, в прогрессивных изменениях в обществе и государстве, а также в сфере культуры международных отношений. Она сопровождается созданием новых структур, расширением исследований, образования, просвещения, консультационных услуг, связанных с государственной службой. Наиболее распространенными формами такой деятельности по оказанию услуг являются «центры доступа» и «телефонизированные центры» (Канада), программы «электронного правительства» (Германия, Венгрия), «информационные центры» (Венгрия, Польша), «программы качества» (Греция).

Объединенное Королевство

Создание института постоянной гражданской службы. Реформа Норккота-Тревелияна. Центральный и местный уровни административно-государственного управления. Причины разделения политической и административной сфер управления. Реформа Фултона. Менеджеральная модель гражданской службы. Группа политических и административных руководителей. Административная группа. Группа научно-профессиональных работников и технических специалистов. Преимущества подготовки «дженералистов». Четыре аргумента Д. Стила. Четыре исторически сложившихся формы контроля над системой административно-государственной системой управления. Набор на гражданскую службу и продвижение по службе. Система переподготовки чиновников.

Исторически первые министерства появились в Великобритании еще во второй половине XVIII века. Штат этих министерств первоначально составляли клерки, должности которых продавались и покупались держателями королевских патентов, воспринимавших их как частную собственность. Чиновники рассматривались как личные помощники держателя должности у Короны, получавшие часть дохода от патента. В этих условиях в стране процветал nepoтизм. Порядком предоставления государственных должностей был патронаж, а система экзаменов или конкурсов отсутствовала.

Институт постоянной профессиональной гражданской службы появился в Великобритании лишь во второй половине XIX века. В 1850-1870 гг. В Англии была осуществлена реформа Норккота-Тревелияна, заложившая основы постоянной профессиональной государственной службы, которая вплоть до 70-х годов XX века не подвергалась конструктивным изменениям. Реформа была подготовлена и реализована известными политическими деятелями – крупным чиновником Ч. Тревелияном и членом Палаты общин С. Норккотом. Сущность реформы Норккота-Тревелияна состояла в ликвидации системы патронажа и введения системы открытых конкурсных экзаменов. Реформу Норккота-Тревелияна принято рассматривать как важный вклад в развитие административно-государственного управления в Англии, давший возможность правящему классу создать в лице бюрократии инструмент контроля над государственным аппаратом. Нововведением явилось и то, что персонал всех министерств был объединен в единую гражданскую службу. Были также установлены новые

правила продвижения по службе, оплаты и назначения пенсий. В 1855 году была создана Комиссия по делам гражданской службы, проводившая конкурсы для кандидатов. Тем не менее, практическое внедрение реформы затянулось на годы, в связи с сопротивлением консервативных кругов, поддерживавших негласный патронажный контроль. Положение изменилось благодаря изданию в 1870 году приказа, установившего обязательность открытых экзаменов и передавшего Комиссии руководство всей новой системой набора чиновников.

Объединенное Королевство является страной с унитарным типом административно-государственного управления. Мировая практика показывает, что правительства и центральная администрация стран с унитарным типом, по сравнению с федеральным типом, оказывают более глубокое влияние на жизнь общества. Этому во многом способствует наличие национальных полицейских сил, строгий контроль над местной полицией, а также единая судебная система, сотрудники которой обычно назначаются центральной администрацией.

В Великобритании два основных уровня административно-государственного управления – центральный и местный. Центральная администрация британского правительства возглавляется постоянным секретарем, являющимся профессиональным администратором. Под его руководством работают многочисленные помощники, заместители и служащие на более низких уровнях административного управления. Бюрократы отличаются лояльностью и преданностью политической линии своего министра, а личная инициатива не является характерной для их деятельности в целом.

Одной из национальных особенностей Великобритании является сохранение сильных традиций самоуправления в рамках унитарной системы. Определенной децентрализации административной власти в стране способствовало усиление британского правительства на местном уровне, имевшее место в XIX веке. Все графства и города Великобритании избирают свои Советы. Советы формируют административные комитеты, каждый из которых несет ответственность за определенную сферу управления: образование, здравоохранение, полицию и социальные вопросы. Исключительное право центральной администрации вмешиваться в местные дела, на практике является большой редкостью, так как британцы высоко ценят местную автономию.

Особенностью системы государственного управления в Объединенном Королевстве, сложившейся к началу XX века, явилось разделение политической и административной сфер. Гражданская служба су-

ществовала отдельно от политической (парламентской) службы Короны. По мнению английских политологов, утверждение и развитие института неполитической гражданской службы в стране было обусловлено двумя основными причинами. Во-первых, исторически сложившимся отношением английских чиновников к должности как к частной собственности, во-вторых, стремлением развивающейся английской буржуазии ограничить влияние короля в парламенте. Еще актом о престолонаследии 1701 года была установлена несовместимость членства в парламенте с нахождением на оплачиваемой должности у Короны.

Не взирая на эти отличительные черты английской гражданской службы, тенденции ее развития были тесно связаны с тенденциями развития систем государственного управления стран Западной Европы и США, подверженных постепенной политизации Госслужбы. Начиная с конца XIX века, высшие государственные чиновники вносили предложения по политическим вопросам. В 1940 году было признано необходимым вменить в обязанности высших чиновников министерств давать министру политические советы.

Огромную роль в становлении современного института гражданской службы в Объединенном Королевстве сыграла реформа Фултона, осуществленная в 70-е годы XX века. В докладе «Гражданская служба», представленном правительству главой Комитета по реформе гражданской службы лордом Фултоном, было сформулировано 158 новаторских рекомендаций, принятых в качестве основы реформы. Комитетом Фултона была предложена принципиально новая модель гражданской службы – «менеджеральная». Сущность этой модели состояла в творческом применении в системе государственного управления рациональных и эффективных методов руководства, которые успешно использовались в бизнесе. В основу создания новой системы гражданской службы Великобритании была положена американская модель административно-государственного управления.

Первым этапом проведения реформы, начавшимся в 1971 году, стала отмена классов и образование трех основных групп чиновников: группы политических и административных руководителей; административной группы; группы научно-профессиональных работников и технических специалистов. Первая группа – это вершина состава гражданской службы. Члены этой группы несут личную ответственность перед министром за руководство в своей области управления. Группа представлена чиновниками административного класса в ранге помощника заместителя, заместителя постоянного секретаря, постоянного

секретаря. *Вторая группа* решает большой круг вопросов – от координации деятельности госаппарата управления и руководства работой министерств, - до исполнения обычных канцелярских обязанностей. Эта группа состоит из двух ступеней: ученик администратора и старший исполнитель. *Третья группа это ученые и специалисты, занятые проблемами образования и профессиональной подготовки чиновников.* В нее входят ученые, инженеры, архитекторы. *Функционирует также вспомогательная группа технических работников,* куда входят делопроизводители и чертежники, выполняющие исполнительную работу.

Менеджеральная модель государственной службы предполагает активное участие административного аппарата в процесс выработки и принятия политических решений, касающихся как текущей, так и долгосрочной политики министерств. В этой связи организационная структура министерств Великобритании была построена с учетом приближения их к решению политических задач. С этой целью в министерствах были созданы отделы по планированию политики, на которые была возложена задача обеспечения того, чтобы повседневные политические решения принимались с учетом долгосрочных политических перспектив. Была введена должность старшего советника министра по вопросам политики, на которую назначалось лицо, не принадлежавшее к гражданским служащим. Министрам было также предоставлено право, на временной основе, нанимать соответствующих экспертов.

Модель, предложенная кабинетом Фултона, близка к американской и французской модели, где министру предоставлено право приводить с собой политических советников, образующих его кабинет. При этом политические советники министра из числа государственных служащих, образующие его кабинет, уходят в отставку вместе с министром. Вместе с тем ее своеобразие связано и с тем, что в ней продолжает существовать *концепция «нейтральности» государственной службы*, согласно которой, по выражению Д. Гарнера, «гражданские служащие обязаны хранить верность правительству, стоящему у власти и добросовестно служить правительствам, придерживающимся различных политических убеждений». Одним из главных требований, предъявляемых к гражданским служащим Великобритании, является лояльность, сдержанность в политических вопросах. Для участия в политической деятельности служащие низших ступеней должны получать специальные разрешения у руководства. Нарушением лояльности рассматривается членство в «левых» партиях.

Система найма, обучения и продвижения по службе нацелена на создание профессионального управленца широкого профиля – «дженералиста», обладающего универсальными культурологическими знаниями. По оценке известного английского политолога Д. Стила, именно администраторы широкого профиля, а не узкие «специалисты» наилучшим образом подходят для административной работы в Великобритании. Д. Стил исходит из того, что государственное управление следует рассматривать как процесс согласованного принятия решений между специальными интересами, представляемыми в экспертных оценках отдельных министерств и внешними интересами, воплощенными в аргументах групп давления.

Благодаря своим универсальным знаниям и опыту работы, дженералист, как продуктивный чиновник, обладает способностью находить баланс между различными интересами. В силу этого политические руководители британских министерств особо ценят дженералистов.⁴⁴ Известны четыре аргумента, выдвинутые Д.Стилом в пользу преимущественного использования профессиональных дженералистов для обеспечения эффективности системы государственного управления.⁴⁵ Во-первых, они обладают большими возможностями для правильного понимания и трансформирования мнений экспертов в предложения и проекты, понятные министру. Во-вторых, использование дженералистов, обладающих универсальными культурологическими знаниями, облегчает задачу общей координации управления. В-третьих, это дает возможность осуществлять системный культурологический анализ общих задач государственного управления, не подвластных специалистам узкого профиля или отдельно взятым традиционным социальным или гуманитарным наукам. В-четвертых, дженералисты способны к обобщению опыта всего государственного механизма, если перестанут выполнять функции экспертов в конкретных областях деятельности. В Объединенном Королевстве немало и сторонников усиления роли специалистов в государственном администрировании, ориентирующихся на американскую модель. Они объясняют такой подход усложнением процессов государственного управления в совре-

⁴⁴ В этой связи, с позиций достижений современной науки, хотелось бы обратить внимание на особую роль универсальных культурологических знаний в подготовке дженералистов и для развивающихся стран.

⁴⁵ Несомненно, фундаментальное значение для развития высокоэффективного государственного управления в Великобритании имели труды известного британского культуролога Арнольда Тойнби.

менных условиях, а также тем, что *повышенное внимание к совершенствованию всей системы управления наносит ущерб конкретным направлениям и целевым задачам*, что на наш взгляд, недостаточно убедительно. В британской практике используется также т.н. *«интегральная иерархия»*, под которой подразумевается совместная работа дженералистов и специалистов под общим руководством высших чиновников. К концу 20 века среди чиновников системы государственного управления Объединенного Королевства работало около 25% специалистов в различных областях, науки, техники, права и экономики. Они составляли около 60% руководителей подразделения госаппарата. В целом же в системе административно-государственного управления Великобритании преобладали *дженералисты, составляющие 75% от общего числа чиновников в стране*.

В Объединенном Королевстве существует *четыре исторически сложившихся формы контроля* над системой административно-государственной системой управления. Это *парламентский и судебный контроль, система административных трибуналов и институт парламентского уполномоченного*. *Парламентский контроль* основан на доктрине министерской ответственности, согласно которой министр, взявший на себя ответственность за деятельность министерства, должен уходить в отставку в случае вынесения ему вотума недоверия со стороны Палаты Общин. Однако недостаточная эффективность этой формы обусловлена тем, что в условиях двухпартийной системы министр пользуется защитой правительственного большинства. В связи с тем, что в Великобритании не существует собственно административного права, как отдельной системы норм и принципов, споры между гражданскими служащими и государственными организациями рассматриваются обычными судами, а *судебный контроль* над административно-государственным управлением выводится из доктрины общего права. Юрисдикция британских судов строится на доктрине превышения полномочий, согласно которой действительными считаются лишь действия чиновников, совершенные в пределах полномочий, предоставленных парламентом. Функция *института парламентского уполномоченного* состоит в рассмотрении административных действий, совершаемых от имени Короны. Незначительная практическая эффективность этого института связана с тем, что объектом контроля являются действия министров и ведомств, при осуществлении ими административных функций.

Важное место в современной системе Госслужбы Великобритании занимает *набор на гражданскую службу и продвижение по службе*.

Набором на службу занимается созданная еще в 1855 году Комиссия по делам гражданской службы. Главным условием поступления на службу в первую группу является сдача письменного экзамена общего типа. Экзамен проводится на основе программ ведущих университетов – Оксфорда и Кембриджа, в силу чего именно эти университеты являются поставщиками большей части кандидатов на руководящие должности. Набор во вторую группу (административный класс) осуществляется на основе экзамена, включающего три ступени: письменные доклады по общим предметам, тесты и интервью, которые проводятся в управлениях по окончательному отбору гражданских служащих. Для набора во вторую группу принимаются заявления выпускников университетов в возрасте от 20 до 28 лет. Набором в третью группу не предусмотрено образовательных стандартов, но на успех могут рассчитывать лишь те, кто получил образование, соответствующее программе экзамена.

Серьезное внимание в Великобритании отводится переподготовке чиновников. Она проводится в основанном в 1970 году Колледже по обучению гражданских служащих. Здесь проходят повышение квалификации служащие министерств и другие должностные лица, работающие в государственном секторе. Колледж функционирует под руководством министерства по делам гражданской службы. Работа колледжа строится исходя из общей задачи усиления специализации в деятельности административного управления.

Продвижение по службе осуществляется на разных уровнях. Политические и административные руководители назначаются министерством по делам гражданской службы. Для этой цели при министерстве функционирует отборочный комитет по назначению руководящего состава, действующий на основе конфиденциального отбора. Специальная группа этого комитета занимается разработкой предложений по продвижению по службе высших администраторов. Предложения по служебному продвижению остальных чиновников формируются путем оценки их деятельности на основе ежегодных отчетов, составляемых на уровне отдельных министерств. Отчеты составляются чиновниками, стоящими в служебной иерархии министерства на одну-две ступеньки выше представляемых к повышению. Представление рассматривается министерским Советом по продвижению чиновников. Окончательное решение о повышении по службе принимается министром. Характерным для процесса продвижения по службе в Великобритании является традиционное предпочтение, отдаваемое старшинству чиновников в министерской иерархии, а не их професси-

ональным заслугам. Продвижение по службе отличается жесткостью, которая выражается в ограниченности перехода из одной группы в другую, или из одного министерства в другое.

Франция

Жесткий курс на централизацию и обособление государственного аппарата в XVIII веке. Принципы институционализации и централизации, введенные Наполеоном. Введение во Франции, в начале XIX века, конкурсной системы найма чиновников. Значение, придаваемое общей культуре и социальному происхождению кандидатов. Причины первого кризиса французской бюрократии в XIX веке. Принципы «меритократической» системы. «Закон об общем статусе чиновника» 1946 года. Четыре иерархических уровня в классе чиновников. Децентрализация государственного управления Франции после 1981 года. Критерии оценки и отбора претендентов на должности. Продвижение по ступеням и повышение в чине. Институт политических чиновников. Система контроля: административная юстиция и институт посредника.

Большинство современных европейских государств унитарного типа имеют бюрократию, структура которой построена по французскому образцу. Исторически процесс централизации государственного управления, обособление государственного аппарата от гражданского общества, создание профессиональной бюрократии на основе спецификации функций, разделения труда и дифференциации ролей произошли во Франции раньше, чем в других странах Европы. Этот процесс начался уже в середине XVIII века, в условиях французского абсолютизма. Профессиональная бюрократия стала опорой королевской власти, способствовавшей постепенному упразднению муниципальных вольностей. Жесткий курс на централизацию и обособление государственного аппарата продолжался и в период Великой французской революции. Так, в 1789 году были ликвидированы все феодальные привилегии на государственной службе, в 1790 году провинции были переименованы в департаменты, в 1791 году закон Ле Шапелле запретил создание любых добровольных объединений между государством и гражданами. В институционализации и централизации государственного аппарата особая роль принадлежит Наполеону I. Наполеон заключил конкордат с Ватиканом, обеспечивший эффективный контроль государства над церковью, разработал гражданский кодекс, создал институт префектов и супрефектов, организовал жандармерию и

назначил комиссаров полиции во все города Франции. *Он поставил задачу создания корпуса чиновников, служивших только общественным интересам.* В целях обеспечения необходимой мотивации их деятельности, он считал нужным предоставление им привилегий, но, при этом, подчеркивал необходимость обеспечения их определенной политической независимости от министров и императора. *Наполеоновская бюрократия «полувоенного типа» была основана на трех принципах: иерархии, дисциплине и унификации.* Это было обусловлено тем, что *основные элементы французской бюрократической системы были заимствованы Наполеоном из двух социальных институтов культуры – армии и церкви.* Глава французского государства полагал, что в идеале имперский чиновник должен быть «наполовину военным, наполовину священником». Создание основных социальных институтов государства и формирование традиций французской бюрократии пришлось на период Французской Империи. *Наполеон предложил открыть государственную службу для самых одаренных людей.* По его приказу в Париже была создана высшая элитарная школа чиновников – «Эколь Политекник», ставшая ведущим национальным центром подготовки профессиональных государственных служащих во Франции.

Росту профессионализма национальной бюрократии, распространению в ее среде новых представлений, ценностей и норм государственности послужило *введение во Франции в начале XIX века конкурсной системы найма чиновников.* В качестве идеологической основы деятельности Эколь Политекник, Горной школы, Школы дорог и мостов, в которых осуществлялась подготовка административной элиты страны, *были провозглашены идеи служения общему благу и государственным интересам.* Высшие правительственные чиновники, проповедовавшие идею служения государству, стали рассматривать себя как хранителей общественных интересов. По мнению французских политологов, в результате этих нововведений произошел отрыв профессиональной бюрократии от породившей ее социальной среды, выработалась неприязнь французских чиновников к частному предпринимательству, как «второсортной» сфере деятельности. *Отличительной особенностью подготовки французской бюрократии в XIX веке было значение, придаваемое общей культуре кандидатов на должность чиновника.* На вступительном конкурсном экзамене особое внимание обращалось на духовную культуру - умственную и этическую культуру кандидата, знание им классических предметов, в первую очередь, латыни, служившей одним из критериев образованности личности. В личном де-

ле чиновника, наряду с указанием профессии и профессиональных заслуг, содержалась характеристика их социального поведения.

В XIX веке характерной для культуры высшей французской бюрократии была ее чрезвычайно *высокая политическая лояльность*, в силу чего власть рассматривала государственный чиновничий аппарат как источник для отбора министров и депутатов. При этом *власть уделяла огромное внимание социальному происхождению чиновников*. Правящий класс Франции, при помощи целенаправленной социальной селекции и политического контроля не допускал проникновение в политическую элиту выходцев из народа. В силу этой политики, несмотря на существование государственной конкурсной системы, демократизация почти не затронула высшую администрацию страны, которая формировалась практически полностью из привилегированных слоев общества, главным образом, представителей крупной буржуазии. Так, в 1851-1876 годах 95% директоров отделов министерств, 82% префектов, 87% государственных советников вышли из буржуазии или аристократии. В 1871-1940 годах из 546 членов «больших корпусов» лишь 10% вышли из «народных классов» и мелкой буржуазии. *Профессия чиновников стала наследственной*. Из поколения в поколение сыновья приходили на смену отцам. Так в 1840 году 68% членов Государственного совета были сыновьями крупных чиновников. Кандидатам в бюрократы вменялось в обязанность предоставление соответствующих рекомендаций. При назначении на должность «широко использовались родственные связи, обмен услугами, взятками». *Результатом всего этого явился первый кризис французской бюрократии*, имевший место в период июльской монархии (1830-1848). Согласно оценке французских политологов, *кризис явился закономерным следствием nepотизма и политического фаворитизма, произвола администрации при наборе чиновников на государственную службу, отсутствием правовых гарантий бюрократов, огромной разницей в окладах высших и низших чиновников, низкими окладами рядовых служащих*. В сложившихся условиях, во времена правления короля Луи Филиппа (1773-1850) даже среди высших чиновников страны *были выдвинуты требования* введения в государственный аппарат принципов «меритократической» системы, призванной обеспечить правление наиболее одаренных людей, отбираемых из всех социальных слоев. Эти требования предполагали создание политически нейтральной бюрократии и повсеместное введение системы конкурсов, способствующей объективному отбору наиболее достойных кандидатов. Государственные служащие были обязаны проявлять сдержанность в частной

жизни и хранить административные тайны. На них также были наложены определенные ограничения, связанные с нежелательностью вести полемику по вопросам, затрагивающим работу, а в некоторых организациях - покидать свои рабочие места, читать на работе газеты или иностранные книги.

Во второй половине XIX века государственная служба во Франции рассматривалась как *сфера социальной защищенности*. Должность в государственном аппарате рассматривалась как *фактор социального престижа, стабильности и продвижения*. Бюрократы должны были иметь минимальный уровень образования, носить мундир или приличный костюм, символизировавший их принадлежность к «белым воротничкам». В 1853 году было введено пенсионное обеспечение государственных служащих. Обсуждая проблему унификации найма на государственную службу, Государственный совет в 1874 году отверг идею введения единого статуса чиновников и подтвердил право административных учреждений создавать собственные регламенты и правила подбора бюрократов. Высшая администрация сохранила принцип иерархической и неограниченной власти.

После Первой мировой войны престиж административной деятельности во Франции резко понизился. Это было обусловлено снижением уровня подготовки чиновников, экстенсивным ростом государственного аппарата, феминизацией некоторых видов управленческой деятельности, снижением заработной платы рядовых чиновников по сравнению с частным сектором. *После Второй мировой войны*, в результате управленческих реформ, во Франции был принят ряд законов, заложивших основу современной государственной службы, в которой четко определены основной и частные статусы и классы чиновников, основные правила проведения экзаменов, критерии отбора и назначения кандидатов на должности, продвижения по ступеням и повышения в чине, структура гражданской службы и система оплаты труда чиновников, введен соответствующий понятийный аппарат.

В 1946 году был принят «Закон об общем статусе чиновника», регламентирующий структуру гражданской службы и систему оплаты труда чиновников. Законом были введены в систему гражданской службы такие понятия как «чиновник», «кадр», «класс чиновников». Понятие «чиновник» юридически подразумевает лиц, относящихся к гражданской (публичной) службе, т.е. это «государственный служащий». В 1959 году Ордонансом были внесены некоторые поправки к этому закону, усилившие иерархическое подчинение чиновников власти. Понятие «кадр» означает объединение всех должностей, заня-

тых гражданскими служащими одинакового ранга. *Понятие «класс чиновников»* предполагает деление чиновников на четыре иерархически понижающихся класса, которые, соответственно, обозначаются буквами А,В,С, D. Для каждого класса определен круг обязанностей и необходимый образовательный уровень. *Функцией класса А*, составляющего 20% общего числа чиновников административно-государственного управления, является выработка управленческих решений и указаний. Для сдачи конкурсных экзаменов в класс А кандидаты должны обладать обширными общими и техническими знаниями, интеллектуальными способностями и твердым характером, а также дипломом о высшем образовании. *Задачей класса В*, составляющего 40% чиновников, является исполнение этих решений. Претенденты на этот уровень должны обладать высоким уровнем общеобразовательных и профессиональных знаний, умением определять, оценивать и разрешать деятельность подотчетного им персонала. Конкурсные экзамены в этот класс, по сравнению с классом А, носят более технический характер. *Функцией класса С*, охватывающего 32% чиновников, является специализированное исполнение заданий. От претендентов в класс С не требуется способность к личной инициативе, а конкурсные экзамены нацелены на выявление у них исполнительно-технических навыков. *Задачей класса D*, мало отличающегося по своему статусу от класса С, является простое техническое исполнение поручений. Для этой категории претендентов не требуется специальной профессиональной квалификации, в силу чего для них конкурсные экзамены ограничены рамками школьной программы. *Наряду с установленным законом 1946 года статусом чиновников, во Франции существуют еще частные статусы*, которые применяются к судьям, военным, сотрудникам государственных служб промышленного и торгового характера, а также полиции.

Согласно французскому законодательству, *необходимыми требованиями для назначения на гражданскую должность являются: наличие французского гражданства; обладание гражданскими правами и удовлетворение требованиям морального поведения; соблюдение законодательства о военной службе*. Общим критерием отбора является способность кандидатов выполнять возложенные на них обязанности, определяемая оценкой профессиональной квалификации. Процедура конкурсного отбора кандидатов включает ряд требований. *Конкурс включает письменный и устный экзамены*. Письменный экзамен может быть проведен в различных форматах, при условии соблюдения принципа анонимности. *Главным критерием устного экзамена кандидатов является уровень их общей культуры, специальные знания и способность логично*

излагать свои мысли. При необходимости также проводится тестирование. Конкурсная комиссия подбирается из беспристрастных компетентных, независимых от администрации специалистов.

Во Франции существует *внешний и внутренний конкурс*. Внешний конкурс проводится для набора новых чиновников, внутренний конкурс - в целях продвижения бюрократов по иерархической лестнице. Одной из главных особенностей французского подхода к отбору и подготовке кадров состоит в том, что *главным критерием оценки и отбора претендентов на должности являются не профессиональные качества, а общая эрудиция и элегантность стиля изложения, основанные на классическом гуманитарном образовании*. В государственной службе Франции, как и в Объединенном Королевстве, *акцент делается на выбор кандидатов, обладающих высоким уровнем общей культуры, способных выполнять самые различные задачи*. В обеих европейских странах *концепция работы с персоналом строится на требованиях широкой подготовки служащих, обладающих универсальными знаниями, необходимыми для выполнения как административных, так и технических функций*. Интересно заметить, что в отличие от Франции и Объединенного Королевства, В Германии и США преобладает концепция специализации служащих в государственном аппарате управления.

Объективный порядок должностного роста французских чиновников включает продвижение по ступеням и повышение в чине. В отличие от продвижения по ступеням, которое выражается в увеличении жалованья в зависимости от стажа работы, *повышение в чине осуществляется двумя путями. Первый – выбор чиновника административной паритетной комиссией, путем занесения его в ежегодный список повышения, формируемый на основе полученных им ежегодных оценок, с учетом выслуги лет. Второй – выбор на основе специального профессионального экзамена. Таким образом, в противоположность США, где нет автоматического продвижения по служебной лестнице, во Франции карьера бюрократа обусловлена гарантией медленного, но верного продвижения по выслуге лет или по старшинству пребывания в данном учреждении*. Наряду с объективным порядком, *во Франции также существует субъективный, «исключительный порядок» комплектования бюрократов, предназначенный для ускоренного продвижения по службе особо выдающихся чиновников, в классе или в ранге внутри класса*. Здесь также установились два основных подхода. Первый заключается в создании условий, дающих перспективному служащему исключительную возможность досрочно подготовиться к конкурсным экзаменам. При этом руководитель организации заранее

резервирует для такого работника соответствующую должность. *Второй* подход состоит в откомандировании бюрократа на службу за границу или в международную организацию, с сохранением его права на продвижение по службе.

Важное место в системе государственной службы Франции отводится институту «политических» чиновников, представляющих собой привилегированную политическую «надстройку», поставленную над формально нейтральным бюрократическим аппаратом иерархической системы административно-государственного управления. *Эта политическая элита играет роль идеологических руководителей, задающих тон всей деятельности чиновничьего аппарата. Назначение таких людей осуществляется либо решением правительства, либо - заинтересованного министерства.* Согласно принятым правилам политические чиновники уходят в отставку вместе с правительством. В число политических чиновников во Франции входят директора и члены министерских кабинетов, директора административных департаментов, генеральные комиссары, генеральные секретари департаментов. В формировании высших кадров государственного аппарата Франции особое место занимает Национальная школа администрации «Эколь Насиональ д'Администрасьон». *Высшие административные и политические чиновники составляют элиту, высший корпус гражданской службы Франции.* Члены этой элиты, как правило, являются выходцами из одних и тех же учебных заведений, обладают высоким чувством солидарности, говорят на одном «языке культуры», что способствует превращению французской политической элиты в «семейную» организацию. Численный рост этой элиты, ограничивается путем жесткого отбора, в чем находит выражение не только забота о компетентности, но и стремление к поддержанию престижа, средством сохранения которого считается ограниченное число лиц. Принадлежность к замкнутой высшей группе обеспечивает соответствующее должностное положение и должностной оклад. Критикуя элитарность высшего административного аппарата, Мишель Крозье замечает, что основная масса французских чиновников не разделяет взглядов элиты, что способствует разобщению французского чиновничества. Министр публичной службы и административных реформ Франции Ле Пор, представлявший правительство левых сил, исходя из убежденности в том, что верхние слои государственных служащих должны отражать социальную реальность нации, указывал на необходимость устранения существенного неравенства в составе учащихся ЭНА, где в 1981 году дети рабочих составляли лишь 3% общего числа учащихся. Тем не ме-

нее, к концу XX века высшая администрация Франции по-прежнему отличалась элитарной замкнутостью.

Одной из особенностей Франции является и то, что *французские чиновники пользуются большими политическими правами и свободами, нежели государственные служащие других стран Европы и США. Во Франции лояльность понимается как верность нации и конституции, а не правительству. Французская правовая доктрина в отношении политической деятельности государственных служащих исключает необходимость их политической лояльности власти, предоставляя им полную свободу политических, философских и религиозных взглядов. Эта свобода ограничивается лишь т.н. «обязанностью сдержанности во время службы»*, предполагающей отказ от открытого выражения своих политических, философских или религиозных убеждений. Принцип «общей лояльности» чиновника по отношению к государству, не требует его вступления в правящую партию или поддержки правительственного курса. Политический конформизм требуется лишь от высокопоставленных должностных лиц. Для сравнения заметим, что административное право в США, Объединенном Королевстве и Германии предусматривает обязанность верности чиновников государственной власти, т.е. регулирует не только их профессиональную деятельность, но и политическую лояльность.

Система контроля над административно-государственным управлением включает административную юстицию и институт посредника. Франция – первая страна, создавшая систему административной юстиции, которая возникла на основе реформ 1953-1964 гг. Основную роль в административной юстиции страны играет Государственный совет, полномочия которого носят как административный, так и судебный характер. Государственный совет возглавляет премьер-министр, но реально он управляется вице-председателем, которым является министр юстиции. Совет наделен полномочиями рассматривать дела чиновников на правах суда первой инстанции, выступать в роли апелляционного суда по отношению к нижестоящим органам административной юстиции, давать заключения для администрации, выносить решения о необходимости проведения административных реформ. Институт посредника, фактически представляющий собой орган расследования правонарушений со стороны администрации, был образован в 1973 году, по инициативе премьер-министра П.Месмера. Посредник назначается декретом президента республики сроком на 6 лет. В его функцию входит рассмотрение жалоб на деятельность администрации, поступающих из парламента страны. Об обнаружен-

ных упущениях в деятельности государственного аппарата посредник обязан информировать правительство Франции.

Знакомство с основными уровнями административно-государственного управления во Франции обнаруживает следующую картину. *До 1981 года культура государственного управления здесь была обусловлена функционированием сильной власти центральной администрации.* Французское правительство и его администрация, верные принципам этатизма, жестко контролировали всю бюрократическую сеть страны. При принятии любых бюрократических решений, местные проблемы, особенности и инициативы отодвигались на второй план. Жесткую централизацию государственного управления не нарушил и декрет президента де Голля об организации 22 регионов, имевший целью улучшение координации административного управления. *В 1981 в культуре государственного управления Франции обозначился коренной поворот. В стране была проведена децентрализация, в результате которой часть полномочий экономического и социального планирования была передана от центральной администрации регионам.* Сферой полномочий администрации регионов и департаментов стали налогообложение, образование, здравоохранение и экономическое развитие. В соответствии с законом 1982 года, назначаемые Парижем префекты были переименованы в специальных уполномоченных Республики, а их власть значительно превысила власть полиции и пожарной охраны.

Глава 10. Культура государственной службы в странах с федеральным типом государственного управления

США

Особенности становления американской федеративной системы в XIX веке. Основные факторы, стимулировавшие процесс централизации государственного управления в США. «Балканизация» власти в США. Структура и функции государственного управления в Америке. Национальные особенности организации федеральной бюрократии в США. Федеральные агентства, федеральные корпорации и независимые постоянные агентства. Закон о реформе государственной службы 1978 года, разработанный администрацией Картера. Бюро управления персоналом и принципы Совета по защите системы заслуг. 18 категорий Генеральной схемы должностей. Сущность «исключительной службы». «Патронажная система или система добычи». Возрас-
542

тание роли оценки результатов служебной деятельности. Продвижение по службе и квалификационные стандарты. Предупреждение фаворитизма и дискриминации при отборе государственных служащих. Условия внеконкурсного занятия должностей. Система назначений администраторов как юридический институт (1978г.). Действия чиновников, связанные с политической деятельностью, разрешенные Законом о реформе гражданской службы 1978 г. Функции административной юстиции Совета по защите системы заслуг. Этический кодекс государственной службы США.

Как известно, исторически американская федеративная система, имеет сильные традиции местного самоуправления, предполагающие определенную экономическую автономию и широкие политические полномочия штатов. Это обусловлено тем, что исторически штаты предшествовали образованию Американского Союза и, вплоть до начала развернутой индустриализации и победы Севера над Югом, на значительной территории страны штаты и графства представляли органы государственной власти. В XIX веке, в условиях «свободного капитализма», административный аппарат управления США отражал ограниченность хозяйственных потребностей и децентрализацию механизма государственной хозяйственной деятельности: основная доля финансовых поступлений, составлявших доход государства, аккумулировалась и реализовывалась через бюджеты штатов и местных властей. Сильной посылкой к развитию федерализма в стране в конце колониальной эпохи, явилась идея создания политической системы, объединяющей конституционно обособленные правительства штатов. В результате развернувшихся в стране острых политических дебатов, было признано, что национальное правительство и федеральная администрация будут заниматься такими стратегическими проблемами как регулирование национальной экономики, внешняя политика, оборона, защита гражданских прав населения. В силу определенной конституционной расплывчатости разделения полномочий между центром и штатами, за штатами долгое время сохранялся ряд функций, присущих независимому государству, в том числе такие как – право эмиссии денежных знаков, налогообложение, формирование воинских соединений, контроль над внешней торговлей. В 1781 году, в результате ратификации статей Конфедерации всеми штатами Америки, важнейшие функции государства были переданы конгрессу. Штаты же сохранили за собой такие прерогативы как регулирование торговли, налогообложение, конституционное и административное

право. 10 и 11 поправками к Конституции США, принятыми в 1868 году, было зафиксировано более четкое разделение прав и полномочий между федерацией и штатами. Тем не менее, традиции американского регионализма и сегодня оказывают сильное воздействие на выработку государственной политики.

На эволюцию сильно децентрализованного государственного аппарата большое воздействие оказало развитие производительных сил в США в конце XIX - начале XX века. *Основными факторами, стимулировавшими процесс централизации государственного управления в стране, были – формирование общенационального рынка труда и капитала, банковская система, единое денежное обращение, выработка национальных стандартов, развитие железных дорог и торговли между штатами. В пользу интеграционных тенденций были и интересы крупного капитала, также стремившегося к развитию единого национального рынка, а также неспособность правительства штатов решать возрастающие проблемы национального масштаба.* Разрыв между потребностями централизации и раздробленностью управления подтвердила «великая депрессия» 1929-1932 гг. Она показала неотложную необходимость мобилизации средств государственного регулирования для преодоления охватившего страну кризиса, обнаружившего несоответствие уровня централизации бюджетных и управленческих ресурсов государственного аппарата масштабности социально-экономических проблем и степени централизации капитала. В этих исторических условиях выработанный президентом США Франклином Рузвельтом «новый курс» открыл возможности расширения масштабов государственного вмешательства в экономику и концентрации, в рамках федерального правительства, важнейших бюджетных, административных и управленческих рычагов и ресурсов. В соответствии с 16-й поправкой к Конституции, Вашингтон получил большие полномочия в сфере налогообложения, а центральная администрация широко распространила свою деятельность на социальные программы, экономическое регулирование и гражданское законодательство. *В результате этих нововведений, направленных на централизацию государственного управления, в 1940 году бюджет Вашингтона впервые превысил суммарные расходы штатов и местных органов власти в Америке, а местные власти стали зависеть от федеральных дотаций, к 1982 году уже составивших около четверти их общих доходов. Закономерным результатом такой государственной политики стал рост мощи и влияния федеральной администрации, которая стала не только основным распределителем бюджета, но и*

субъектом, устанавливающим стандарты жизнедеятельности в стране. Между тем, в культуре государственного управления США до сих пор остается открытой проблема поиска баланса власти между центральной государственной администрацией и властями штатов. Для преодоления нивелирования местных потребностей, еще президенты Р. Никсон и Р. Рейган приняли, оказавшиеся малоэффективными, программы т.н. «нового федерализма», предполагающие возвращение части административной власти и контроля самим штатам, путем обеспечения перехода от «целевых» дотаций к «участию в доходах» местных властей. Вопрос о технологиях распределения средств для нужд штатов и сегодня остается актуальным, отражая в себе нерешенность общегосударственной проблемы Америки - проблемы баланса между центральной администрацией и властями штатов в федеральной системе. Не менее актуальной для системы государственного управления США является проблема т.н. «балканизации» власти в федерации, обусловленная множественностью властных структур. Такая ситуация приводит к конфликтам по поводу юрисдикций о том, чья административная власть и в каких ситуациях должна изменяться.

Структура и функции государственного управления в Америке выглядит следующим образом. Основной функцией правительственных департаментов является проведение в жизнь законодательной и исполнительной политики. При этом каждый департамент имеет право самостоятельно принимать решения, интерпретирующие и конкретизирующие установки конгресса, формулирующего свои решения, как правило, в наиболее общих политически нейтральных терминах. Такие решения нередко отражают интересы самой бюрократии или представителей высшей исполнительной власти государства. Правительственные департаменты подразделяются на бюро, обычно возглавляемые профессиональными чиновниками, реже – назначенным лицом. Хотя руководители бюро обязаны действовать в рамках существующего законодательства и административной политики, они обладают большой дискреционной властью. Правительственные департаменты поддерживают местные органы власти и способствуют реализации единой административной политики на всех ведомственных уровнях. В стране функционирует 14 правительственных департаментов, имеющих общую структуру, но отличающихся своими функциями и размерами. В отличие от государственной службы в Объединенном Королевстве, где ответственные чиновники являются работниками постоянной государственной службы, в США соответствующие чиновники получа-

ют политическое назначение. Во главе каждого департамента стоит секретарь, назначаемый президентом, с одобрения сената. Политическое назначение получают также заместители и помощники секретаря.

Организация федеральной бюрократии в США имеет свои национальные особенности. Американская государственная политика реализуется федеральными агентствами, федеральными корпорациями и независимыми постоянными агентствами. Федеральные агентства, как правило, выполняют какую-либо стратегическую задачу, связанную с обеспечением функционирования и развития конкретной сферы социальной культуры, определенной сферы человеческой жизнедеятельности. Функции агентства могут носить политический, идеологический, научный, информационный, международный или иной характер. К ним относится, например, откровенно идеологическое Информационное агентство США, или политически нейтральное Национальное агентство США по авионавигации и исследованию космического пространства, и другие. Каждое агентство возглавляется администратором, которого назначает и снимает с должности президент США. Федеральные корпорации правительства являются совместной структурой правительственных агентств и предприятий частного бизнеса, субсидируемой государством. К ним относятся Национальная Почтовая служба США, Экспортно-импортный банк и другие. Главы корпораций также назначаются президентом, с согласия сената. Вместе с тем они обладают относительной автономностью и могут принимать решения, определяющие каким образом и для чего распределять фонды, выделенные законодательной властью для данной сферы деятельности. Независимые постоянные агентства выполняют функции экономической регуляции частного бизнеса, связанного с интересами развития общественного благосостояния. Это, в первую очередь, ядерная, энергетическая и иные комиссии, наделяемые значительной властью со стороны конгресса и поддерживаемые судами. Эти комиссии нередко подвергаются критике за то, что они якобы больше защищают интересы промышленности, нежели интересы потребителей.

Деятельность американских бюрократов регулируется Законом о государственной службе. В связи с признанием высшими правительственными чиновниками страны неэффективности государственного управления, в конце 70-х годов XX века институт государственной службы США претерпел серьезные реформы. В 1978 году конгресс принял Закон о реформе государственной службы, разработанный администрацией Картера. В соответствии с ним Комиссия гражданской службы была ликвидирована, а ее функции были разделены между

Бюро управления персоналом и Советом по защите системы заслуг, которые начали функционировать с 1 января 1979 года. В качестве основной функции Бюро по управлению персоналом было определено обеспечение централизации и координации кадровой работы в аппарате административно-государственного управления. В компетенцию Бюро входит назначение служащих на должности и их продвижение по службе, оценка их труда, повышение квалификации, поощрения и наказания, выработка рекомендаций по совершенствованию кадровой работы. В компетенцию Совета по защите системы заслуг входит обеспечение соблюдения законов гражданской службы в области найма, увольнения и прохождения службы в соответствии с нижеследующими законодательно закрепленными принципами «системы заслуг»:

- рекрутирование служащих из всех сегментов общества с подбором и продвижением на основе способностей, знаний и умений при справедливой и открытой состязательности;
- справедливое и беспристрастное отношение в процессе управления персоналом, вне зависимости от политических взглядов, расы, цвета кожи, религии, национального происхождения, пола, семейного статуса, возраста или инвалидности, с должным с уважением к конфиденциальности личной жизни и конституционным правам;
- равная оплата за работу равной ценности с учетом как национального, так и местного уровня оплаты работников частного сектора, в сочетании с поощрением и признанием отличного исполнения работы;
- высокие стандарты честного поведения и заботы об общественном интересе;
- действенное и эффективное использование федеральной рабочей силы;
- сохранение хорошо работающих служащих, исправление работы тех, чья деятельность неадекватна, и расставание с теми, кто не может и не хочет удовлетворять требуемым стандартам;
- улучшение работы путем эффективного обучения и подготовки;
- защита служащих от необоснованных действий, персонального фаворитизма или политического принуждения;
- защита служащих от наказаний за законное раскрытие информации. Наказание не может быть применено к служащему, давшему «сигнал тревоги».

В зависимости от сложности и ответственности работы, а также степени участия в процессе принятия решений и управления, *американские чиновники занимают должности, в иерархическом порядке,*

распределенные по 18 категориям Генеральной схемы должностей. Категории 1-4 – низший персонал административных учреждений, выполняющий простейшую рутинную работу под непосредственным и общим наблюдением. От них либо вообще не требуется вынесение независимых суждений, либо допускается, но ограниченно, «в соответствии с установленной политикой или процедурами». Количество таких работников в аппарате государственного управления составляло в 1980 году 21,1% от общего числа служащих. *Категории 5-8 -* исполнительный персонал высшей квалификации, имеющий дипломы высших учебных заведений и выполняющий работу, требующую специальных знаний и подготовки, способностей к индивидуальной работе. Они работают под общим наблюдением, сами не выполняя функций по административному руководству. Количество таких работников в аппарате государственного управления составляло в 1980 году 31,1% от общего числа служащих. *Категории 9-14 –* средний руководящий персонал, деятельность которого протекает под общим административным наблюдением и руководством. Служащие 11-й категории должны уметь выносить решения, 12-й категории – проявлять способности к руководству, 13-й категории – могут быть помощниками руководителей небольших подразделений, 14-й категории – руководителями подразделений и бюро. Количество таких работников в аппарате государственного управления составляло в 1980 году 46,6% от общего числа чиновников. *Категории 15-18 –* высший руководящий состав государственных учреждений. Это, как правило, руководители бюро и отделов. К их функциям относится планирование и руководство специализированными программами исключительной трудности и ответственности. Количество таких работников в аппарате государственного управления составляло в 1980 году 2,35% от общего числа чиновников. Жалование этих служащих в среднем на 750% выше жалования служащих низшей категории.

Наряду с «конкурсной», предполагающей все назначения на основе конкурсных экзаменов, *в гражданской службе США существует также «исключительная» служба*, к которой относятся менее 10% чиновников страны. «Исключительная» служба охватывает должности, которые исключены из-под действия Закона о гражданской службе страны. К ней относятся служащие Агентства по национальной безопасности, ЦРУ, ФБР, Госдепартамента, представительств США в международных организациях. Организация этих служб строится на особых принципах, связанных со стремлением политических кругов создать привилегированный статус, выраженный в более высоком жа-

лованье для чиновников, играющих особо важную роль в обеспечении интересов государства.

Культура государственного управления в США по ряду своих параметров отличается от культуры государственного управления Германии. Так, в отличие от Германии, в Америке *политическая активность большинства чиновников ограничена*. Исключением являются высшие должностные лица, составляющие ближайшее окружение президента страны. В практике государственной службы в США существует т.н. «*патронажная система или система добычи*». Она представляет собой назначение на высшие административные должности за политические заслуги и отличается периодической сменяемостью высших чиновников в зависимости от времени нахождения в Белом доме представителя партии, сторонниками которой они являются. Патронажным методом назначаются 5% особо важных должностей – главы исполнительных ведомств и агентств, послы, консулы. Они назначаются президентом страны на основе обычая «*сенаторской вежливости*», т.е. с совета и согласия сената. Наряду с этим, ряд назначений осуществляется президентом без согласия сената. Это руководители правительственных программ, советники, помощники и личные секретари президента.

Согласно принципам «*системы заслуг*», большинство американских чиновников продвигается по служебной лестнице либо путем отбора с помощью конкурсных экзаменов, либо на основе ежегодной оценки результатов их служебной деятельности. При этом конкурсные экзамены применяются лишь для рядовых должностей, в то время как *периодическая оценка труда стала основным инструментом кадровой политики в государственном аппарате*. *Возрастание роли оценки результатов служебной деятельности было обусловлено Законом 1978 года тем, согласно которому она стала основанием для принятия решения о переподготовке, обучении, награждении, понижении, оставлении на прежней должности или смещении государственного служащего*. Закон облегчил и процедуру увольнения чиновников, установив, что с государственной службы может быть уволен каждый работник, если это необходимо в целях национальной безопасности, при условии своевременного вручения ему администрацией уведомления об увольнении. Если до 1979 года применялись три оценки труда чиновника - отличная, удовлетворительная и неудовлетворительная, то после принятия закона в каждом ведомстве стала использоваться своя система, разработанная с участием самих служащих в выработке критериев оценки. До того, как предпринять определенные действия,

направленные на понижение работника в должности, руководитель обязан в письменной форме предупредить служащего о недостатках его работы. Если в течение года работник улучшает показатели своей работы, то предупреждение отзывается.

В соответствии с планом *продвижения по службе*, если на определенную должность недостаточно кандидатов из собственной организации, учреждение государственной службы объявляет открытый конкурс. При этом действуют критерии, установленные для принятия на государственную службу, но считается нежелательным тестирование кандидатов. Каждое ведомство разрабатывает свои *квалификационные стандарты*, на основе которых определяется минимум требований для успешного выполнения соответствующей работы. На соответствующую должность могут претендовать кандидаты, отвечающие этим стандартам и требованиям закона. Кандидатуры 3-5 человек, обладающих наиболее высокой квалификацией, рассматриваются специальным чиновником, принимающим окончательное решение. В Законе о реформе гражданской службы в США тщательно разработаны дисциплинарные меры против руководителей, нарушающих принципы «системы заслуг» при продвижении по службе. Закон запрещает фаворитизм и дискриминацию при отборе государственных служащих и требует применения дисциплинарных мер против руководителей, если они: дискриминируют кого-либо из претендентов; требуют или рассматривают какие-либо рекомендации на служащего, который сам этого просит или в отношении которого планируются какие-либо кадровые изменения, за исключением материалов, представляющих собой оценку выполнения этим человеком работы, его способностей, склонностей, общей квалификации или характера, лояльности и годности; используют официальную власть для принуждения к политическим действиям; сознательно обманывают человека или препятствуют его праву участвовать в конкурсе для поступления на государственную службу; оказывают на служащего влияние, чтобы тот отказался участвовать в конкурсе, с целью ухудшить или улучшить шансы любого из кандидатов; оказывают какое-либо особое предпочтение или предоставляют преимущество, не предусмотренное законом, какому-либо кандидату на должность или служащему; назначают, продвигают по службе родственников в его (или ее) собственном агентстве; осуществляют или пытаются произвести кадровые действия в качестве наказания для тех служащих, которые воспользовались своим правом на апелляцию, отказались заниматься политической деятельностью или законным образом раскрыли нарушение закона, правил и инструкций, растраты фон-

дов, злоупотребления властью или существенную и специфическую опасность общественному здоровью или безопасности; осуществляют или пытаются произвести действия в отношении персонала, которые являются нарушением закона, правил или инструкций, напрямую относящихся к принципам системы заслуг.

В ряде случаев в США допускается и *внеконкурсное занятие должностей*. Это применяется в случаях, когда речь идет о стажерах, учениках, должностях, носящих временный (до 120 дней) характер, служащих, потерявших прежнюю должность из-за сокращения штатов и переведенных в другие учреждения. Согласно оценкам известного американского юриста и политолога О. Сталя, для достижения эффективной управленческой деятельности в организации, необходимо правильное использование для различных категорий чиновников *системы должностных квалификаций и «системы званий» (или системы назначения администраторов)*. Для низших и средних категорий чиновников можно добиться достаточно эффективной организации служебной деятельности с помощью системы должностных квалификаций, путем правильного определения объема должностных обязанностей и подбора заинтересованных в данной должности кандидатур. Для обеспечения эффективной деятельности на высоких административных постах необходима принципиально иная система – «система званий». Если первая система обеспечивает максимальную производительность туда, то вторая ведет к развитию качеств администратора и творческого отношения к работе. *Система назначения администраторов*, заложившая основу формирования высшего эшелона американских администраторов, близких к политическому руководству, была введена президентом Джонсоном в конце 1960-х годов. Высшим административным чиновникам, входящим в 16-18 категории, был предоставлен особый юридический статус, в соответствии с которым любое должностное лицо этих категорий может быть свободно перемещено из одного учреждения в другое. Имея в своем распоряжении весь «высший корпус», политическое руководство может расставлять кадры по своему усмотрению, что должно было приблизить «верхушку» администраторов к политическому руководству. По Закону 1978 года система назначений администраторов была утверждена как юридический институт. Это привело к тому, что в современной Америке служба высших администраторов представляет собой «закрытый корпус чиновников», который формируется не только из служащих категорий 16-18, но и частично из лиц, занимающих «патронажные» посты. Обособленность этой категории чиновников обусловлена так-

же установлением для нее особых материальных стимулов – высокого жалования, премиальной системы, более широких возможностей для карьеры. Таким образом, обеспечивается программирование определенной политической ориентации высшего эшелона администраторов. *Закон о реформе гражданской службы 1978 г. разрешает американскому чиновнику следующие действия, связанные с политической деятельностью:* регистрироваться и голосовать на любых выборах; выражать свое мнение как частного лица в узком кругу и публично по всем политическим вопросам и кандидатам до тех пор, пока он не принимает активного участия в политическом управлении или политической компании в качестве приверженца одного из кандидатов; носить значки или пуговицы с политической символикой или прикреплять наклейки на свой личный автомобиль, но не в рабочей обстановке; вносить вклад в добровольческие кампании политической партии или организации; занимать должность в общественной организации, оказывать какой-либо из общественных организаций помощь, если это не вступает в конфликт или не препятствует выполнению служебных обязанностей; осуществлять канцелярские или судейские функции, не носящие партийного характера во время выборов, в соответствии с законодательством штата или местным законодательством; проявлять политическую активность по вопросам, не связанным с той или иной партией, например, в обсуждении конституционных поправок, на референдумах, при одобрении муниципальных указов; быть членом политической партии или другой политической организации, присутствовать на ее собраниях, голосовать по отдельным вопросам, но не принимать активного участия в управлении этой организацией; присутствовать на политических съездах (но не в качестве делегата или кандидата), мероприятиях по пополнению партийных фондов и других политических собраниях, но не принимать активного участия в их подготовке и проведении; высказывать своему сенатору или конгрессмену свою точку зрения на то, как он должен голосовать по тому или иному вопросу. За нарушение Закона о реформе гражданской службы чиновник может быть отстранен от работы на 30 дней, без оплаты труда, а за активную политическую деятельность может быть уволен с государственной службы.

В США функции административной юстиции выполняются Советом по защите системы заслуг. Главной задачей Совета является защита служащих от злоупотреблений и неоправданных кадровых действий. Совет принимает решения по жалобам государственных служащих и, при необходимости, приказание о корректирующих и дисципли-

линарных действиях в отношении чиновника или учреждения. С деятельностью Совета по защите заслуг тесно связана работа *Службы (бюро) специального совета*, в обязанности которой входит расследование предложений об определенной запрещенной законом кадровой политике, в следующих случаях: если в федеральных учреждениях имеет место запрещенная кадровая политика; если федеральный служащий подает «сигнал тревоги» о нарушении закона, неправильном управлении, растратах, злоупотреблениях властью или опасности общественному благополучию; если федеральные служащие подвергаются политическому давлению, вовлечены в запрещенную политическую деятельность или, наоборот, необоснованно ограничивается их политическая деятельность. Деятельность Специального совета предполагает защищенность каждого служащего от наказания за подачу «сигнала тревоги», за исключением случаев раскрытия секретной информации, запрещенной законом к разглашению. Специальный совет представляет конгрессу и президенту письменный отчет о результатах расследования. Копия этого отчета передается служащему, подавшему сигнал «тревоги».

Закон о реформе гражданской службы 1978 г. включает *этический кодекс государственной службы, в соответствии с которым, каждый государственный служащий США должен:*

- ставить приверженность высшим нравственным принципам и своей стране выше лояльности по отношению к отдельному человеку, партии или государственному департаменту;
- защищать Конституцию, законы и постановления США и всех правительственных органов страны и никогда не участвовать в их нарушении или уклоняться от их выполнения;
- выдавать полновесную дневную работу за полновесную дневную оплату, прилагать максимальные физические и умственные усилия для исполнения своих обязанностей;
- стремиться найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения заданий;
- никогда не дискриминировать несправедливо одних, предоставляя другим особые блага и привилегии за вознаграждение или без него; никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ или преимуществ при обстоятельствах, которые могут быть созданы определенными людьми для оказания влияния на исполнение государственных обязанностей;

- не делать никаких личных обещаний, связанных с обязанностями его службы, поскольку государственный служащий не имеет своего личного слова, которое могло бы быть связано с общественным долгом;
- никогда не использовать никакой информации, полученной конфиденциально во время выполнения служебных обязанностей, как средства извлечения личной выгоды;
- не быть вовлеченным ни в какой бизнес с правительством, ни прямо, ни косвенно, так как это несовместимо с сознательным выполнением служебных обязанностей;
- разоблачать коррупцию везде, где она обнаруживается;
- придерживаться этих принципов, сознавая, что государственная служба - это доверие.

Этический кодекс американских чиновников отражает высокие нравственные принципы, отвечающие общечеловеческим гуманистическим идеалам, признанным во всем мире. Он предназначен для предупреждения и преодоления таких негативных явлений в культуре государственного управления, как *коррупция и протекционизм*, отражающиеся на нравственном здоровье общества и государства.

Германия

Приоритетные ценности государственного управления в Пруссии. Бюрократия современной Германии, как привилегированная политическая группа. Сферы деятельности центральной администрации и властей земель Германии. Формирование должностных категорий «публичной службы». Немецкий «табель о рангах». Политические и почетные чиновники. Требования к подготовке чиновников в Германии. Нарушение «юридической монополии» законом 1953 года. Принципы системы продвижения по службе. Административная юстиция, как основная форма контроля.

Германия считается наиболее влиятельной среди европейских стран с федеральным типом административно-государственного управления. Делая экскурс в прошлое страны, заметим, что история Германской бюрократии тесно связана своими корнями с историей прусского аристократического юнкерства, с характерными для него чертами – покорностью, работоспособностью и трудолюбием. *Первые университеты для подготовки бюрократов были организованы прусским королем Фридрихом Великим уже в начале XVIII века.* В результате объединения Германии под прусским господством, *прусская адми-*

нистративный стиль стал основой государственного управления в стране. Приоритетной ценностью в Германии была преданность императору, а не демократические принципы. В Германской империи гражданские служащие имели имидж «особого сословия», «объективных и беспристрастных вершителей общественных интересов». Для государственного аппарата была характерна «независимость и надпартийность». Принято считать, что одной из причин краха Веймарской республики (1919-1933) было презрение немецкой бюрократии к ценностям демократической культуры. Положение изменилось лишь после поражения гитлеровской Германии, в результате которого страна пошла по пути развития демократической культуры.

Бюрократия современной Германии представляет собой привилегированную политическую группу, для которой характерна профессиональная компетентность и финансовая независимость. В отличие от многих западных стран, карьера чиновника в Германии не является альтернативной карьере политического деятеля, а становится предпосылкой для успешной политической деятельности. Так, бюрократы, избранные в Бундестаг или Земельный парламент, пользуются правом двухмесячного отпуска на время избирательной компании. Им также предоставляется право получения, наряду с депутатским содержанием, значительной части своего основного жалования, а также пенсий для государственных служащих. После Второй мировой войны развитие бюрократии в Германии стало осуществляться под влиянием политических партий. Этому способствовали следующие факторы: компрометация принципа «надпартийности и политической нейтральности» в период нацизма; возникновение феномена «партийного патронажа» в отношении государственной администрации; видение членов партии на государственной службе как гарантии лояльности бюрократии политическому режиму; поддержка западными союзниками партий, как наиболее «надежных» институтов. В условиях межпартийной борьбы за влияние на органы государственной администрации, в послевоенной Германии получили развитие принципы «партийного патронажа». Среди них особое место принадлежит принципу пропорционального представительства партий в органах государственного управления. Этим следует объяснить тесное взаимопроникновение политической и административной сфер. Немецкие чиновники имеют законное право участвовать в деятельности политических партий и добиваться парламентской карьеры.

В Германии административно-государственное управление осуществляется как на федеральном уровне, так и на уровне земель. В сфе-

ру ответственности сильной федеральной администрации входят программы социального обеспечения, сбор налогов, транспорт, оборона, контроль иностранных дел, разведывательная деятельность. Однако практически федеральное правительство контролирует лишь наиболее общие внутренние программы. Большая часть внутренних программ и даже сбор налогов, центральная администрация осуществляет совместно с правительством земель. Хотя административные структуры земель и составляют единую систему с соответствующими учреждениями федерации, каждая из 16 земель Германии имеет свою конституцию и свою организацию управления. *Сфера деятельности земель охватывает образование, здравоохранение, социальное обеспечение, местное хозяйство и полицию.* В иерархическом отношении земли делятся на округа, те, в свою очередь, - на уезды, а последние - на общины. Правительство земли для руководства округом назначает регирунгс-президента и членов регирунгс-президиума администрации округа. Органом исполнительной власти в уезде является ландрат, который распоряжается налогами, местным бюджетом и коммунальным хозяйством уезда. Во главе исполнительной власти городской общиной стоит либо профессиональный чиновник – бургомистр, либо – коллегияльный магистрат, назначаемые городским советом, сроком на 8-12 лет.

В Германии понятие «публичная служба» (а не государственная), в функциональном значении, рассматривается как деятельность, нацеленная на выполнение общегосударственных задач, в институциональном – как определенный круг лиц, занятых профессиональной публичной деятельностью. *Немецкая «публичная служба» состоит из трех должностных категорий: чиновников, служащих и рабочих, для которых существует различная правовая форма назначения.* Чиновники вступают в должность в соответствии с издаваемым властью актом назначения. Они представляют собой группу особо доверенных лиц, выполняющих функции управления и наделенных особым правовым и политическим статусом. *Служащие и рабочие* назначаются на основе заключенного с государственным органом договора о поступлении на службу.

Немецкий «табель о рангах» предусматривает 16 групп чиновников, охватывающих низшие чины (вспомогательно-технические, A1-A5); средние чины (правительственные секретари, обер-секретари, гаупт-секретари, A6-A9); высшие чины I ступени (правительственные инспекторы, регирунгс-атаманы, A10-A13); высшие чины II ступени (высшие правительственные советники, A14-A 16). Размеры, структура и динамика выплат чиновникам определяются специальным законом об оплате. Материальное содержание чиновников состоит из ос-

новного оклада, территориальной надбавки, надбавок на детей, за выслугу лет, за звание. Согласно Федеральному закону о чиновнике от 1971 года, помимо чиновников государственного аппарата, *чиновниками считаются* также судьи, преподаватели школ и высших учебных заведений, военнослужащие, работники государственных банков, почты, железнодорожной службы.

В классе чиновников Германии особую группу составляют политические и почетные чиновники. К политическим чиновникам относятся статс-секретари в федеральных министерствах, ведомствах федерального канцлера и федерального президента; руководители отделов в министерствах, ведомствах федерального канцлера и федерального президента, федеральном ведомстве по делам печати и информации, администрации Бундестага и Бундесрата; руководители в земельных министерствах и канцеляриях (государственные советники). Смысл института политических чиновников, сложившего еще в XIX веке, состоит в том, что вместе с правительством или отдельным министром, приходят и уходят со своих постов сотрудники администрации, связанные с его политической платформой. Такой подход обеспечивает реализацию политических установок и программ развития, вызванную сменой правительственного кабинета. В целях обеспечения лучшего взаимодействия между бюрократией и правительством в Германии введена *практика персональных перемещений* в высшем звене государственной администрации, именуемых «*тихой революцией*». Эта практика дает возможность осуществления необходимых перемещений среди чиновников, политическая ориентация которых не симпатизирует тому или иному правительству. *К почетным чиновникам относятся* присяжные и выборные консулы. Институт почетных чиновников представляет собой лица, имеющие гражданскую профессию, которых назначают на почетную должность без оплаты и права претендовать на особое социальное обеспечение.

В современной Германии гражданские служащие получают подготовку на последних курсах в различных университетах страны. *Система подготовки чиновников в Германии и их последующего продвижения по службе основывается на традиционной немецкой доктрине*, согласно которой чиновник рассматривается как слуга, орган и представитель государства, его идеи. Несмотря на конституционное право каждого немца заниматься государственной деятельностью, *закон о чиновнике предусматривает особые качества, необходимые для того, чтобы претендовать на это звание*. К этим особым качествам относятся: *немецкое гражданство, политическая благонадежность*, прежде всего, готовность вы-

ступить в защиту конституционного строя, соответствующая *профессиональная подготовка*. Вид и формат такой подготовки устанавливается в зависимости от уровня служебной иерархии.

К различным должностным рангам предъявляются различные требования подготовки. Для службы на низшем уровне необходимо успешное завершение народной школы и прохождение подготовительной службы. Для поступления на должность среднего уровня, помимо успешного окончания народной школы, также требуется прохождение служебной подготовки в течение года и сдача специального экзамена по требованию среднего уровня. К службе на высшем уровне I ступени допускаются лица, успешно окончившие среднюю школу, прошедшие 3-х летнюю специальную подготовку и сдавшие экзамен по требованию этого уровня. Наконец, к службе на высшем уровне II ступени допускаются лица с высшим образованием, сдавшие первый государственный экзамен, прошедшие подготовительную службу в течение 2-х лет и сдавшие второй экзамен. Специальным постановлением 1968 года возрастной «потолок» для многих видов служб установлен до 50 лет. Приоритетными специальностями, из которых происходит набор чиновников министерской администрации, являются юстиция, экономика и социальные науки. Хотя начиная с XIX века, профессия юриста в системе государственного управления Германии, как правило, преобладает, сегодня эта традиция в значительной мере изменена. Закон 1953 года, нарушив «юридическую монополию», признал достаточным образование в сфере экономики и общественных наук для занятия руководящих постов на государственной службе. Высшие чиновники Германии широко представлены в руководстве партий, различных объединениях, общественных и экономических организациях, что способствует не только координации деятельности различных структур общества, но также расширению источников информации и подбору персонала на ведущие посты в государственной администрации. С точки зрения социального происхождения, руководящие работники государства на 2/3 пополняются из среды т.н. «верхнего среднего слоя» - высших чиновников и руководящих служащих, представителей свободных профессий и состоятельных коммерсантов, на 1/4 часть из т.н. «нижнего слоя», чиновников средней и низшей категорий, служащих, ремесленников, крестьян.

Система продвижения по службе строго регламентирована законами Германии. Она построена на двух принципах: повышения квалификации и постепенного продвижения по службе. Квалификация должна подтверждаться или специальной проверкой и соответству-

ющей оценкой, или сдачей специального экзамена. Принцип постепенного продвижения исключает возможность перескакивать через иерархическую ступень. Исключения из этих правил могут быть только по специальному разрешению Федеральной комиссии по кадрам. В средних и высших группах бюрократов продвижение по службе регламентируется отдельно для каждой должности. Отступление от принятых установлений здесь может произойти, если деятельность чиновника оценивается как «очень хорошая». В низших должностных группах при оценке работы «вполне удовлетворительно» повышение производится через 8 лет, а при оценке «хорошо» - через 6 лет. Если назначаемому на должность претенденту нет 40 лет, он может быть повышен по специальному разрешению министра. В случае не выполнения государством своих обязательств по продвижению по службе или оплате труда чиновников, последние могут требовать возмещения убытков, предусмотренного соответствующим Гражданским кодексом. При продвижении по службе особое значение имеет политический статус бюрократов. Согласно закону о чиновнике, *особое значение для государства имеют политические чиновники*. При повышении по службе политического чиновника, *основным критерием является осуществление им «обязанности верности», под которой понимается служение всему народу, а не отдельной партии*. Политический чиновник обязан руководствоваться не партийными, а общенациональными интересами и заботиться об общем благе.

Основной формой контроля над деятельностью бюрократов является административная юстиция, деятельность которой рассматривается в Германии как фактор политической значимости верховенства закона и демократизации государства. С 1960 г. она *действует как система специальных административных судов*. В компетенцию административных судов, имеющих трехинстанционную структуру, входит рассмотрение вопросов статуса бюрократов, их назначения, прав, обязанностей оплаты, социального обеспечения, увольнения и пенсий. *Суды первой инстанции* создаются, как правило, в больших городах. Дела рассматриваются судебными коллегиями в составе трех профессиональных судей и двух заседателей, вербующихся из бюрократов различных ведомств. *Суды второй инстанции* – это верховные административные суды земель. Они состоят из ряда палат, в каждую из которых входит председатель, двое судей и двое заседателей. Эти суды являются ревизионными по отношению к решениям судов первой инстанции. *Судом третьей инстанции* является Федеральный административный суд, состоящий из нескольких сенатов. Все судьи этой инстанции избира-

ются из профессиональных судей специальной комиссией под председательством федерального министра внутренних дел.

Глава 11. Культура управления развитием экономики

Экономика - как социальный институт культуры. Формула эффективности производства. Искусство управления предприятием в США. Культура управления национальным и международным бизнесом в контексте теоретических разработок Питера Друкера. Особенности японского опыта управления развитием экономики. Секреты японского «экономического чуда». Опыт экономического развития Тайваня. «Экономическое чудо» Китая.

Экономика - как социальный институт культуры

Научное понимание культуры как целостной социальной системы, видение культуры как «второй, искусственной природы», как показателя, средства и цели развития, позволяет по-новому увидеть и оценить ее социальные институты, в том числе и экономику. Благодаря достижениям культурологической науки, сегодня мы не вправе рассматривать культуру как статичное явление, как надстройку над экономикой. Экономика является частью целостной системы духовной и материальной культуры. Она представляет собой процесс материализации результатов духовного производства, материальное воплощение духовной культуры, экономической науки, нацеленное на удовлетворение жизненных потребностей человека. Видение культуры как целостной социальной системы позволяет, отказавшись от стереотипов мышления советского периода, увидеть экономику как один из основных компонентов культуры. Для этого достаточно обратить внимание на процесс формирования экономики как сферы человеческой деятельности. В культурологическом измерении это ступенчатый процесс, в котором прослеживается последовательное превращение интеллектуального производства в материальное, по схеме: идея, научные исследования, технологии, производство, готовая продукция. Осуществление этого процесса предполагает наличие следующих ресурсов: научные знания, технологии, человеческий капитал, сырье, материалы, техника и оборудование, энергия, менеджмент, производственные строения, финансовый капитал (инвестиции). При этом производство конкурентоспособных научных знаний (фундаментальные и

прикладные исследования), основанных на высокой интеллектуальной культуре, дает возможность обеспечивать эффективность высоких технологий, уровень валютных доходов и реальной независимости страны.

Формула эффективности производства

Духовная культура имеет определяющее значение для достижения эффективности материального производства. Для понимания того, какими факторами обусловлена эффективность производства, обратимся к культурологической формуле:

$$\text{Эффективность производства} = \frac{\text{качество}}{\text{затраты}}$$

Рост качества и снижение затрат производства достигаются за счет уровня развития науки и связанных с ней высоких технологий, уровня образования, профессиональных знаний, навыков и общей культуры, а также культуры ответственности работников производства и их желания добросовестно работать. Рост качества и снижение затрат в совокупности обеспечивают рост эффективности производства.

Искусство управления предприятием в США

Характерными особенностями экономического менеджмента в США являются: управление сверху – вниз; акцент на эффективность и результаты; повышенное внимание к текущим результатам; формальный контроль; четкое описание рабочего задания; определение задания в зависимости от должности; индивидуальная ответственность; принятие индивидуального решения; оплата по индивидуальным результатам работы; краткосрочная работа по найму; вербовка выпускников вузов и зрелых специалистов; специальные программы повышения квалификации.

Внимательное ознакомление с подходом к управлению производством известного американского менеджера Ли Якокка и других специалистов дает возможность выделить и систематизировать требования к качествам руководителей, необходимые для достижения высо-

кого искусства управления предприятием. Успешный экономический менеджмент в США требует:

- ✓ Наличия хорошего образования, профессионализма, компетентности и поддержки руководства.
- ✓ Добросовестного выполнения своих функций и задач, следования установленным правилам и технологиям.
- ✓ Способности реально определять собственные профессиональные возможности и соизмерять их с решаемыми проблемами на основе саморегулирования.
- ✓ Умения правильно ставить цели, выявлять «узкие места», определять приоритетные задачи и наиболее эффективные методы их выполнения, самостоятельно принимать ответственные решения.
- ✓ Воли и решительности, способности своевременно и решительно действовать с учетом фактора времени и диалектических изменений в жизни и в бизнесе.
- ✓ Умения сформировать хорошо организованную и гармонично взаимодействующую команду, обладающую высоким профессионализмом, ответственностью и чувством истинной дружбы и любви друг к другу.
- ✓ Умения правильно распределять труд между сотрудниками, не пытаться самому выполнять работу, которую должны выполнять другие. Способности вовлечения сотрудников в выработку и реализацию плана действий, в качестве его сознательных участников.
- ✓ Коммуникабельности - умения говорить с подчиненными просто, завоевывать их доверие и уважение своим умом, искренностью, доброжелательностью, знанием и пониманием их проблем, внимательно слушать и помогать сотрудникам в преодолении их трудностей. Создавать атмосферу взаимопонимания и солидарности, способствующую плодотворному использованию человеческого потенциала в интересах общего дела.
- ✓ Способности мотивировать высокопроизводительную и добросовестную работу членов коллектива, их желание вкладывать в работу не только свои знания и опыт, но и душу, имеющее ключевое значение для эффективного управления. Умело стимулировать труд лучших работников путем денежного вознаграждения, тренинговой подготовки и продвижения в должности.
- ✓ Обладания искусством публичных выступлений и индивидуальных бесед.
- ✓ Умения творческой подготовки ежеквартальных докладов.

Эффективность системы ежеквартальных докладов Ли Якокка обусловлена тем, что она стимулирует новые подходы к решению возникающих проблем. При подготовке докладов у руководителей всех уровней появляются возможности:

- Определять самостоятельно свои задачи и осуществлять самоконтроль.
- Письменно излагать идею, как лучший способ сделать первый шаг по ее претворению в жизнь.
- Корректировать цели, содержание и методы работы.
- Оценить итоги сделанного, извлечь опыт и наметить новые задачи на следующий квартал.
- Определить новые планы, установить сроки и методы их реализации.
- Повысить свой профессионализм, результативность труда, самостоятельность и ответственность за конечные результаты.
- Развивать инновационную деятельность и способствовать ее практической реализации.
- Выявлять эффективность и качество работы каждого руководящего работника.
- Осуществлять перманентный диалог между руководителями организаций всех уровней.
- Своевременно выявлять работников, не соответствующих занимаемым ими должностям и добровольно переводить их на другие должности, более соответствующие их возможностям.
- Улучшать координацию деятельности работников, объединенных общими, согласованными целями.
- Вырабатывать способности прогнозирования.
- Значительно облегчать общий мониторинг и контроль деятельности предприятия его руководителем.
- Не предавать забвению свои мечты.

Ли Якокка задавал своим работникам следующие вопросы: Какие задачи вы ставите себе на ближайшие три месяца? Каковы ваши планы, приоритеты, задачи? Что Вы намерены предпринять для их осуществления? Его опытом выделены *факторы, обеспечивающие принятие менеджером правильных решений*: четкое представление о том, как достигнуть цели; результаты технологических, маркетинговых, культурологических и социологических исследований; достоверная информация об изменениях; накопленный опыт; интуиция, базирующаяся на фактах; разумный риск. *В предложенных им правилах ораторского искусства содержатся следующие рекомендации менедже-*

ру: начинать свою речь с сообщения о том, что он намерен сказать; затем сказать именно это; в заключение повторить то, что он уже сказал; внушить аудитории, что она должна что-то реальное сделать (т.е. нельзя покидать трибуну, не организовав аудиторию должным образом).

Культурологический анализ американского опыта менеджмента имеет фундаментальное значение для понимания сущности и особенностей управления развитием экономикой в демократических странах. Постараемся рассмотреть теоретические основы культуры управления в США, в контексте научных разработок профессора Питера Друкера, имеющих универсальное значение для национального и международного менеджмента.

***Культура управления национальным и международным
бизнесом в контексте теоретических разработок
Питера Друкера***

В обеспечении благосостояния и качества жизни общества, жизне-способности и безопасности государства огромную роль играет *экономическое управление, ориентированное на производство наукоемкой продукции*. Как известно, при относительной неизменности физического мира и его законов, социальный мир подвержен динамичным изменениям, обусловленным стремительным развитием интеллектуальной культуры. Новые открытия и достижения науки меняют социальную жизнь, человеческие представления и правила, создают новые сферы деятельности, многократно увеличивают новые возможности развития. Хотя научные парадигмы и не влияют на объективный мир, они создают возможности его нового видения и разумного использования заложенных в нем законов развития для улучшения человеческой жизни. Миром правит интеллект, уровнем которого определяется и лидерство в мировой экономике. Исходя из этой реальности, *повышение производительности интеллектуального труда объявлено самой важной из задач менеджмента XXI века и насущным требованием, от которого зависит существование развитых стран*, сохранение ими лидерства и высоких стандартов жизни. По-видимому, в условиях развития «общества знания», возрастания власти знания и превращения работников умственного труда в основной капитал, понятие «капитализм» также требует переосмысления в контексте новых реалий мировой цивилизации. Научные исследования, как фундаментальные, так и прикладные, осуществляемые промышленными лабораториями,

564

способствуют разработке высоких технологий, обеспечивающих многократное увеличение производительности и качества труда, повышающих жизнеспособность и конкурентоспособность различных производств за счет взаимного проникновения инноваций, стимулирующих взаимообусловленное развитие нередко совершенно различных отраслей экономики.

Эффективность менеджмента в развитых странах во многом зависит от государственной политики перераспределения национального дохода на четыре сектора, которыми являются правительственные расходы, здравоохранение, образование, досуг. Эти непроизводительные, потребительские сферы, во многом зависящие от демографической ситуации в стране, находятся вне экономических законов спроса и предложения, и свободны от правил «свободного рынка». Тем не менее, в XX веке они отличались устойчивым ростом и составляли более половины экономики развитых стран, что предполагает необходимость учитывать изменения тенденций в этих секторах при разработке стратегии менеджмента. Не менее важно также «закладывать» в стратегию предприятия изменения экономической политики правительства. Питер Друкер рекомендует рассматривать проблемы менеджмента предприятия в контексте глобальных стратегий XXI века. При этом он указывает на необходимость определения, на какой стадии находится развитие отрасли. В зависимости от темпов роста спроса на продукцию, в сопоставлении с ростом национального дохода и численности населения, эта стадия может быть «растущей», «зрелой» или «угасающей». Согласно разработанной им парадигме менеджмента, как науки и практики, отправным пунктом при формировании политики и стратегии менеджмента должна быть *потребительская ценность* и решение потребителя о *распределении его располагаемого дохода*. При этом изменение тенденций в распределении располагаемого дохода приобретает растущее значение для выработки продуктивной стратегии менеджмента.⁴⁶

Создание менеджмента явилось одним из наиболее важных достижений социальной культуры человечества. Термины "менеджмент" и "менеджер" в их современном значении впервые использовал Фредерик У. Тейлор, считающийся основоположником "научного менедж-

⁴⁶ Распределение располагаемого дохода подвержено изменениям за счет изменения правительством регулятивных норм, при помощи которых контролируются ресурсы, направляемые на экологическую безопасность и другие стратегически важные цели.

мента". Им была разработана методика "анализа задач" или "научного управления задачами". В результате многолетнего совершенствования, эта методика впоследствии стала называться "научная организация труда" или "менеджмент". После Первой мировой войны менеджмент в США, Великобритании и Японии стал называться "научным менеджментом", а в Германии - "рационализацией производства". Согласно методике "анализа задач" или "научного управления задачами", Ф. Тейлором были выработаны *принципы повышения производительности физического труда*, которые сводятся к следующему. Надо изучить задачу и проанализировать движения, необходимые для ее выполнения; надо описать каждое движение и составляющие его усилия, а также измерить время, за которое оно производится; надо устранить все лишние движения, на которые тратится время; каждое из оставшихся движений, необходимых для выполнения поставленной задачи, снова соединяются вместе - так, чтобы работник тратил на его выполнение как можно меньше физических и умственных усилий и минимальное количество времени; необходимо выстроить новую логическую последовательность всех движений и соответствующим образом изменить конструкцию всех инструментов, используемых в данной работе. Одним из главных достижений теории Тейлора было то, что он показал, что *в основе роста производительности физического труда лежит не мастерство*, как последовательность элементарных движений, а - *знание, оценивать же труд необходимо не по количеству отработанных часов, а по результату*. Показав, что «тайны ремесла» заключаются в последовательности движений, он также раскрыл пути экономии энергии работника, являющейся реальным ресурсом повышения производительности физического труда. Эти идеи были использованы и в японских "кружках качества", и в системе непрерывного совершенствования "кайзен", и в организации поставок "точно вовремя" и в осуществлении "всеобщего контроля качества" производства.

После Первой мировой войны научный менеджмент применялся для обучения персонала предприятий в США и в Европе. Он также был успешно использован Германией для организации работы бывших солдат и подготовки военных кадров. После Второй мировой войны американская система подготовки кадров на основе теории Тейлора была использована для подготовки квалифицированной рабочей силы в Японии и других странах Востока. Методы Тейлора и сегодня успешно используются в третьих странах для повышения производительности предприятий с преобладанием физического труда, остающегося основным фактором роста. Вместе с тем, в различных отря-

лях экономики ставится задача непрерывно повышать уровень знаний, ответственности и производительности труда технического персонала до уровня работников умственного труда.

Хотя понятие «менеджмент» чаще всего употребляется в понимании управления бизнесом, в сущности, оно *означает управление вообще*, имеющее отношение и к государственному и к социальному, и к экономическому управлению в целом. Начало практическому применению теории менеджмента было положено не в коммерческих, а в общественных и государственных организациях. Государственное управление отличается от экономического, муниципального или неправительственного, не основными принципами, а особенностями, обусловленными спецификой управления, сферой деятельности. Согласно оценкам ученых, около 90 % проблем организаций различного профиля одинаковы, а в оставшихся 10% различий между коммерческими и некоммерческими организациями не больше, чем между разными отраслями бизнеса. Независимо от характера организации, менеджмент только в этих 10% отражает специфику ее миссии, корпоративную культуру, историю и «язык культуры». В наши дни сектор роста в ведущих демократических странах приходится на "некоммерческие" сферы - работу в государственном секторе, здравоохранение, образование, а также неправительственные организации. В XXI веке его расширение, как науки управления, в значительной мере происходит в общественной сфере деятельности.

Менеджмент предполагает способность чутко улавливать тенденции изменений и быстро приспосабливаться к ним, выявляя и продуктивно используя новые возможности. Один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века, американский профессор Питер Ф.Друкер считает, что для наиболее успешного выполнения этой задачи, руководителям *необходимо разрабатывать политику, направленную на создание будущего*. При этом должны быть выработаны: *методика поиска и прогнозирования изменений, стратегия внедрения изменений*, как во внутренней, так и во внешней деятельности организации, а также *политика, позволяющая уравнивать изменения и стабильность*. Такой подход означает перестройку работы организации с целью своевременного решения актуальных проблем и выявления новых возможностей развития, основанных на собственных успехах. Он требует планового, организованного совершенствования всех сфер и процессов деятельности, приводящего к качественным изменениям, привлечения к руководству лучших специалистов, перманентной проверки на жизнеспособность менеджмента организации, его соответ-

вия новым требованиям жизни.⁴⁷ Для осуществления этих задач используется раздельный анализ и оценка различных сфер деятельности предприятия, в целях осуществления политики «организованной ликвидации» и высвобождения ресурсов, которые уже не обеспечивают эффективность и рост производительности труда. Важной задачей менеджмента предприятия является приоритетное развитие инновационной деятельности и эффективное использование Интернета и других средств информации для распространения своих результатов.

Серьезное значение для эффективности производственного менеджмента имеет *рациональное распределение ресурсов*, в особенности, финансового и человеческого капитала, во многом определяющих качество и результаты работы организации, а также *оптимальное сочетание возможностей и риска*. В целях выявления и наиболее продуктивного использования новых возможностей развития Питером Друкером введено понятие «окна возможностей» экономического развития. К ним отнесены: неожиданные успехи или неудачи организации или ее конкурентов; изменения, особенно в процессах распространения или изменения в поведении потребителей; нужды производственного процесса; изменения в структуре отрасли и рынка; демографические изменения; изменения в смысле и восприятии; новые области знания. При этом для того, чтобы избежать возможных ловушек, связанных с несовершенством стратегии, неэффективным обновлением, не создающим новую ценность, а также с неэффективностью анализа ситуации, целесообразно осуществлять предварительные испытания (пилотную проверку) инноваций в реальных условиях.

Ученый обращает внимание руководителей на *эффективность "управления, ориентированного на производительность"*, имея в виду, что *исходной точкой должен быть определенный результат*. Делая акцент на необходимость управлять по-разному в разных ситуациях, он отмечает, что для достижения успеха в современных условиях нужны совершенно иные подходы к работающим в организации сотрудникам и к их работе. Усилия коллектива нужно правильно направлять, делая максимально производительными специфические навыки и знания каждого отдельного работника. При этом он подчеркивает, что если в предшествовавший исторический период целью управления персоналом было повышение производительности малоквалифицированного рабочего, то в новых условиях такой целью должна быть производитель-

⁴⁷ Эта управленческая технология у японцев называется «кайзен».

ность работников умственного труда.⁴⁸ Рассматривая экономику как часть социальной культуры, он связывает стратегию ее развития в условиях быстрых изменений и неопределенности, с такими социально-политическими явлениями, как: резкое снижение рождаемости в развитых странах, изменения в распределении располагаемого дохода, изменение определения эффективности, глобализация конкуренции, растущее несоответствие между экономической глобализацией и политической разобщенностью. В свою очередь, стратегия строится в соответствии с теорией бизнеса, которая должна постоянно совершенствоваться на основе новейших достижений науки, реальных изменений, в том числе и демографических, оказывающих влияние на стабильность политики, а также на основе экономического опыта. Таким образом, в конечном счете, эффективность экономического развития и преодоление бедности определяется культурой организации и управления, предполагающей эффективное использование *интеллектуального ресурса – главного ресурса производителей материальных благ*.⁴⁹ Питер Друкер сформулировал *шесть факторов, которыми определяется производительность работника умственного труда*. Это: четкое определение сущности производственного задания; независимость и ответственность за производительность труда и результаты; постоянная инновационная деятельность, предполагающая внедрение создаваемых нововведений; непрерывное повышение уровня своих знаний и обучение других; ориентация на качество полученных результатов; особая этика обращения руководства предприятия с работниками умственного труда, которые должны рассматриваться как основной капитал.

Наряду с наукой, важнейшим условием роста производительности труда является *хорошее образование молодежи и людей старшего поколения, составляющих основу человеческого капитала*. В этой связи в демократических странах государство законодательно обеспечивает высокий социальный статус носителей знаний, - представителей интеллектуального труда, в первую очередь, преподавателей и ученых, организует их подготовку и переподготовку, способствует формированию особого уважения к ним со стороны общества, заботится о соответствующем материальном обеспечении их труда. В отличие от ра-

⁴⁸ Как известно, в отличие от работников физического труда, деятельность работников умственного труда, в соответствии с творческим потенциалом личности, при условии здоровья, с возрастом становится более результативной, что связано с накоплением и совершенствованием знаний, исследовательского опыта и мудрости.

⁴⁹ К концу прошлого века работники умственного труда составляли около двух пятых всей рабочей силы США.

ботников физического труда, не обладающих средствами производства, работники умственного труда такими средствами обладают – это их знания, дающие человеку дополнительные степени свободы и мобильность. В силу этого очевидна закономерность, согласно которой созидательные возможности организации растут пропорционально росту знаний ее сотрудников, в том числе и знаний сотрудников физического труда. Исходя из этой закономерности, все больше работников физического труда превращаются в "новых служащих", обладающих теоретическими знаниями и практическими навыками. В США решению этой задачи во многом способствовали общественные колледжи. Высококвалифицированные рабочие, способствуют неоспоримому конкурентному преимуществу своего предприятия.

Эффективное управление во многом зависит от правильного *информационного диагностирования, планирования финансовой деятельности и бюджетной политики, а также от правильного исчисления издержек* процессов производства. Важную роль в продуктивном менеджменте играет т.н. «диагностический инструментарий»: базовая финансовая информация, информация о производительности, информация о ключевых знаниях, информация о распределении ресурсов. Всесторонний системный анализ и профессиональная научная интерпретация информации о процессах производства и менеджмента дают возможность принимать правильные решения, обеспечивающие жизнеспособность и эффективность предприятия. Анализу эффективности бизнес менеджмента помогают вопросы: в чем удалось достигнуть успеха и за счет чего? в чем причина допущенных провалов? какие события не укладываются в рамки ранее составленных планов? какие события больше всего повлияли на общий результат моей работы? как успехи и провалы оцениваются сотрудниками? При этом для оценки качества и других параметров выполненной работы, широко используются: теория вероятностей, философия восприятия и другие подходы, помогающие глубже раскрыть сущность и особенности процесса менеджмента, степени его результативности, определить тенденции и новые возможности. Питер Друкер рекомендует формировать два бюджета, один из которых отражает 80-90% всех расходов, необходимых для текущей деятельности организации, а другой предполагает расходы на перспективное развитие, т.е. инвестирование развития потенциальных возможностей компании. В качестве наиболее эффективного способа исчисления издержек им предложено *исчисление по объему хозяйственной деятельности*, позволяющее не только учитывать все виды издержек предприятия, но и управлять ими, исходя из

экономических реалий отрасли в целом. Характерными для этого процесса являются: переход от ценообразования на основании издержек - к исчислению издержек на основании цены, подход к их анализу, как единому экономическому целому, независимо от формальных юридических границ отдельных компаний и построение структур, основанных на партнерских отношениях, а не на подчинении.

Непременным условием успешного развития предприятий и компаний является *инновационная деятельность*, способствующая эффективности и конкурентоспособности бизнеса, достижению результатов, ценность которых измеряется на основе компаративного анализа с результатами аналогичных предприятий в различных странах. Современный организатор бизнеса должен обладать новаторским духом. Руководствуясь системным подходом и ситуационным анализом, он должен ставить перед собой практически ориентированные *достижимые цели*, правильное понимание и последовательное осуществление которых позволяет получать *прогрессивные и измеримые результаты*. Если в прошлом веке, благодаря научно-техническому прогрессу и эффективному менеджменту, человечеству удалось добиться повышения производительности физического труда в экономике в 50 раз, то в веке нынешнем, основой прогрессивного развития становится производительность умственного труда на производственных предприятиях. Критикуя Анри Файоля, исходившего из представления о существовании некоего "типичного производственного предприятия", Питер Друкер обращает внимание на исключительную значимость параллельного использования в производственных предприятиях различных организационных моделей и исследовательских отделов, обеспечивающих инновационную деятельность, в особенности при организации работы топ-менеджмента.

Менеджмент в сфере экономики – это, прежде всего, *управление людьми*. Следовательно, это, в первую очередь, понимание человеческой природы, характера, системы ценностей, мотивов поведения и труда, а также меняющихся реальностей человеческой жизнедеятельности. Питер Друкер и Джон Адаир сравнивают менеджмент с процессом дирижирования оркестром, в котором успех во многом определяется профессиональным уровнем дирижера, его характером, харизмой и умением управлять коллективом, а также качествами, опытом, организованностью и ответственностью музыкантов. Специалисты во многом зависят от руководителей, определяющих направление, задачи и стандарты деятельности, корпоративную культуру и систему ценностей, производительность труда и ожидаемые результаты. Руко-

водители должны видеть ожидания своих сотрудников, ценить и уметь убеждать их, обеспечивая справедливое распределение ресурсов и баланс интересов, который не ограничивается лишь материальным вознаграждением. Глава компании, ориентированный на высокое качество продукции своей организации должен правильно использовать и поощрять природные таланты и способности сотрудников. *Лучший способ выявления творческого потенциала личности – анализ результатов его деятельности*, которые должны быть по-достоинству оценены. Этот метод должен также применяться для оценки знаний, способностей и потенциальных возможностей самого руководителя. Такой подход помогает самосовершенствованию и дает возможность направить энергию на реализацию сильных сторон личности, способствует раскрытию ее творческих способностей для получения наиболее высоких результатов. При этом недостаточно составить разумный план действий, необходимо активно и последовательно претворять его в жизнь до *получения необходимых результатов*, используя для этого основные правила классической и неоклассической школ управления, т.е. базовые управленческие технологии и культуру человеческих отношений. Здесь важным является не только постоянный рост уровня знаний, но и умение продуктивно применять теоретические знания на практике, организованность, воля и ответственность лидера, его способность принимать эффективные решения в условиях разногласий. Отмечая конструктивную роль дебатов в принятии решений, Питер Друкер, говорил, что все американские президенты, оставившие заметный след в истории, использовали разногласия для выработки эффективного решения. Экстраполируя этот опыт на производственный менеджмент, он подчеркивал, что управляющий, который хочет принять верное решение, должен заставить себя видеть в противоположном мнении средство продумывания альтернативных вариантов, и убедиться в том, что все важнейшие аспекты рассматриваемого вопроса проанализированы и взвешены. При этом он рекомендовал менеджерам действовать, если учитывая все обстоятельства, преимущества будут значительно перевешивать затраты и риск.

Для работников предприятия важны: ясное понимание задачи, характера и возможностей развития компании, своей миссии и результатов, взаимопонимание и доверие, предсказуемость поведения своих коллег и событий, ощущение баланса между стабильностью и прогрессивными изменениями, вера в победу и желание добросовестно трудиться. Отношение человека к труду является первичным фактором успешного развития. Любое дарование может так и остаться шан-

сом, если не попадет на благодатную почву упорного, добросовестного труда – основы человеческого развития, ибо «дорогу осилит идущий». При этом совершенно очевидно, что достижения производственного предприятия тем выше, чем выше в нем процент высокообразованных, хороших специалистов, работников с высокой интеллектуальной и этической культурой, высоким уровнем знаний, умений, организованности и нравственности, материально и морально мотивированных на высокую производительность, высокое качество труда и борьбу за нововведения.

Большое значение для эффективности экономического управления и роста производительности труда имеет *организационная структура предприятия*. Разные типы организационных структур имеют свои преимущества и недостатки при решении тех или иных задач, в определенных условиях и в определенное время. В зависимости от конкретной ситуации могут использоваться различные подходы к менеджменту, предполагающие сочетания тех или иных типов организационной культуры – «культуры власти», «культуры задачи», «культуры роли» и «культуры личности», принципов централизации и децентрализации управления, индивидуального или коллективного методов организации труда. Различные экономические структуры, каждая из которых имеет свои сильные и слабые стороны, в большей или меньшей степени позволяют повышать производительность труда организации. *Одна из ключевых проблем менеджмента* состоит в правильном выборе организационной структуры и методов руководства, в соответствии с характером стоящих перед организацией задач, четком разграничении функций, гибком сочетании способов централизации и децентрализации, индивидуальных и коллективных принципов, наилучшим образом способствующих решению поставленных перед предприятием задач в определенных условиях и в определенное время.

Несмотря на различия в структуре экономических организаций, обусловленных различиями в характере стоящих перед ними задач, они имеют *общие организационные принципы*. Питером Друкером выделены три таких принципа. *Первый принцип* – прозрачность организации, знание и понимание ее структуры, задач, достижений и возможностей. *Второй принцип* – наличие в организации лица, принимающего конечное решение в сфере своей компетенции, и лица, берущего на себя руководство в кризисной ситуации. При этом объем власти должен соответствовать объему ответственности. *Третий принцип* – каждый сотрудник должен иметь только одного руководителя. При этом структура организации должна быть максимально простой, что исключает

ет возможности непредвиденных ошибок и помех. Хотя принципы формируют общие рамки деятельности, они не отвечают на вопрос «что надо делать?». Организация социальной структуры учреждения зависит от характера стоящих перед ней задач. В этой связи подчеркивается важность для менеджеров «учиться выявлять, выстраивать и проверять на практике организационные структуры, которые соответствуют поставленным задачам». Незаменимое значение для решения этих задач имеет системный культурологический подход, позволяющий принимать оптимальные решения при совершенно различных комбинациях постоянных и переменных величин, характеризующих особенности организации, стоящих перед ней целей и конкретных ситуаций.

Характерной чертой новых компаний все более становится их *транснациональность*, в которой воплощена координация индивидуальных работ и национальной деятельности (за исключением управления валютными резервами) различных стран, объединенных едиными экономическими целями и интересами. Следствием такой экономической организации является то, что *границы менеджмента все более определяются экономическими интересами компаний, и все менее совпадают с политическими границами национальных государств*, а, следовательно, оказываются вне политических решений. Касаясь принципов менеджмента, Питер Друкер подчеркивает, что *сфера деятельности менеджмента не должна быть ограничена юридически, национальными границами или политическими решениями*. Она должна охватывать весь экономический процесс целиком, ориентироваться на результат и эффективность на всех этапах экономической цепочки, что обуславливает *возрастающую роль международных корпораций в современном мире*. Менеджмент предназначен для определения задач и мобилизации ресурсов в целях достижения эффективных результатов, значимых во внешней среде. В основе менеджмента должны лежать не юридические, а экономические механизмы связи. Юридические рамки, связанные с традиционной концепцией, согласно которой в основе менеджмента лежат принуждение и контроль, мешают эффективному управлению крупным предприятием. Так, как известно, система экономического менеджмента «кейрецу», при которой один главный клиент объединяет поставщиков предприятия в сферах планирования, разработки товара, контроля цен и прочего, впервые примененная еще в 1910 г. в США, на заводах General Motors, показала высокую эффективность, выраженную в достижении решающего преимущества в цене и темпах производства. Тем не менее, с течением времени, не сумев перестроиться, она потеряла свою эффектив-

ность в силу того, что не усовершенствовала свои принципы, по-прежнему основанные на принуждении и контроле. Английская компания Marks & Spencer, опыт которой в 60-е гг. XX века был заимствован Японией, пошла другим путем, внедрив в начале 30-х годов, почти всех своих поставщиков в собственную систему менеджмента, исключительно на контрактной основе, а не путем принуждения и контроля, что дало ей возможность добиться больших экономических успехов. Недостатком этой системы является то, что в ее основе, все-таки, лежит подчинение, обусловленное зависимостью поставщиков от центра, что препятствует построению независимых партнерских отношений, способствующих высокой эффективности производства.

Одним из факторов, стимулирующих высокоэффективный экономический менеджмент, является *международная конкуренция*, участие в которой требует *соответствия деятельности организации международным стандартам*, устанавливаемым лидерами мировой индустрии. Это означает поддержание и постоянное улучшение конкурентоспособного менеджмента, обеспечивающего ее реальное лидерство в области современных технологий и производительности труда, и способность организации к преодолению политики протекционизма со стороны национальных правительств. Данное требование справедливо и по отношению к национальным экономикам в целом, масштабы деятельности которых, должны соответствовать политическим реалиям глобализации, в условиях которой информация и финансы становятся транснациональными, а производство и страховой бизнес также движутся к этой цели. Однако стратегия предприятий должна учитывать и реальную специфику национальной экономики, обусловленную национальной политикой, суверенитетом, интересами и особенностями внутреннего рынка. Важными составляющими такой деятельности являются продуктивное партнерство и умение управлять собственными валютными резервами в условиях нестабильности валютного курса и наличия «виртуальных денег», не инвестированных в реальную экономику. Систематизированная информация, используемая в качестве ресурса для принятия управленческих решений транснациональных компаний должна содержать сведения о налогах, социальном законодательстве, рыночных предпочтениях, каналах распространения, праве на интеллектуальную собственность, о существующих и потенциальных конкурентах во внешней среде и других параметрах, определяющих условия работы в тех или иных странах.

Анализ показывает, что в основе выдающихся достижений Японии в национальном развитии лежат: приоритет интеллектуальной культуры, здоровая национальная идея и демократизация национальной культуры. Важную роль в социально-экономическом развитии страны имеет наличие научно обоснованной и дальновидной национальной стратегии, ориентированной на достижимые цели развития. Характерной особенностью японской экономики является корпоративная культура, способствующая объединению интересов руководителей и подчиненных на основе общих ценностей, идеологии и национальной идеи. Она обеспечивает высокую производительность труда при низких затратах на рабочую силу, высокое чувство долга, патриотизма и гордости, безупречную дисциплинированность и порядок в рабочих коллективах. Политический и экономический прагматизм, мудрость и гибкость экономической политики находят свое выражение в тесном сотрудничестве между правительством и экономикой на основе единых национальных целей и использования системы государственных стимулов.

Наряду с этим, к основным условиям, способствовавшим японскому «экономическому чуду», следует отнести:

- ♦ Правильный подбор и расстановку конкурентоспособных руководящих работников, обладающих хорошим образованием и организаторским талантом.
- ♦ Универсальные знания и навыки, обеспечивающие взаимозаменяемость работников в производственных коллективах.
- ♦ Тесное взаимодействие администрации предприятий с профсоюзами на основе принципов сотрудничества и взаимного уважения.
- ♦ Равноправные договора с зарубежными партнерами, регулируемые свободной торговли на основе взаимовыгодных договоренностей.
- ♦ Экспертную помощь правительства в правильном определении особо приоритетных отраслей и оказание им содействия в осуществлении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.
- ♦ Частичное государственное регулирование экономики, обусловленное логикой необходимости.
- ♦ Четкое соблюдение основных принципов науки и искусства управления экономикой.
- ♦ Высокая культура ответственности, способствующая высокой степени производительности труда.

- ✦ Систематическое изучение и творческое использование мирового опыта организации и управления экономикой.
- ✦ Приоритетные вложения капитала в научные исследования и технологические разработки.
- ✦ Искусственно поддерживаемый низкий валютный курс национальной денежной единицы, способствующий снижению себестоимости экспортной продукции и ее привлекательности на внешних рынках.
- ✦ Низкие налоги, связанные с низким уровнем военных расходов.
- ✦ Наличие достоверной и полноценной информации.

Для более глубоко понимания значимости этих условий обратимся к культурологическому анализу опыта управления японской экономикой.

Особенности японского опыта управления развитием экономики

Одним из блестящих показателей жизненной силы и созидательных возможностей современной демократической культуры Японии является развитие такого важнейшего социального института культуры как экономика, составляющего основу материального благосостояния японского народа. Японский опыт свидетельствует о том, что в основе эффективного управления развитием экономики лежит правильное определение стратегии, тактики и приоритетов экономического развития, опережающее развитие науки и образования как основы высокоэффективного производства, творческое использование достижений стран Запада, учет особенностей национальной культуры, государственное регулирование экономики исключительно экономическими, а не административными методами, предполагающее гармоничное сочетание планирования с рыночными механизмами, содействие развитию малого и среднего бизнеса.

Адаптационные возможности японской экономики, ее восприимчивость к научно-техническому прогрессу и способность к быстрой мобилизации национальных ресурсов, в первую очередь, воли и энергии народа, для решения жизненно важных проблем страны, во многом объясняются духовной культурой, лежащей в основе высокой жизнеспособности японцев. Анализ развития японской экономики обнаруживает ее удивительные способности не только адаптироваться к новейшим мировым достижениям научно-технического прогресса, но и во многом определять их. Концепция экономического развития Японии предусматривает интенсивное использование методов планирования и эксперимента, анализа и прогнозирования надежности, перенос

основных усилий на ранние этапы формирования качества и создание системы мер превентивного характера. Особенности экономического менеджмента в Японии являются: пожизненный найм; долгосрочная ориентация; управление «снизу-вверх»; акцент на координацию и сотрудничество; согласованное решение; неформальный контроль; нечеткое описание рабочего задания; коллективная ответственность; принцип старшинства при оплате и назначениях; вербовка новых выпускников высших учебных заведений; обучение без отрыва от производства.

После Второй мировой войны японская экономика оказалась в состоянии разрухи. Хотя ее производственно-техническая база мало пострадала от военных действий, она характеризовалась острой нехваткой потребительских товаров, дефицитом финансов, инфляцией. В январе 1946г. уровень промышленного производства упал до 14% от среднего довоенного уровня. В стране не хватало продовольствия и работы, сырья и энергетических ресурсов. Социальное положение граждан характеризовалось обнищанием, отсутствием элементарных условий для жизни. Импорт сырья, топлива и продовольствия был практически прекращен. Большинство промышленных предприятий не работало. В стране свирепствовала жестокая инфляция: количество бумажных денег с 1945 по 1947г. увеличилось в четыре раза. В конце 1945 г. реальная зарплата рабочих составляла лишь 13% довоенного уровня. В результате прекращения военного производства, демобилизации армии и флота, репатриации японцев из бывших колоний и оккупированных территорий, массовая безработица достигла почти 10 млн. человек. Под предлогом нерентабельности, отсутствия сырья, недостатка денежных средств закрывались многие заводы. В течение первых двух лет после войны промышленное производство в Японии не превышало одной трети довоенного уровня.

С начала 50-х годов XX века Япония вступила в период форсированной индустриализации. Благодаря военно-политическому союзу с Америкой, *достоянием Японии стали американские концепции управления, маркетинга, контроля над качеством, теории сотрудничества труда и капитала*, которые были творчески адаптированы к особенностям японской корпоративной культуры, с характерным для нее трудолюбием и коллективизмом. С начала 50-х гг. Япония получила возможность импортировать из США и других стран фундаментальные знания, новейшие технологии и сырье (в первую очередь, нефть) по чрезвычайно низким ценам. Всесторонняя помощь США позволила Японии сэкономить стратегически важные материальные и

финансовые ресурсы, а самое главное – *время, необходимое для проведения научных исследований и создания высоких технологий.*

Поражение в войне и последовавший за ним острый экономический кризис дали мощный импульс борьбе японцев за свое выживание, возрождение и прогресс страны. Благодаря высокой жизнеспособности и эффективному управлению, уже к 1951 году Япония восстановила довоенный уровень, а во второй половине 60-х гг. XX века, по уровню экономического развития ей удалось обойти Великобританию, Францию и ФРГ. Занимая 0,3 % суши, на которой проживало 2,5% населения Земли, *благодаря отказу от феодальных пережитков, активной демократизации национальной культуры и эффективному использованию западной модели менеджмента*, к началу 80-х гг. прошлого столетия Япония производила свыше 10% мирового валового продукта.

Одной из особенностей японской экономической культуры является т.н. система «пожизненного найма». В целях стремительного увеличения национального дохода, в Японии стала формироваться квалифицированная рабочая сила. Для гарантирования стабильности работы на экономических предприятиях страны была введена система «пожизненного найма» рабочих и служащих, обеспечивавшая рост заработной платы с ростом стажа работы. Эта система стала социальной основой японского «экономического чуда». Философия данной системы состоит в том, что, отдавая работе не только физические и умственные, но также и душевные силы, работник рассчитывает на то, что процветание компании, рассматриваемой им как большая семья, будет способствовать и росту его личного благосостояния. Сотрудничеству труда и капитала служит динамика реальной заработной платы, рост которой предусматривает опережение роста розничных цен в стране.⁵⁰ Демократичность системы «пожизненного найма» проявляется в том, что бонусы (премии) выплачиваемые дважды в год по результатам работы, в размере, примерно, полугодовой зарплаты, одинаково распространяются на весь персонал, - от рабочего до руководителя предприятия.

Эффективное государственное управление, способствовавшее выработке сбалансированной стратегии и тактики экономического развития страны, на основе умелого сочетания преимуществ рыночной экономики с государственным регулированием, обеспечило высокую жизнеспособность японской экономической модели. Т.н. «смешанная» японская экономика конца XX века представляла собой высокоэффек-

⁵⁰ В 80-е гг. прошлого столетия рост производительности труда в японской экономике опережал рост заработной платы.

тивную рыночную экономику с элементами государственного регулирования, на основе плановых принципов. Инструментами государственного воздействия являются не административные, а экономические методы управления - налоговая и кредитная политика, субсидии, процентные ставки, льготы и тарифы. Для обеспечения гибкости планирования, адаптированного к колебаниям мировой рыночной конъюнктуры, была разработана многовариантная плановая модель, позволяющая учитывать изменения цен на энергоресурсы и валютные курсы.

Благодаря быстрому росту производительности труда, поднявшейся на уровень большинства стран Западной Европы, развитие японской экономики в 50-60-е гг. прошлого века вошло в историю как период форсированной индустриализации. Для него были характерны самые высокие среднегодовые темпы развития производства, составлявшие в период с 1955 по 1973 год 5,1%. В основе достижений японской экономики лежит научно-технический прогресс. Научно-техническая политика страны включала как организацию национальных исследований, так и использование зарубежных наукоемких технологий, в том числе инновационных методов организации и управления производством, обеспечивающих высокий стабильный прирост производительности труда в промышленности.⁵¹ На основе достигнутых успехов правительством были поставлены задачи превращения Японии в мощное научно-техническое государство, преодоления сырьевых и энергетических ограничений, обеспечения комфортной жизни народа, усиления ответственности Японии за мировое развитие, как «великой экономической державы». Благодаря накопленному опыту, значительному сокращению энергоемкости производств и ставке на быстро окупаемые прикладные технологии, *в середине 80-х гг. прошлого века Япония выдвинулась в число мировых экономических лидеров. В этот период была принята новая стратегия развития: сделана ставка на приоритетное развитие фундаментальных исследований, обеспечивающих создание конкурентоспособных отечественных технологий в области информатики и материаловедения, генной инженерии, медицины, экологии, атомной и термоядерной энергетики, космоса, освоения ресурсов океана и других. В малом и среднем бизнесе исследовательский процесс нашел свое выражение в создании большого количества венчурных предприятий.* Вместе с тем, в основу экономическо-

⁵¹За период с 1950-го по 1978 год Япония приобрела около 26 тысяч иностранных патентов и лицензий, внедрение которых лишь за 50-60-е гг. обеспечило ей около 25% всей суммы валовых накоплений основного капитала.

го развития была положена *установка на высокое качество продукции*, получившая общенациональное значение, как фактор обеспечения конкурентоспособности и повышения международного престижа государства. Созданная в Японии система контроля качества, основанная на персональной ответственности рабочих, была ориентирована на предотвращение дефектов на всех стадиях производственного процесса. Возникшие на предприятиях, поддерживаемые администрацией, добровольные «кружки качества» помогали решать триединую задачу: улучшения качества продукции, улучшения условий труда и повышение его производительности.

В системе управления японской экономикой, качество продукции рассматривается как основной фактор эффективности производства. Японская система экономического менеджмента «Канбан» заключается в рациональной организации управления производством и сбытом продукции. При этом система управления качеством является неотъемлемой частью общей системы управления предприятием. Она обеспечивает устранение всех видов потерь в процессе производства и строится на массовом дифференцированном обучении управляющих, служащих и рабочих методам управления и процедурам контроля качества. В центре ее внимания находятся человеческие ресурсы. Поэтому *качество находится в прямой зависимости от эффективности системы управления, ее корректировки в соответствии с требованиями конкретной ситуации*. В соответствии с философией управления качеством, централизованные отделы управления качеством промышленных предприятий следят за тем, чтобы в процессе производства, исполнитель каждой последующей производственной операции рассматривался как потребитель. При этом полная экономическая ответственность возлагается на производственный персонал, обязанный следовать принципам соответствия функциональных характеристик и качества продукции ее цене и интересам потребителя.

Исходя из требований политических, экономических и социальных преобразований, уже *в первые послевоенные годы в стране был проведен ряд реформ, нацеленных на демократизацию японского общества и японской экономики*. Вступив на путь демократизации, японское правительство стало активнее проводить политику сотрудничества труда и капитала. Поскольку предпринятая правительством Катаяма политика государственных субсидий на восстановление производства не оправдала себя, новое правительство Асида, с февраля 1948 г. взяло курс на решение экономических проблем посредством привлечения иностранного капитала. Однако к этому времени промышленное про-

изводство в Японии составляло лишь половину уровня 1937г., тогда как в Западной Германии и Италии довоенный уровень был практически восстановлен. Свирепствовавшая в Японии инфляция препятствовала возрождению экономики. Осенью 1948 г. было сформировано *правительство Ёсида*, получившее значительную финансовую поддержку крупного капитала. Оно *признало эффективным путем возрождения страны следование модели экономического развития Америки*. С этого времени происходит усиление внимания США восстановлению японской экономики, отвечавшее интересам стратегического партнерства между США и Японией. *Этот курс строился на основе доктрины Ёсида, согласно которой Япония, как морская держава, безальтернативно должна была восстановить свои позиции в международной торговле при поддержке самой мощной империалистической державы - США*. Такой подход открывал большие возможности экономического развития Японии за счет привозного сырья, импорта новейших научных достижений и высоких технологий, а также приобретения обширных рынков для экспорта японской продукции.

Серьезным этапом восстановления и развития японской экономики явился 1949 год. *С начала 1949г. оккупационные власти США и правительство Ёсида приступили к осуществлению "плана экономической стабилизации" Доджа*. Одобренный парламентом проект государственного бюджета Японии на 1949 финансовый год *предусматривал резкое сокращение правительственных расходов и одновременное увеличение доходов*. Предлагалось ликвидировать государственные субсидии на поддержание цен и восстановление производства важнейших видов продукции. Безвозмездные государственные субсидии должны были быть заменены коммерческими банковскими кредитами. Главный путь повышения государственных доходов предполагал крупное (на 62%) повышение налогов. План также предусматривал изменение системы американской экономической помощи Японии - был создан "эквивалентный фонд", пополнявшийся от продажи в Японии американских товаров, которые поставлялись в порядке помощи. Были также приняты меры по расширению японского экспорта, в том числе, и товаров, острый недостаток которых ощущался и в самой Японии. Был установлен твердый обменный курс в соотношении 360 иен за 1 доллар США.

Важной частью плана явилось осуществление в 1949 году реформы налоговой системы Японии по проекту группы американских экспертов во главе с Шоупом. Суть реформы состояла в увеличении налогов "в целях преодоления инфляции и стабилизации экономики".

Одновременно произошло перераспределение налогового бремени - снижены налоги на корпорации путем переоценки стоимости постоянного капитала, отменены налоги на сверхприбыли за счет увеличения налогообложения трудящихся. *Тем самым были созданы благоприятные условия для ускоренного накопления капитала и повышения темпов экономического роста.* Однако начавшийся рост экономики имел узкую базу, поскольку покупательский спрос широких слоев трудящихся был весьма ограниченным. Более того, отмена государственных субсидий на стабилизацию цен привела к их быстрому росту, способствовала банкротству большинства мелких и средних предприятий. Стремление предпринимателей сократить издержки производства в этих условиях привели к его "рационализации", сопровождавшейся интенсификацией труда, массовыми увольнениями, снижением заработной платы. *По рекомендации Доджа правительство Японии разработало план упорядочения административного аппарата и реорганизации предприятий,* в соответствии с которым в течение 1949г. было уволено свыше полумиллиона рабочих и служащих.

В этот период в восстановлении японской экономики, находившейся на грани серьезного кризиса, важную роль сыграла война в Корее. Резко возросший в результате войны спрос на вооружение и военные материалы, на военные перевозки и услуги, на продовольствие и т.д. создал военно-инфляционный бум в японской экономике. Поступления от американских "спецаказов" в 1950-1953гг. достигли почти 2,5 млрд. долл. Они позволили Японии покрыть внешнеторговый дефицит и расширить импорт сырья. Существенную роль сыграло и то, что оккупационные власти почти полностью сняли ограничения в области промышленности и внешней торговли, установленные сразу же после Второй мировой войны. В результате всех этих причин, в 1949-1951гг. объем промышленного производства вырос более чем в полтора раза, превысив довоенный уровень. Оборот внешней торговли Японии за 1950-1954гг. был почти в 10 раз больше, чем в период 1945-1949гг.

В 1952г. промышленное производство в Японии достигло довоенного уровня, а сельскохозяйственное производство и национальный доход превзошли этот уровень. Однако японская промышленность была в то время технически отсталой. Более 70% станочного парка крупных и средних предприятий имело возраст свыше 10 лет. Сельское хозяйство не обеспечивало страну продовольствием, значительную часть которого приходилось импортировать. Важным источником финансовых средств для развития японской экономики продолжала оставаться американская помощь. В 1952г. "эквивалентный фонд" был реорганизован в "специ-

альный счет для промышленных инвестиций". Средства с этого счета в японской валюте использовались японским правительством для оплаты американских товаров, главным образом сельскохозяйственной продукции, а затем – США, для финансирования японской промышленности. Из этого фонда были образованы в значительной части капиталы полугосударственных банков: Экспортно-импортного банка, Банка развития, Банка долгосрочного кредита и других, созданных в 1951-1952гг. К концу 1952г. США передали Японии право самостоятельно распоряжаться средствами Эквивалентного фонда.

С 1953г., после завершения оккупационного периода, были сняты ограничения на связи между крупными компаниями и их дочерними предприятиями. Начался обратный процесс слияния раздробленных в первые годы оккупации компаний, входивших ранее в монополистические концерны *дзайбацу*. Огромную роль в консолидации монополистического капитала сыграли крупнейшие банки, входившие ранее в состав *дзайбацу*. Они стали центрами сложившихся к 1952-1953гг. монополистических финансово-промышленных групп *Мицубиси*, *Мizuho*, *Сумитомо*. Новые монополистические финансово-промышленные группировки не были простым воспроизведением довоенных *дзайбацу*. Их структура была реорганизована в соответствии с послевоенными экономическими условиями в целях приспособления к развитию государственно-монополистического капитализма. *На смену семейной форме руководства монополистическими концернами пришла практика коллективного управления ими* в форме совещаний президентов важнейших компаний, входящих в финансово-промышленную группу.

В 50-е годы японское правительство делало основной упор на развитие внешнеэкономических связей. В 1952г. Япония вступила в Международный валютный фонд. Необходимость импортировать в больших количествах сырье, топливо и продовольствие, ограниченность экспортных ресурсов и низкая конкурентоспособность ряда японских промышленных товаров непрерывно увеличивала дефицит внешнеторгового баланса Японии. Японское правительство стремилось ослабить зависимость страны от внешних рынков и уменьшить дефицит внешней торговли путем усиления протекционистских мер. В соответствии с законами о контроле над валютой и иностранных инвестициях был установлен строгий контроль над экспортно-импортными операциями. Импортные лицензии выдавались на закупки оборудования и сырья для восстановления промышленности. Проникновение в Японию иностранного капитала ограничивалось.

Летом 1953г., в связи с окончанием войны в Корее, в Японии начался экономический спад. В целях избежания экономического кризиса требовались изменения в экономической политике, установление соответствующих приоритетов. Опираясь на монополистический капитал, *правительство, при помощи правового регулирования, приступило к перестройке ключевых отраслей промышленности Японии на базе современной техники.* В марте 1952г. вступил в силу закон о содействии рационализации предприятий. Предприятиям, осуществлявшим модернизацию производства и обновление оборудования, оказывалась государственная помощь, предоставлялись налоговые и иные финансовые льготы. Значительные государственные средства выделялись на развитие инфраструктуры страны. В результате такой модернизации и крупномасштабной перестройки, уже в 1955-1957гг. в японской экономике начался подъем, обеспечивший достижение высоких темпов роста в течение более 15 лет. За исключением периода 1957-1958гг., он оказал позитивное влияние на последующее экономическое развитие страны. В его основе лежало *повышения эффективности управления* благодаря широкому использованию иностранных научно-технических достижений и высоких технологий, обновлению основного капитала, расширению внутреннего рынка в результате аграрной реформы, росту производительности труда за счет интенсификации человеческого фактора - лучшей организации труда, дисциплины, ответственности, максимальной отдачи. Но на фоне повышения темпов экономического роста появились слабые места японской экономики. В частности, резкое увеличение импорта привело к росту дефицита внешнеторгового баланса. Обновление основного капитала сопровождалось увеличением диспропорций между крупными и мелкими промышленными предприятиями.

Правительство Японии, в своей управленческой стратегии, уделяло серьезное внимание *внутренней и внешней экономической политике*, выдвигая все новые и новые инициативы, направленные на рост национального благосостояния страны. Во второй половине 50-х годов в *основу внутриэкономической политики* были положены, выдвинутые в 1956г. премьер-министром Исибаси *лозунги создания "государства благосостояния", расширения занятости и сокращения налогов.* В *основу же внешнеэкономической политики* были заложены сформулированные премьер-министром Киси в *январе 1957г. "три принципа внешней политики"* Японии - *"приверженность ООН, сотрудничество со свободным миром, укрепление позиций Японии как азиатской страны".* Прибегая к "экономической дипломатии", Япони-

я создала благоприятные условия для проникновения японских монополий в азиатские государства. Для этого Япония широко использовала репарации, выплачивавшиеся в форме поставок машин и оборудования, предоставления услуг японских специалистов, включая в репарационные соглашения статьи "об экономическом сотрудничестве". Экономическое проникновение Японии в страны Юго-Восточной Азии, разработанное правительством Киси, осуществлялось путём проникновения японских фирм, использовавших кредиты американских банков для разработки ресурсов этих стран, в которые направлялись оборудование, технический персонал и т.д.

В 1955-1960гг. среднегодовой прирост промышленной продукции составлял 16,1%, а ВВП Японии в 1956-1960гг. увеличивался в среднем за год на 9,75%. В эти годы, наряду с традиционными отраслями промышленности, стали быстро развиваться новые отрасли, такие как - электрорадиотехника, нефтехимия, производство синтетических материалов и другие. Однако, несмотря на значительные успехи экономики, Япония еще отставала от США и стран Западной Европы, особенно по производительности труда и объему национального дохода на душу населения. "Двойственная структура" экономики (сосуществование современных крупных и отсталых мелких и средних предприятий) хотя и создавала относительно благоприятные условия для ускорения экономического роста за счет повышения степени эксплуатации, в то же время увеличивала диспропорции в экономике страны.

Мировой экономический кризис, начавшийся в 1957г., обострил конкурентную борьбу на рынках, осложнив экспорт японских товаров. Резкий рост импорта вызвал в Японии валютный кризис, побудивший правительство ограничить ввоз сырья. Это привело к сокращению производства, которое и без того обогнало возможности платежеспособного спроса населения. Систематическое ограничение производства, снижение общих темпов роста, сокращение инвестиций, возрастание товарных запасов привели японскую экономику к состоянию спада. В этих условиях, укреплению японской экономики способствовал курс на сближение с США, в частности *"Договор о безопасности"*, подписанный между двумя странами в январе 1960г. . Эта политика открыла *дополнительные возможности получения из США новейших технологий и сырья, расширения ассортимента и увеличения сбыта японской промышленной продукции на американском рынке.* Договор также способствовал укреплению экономических позиций и усилению конкурентной борьбы Японии в странах Азии, находившихся в зависимости от американского капитала.

В июле 1960г. в Японии было сформировано новое правительство во главе с Икэда, уделявшим большое внимание развитию экономики. Видя в ускорении экономического роста путь к укреплению политической и социальной стабильности, Икэда выдвинул *"план удвоения национального дохода" в 60-е годы*. В целях удвоения национального дохода за десятилетний период план предусматривал ежегодный прирост объема производства на 9%, а также ставил задачи модернизации сельского хозяйства мелкой и средней промышленности, развития остальных регионов, увеличения конкурентоспособности Японии на мировом рынке. *Курс на модернизацию сельского хозяйства нашел отражение в Основном сельскохозяйственном Законе, который был принят в июне 1961г.* Основной задачей, воплощенной в законе, был перевод сельскохозяйственного производства с мелкотоварного - на капиталистическое, необходимое для повышения конкурентоспособности Японии на мировой арене.

В 1961-1962гг. в экономике Японии, в обстановке обострения экономических противоречий с США, известных как "текстильная война", произошел очередной спад. Вслед за ним, в 1964-1965 гг. японскую экономику поразил новый спад. Для его преодоления *правительство прибегло к мерам государственно-монополистического регулирования, созданию картелей в целях ограничения производства, а также к концентрации производства и централизации капитала*. Большое внимание правительство уделяло увеличению японского экспорта, повышению конкурентоспособности японских товаров на мировых рынках: снижались налоги с корпораций, производящих экспортную продукцию, уменьшались таможенные тарифы на импорт сырья и полуфабрикатов, используемых для производства экспортных товаров, предоставлялись льготные государственные кредиты для экспортеров. Другим направлением преодоления спада был рост потребительских цен на предметы первой необходимости, а также тарифов на коммунальные услуги. В обстановке спада важное значение приобретало развитие связей с различными странами, независимо от их социального строя. *Правительство взяло курс на проведение линии на "отделение политики от экономики"*. Япония сделала попытки расширения торговых связей со странами Юго-Восточной Азии, СССР и Китаем.

Несмотря на неравномерности развития, за 1951-1970гг. Япония добилась высоких темпов развития экономики, которые достаточно красноречиво характеризуются цифрами. Среднегодовой прирост промышленного производства в 1951-1970гг. составлял в Японии 15,2%,

тогда как в ФРГ и Италии - 7,4%, во Франции - 6,2%, в США - 4,0%, в Англии - 3,0%. В 1950г. удельный вес Японии в промышленном производстве капиталистического мира составлял 1,7%, а в 1970 г. - 10,1%. В 1961-1970гг. среднегодовые темпы прироста валового национального продукта составляли в Японии - 11%, во Франции -5,8%, в Италии - 5,6%, в ФРГ - 4,9, в США - 4,1, в Англии 2,8%. Стремительный экономический рост привел к значительному укреплению позиций Японии в мировой капиталистической системе к концу 60-х годов. В течение 60-х годов Япония перегнала по объему ВВП сначала Италию и Францию, а затем Англию и ФРГ и в 1968г. вышла на второе, после США, место в капиталистическом мире. В 1969-1970гг. она утвердилась на втором месте в капиталистическом мире и по объему промышленного производства. В 1970г. Япония занимала четвертое место в мировом капиталистическом экспорте, на ее долю приходилось 7%, в то время как на долю США - 15,5%, ФРГ - 12,5, Англии - 7,1% . Уже в середине 60-х годов произошел поворот в японо-американской торговле: хронически пассивное для Японии сальдо превратилось в неизменно активное. Такое положение наглядно отражало нарастающую экспансию японских монополий на американский рынок. Япония превзошла другие страны развитого капитализма и по уровню накопления капитала. Доля инвестиций в основной капитал по отношению к ВВП в 1969г. составляла в Японии 35,2%, в то время как во Франции 25,4%, в ФРГ - 24,3, в Италии - 20,5, в Англии - 17,4, в США - 14,1%. Крупные накопления позволили осуществить массированные инвестиции в оборудование в целях ускорения темпов развития экономики. В 1950-1970гг. промышленные инвестиции в Японии росли в 2,6 раза быстрее, чем в Англии, Франции и ФРГ, в 4 раза быстрее, чем в США. В 1968г. инвестиции в основной капитал составили в Японии 34,7% ВВП по сравнению с 14% в США.

Одним из важнейших факторов быстрого экономического роста в Японии в 60-х годах была более высокая степень использования рабочего класса по сравнению с другими странами развитого капитализма. Норма эксплуатации в Японии в этот период была примерно вдвое выше, чем в США. Реальная часовая зарплата рабочих в обрабатывающей промышленности Японии в 1969г. была вчетверо меньше, чем в США, на 40% меньше, чем в Англии и ФРГ. Ускорению темпов экономического роста содействовал и сравнительно низкий уровень военных расходов Японии. Наконец благоприятным для Японии фактором были сохранявшиеся в течение длительного времени низкие цены на нефть и другие виды сырья, импортировавшегося Японией, при срав-

нительно высоких ценах на машины, оборудование и другие товары японского экспорта. *Высокие темпы развития экономики в 60-е годы, в сочетании с высокой культурой распределительных отношений, способствовали повышению общего уровня благосостояния японского народа.*

Благодаря успехам экономического развития, начало 70-х годов XX века ознаменовалось укреплением позиций Японии в мировой капиталистической системе. Однако наряду с этим, в этот период заметно обострились экономические противоречия между Японией и США. В 1971г. Япония испытала "два шоковых удара" со стороны США. Одним из них были жесткие валютно-финансовые меры, предпринятые правительством США для преодоления кризиса доллара и выравнивания платежного баланса. Провозглашенная администрацией Кеннеди политика "защиты доллара", наносила ущерб японскому экспорту в США, а ослабление ограничений на ввоз в страну американских товаров увеличивало дефицит внешнеторгового баланса Японии. Отмена золотого паритета доллара и введение дополнительно 10% налога на импорт были направлены против всех основных конкурентов США, но их главной мишенью была Япония. Ей пришлось согласиться на введение "плавающего" курса иены, а затем провести ревальвацию иены почти на 17% и "добровольно" ограничить экспорт своих текстильных товаров в США. Вторым шоковым ударом явился визит Никсона в Пекин.

Несмотря на условия определенной депрессии, *Япония одна за другой генерировала новые экономические инициативы.* В июле 1972г. министр внешней торговли и промышленности Танака выдвинул концепцию "преобразования японских островов". Эта программа, призванная выправить наиболее глубокие диспропорции японской экономики, образовавшиеся в процессе быстрого экономического роста, предусматривала ликвидацию чрезмерной концентрации промышленности и населения в крупнейших городах, порождающей загрязнение окружающей среды, жилищный и транспортный кризис. Она предполагала создание новых индустриальных районов в менее развитых частях страны и перевод туда многих предприятий из старых промышленных зон; строительство новых городов с населением примерно по 250 тыс. человек, скоростных железных и шоссейных дорог и т.д. Основной целью программы было преодоление депрессии, поразившей японскую экономику в начале 70-х годов и характеризовавшейся резким замедлением темпов экономического роста в результате перепроизводства многих видов продукции. Однако провозглашение плана

"преобразования японских островов" еще больше подхлестнуло инфляционные процессы в экономике. Перспективы строительства новых городов, промышленных предприятий, железных и шоссейных дорог привели к сильной спекуляции земельными участками, к беспрецедентному повышению цен на землю и к общему росту цен. В сентябре 1973г., например, потребительские цены были более чем на 20% выше, чем в тот же период 1972г. *Острая инфляция заставила правительство затормозить осуществление программы "преобразования японских островов", вызвавшей резкую критику демократической общественности*, которая указывала, что эта программа служит прежде всего интересам монополистического капитала, ухудшая в то же время жизненные условия трудящихся.

Япония последовательно осуществляла гибкую политику в области внешнеэкономических связей. В связи с восстановлением отношений с Китаем, японские монополии, занявшие довольно прочные позиции в экономике Тайваня, не хотели терять их. Когда японское посольство на Тайване и тайваньское в Японии официально прекратили свою деятельность, в Японии и на Тайване были созданы неправительственные организации, которым было поручено заниматься вопросами развития двусторонних отношений на "частной основе".

Одним из важнейших факторов быстрого экономического роста в Японии был низкий уровень издержек на сырье и энергоносители, в первую очередь благодаря заниженным ценам на нефть. Практически не имеющая собственных ресурсов, Япония потребляла огромные количества импортируемого сырья и топлива для производства промышленной продукции, значительная часть которой экспортировалась по сравнительно высоким ценам. Однако с ростом японской экономики увеличивалась ее уязвимость и нестабильность. Ощутимый удар по развитию Японии был нанесен экономическим кризисом 1974-1975гг. Военный конфликт на Ближнем Востоке осенью 1973 года привел к сокращению добычи нефти и ее экспорта из этого района, поставлявшего Японии 75% потребляемой ею нефти. Это вызвало не только резкий рост цен на нефть и нефтепродукты в Японии, но и подорвало нормальное функционирование ее экономического механизма, ускорив наступление в стране экономического кризиса. Вместе с тем кризис имел и глубокие внутренние причины, связанные с обострением противоречий в японской экономике, вызванным усилением неравномерности развития различных отраслей. В 1974г. разразился самый глубокий экономический кризис за всю послевоенную историю Японии, осложнившийся к тому же беспрецедентной инфляцией: различ-

ные цены в течение года выросли на 31,1%. Сочетание спада с непрерывной инфляцией усугубило действие экономического кризиса. Последствием кризиса стала массовая безработица. Потребление в семьях трудящихся в городах сократилось в 1974г. на 1,9%. Росту безработицы также способствовало повышение числа банкротств, главным образом, мелких и средних предприятий, составившее в 1974г. - 11681, значительно превысив наивысший уровень прошлых лет. Ухудшение экономического положения, снижение жизненного уровня трудящихся обострили противоречия между капиталом и трудом. Экономический кризис 1974-1975 гг. продемонстрировал, что сложившаяся к тому времени экономическая структура уже не может быть сохранена. В обстановке стремительного роста цен на нефть и многие виды сырья, целый ряд энерго- и материалоёмких отраслей японской промышленности таких как производство алюминия, нефтехимия и другие, утратил свою конкурентоспособность.

Кризис поставил Японию перед *необходимостью начать*, с середины 70-х годов, *крутую перестройку структуры своей экономики, призванную перевести её на интенсивный путь развития*. Эта перестройка осуществлялась за счет сокращения энерго- и материалоёмких производств и обеспечения приоритета наукоемких производств, не требующих больших затрат сырья, энергии и рабочей силы. Наряду с этим проводилась реконструкция текстильной промышленности, судостроения и других отраслей, переживавших тяжелый кризис вследствие усиления иностранной конкуренции. Структурная перестройка японской экономики приняла особенно большие масштабы с начала 80-х годов, когда возникли производства и целые отрасли, порожденные прогрессом науки, техники и технологии, - производство микроэлектронной техники, больших и сверхбольших интегральных схем, новых видов счетно-измерительной и медицинской аппаратуры, средств связи, промышленных роботов, биотехнологии и т.д. Характер структурной перестройки японской экономики неизбежно вел к сокращению доли и объема живого труда, к обострению проблемы занятости. Возникновение новых отраслей означало лишь временное ослабление этих тенденций, но не их устранение.

Экономический кризис, резко обостривший социальные противоречия японского общества, *потребовал правового регулирования тенденций усиления монополистического контроля над экономикой*. Оно нашло выражение в принятии нового антимонопольного законодательства, препятствующего установлению монополистического контроля над целыми отраслями экономики страны. В то же время, *исходя*

из сложившихся социальных противоречий, правительство Мики, сформированное в декабре 1974г., начало свою деятельность с попыток изменить экономическую политику, перенеся центр тяжести с обеспечения высоких темпов экономического роста на решение неотложных социальных проблем. Первоочередной задачей была объявлена борьба с инфляцией, которая основывалась на методах государственно-монополистического регулирования, прежде всего, на сдерживании спроса с тем, чтобы не подорвать могущество крупного капитала. Премьер-министр обещал бороться с коррупцией, добиться принятия законов, которые ограничили бы вмешательство крупного капитала в политику, выдвинул лозунг "диалога с оппозицией", который отличался от прежней тактики конфронтации, применявшейся либерал-демократами. С весны 1976 года Япония начала выбираться из тяжелого экономического кризиса. Новое правительство Фукуда, уже в декабре 1976г. объявило курс на "коренные реформы", на "оживление национальной экономики" при помощи монополистического капитала. Одним из главных направлений его внешнеполитической деятельности было избрано всемерное развитие связей со странами, входящими в Ассоциацию государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), - Филиппинами, Таиландом, Малайзией, Сингапуром и Индонезией, являющихся важными поставщиками сырья и топлива для Японии и покупателями многих видов японской промышленной продукции. Политика Фукуда способствовала начавшемуся в 1978г. экономическому подъему.

С начала 80-х годов правительство Судзуки одной из главных задач своей экономической политики провозгласило *осуществление административно-финансовой реформы*. Непосредственной целью этой реформы была ликвидация хронического дефицита государственного бюджета, достигавшего 40% его общей суммы. Реформа была также нацелена на достижение усовершенствования государственно-монополистической системы управления в обстановке крупных изменений экономической и социальной структуры страны. Рекомендации, подготовленные Консультативным комитетом, предусматривали "экономия" за счет сокращения государственных расходов на социальные нужды, реорганизацию и передачу в частные руки и "рационализацию" государственных предприятий - железных дорог, телефонно-телеграфной корпорации и корпорации по производству и продаже табачных изделий и спиртных напитков, представлявших сферу государственной монополии. Однако уже в сентябре 1982г. премьер-министр Судзуки объявил о "чрезвычайном положении в области финан-

сов", поскольку государственный долг приблизился к 100 триллионов иен, что означало провал экономической политики.

Огромное значение для развития экономики имела внешняя политика Японии, ориентированная на ценности демократии. В конце ноября 1982г. новое правительство сформированное Накасонэ, выразило решимость провести в жизнь административно-финансовую реформу путем скорейшего претворения в жизнь предложений Консультативного совета. Опираясь на возросшую экономическую мощь, правительство Накасонэ выдвинуло лозунг "подведения итогов послевоенной политики", и решило приступить к ликвидации всех институтов и систем, порожденных этим поражением. В этот период США, в связи с быстрым ростом дефицита в торговле с Японией, добивались ограничения наплыва японских товаров на американский рынок и создания более благоприятных условий для американского экспорта в Японию. В сложившихся условиях, правительство Японии, придавая важное значение торгово-экономическим отношениям с США, взяло курс на то, чтобы путем уступок в политической и военной областях добиться смягчения разногласий в сфере торговли. Накасонэ заявил, что "Япония и США стали полноправными членами одной команды и связаны общей судьбой". Во время визита в Японию федерального канцлера ФРГ. Г. Коля в октябре 1983г. было принято "токийское заявление", в котором указывалось на необходимость "солидарности и сплоченности" США, Японии, Западной Европы, а также других стран свободного мира. Во внешнеэкономической политике в отношении стран третьего мира Япония стабильно поддерживала активное сальдо своей торговли с ними, в то же время создавала условия для еще более глубокого проникновения японского капитала в эти страны. Широкомасштабная экспансия японской экономики привела к тому, что в торговле с большинством стран, за исключением экспортеров нефти, Япония имела крупное и постоянно возрастающее активное сальдо. Исключением не были и самые крупные капиталистические государства - США, западноевропейские страны. В торговле с США, например, активное сальдо Японии составило в 1985г. 49,7 млрд. долларов. В целом правительство Накасонэ добилось повышения политической роли Японии в мире, приведения ее в соответствие с укрепившимися позициями страны в мировой экономике.

Подытоживая рассмотренный материал, отражающий опыт управления развитием японской экономики в послевоенный период, заметим, что в основе "японского чуда" лежит целый ряд политических, экономических и иных социально-культурных причин. Широкая демо-

кратизация культуры Японии, после ее поражения во Второй мировой войне, ликвидация феодальных пережитков и полуфеодальных институтов императорской власти, создание профсоюзов, неправительственных организаций, способствовали переходу страны от традиционной, преимущественно феодальной, - к новой, демократической общественно-политической и экономической системе. Исследование причин экономического роста страны, в особенности после второй мировой войны, обнаруживает *удивительно высокую мобильность и адаптационные способности японской экономики*. Это проявляется и в умении быстро и эффективно мобилизовать энергию и ресурсы народа для решения сложных экономических проблем, и в способности быстро перестраивать экономику в соответствии с изменениями научно-технического прогресса и требованиями мирового рынка. *Через 40 лет после поражения Японии во Второй мировой войне, страна не только возродила свою былую экономическую мощь, но и стала одним из лидеров современного мира*. Приток в Японию, в результате экспортно-ориентированной экономики, огромных валютных средств, позволил ей резко увеличить экспорт капитала, достигший почти 50 млрд. долл. в 1985г. Занимая третье место по общему объему зарубежных инвестиций после США и Англии, *Япония превратилась в "мирового банкира"*.

Экономические достижения Японии невозможно понять без анализа ее экономической политики. Современное японское государство осуществляет экономическую политику при помощи искусного комбинирования таких экономических рычагов как налоги, кредиты, процентные ставки, субсидии, тарифы и льготы. К концу прошлого века государственное управление экономической политикой Японии осуществлялось Министерством внешней торговли и промышленности, Министерством финансов и Управлением экономического планирования. Эти государственные органы оказывали влияние на решение таких вопросов как эффективность производства и темпы экономического роста, структура экономики и ее перестройка, внешнеэкономические связи, кадровое, научное и технологическое обеспечение производства, конкуренция и монополия, соотношение крупной и мелкой собственности, проблемы занятости населения, сотрудничество труда и капитала, финансы и ценообразование и другие. Одной из наиболее сложных и судьбоносных проблем стратегии и тактики экономического развития является *правильное сочетание преимуществ рынка с ограниченным государственным регулированием при помощи механизмов планирования и финансирования*. Японскую экономику принято

определять как "смешанную", сочетающую в себе высоко-конкурентную рыночную экономику с сильными элементами планового начала, осуществляемого государственными органами. Японский подход заключается в высокой гибкости планирования, достигаемой методом так называемой "регулируемой дерегуляции", способствующим гармонии между рынком и планом, максимально снимающим разрушительные противоречия между ними и обеспечивающим устойчивое развитие. Важную роль в реализации этой стратегии играет выработанная японцами методика планирования, предполагающая "многовариантность плана" с учетом движения цен на энергоресурсы и изменения валютных курсов.

В результате достижения стабильных высоких темпов экономического роста, к концу XX века в Японии был сформирован второй, по масштабам, в капиталистическом мире экономический потенциал. Основу «экономического чуда» Японии составили два фундаментальных приоритета: научно-технический прогресс и борьба за высокое качество. Высокие темпы роста японской экономики явились следствием быстрого роста производительности труда, по уровню которого Япония уступает лишь США. При этом по темпам роста данного показателя она не имеет равных в мире. Неуклонный рост производительности труда повышал возможности социального развития. С 1955 по 1975 год реальная заработная плата трудящихся возросла в 6,4 раза, при повышении индекса розничных цен лишь в 3,2 раза. В этом последовательном росте зарплаты находила свое воплощение японская политика сотрудничества труда и капитала. Главным источником роста производительности труда явился научно-технический прогресс. В 1950-1960-х гг. за счет внедрения иностранных патентов и использования лицензий было получено 25% всей суммы валовых накоплений основного капитала, что составило 70 млрд. долларов. За период с 1950-1978гг. Япония приобрела около 26 тыс. иностранных патентов и лицензий на сумму свыше 10 млрд. долларов. Ориентация на научно-технический прогресс давала возможность многократно повышать эффективность производства, увеличивая качество продукции за счет научно-технических достижений, при одновременном снижении материалоемкости и энергоемкости технологических процессов. Опора на научно-технический прогресс, ставшая закономерным явлением для японской экономики в послевоенный период, способствовала тому, что к концу 80-х годов ежегодный прирост производительности труда в промышленности Японии стабильно составлял 2,8-3,0%.

Государственная научно-техническая политика Японии гармонично сочетает в себе *два основных подхода: заимствование зарубежных научно-технических инноваций и развитие собственно японских исследований*. Инновационная деятельность строилась в трех направлениях, включавших лицензионный импорт новейших технологий, создание совместных предприятий и участие в транснациональных исследовательских проектах. В первые послевоенные десятилетия в качестве приоритета были установлены не научные исследования, требующие больших затрат и времени, а освоение наукоемких иностранных технологий, обладающих высокой конкурентоспособностью на мировых рынках и обеспечивающих быструю окупаемость инвестиций. В этот период японские специалисты активно заимствовали передовой западный опыт организации и управления производством. Концентрация средств на решении этих задач облегчалась отказом Японии от расходов на вооружения. К середине 80-х годов был определен *новый стратегический курс - на создание независимой отечественной научно-технической и технологической базы, способной вывести Японию к концу 80-х годов в число лидеров мировой экономики*. Этот курс нашел отражение в трех основных задачах, сформулированных в 1984г. в специальном докладе Министерства внешней торговли и промышленности: *преодолеть сырьевые и энергетические ограничения, обеспечить комфортную жизнь народа и усилить ответственность Японии за мировое развитие, как "Великой экономической державы"*. Он предусматривал опережающее развитие отечественной науки, фундаментальных и прикладных научных исследований, нацеленных на развитие промышленных технологий нового поколения. В качестве приоритетных сфер исследований были определены информатика, биотехнология, генная инженерия, медицина, экология, материаловедение, атомная и термоядерная энергетика, аэрокосмический комплекс и освоение ресурсов океана.

Принимая во внимание стратегическое значение и внушительный объем ресурсов, необходимых для осуществления крупномасштабных исследовательских программ, способствующих научно-технической революции, государство берет на себя эти фундаментальные расходы, недоступные для небольших компаний и фирм. *Воздействие государства на инновационную политику частных компаний осуществляется в трех основных направлениях*. Во-первых, путем формирования благоприятной "среды", предполагающей государственное регулирование налоговой, таможенной и патентной политики, а также совершенствование законодательной базы; во-вторых - формированием "предложе-

ния" - путем оказания финансовой и технической помощи, включающей также формирование научно-исследовательской инфраструктуры; и, в-третьих, путем формирования "спроса" - осуществления государственных контрактов на выполнение исследований и закупку новых видов продукции. Важную роль в этой экономической политике играла концентрация производства, предполагающая установление оптимального соотношения между крупным и малым бизнесом, с тенденцией роста доли крупных и средних предприятий в промышленности, лучше обеспечивающих ускорение научно-технического прогресса.

Осуществляя свою экономическую политику, Япония столкнулась с еще одной проблемой. *Жизнь показала, что без инновационной деятельности невозможно выживание в условиях жесткой конкуренции: малые предприятия, не осуществляющие постоянное обновление технологий и продукции, обречены на гибель в конкурентной борьбе.* Вместе с тем, по сравнению с крупными и средними предприятиями, мелкие предприятия ограничены в своих возможностях по проведению необходимых научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. *Выход был найден в создании в Японии около 7 тысяч венчурных предприятий. Заимствуя опыт США, японцы стали создавать такие специализированные фирмы, предназначенные для ведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в целях разработки и внедрения новых технологий и выпуска новых видов продукции в определенных областях.* Эффективность этих предприятий обусловлена рядом факторов, среди которых следует назвать - наукоёмкость японской экономики в целом; высокий образовательный и профессиональный уровень сотрудников венчура; гибкость, расширяющая возможности специалистов в проведении самостоятельной творческой деятельности; дифференциацию и индивидуализацию спроса в сфере потребления, облегчающие реализацию продукции; заинтересованность специалистов в успехе своей организации, оказывающем позитивное влияние на их положение в обществе.

Второй стратегической линией развития японской экономики является постоянная борьба за высокое качество продукции, которая носит общенациональный характер. В соответствии с идеологической концепцией государства, высокое качество экспортно-ориентированной продукции японской промышленности рассматривается не только как источник роста национального богатства, но и как основа национального престижа японцев среди народов других стран. Исходя из этой идеологии, интегрирующей в себе материальные и моральные стимулы развития, в Японии была создана тотальная система контро-

ля качества продукции, предусматривающая исключение дефектов на всех стадиях производственного процесса, за счет персональной ответственности каждого рабочего за качество выпускаемой продукции.

К числу ключевых факторов, обеспечивающих высокую эффективность производства в Японии, следует отнести высокую культуру экономического управления. В рыночной экономике Японии *управление производством включает две основные системы: систему управления качеством и систему управления человеческими ресурсами.* Японская рыночная концепция нацелена на обеспечение соответствия функциональных характеристик и качества продукции ее цене, что способствует поддержанию высокой конкурентоспособности товаров в условиях инфляции. Качество закладывается в изделие с момента анализа требований покупателя к будущему изделию и *именно по качеству товаров, а не по цене ведется главная конкуренция.* Эффективность производства в Японии рассматривается как соотношение качества к затратам. Исходя из этого, высокое качество является основным приоритетом в экономическом развитии страны, главным принципом организации производства. *Японская система менеджмента "Канбан",* предполагает массовое и дифференцированное обучение всего персонала предприятий методам управления и процедурам контроля качества, создавая заинтересованность в этом руководства компаний. Это дает возможность обеспечивать рациональную организацию управления производством и сбытом продукции, устранять все виды потерь в процессе производства и транспортировки. Показательно, что с начала 70-х годов в японской экономике стал господствовать принцип "ноль дефектов". Программно-целевой подход обеспечивает систематическую деятельность по улучшению качества и высокую ответственность персонала за качество. Научные формы организации и управления производством, максимально учитывающие психологию и интересы производителей и потребителей, эффективная система управления качеством, обеспечивают прибыль и рост благосостояния японского народа. *Огромную роль в эффективном экономическом управлении играет так называемый "человеческий фактор"* - достаточно высокий общий уровень культуры народа, его образованность, традиционное трудолюбие японцев, их приверженность принципам коллективизма, стабильность и высокий профессионализм японских специалистов и рабочих. Для обеспечения стабильности важное значение имело введение на производстве системы "пожизненного найма" квалифицированных работников, ставшей социальной основой японского

"экономического чуда" и тесно связывавшей личное благосостояние рабочего с интересами процветания компании.

Важнейшим фактором, способствовавшим быстрому развитию Японии, явилась конструктивная внешняя политика японского государства, разумно использовавшего многостороннюю помощь США. Выигрыш состоял не только в экономии огромных материальных и финансовых ресурсов, но и во времени, необходимом для научных разработок и создания новых технологий. Япония активно изучала и использовала американский опыт культурного развития, заимствуя новейшие технологии в области промышленного производства, менеджмента и маркетинга, контроля над качеством продукции и др. Умело приспособляя эти технологии к своей традиционной корпоративной духовной культуре, ориентированной на приоритет национальных интересов, она добилась огромного прогресса в своем социально-экономическом развитии. Безусловно, быстрому росту японской экономики в послевоенный период способствовал импорт нефти и другого сырья по низким ценам, что позволило не только создать современную нефтехимическую промышленность, но и значительно сокращать себестоимость продукции за счет низких энергетических затрат. Снижая, таким образом, затраты, и одновременно, повышая за счет науки и высоких технологий, качество продукции, страна обеспечивала высокий рост эффективности производства и конкурентоспособность японских товаров на мировых рынках. Несмотря на ограниченные природно-географические ресурсы и пережитый страной в 90-е годы прошлого века экономический кризис, получивший название «Потерянное десятилетие», благодаря высокой культуре управления, гибкой социально-культурной и экономической политике, Япония и сегодня является одним из наиболее показательных в мире примеров страны с высоким благосостоянием.

Анализ японского опыта еще раз подтверждает вывод о том, что главными приоритетами во внутренней политике современного государства, отвечающей его национальным интересам, должны быть: опережающее развитие интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культуры. Высокая культура управления обеспечивает конкурентоспособное развитие национальной экономики, как материальной основы устойчивого развития страны, высокого благосостояния народа и безопасности государства.

Особенности экономического развития Тайваня

Тайвань – один из замечательных примеров создания высокоэффективной национальной экономической модели на основе критического анализа и творческого использования мирового опыта экономического развития, в первую очередь, опыта развития Японии. Благодаря высокоэффективному управлению, во второй половине XX века в этом островном государстве наблюдалось фантастическое социально-экономическое развитие. Несмотря на ряд объективных трудностей, связанных с кризисным состоянием экономики, демографическими трудностями и др., страна прошла показательный путь от бедности к высокому уровню благосостояния. За короткий исторический период Тайвань прошел три основные ступени индустриализации: трудовую, капиталоемкую и наукоемкую. За четыре десятилетия он превратился из аграрного в индустриальное государство, показав один из самых высоких в мире темпов экономического роста.

Эффективность экономического механизма Тайваня обеспечивалась последовательным созданием необходимых социально-экономических структур в рамках национальной экономики, для которой были характерны ориентация на экспорт продукции, привлечение иностранных инвестиций и сравнительно дешевая рабочая сила. В результате продуманной управленческой стратегии, Тайваню удалось избежать таких ошибок стран «третьего мира», как переоценка роли индустриализации в ущерб сельскому хозяйству, и преждевременное развитие тяжелых отраслей промышленности в процессе индустриализации. Это позволило стране выиграть время и правильно использовать естественные ресурсы развития. Первоначально усилия были направлены на развитие сельского хозяйства и легкой промышленности, обеспечивавших быструю оборачиваемость вкладываемых средств и не требовавших крупных капиталовложений, высоких технологий и высококвалифицированного персонала. Уже в 50-е гг. прошлого века была достигнута модернизация сельского хозяйства, в основу которой была положена реформа, способствовавшая созданию свободных фермерских хозяйств, изменению условий землевладения и диверсификации производства, подкрепленных продуманной налоговой и ценовой политикой государства. В результате роста производительности труда, уже в 1953-1966 гг. сельскохозяйственное производство выросло более чем в 2 раза, была решена продовольственная проблема, создана сырьевая база для пищевой промышленности. Одним из успешных управленческих решений стало размещение перерабатывающих предприятий непосредственно в тайваньских деревнях. Благодаря созданию в стране сети научно-исследовательских лабораторий и институтов,

внедрению отечественных и зарубежных технологий в производство, а также широкому развитию, поощряемой государством, кооперации, в последующий период, с 1954 по 1984 год, производительность труда в сельском хозяйстве выросла в 5 раз. Это дало возможность сформировать национальный фонд капиталовложений за счет внутренних ресурсов. Ориентированность на экспортную продукцию позволила Тайваню создать экономический механизм, быстро реагирующий на изменения в мировой экономике. За счет экспорта продукции сельского хозяйства были получены значительные средства для финансирования индустриализации страны.

Опыт экономического развития Тайваня показывает продуктивность рационального вмешательства государства в управление экономикой, служащего гарантом стабильного развития и процветания. Играв роль «большого менеджера», обладающего большими интеллектуальными и материальными ресурсами, государство может правильно определить цели, выработать стратегию и тактику развития, установить приоритетные задачи. В основе успеха экономического управления Тайваня лежит сочетание гибкого государственного регулирования экономики с развитием саморегулирующихся процессов на базе рыночных отношений. В государственной концепции управления экономикой было принято определение «плановой экономики, ориентированной на рынок», а индикативное планирование значительно превалировало над директивным. В качестве рычагов управления использовалась не административная власть, а экономические стимуляторы, рассчитанные на заинтересованность бизнеса направлять свои усилия на отрасли, обладающие потенциалом роста и востребованных на мировом рынке. При помощи своих организационных структур, государство помогало частному бизнесу определить приоритеты в развитии и указывало на формы и сферы вложения капитала, обеспечивающие максимальную прибыль. За счет государства формировалась, как минимум, треть всех инвестиций. Большая их часть направлялась на развитие социальной инфраструктуры. Достаточно отметить, что уже в 50-е годы на развитие культуры, образования и науки приходилось от 3 до 5 % внутреннего валового продукта государства. Такая стратегия способствовала достижению 90% уровня грамотности и обеспечила промышленность трудовыми ресурсами, необходимыми для индустриализации страны.

В 70-80 гг. XX века были созданы условия для притока иностранных инвестиций в экономику Тайваня, вступило в действие национальное законодательство, эффективно регулирующее использование

иностранный капитал, за счет системы налоговых льгот. Принимая во внимание ограниченные природные ресурсы острова, государство сделало акцент на экспорт наукоемкой продукции. Это дало возможность направить основную часть иностранных инвестиций для проведения научных исследований и конструкторских разработок, создания высоких технологий в различных отраслях промышленности, резкого увеличения экспорта наукоемкой продукции, - полупроводниковой техники, персональных компьютеров, продукции биотехнологии. Немаловажную роль в этом сыграли высокий уровень подготовки специалистов производства, со сравнительно низким уровнем оплаты, создание новых научных центров по американскому образцу, привлечение американских ученых китайского происхождения, а также организация высокоэффективных совместных предприятий. Возросла и адаптационная способность тайваньской экономики к мировому рынку. Эффективное управление развитием национальной экономики привело к тому, что за период с 1981 по 1987 год валютные резервы Тайваня выросли в 7,2 раза, превысив в два раза валютные резервы Саудовской Аравии, Кувейта и ОАЭ, вместе взятых. Таким образом, к концу прошлого столетия Тайвань стал крупным поставщиком финансовых ресурсов на мировые кредитные рынки и экспортером предпринимательского капитала в районы с дешевыми трудовыми ресурсами – Малайзию, Тайланд, Филиппины.

Экономическое «чудо Китая»

В современной мировой экономике особое место принадлежит Китаю. В течение первых трех четвертей XX века китайская экономика имела очень низкие темпы роста, которые периодически становились отрицательными, что, на наш взгляд, было обусловлено особенностями государственного строя и политического режима. До недавнего времени Китай продолжал относиться к наиболее бедным странам мира, а реальная угроза голода была ликвидирована лишь в конце прошлого века. В 1952-1978 гг. ВВП на душу населения в Китае снижался по отношению к среднемировому уровню. Лишь в конце 70-х годов, в результате экономических реформ, в тенденциях развития страны произошел перелом, и Китай с огромной скоростью стал сокращать свое отставание от многих стран мира.

В последней четверти XX века экономика Китая достигла беспрецедентных успехов в своем развитии. Темпы роста Китая оказались уникальными для всей мировой экономики. За тридцать лет реформ,

ориентированных на ценности культуры демократии, ВВП вырос в Китае в 15 раз. С начала экономических реформ, с 1978 г. по 1997 г. валовой внутренний продукт Китая увеличился в 5,7 раз, или на 9,6% в среднем в год. Это означает, что он удваивался с рекордной скоростью, каждые 7,5 лет! За этот же период производство ВВП на душу населения в Китае возросло в 4,4 раза, производительность труда (ВВП на одного занятого) - в 3,6 раза. Если в 1978 г. китайский ВВП был меньше российского на 23%, то в 1997 г. он уже превышал российский в 6,2 раза. В результате реформ, обеспечивших переход от плановой, - к рыночной экономике, за четверть века личное потребление каждого жителя увеличилось в три с половиной раза. Если до начала реформ 250 миллионов китайцев были не в состоянии прокормить и одеть себя, то после их осуществления число людей в абсолютной бедности сократилось с 25 до 3 процентов населения. Появилось 250 миллионов человек, способных приобретать товары длительного пользования. Благодаря сокращению расходов на пособия по безработице в Китае заметно уменьшились стимулы для регистрации работоспособных граждан в качестве безработных. В силу этого уровень безработицы сократился почти вдвое - с 5,3 до 2,9%, а доля занятых во всем населении поднялась с 42,3% в 1978 г. до 53% в 1997 г., что также способствовало ускорению социально-экономического развития. Максимально был снижен уровень поляризации общества и расширены стимулы для роста производительных сил.

Специалисты Российского института экономического анализа считают, что феноменальные результаты экономического развития Китая были обусловлены революционными изменениями в культуре государственной политики и системе государственного управления, открывшими двери для прогрессивных реформ в национальной экономике и ее интеграции в мировую экономическую систему. Безусловно, важная роль в социально-экономических преобразованиях принадлежит не только выбранной демократической модели реформ, но и особенностям китайской культуры, уникальным чертам китайского национального характера, в том числе таким, как трудолюбие, самоотверженность, неприхотливость.

Судьбоносный для Китая поворот от догматизма к прагматизму осуществил патриарх китайских реформ Дэн Сяопин, которого называли «главным архитектором китайских экономических реформ и социалистической модернизации». Будучи глубоко убежденным, что *оценивать надо не лозунги, а конкретные результаты*, великий реформатор подчеркивал, что реформы имеют смысл лишь в том случае, если,

во-первых, они ведут к росту производства, во-вторых, улучшают жизнь людей, в-третьих, умножают совокупную мощь страны.

Дэн Сяопин был идеологом, предоставившим теоретическую основу и политическую поддержку для проведения реформ. Суть нового подхода к развитию экономики воплотилась в его крылатой фразе: "Не важно, какого цвета кошка. Важно, чтобы она ловила мышей". Реформы включали в себя элементы планового, централизованного управления, осуществляемого профессионально подготовленными чиновниками, что ознаменовало отказ от практики массового управления, господствовавшей во времена Мао Цзэдуна. В сельском хозяйстве большинство «народных коммун» были распущены, а крестьянство в основном перешло на семейный подряд. На втором этапе реформы (1984 – 1992 гг.) происходил демонтаж плановой системы и переход к рыночной экономике. Таким образом, социальная, политическая и экономическая системы внутри страны подверглись серьезным изменениям. Дэн Сяопин объявил принцип «четырех модернизаций» основой всех реформ. По этому принципу экономика была поделена на 4 сектора – сельское хозяйство, науку, промышленное производство и оборонную промышленность. В качестве приоритетной была выбрана стратегия «социалистической рыночной экономики». Идеологические принципы стали играть минимальную роль в экономике, что со временем доказало свою эффективность. Он также стал инициатором создания особых экономических зон в Китае, благодаря которым в страну были привлечены иностранные компании и инвестиции.

Опыт китайских реформ показывает, что лишь предельно либеральная экономическая политика способна обеспечивать высокую конкурентоспособность государства в мировом экономическом пространстве. Либерализация внешнеэкономической деятельности в Китае привела к сокращению фактически взимаемых импортных таможенных пошлин с 17,7% от объема импорта в 1978 г. до 2,5% в 1996 г. Китай практически не пользовался таким инструментом протекционистской политики как девальвация национальной валюты. Среднегодовые темпы снижения валютного курса в 1979-1997 гг. (8,3%) были весьма умеренными. Итогом проведения либеральной внешнеэкономической политики в Китае стало повышение годовых темпов прироста внешней торговли с 2-3% в 1978 г. до 17-20% в 1996 г. и увеличение удельных весов экспорта и импорта в ВВП с 5-6% накануне реформ до 15-17% в 1996 г. Объем китайского экспорта за 18 лет вырос в 15,2 раза, импорта - в 12,5 раза. Приток прямых иностранных инвестиций в китайскую экономику увеличился с 0,11% ВВП в 1978 г. до 5,08% ВВП

в 1997 г. Активизация участия Китая в международном разделении труда способствовала повышению темпов его экономического роста.

Одной из особенностей китайской экономической модели является сохранение за государством значительного контроля над экономикой, активной роли в экономическом развитии, которой обусловлены столь высокие результаты. Участие государства, его влияние на направления, скорость изменений и достижения в экономической жизни определяются экономической политикой, включающей политику занятости, социальную, внешнеэкономическую, денежно-кредитную, бюджетную политику. В течение всего периода реформ китайские власти проводили весьма сдержанную денежно-кредитную политику. Среднегодовые темпы прироста кредитов Национального банка Китая в 1992-1997 гг. не превышали 15%, а среднегодовые темпы прироста денежной массы за вычетом темпов прироста реального ВВП - 17,3%. Благодаря этому среднегодовые темпы инфляции в Китае составили чуть более 10%, а ее негативное воздействие на экономическое развитие оказалось незначительным. Относительно низкие темпы инфляции в Китае удалось обеспечить благодаря умеренным темпам прироста денежной массы, которые, в свою очередь, были обусловлены сдержанным кредитованием Национального банка. Умеренные масштабы кредитования выдерживались благодаря незначительным размерам бюджетного дефицита. Его величина была сокращена с 5,1% ВВП в 1979 г. до 1,2% ВВП в 1981 г. и затем в течение всего периода реформ сохранялась в пределах 1,4-2,2% ВВП.

Китайские власти совершили беспрецедентное в мировой экономической практике сокращение налогов: с 30,4 % ВВП в 1979 г. до 10,3% ВВП в 1996 г. Снижение налогов повлекло за собой уменьшение всех государственных доходов: с 31,3% ВВП в 1979 г. до 11,5% ВВП в 1996 г. Колоссальное сокращение государственных доходов не вызвало дестабилизирующих макроэкономических последствий только потому, что одновременно с этим и даже с опережающей скоростью происходило радикальное сокращение всех государственных расходов, с 36,4% ВВП в 1979 г. до 13,1% ВВП в 1996 г. Сокращению подверглись практически все составные части расходов, но в особенности расходы на инвестиции, субсидии, дотации, оборону, народное хозяйство, социальное обеспечение. Государственное потребление было уменьшено с 15,2 до 10,6% ВВП. В структуре общих государственных расходов наиболее резко были сокращены расходы центрального правительства, с 20,7% ВВП в 1979 г. до 3,8% ВВП в 1996 г. Снижение расходов на провинциальном уровне было осуществлено в меньших,

но, тем не менее, также весьма впечатляющих размерах: с 15,7 до 8,3% ВВП.

Таким образом, главной причиной, обусловившей ускоренное развитие Китая, является характер проводившейся экономической политики. Вопреки широко распространенным заблуждениям, в 1979-1997 гг. в Китае проводились не постепенные (градуалистские), а либеральные экономические реформы. При этом степень либеральности и радикальности проводимых реформ, по всей видимости, не имеет аналогов в мировой истории. Результатом воплощения на практике либеральной экономической модели стало беспрецедентное сокращение масштабов государственной нагрузки по всем направлениям, обеспечившее китайской экономике рекордные темпы роста. Либеральная экономическая политика в Китае обеспечила не только феноменальные экономические результаты, она способствовала существенному улучшению всех показателей человеческого развития.

В 80 - 90-е годы XX века, в условиях реформ и открытости, экономическое развитие страны ускорилось и КНР более 20 лет является мировым лидером по устойчивости темпов роста ВВП. В 1991 - 2001 годах ВВП Китая возрос более чем в 5 раз (в текущих ценах). Высокие темпы роста ВВП были достигнуты за счет эффективного сочетания принципов планового регулирования с рыночными методами на основе социалистической плановой экономики, в том числе, централизованного определения темпов и пропорций развития народного хозяйства. В 2010 году по сравнению с 2001 годом предполагается увеличить ВВП в 2 раза, в том числе путем расширения участия КНР в мировой экономике.

В сельском хозяйстве в 1996-2000 гг. среднегодовой темп прироста производства составил 3,5%. КНР по производству зерна, мяса, овощей, хлопка, табака, морепродуктов и рыбы занимает первое место в мире. В сельской местности в последние десятилетия активно развивались перерабатывающие отрасли, ставшие основным источником роста доходов крестьян и развития сельского хозяйства КНР. В промышленности в 1979 - 2000 гг. добавленная стоимость (в сопоставимых ценах) ежегодно возрастала в среднем на 11,6%. В 2001 г. она увеличилась на 8,9% и достигла 4,26 трлн. юаней. В 1996 г. по производству стали, угля, цемента, химических удобрений, телевизоров Китай вышел на первое место в мире.

Важным фактором экономического развития является привлечение инвестиций в экономику страны. Китай использует несколько каналов и форм привлечения инвестиций, в том числе внешние займы, включая кредиты иностранных государств, международных финансовых орга-

низаций и иностранных коммерческих банков, экспортные ссуды, облигации внешнего займа; прямые иностранные инвестиции, включая предприятия смешанного капитала, совместного хозяйствования и со 100%-ным иностранным капиталом; другие зарубежные инвестиции (международный лизинг, компенсационная торговля, создание мощностей по переработке сырья и сборочных производств, а также эмиссию акций на внешнем рынке). В 1979 - 2001 гг. Китай использовал 394 млрд. долл. иностранных инвестиций. По сумме привлеченных зарубежных инвестиций, к началу третьего тысячелетия, КНР занимал второе место в мире после США. На начало 2002 г. из 500 ведущих транснациональных компаний мира, более 400 инвестировали капитал в экономику КНР.

Устойчивому экономическому росту способствует и таможенно-тарифная политика Китая. В 1990 - 2001 гг. правительство КНР снижало тарифы несколько раз. Так, с 1 апреля 1996 г. были снижены импортные тарифы почти на 5 тыс. наименований товаров, и уровень пошлин снизился в среднем с 35 до 23%. 1 октября 1997 г. были снижены импортные тарифы на 4,9 тыс. наименований товаров и уровень пошлин снизился в среднем с 23 до 17%. С 1 января 2001 г. уровень таможенных пошлин был снижен в среднем до 15,3% (на 3,5 тыс. наименований товаров, на которые приходится около 50% всех налогов и сборов).

Значительной динамикой развития характеризуется валютно-финансовая система Китая. В 1994 г. Торгово-промышленный банк КНР, Банк Китая, а также Строительный и Сельскохозяйственный банки были преобразованы в государственные коммерческие банки; были также учреждены три банка - Государственный банк развития, Импортно-экспортный банк, Сельскохозяйственный банк развития. В 1995 г. вступил в силу Закон о коммерческих банках. В 1996 г. были учреждены первые акционерные коммерческие банки и сфера банковских услуг значительно расширилась. В 1998 г. Народный банк КНР создал систему контроля за банковскими операциями, финансовыми потоками, страхованием, операциями с акциями. Были созданы 9 межпровинциальных филиалов этого банка.

Китай является членом МБРР и МВФ. В 1985 г. КНР вступила в Африканский банк развития и в 1986 г. стала членом Азиатского банка развития. В 1994 г. в КНР была проведена реформа валютной системы; были введены единые курсы основных валют к юаню, создана система валютных расчетов, продаж и переводов, на основе которой организован межбанковский валютный рынок. В 1996 г. операции по купле-продаже валюты предприятиями на зарубежном рынке были

включены в банковскую систему конвертации. В конце 1996 г. в КНР была официально введена в действие ст. 8 соглашения с МВФ и введен обмен юаня на зарубежные валюты. В 1999 г. банки с зарубежным капиталом получили право открывать филиалы в городах центрального подчинения. Биржевой рынок КНР способствовал переходу государственных предприятий к деятельности в рыночных условиях, а также акционированию малых и средних государственных предприятий. В 2001 г. валютные резервы КНР превысили 212 млрд. долларов. В 80-90-е годы расширялась деятельность зарубежных финансовых структур на китайском рынке. В настоящее время в 23 городах КНР и провинции Хайнань действуют 190 финансовых структур с иностранным капиталом.

В «экономическом чуде» Китая, безусловно, важную роль сыграл опыт Японии и других «азиатских экономических тигров».

Глава 12. Культура управления муниципалитетами и неправительственными организациями

Муниципальное управление. Основные принципы культуры управления в органах местного самоуправления. Функции, формы, ресурсы и модели муниципального управления. Стратегическое планирование деятельности неправительственных организаций. Фандрайзинг в неправительственных организациях. Проблемы управления развитием гражданского общества. Управление процессами борьбы с бедностью.

Культура муниципального управления

Культура муниципального управления – это специальные управленческие знания и технологии, примененные к особенностям муниципальной системы. Она предполагает организованность, этику и руководящую деятельность, осуществляемую в интересах устойчивого развития местного населения, регулирования общественных отношений, согласования человеческих интересов и удовлетворения жизненных потребностей граждан в соответствии с правовым статусом и спецификой муниципальной деятельности.

Местное самоуправление является одним из атрибутов демократической культуры, уходящих корнями в средневековый период человеческой истории. Оно представляет одну из основ конституционного строя демократических стран, один из важнейших институтов демократического государства, является выражением власти народа, формой само-

управления граждан. Как часть демократической системы управления обществом и государством и форма реализации жизненных интересов граждан, муниципальное управление способствует оптимальному сочетанию местных и общегосударственных интересов, наиболее эффективной реализации местного социально-экономического потенциала в целях развития. Местное самоуправление обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью. Вместе с тем органы местного самоуправления укрепляют государственную власть, способствуют повышению ее эффективности.

Основные принципы культуры управления в органах местного самоуправления

Принципы местного самоуправления в демократических странах получили правовое закрепление в Европейской Хартии о местном самоуправлении, которая служит правовым фундаментом для муниципального законодательства стран-членов Совета Европы. Реализация этих принципов обеспечивается их правовым закреплением в законодательстве, уставах муниципалитетов, системой, соответствующих этим принципам, организационных форм и методов муниципальной работы. Принципы муниципального самоуправления формируются на основе объективных закономерностей, логики и тенденций развития местной власти. Выступая в роли идейно-теоретической основы муниципального строительства, они предопределяют построение и функционирование муниципальной власти, служат критерием оценки эффективности системы муниципального самоуправления.

К основным принципам местного самоуправления принято относить:

1. Самостоятельность решения населением вопросов местного значения.
2. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления перед населением.
3. Соблюдение прав и свобод человека и гражданина.
4. Законность в организации и деятельности местного самоуправления.
5. Коллегиальность и единоначалие в деятельности местного самоуправления.

6. Организационное обособление местного самоуправления и его гармоничное взаимодействие с органами государственной власти в решении практических задач.

7. Соответствие материальных и финансовых ресурсов местного самоуправления его полномочиям.

8. Многообразие организационных форм осуществления местного самоуправления.

9. Гласность и прозрачность деятельности местного самоуправления.

10. Государственную гарантию местного самоуправления.

Функции, формы, ресурсы и модели муниципального управления

Функции местного самоуправления обусловлены его природой, местом в системе народовластия, целями и задачами муниципальной деятельности. *Основные функции местного самоуправления включают:*

□ Обеспечение участия населения в решении социально-культурных и экономических проблем местного значения.

□ Управление муниципальной собственностью и финансовыми ресурсами местного самоуправления.

□ Обеспечение комплексного социально-экономического развития территории муниципального образования.

□ Обеспечение удовлетворения потребностей населения в социально-культурных, коммунально-бытовых и других жизненно важных услугах.

□ Охрана общественного порядка.

□ Защита интересов и прав местного самоуправления, гарантированных конституцией и действующим законодательством.

Организационными формами местного самоуправления являются:

✓ Непосредственная демократия, осуществляемая посредством различных форм прямого волеизъявления (выборы, референдумы, собрания и др.).

✓ Выборные органы местного самоуправления, осуществляющие повседневную уставную деятельность.

✓ Территориальное общественное самоуправление по месту жительства - общины, советы, комитеты и другие, действующие на части территории муниципального образования.

Ресурсами муниципального управления служат: собственность муниципалитета; человеческий капитал культуры (знание, умение, организованность, нравственность и созидательная деятельность кад-

ров); материальные ресурсы; финансовые ресурсы; технологические ресурсы; информационные ресурсы; организационные ресурсы; правовые ресурсы.

Основными моделями муниципального управления являются:

- *Англосаксонская модель.* Характеризуется широкой автономией, отсутствием явного соподчинения, равенством местных общностей, независимостью от центра (распространена, в основном, в федеративных государствах – Великобритании, США, Канаде, Австралии и др. государствах).

- *Французская (континентальная) модель.* Характеризуется развитой системой контроля центральной государственной власти над местными органами (распространена, в основном, в унитарных государствах – Франции, Италии, Бельгии, Голландии, Испании и др.).

- *Смешанная модель.* Включает элементы англосаксонской и французской модели (распространена в Германии, Японии, Австрии и др. государствах).

- *Советская модель.* Отличалась опорой на социалистические принципы управления (была распространена в бывшем СССР и ряде социалистических стран; в настоящее время используется в КНДР, КНР, на Кубе и во Вьетнаме).

Управление деятельностью неправительственных организаций

Требования к культуре управления неправительственных организаций, по уровню своей ответственности, несопоставимы с требованиями, предъявляемыми к органам государственного управления. Тем не менее, это управление также требует специальных знаний, умений, организованности, этики и созидательной деятельности.

Управление НПО, как независимыми гражданскими структурами, предполагает разработку собственной философии, концепций, программ и проектов, стратегических и текущих планов, создание и совершенствование жизнеспособной структуры. При необходимости, для осуществления своей созидательной деятельности, в соответствии с задачами и в рамках установленной структуры организации создаются департаменты, сектора, комиссии и другие подразделения, проводятся съезды, конференции, встречи. В целях эффективности управления обязательно предполагается мониторинг, включающий анализ соответствия запланированных мероприятий полученным результатам,

контроль персональной ответственности сотрудников и управления временем.

Выборы руководителей и распределение обязанностей между членами организации производятся на основе демократических принципов, в зависимости от знаний, способностей, навыков, авторитета, опыта и добровольного выбора. Определение функций, делегирование полномочий и определение ответственности осуществляется с учетом компетенции, реальных возможностей и желания сотрудников.

В целях осуществления своей миссии НПО выполняют различные проекты, публикуют книги, журналы, брошюры, проводят научные исследования, национальные и международные конференции, семинары, круглые столы, дебаты, фокус группы, телепрограммы, конкурсы и фестивали, создают сайты, организуют курсы, выдают сертификаты. Для решения актуальных социальных проблем человеческого и общественного развития они осуществляют сотрудничество и партнерство с государственными органами, бизнес структурами и общественными организациями, а также международными фондами и учреждениями. В целях развития гражданской солидарности и стимулирования социальной активности граждан неправительственные организации учреждают различные общественные награды – медали, почетные грамоты, призы и др.

В структурном отношении неправительственные организации могут быть организованы в совершенно разных формах. Это могут быть ассоциации, союзы и другие объединения, общества, форумы, центры. Деятельность неправительственных организаций достаточно разнопланова и охватывает различные сферы духовной и материальной культуры. Это - наука, образование, просвещение, право, медицина, экология, международное сотрудничество, народная дипломатия, искусство, развитие молодежи, женщин и детей, культура мира, разрешение конфликтов, преодоление бедности, развитие общин и туризма и многое другое.

Учитывая некоммерческий характер деятельности НПО, немаловажную роль в поддержании их жизнеспособности имеют гранты, выдаваемые международными и национальными спонсорами. Гранты выделяются для финансовой поддержки проектов, имеющих актуальное значение для развития общества, совершенствования знаний и навыков граждан, обучения их новым профессиям и специальностям, культуре гражданского общества и культуре мира, помощи малоимущим слоям населения.

Наиболее крупные неправительственные организации, деятельность которых имеет серьезное значение для национального развития, могут частично субсидироваться государством. Государственная поддержка деятельности НПО предполагает прозрачный характер и должна строиться на основе принципов меритократии и приоритета национальных интересов.

Неправительственные организации являются важнейшим атрибутом демократического государства. Осуществляя активную деятельность, нацеленную на помощь государству в организации и управлении обществом, решении множества социально-культурных проблем граждан, неправительственные организации становятся серьезной практической школой подготовки кадров для системы государственного управления. Они способствуют формированию личностей и лидеров с универсальными знаниями. Тем не менее, для профессиональной подготовки лидеров и сотрудников неправительственных организаций должны организовываться специальные школы и курсы.

В целях осуществления своих программ и проектов, управленческая деятельность неправительственных организаций опирается на общие научные принципы управления, включающие стратегию, технологию, этику, социологию и дизайн.

Стратегическое планирование деятельности неправительственных организаций - это планирование их действий во времени и пространстве, направленных на достижение определенных целей. Оно имеет свою специфику и предполагает решение следующих вопросов:

1. Видение цели во времени и пространстве.
2. Целенаправленное движение к ней.
3. Возможное изменение цели, оправданное донорами.
4. Определение и корректировку своих потребностей.
5. Формирование соответствующей инфраструктуры и связей.
6. Четкое определение потребностей клиентов до начала проекта.
7. Детальный анализ окружающей среды (с учетом позитивных и негативных факторов).
8. Точное знание ресурсов (финансовых и человеческих).
9. Осуществление обратной связи, основанной на заинтересованности помогающей стороны.
10. Положительное влияние на правительство с помощью международных организаций и прессы.

Корректированию управленческой деятельности НПО помогают следующие вопросы: какой мы хотели бы видеть свою организацию

через год; что мешает нам двигаться к желаемому результату; что мы должны сделать сегодня, чтобы преодолеть эти препятствия.

Одним из основных направлений деятельности НПО является Фандрайзинг. Фандрайзинг – деятельность организации по формированию ресурсов, необходимых для осуществления ее миссии. Это специально организованный процесс сбора пожертвований для осуществления социально значимых программ. Центральная задача фандрайзинга - поиск и управление финансами организации.

Управление фандрайзингом предполагает: правильное управление ресурсами; выполнение правил фандрайзинга; правильное построение взаимоотношений с государством, бизнесом, НПО и международными организациями; правильную подготовку проектов.

Правильное управление ресурсами – это управление финансами, материалами и оборудованием, человеческим капиталом, инновациями, донорами, технологиями, информацией, временем, общественным мнением.

Выполнение правил фандрайзинга предусматривает: определение приоритетов организации; правильное стратегическое и текущее планирование; серьезную подготовку и добросовестную работу; анализ факторов, способствующих или препятствующих успеху деятельности организации; осуществление постоянных связей с общественностью и СМИ; продуктивную работу с донорами, учитывающую их психологию, этику, материальные, политические, религиозные, моральные и деловые интересы; умение убеждать доноров, завоевывать их симпатию и доверие; активное вовлечение добровольцев; прозрачность деятельности организации.

Правильное построение взаимоотношений с государством, бизнесом, НПО и международными организациями – это организация эффективного партнерства внутри страны; стабильное сотрудничество с международными организациями; правильное использование законодательной базы; организация лоббирования интересов НПО в парламенте; создание добровольных коалиций; общественный мониторинг процессов демократизации.

Правильная подготовка проектов предполагает: постановку проблемы и анализ потребностей; четкое определение целей и задач; выработку эффективных методов и технологий; составление продуктивного плана и графика работы; формирование сильной команды исполнителей; определение реалистичного бюджета; планирование ожидаемых результатов; мониторинг процесса.

Условиями успешного управления фандрайзингом являются: желание; внутренняя уверенность; профессионализм; физическая возможность во времени.

Проблемы управления развитием гражданского общества

Эффективность управления развитием гражданского общества требует целенаправленной деятельности государства и неправительственных организаций в трех основных направлениях:

1. Формирования высокой культуры граждан, предполагающей развитие личностей и лидеров, обладающих знаниями, умениями, организованностью, нравственностью и осуществляющих созидательную деятельность, отвечающую национальным интересам.

2. Осуществления правильной социально-культурной политики, ориентированной на модернизацию национальной культуры, приоритеты интеллектуального и нравственного развития граждан, а также продуктивное международное культурное, экономическое и политическое сотрудничество.

3. Выработки высокой культуры государственного и общественного управления, основанной на правильной политике, высокой интеллектуальной, правовой и этической культуре.

Уровень развития гражданского общества и достижение конкретных результатов зависит от эффективности решения следующих важнейших социальных проблем:

- Достижение устойчивого развития, благосостояния и прогресса.
- Преодоление бедности.
- Предотвращение конфликтов и терроризма.
- Преодоление коррупции.
- Увеличение длительности жизни.

Рассмотрим подробнее основные условия, обеспечивающие решение этих проблем. Для эффективного решения выявленных проблем необходима, прежде всего, высокая культура государственного, муниципального и неправительственного управления, самоуправления и управления семьей. Основой такого «согласованного», четко координируемого управления может быть системный культурологический подход, открывающий неограниченные возможности для развития и преодоления субъективных и объективных трудностей.

Физическое и духовное здоровье народа требуют совершенствования социально-культурной политики, развития национальных систем образования и воспитания, здравоохранения, социальной защиты граждан, повышения уровня культуры потребления и культуры питания, физической культуры и спорта, досуга и туризма, повышения уровня материального благосостояния, гармонизации культур, религий и интересов граждан. Непременным условием успешного управления развитием гражданского общества являются: правильная идеология, правильная инвестиционная и кредитная политика, открытая кадровая политика, прозрачная финансовая политика, сотрудничество труда и капитала, справедливая социальная политика, предполагающая высокую культуру распределительных отношений. Наконец, не менее важными условиями является эффективность рыночной экономики, предполагающей разумные механизмы государственного регулирования, правоохранительной системы, экологической безопасности, культура мира и эффективная система обороноспособности страны.

Достижение высокого благосостояния общества и качество жизни тесно связано с созданием благоприятной социально-политической обстановки, способствующей развитию гражданского общества, основанного на гуманизме, уважении к личности, самостоятельности и ответственности, честности, терпении и толерантности. Это предполагает создание условий для демократизации национальной культуры, развития культуры труда, правовой культуры, обеспечивающей верховенство закона, опережающего роста науки и интеллектуальной культуры, как основы конкурентоспособного развития, культуры управления неправительственных организаций и культуры самоуправления общин, осуществления общественного мониторинга процессов государственного и социального управления. Среди основных целей согласованного управления, ориентированного на достижение ожидаемых результатов, следует упомянуть: выработку высокой семейной, гражданской и профессиональной этики, гендерной культуры, гражданской солидарности, экологической и медицинской культуры.

Среди важнейших мер по преодолению бедности, оказывающей большое влияние на возникновение конфликтов и терроризма, коррупции, сокращение длительности жизни, создающей непреодолимые трудности в достижении устойчивого развития, благосостояния и прогресса, особое место принадлежит управлению процессами борьбы с бедностью.

Гражданское содействие уменьшению бедности и экономическому развитию предполагает обучение бедных слоев населения методам совместной работы над увеличением своих доходов, улучшени-

ем условий жизни, достижением самостоятельности и устойчивого развития, помощь в организации и управлении их жизнедеятельности.

В качестве основных методов преодоления бедности используются: исследования, обучение, экспертиза и практическое содействие организации устойчивой доходоприносящей деятельности местных общин, женщин, предпринимателей и других групп в области бизнеса, соответствующего местным условиям и потенциальным возможностям регионов.

Управление экономической деятельностью предполагает: анализ экономической целесообразности; анализ прибыльности; планирование деятельности, предполагающее составление рабочего плана, с указанием содержания деятельности, времени, сроков и ответственных исполнителей; соблюдение правил маркетинга, включающих обеспечение качества товара, правильного выбора места его реализации, оптимальной цены, привлекательной рекламы, гибкого плана, высокой этики торгового персонала; формирование необходимых сбережений; работу с кредитами, предполагающую тщательный анализ скрытых опасностей и рисков. В свою очередь, анализ экономической целесообразности включает изучение: вида доходоприносящей деятельности, наличия рынка сбыта, качества и количества ресурсов (обученные работники, материалы, транспорт, производственные ресурсы, время, труд), начальных и операционных расходов, источников средств, внутренних и внешних рисков, оценки прибыльности деятельности. Анализ прибыльности осуществляется путем: оценки продажной цены, оценки готовой прибыли с продаж; составления графика движения денежной наличности; расчета прибыли предприятия, с учетом инфляции. Формирование необходимых сбережений, осуществляется в целях: удовлетворения потребностей коллектива; формирования инвестиционного капитала для расширения производства; финансовой взаимозависимости и дисциплины; повышения самостоятельности, мобильности и устойчивости коллектива; формирования страхового фонда; организации кассы взаимопомощи; выдачи собственных кредитов.

Глава 13. Культура лидерства Понятие, эффективность, функции, качества и технологии управления

Понятие культуры лидерства. Функции и стиль управления лидера. Требования к качествам лидера. Профессиональная этика и культура ответственности лидера. Эффективность лидерства. Технология управления лидера. Модель трех кругов: задача, коллектив и индивидуум. Методы управления лидера. Постановка задачи. Планирование. Брифинг и Инструктаж. Контроль. Оценка. Мотивирование. Организация. Продуктивное управление временем.

Понятие культуры лидерства

Культура лидерства – это знания, умения, организованность, этика и управленческая деятельность лидера, нацеленная на решение поставленной перед коллективом задачи, при условии удовлетворения общих и индивидуальных потребностей, интересов и ожиданий сотрудников. Многовариантность управления требует постоянного самосовершенствования лидеров, развития их знаний и способностей при помощи интерактивной системы обучения культуре эффективного управления.

В сущности, культура лидерства является универсальной управленческой моделью, в своей основе применимой в национальном, международном, социальном, экономическом, семейном управлении и самоуправлении личности. *Лидер – это первый среди равных*, человек с более высокой культурой, обладающий превосходством не в должности или социальном положении, а в личностных качествах, в интеллектуальной и этической культуре, в научных знаниях, опыте, воле, организованности, человечности и созидательной деятельности на благо общества. Избрание или назначение лидера зависит от того, формируются ли коллективы сами, или они являются ядром существующей организации, имеющей официальное руководство. Однако, в любом случае, лидер должен завоевывать *уважение*, которого можно добиться благодаря ряду качеств, как профессиональных, так и человеческих. При этом *лидер должен уметь направить сотрудников организации на выполнение общей задачи*, коллективную работу, взаимное уважение работников и способствовать их развитию.

Лидер, обладающий высокой управленческой культурой, должен хорошо знать свое дело и *верить* в то, что он говорит, *быть способным* правильно использовать энергию и таланты сотрудников коллектива, *хорошо понимать* человеческую природу и *мотивировать* высокопроизводительный труд в коллективе при помощи метода «кнута и пряника», то есть путем сочетания вознаграждения и наказания. Он

должен умело сочетать в себе научный, аксиологический и практический подход для решения проблем, стоящих перед коллективом.

Культура лидерства предполагает способность лидера видеть дальше других и обладать даром предвидения, хорошо разбираться в людях, быть способным к безупречному логическому анализу и справедливой оценке людей, учитывающей их качества и заслуги. Как показывают исследования Лео Таксиля и ряда других авторов, нередко в обществе необъективно формируется позитивный или негативный имидж тех или иных личностей, который становится основой общественного мнения и со временем превращается в стереотипное представление. В основе общественного мнения об отдельных «авторитетах» нередко лежит неадекватная оценка их личностных качеств, характера и заслуг, иной раз сознательно формируемая и распространяемая в обществе как образ, принятый «на веру», без анализа логичности, целей и достоверности информации. Правильное понимание – ключ к правильному действию. Правильное, продуктивное мышление лидера формирует его правильные намерения и решения, за которыми следуют практические действия и конкретные результаты.

Существуют традиционный, групповой и ситуационный подходы к анализу сущности лидерства. Традиционный подход, основанный на том, что человек становится лидером благодаря ряду врожденных качеств, был опровергнут данными науки и практическим опытом, которые показывают, что одних качеств и позитивного характера оказывается недостаточно. *Групповой подход* рассматривает лидерство в контексте функций, обусловленных потребностями группы: что должно быть сделано. Анализ проблемы лидерства на основе группового подхода требует включения в поле зрения трех основных измерений: *лидера* (личностные качества и характер); *ситуации* (параметры постоянства и изменения); *группы* (потребности и ценности группы). *Ситуационный подход*, в противоположность традиционному подходу, исходит из убежденности в том, что лидерство обусловлено исключительно определенной ситуацией, в которой возникает необходимость решения конкретной задачи. А это, в свою очередь, выявляет важность знаний, которые становятся главным условием власти.

Джон Адаир выделяет три аспекта власти: *власть положения*, обусловленная должностью, званием, постом, занимаемым руководителем; *власть личности*, обусловленная врожденными культурными качествами лидера; *власть знания*, обусловленная профессиональными и специальными знаниями руководителя. При этом он справедливо под-

черкивает, что *в современном демократическом мире основой культуры управления все более становятся вторая и третья категории.*

Некоторые люди обладают врожденным превосходством, дающим им возможность доминировать или оказывать влияние на других людей и завоевывать признание в качестве лидеров в тех или иных сферах жизнедеятельности. Эти врожденные качества проявляются, в первую очередь, в особенностях ума и характера личности. Однако опыт показал, что лидерами становятся в результате обучения, специальной подготовки. Конечно же, врожденный талант, как и в любой другой сфере деятельности, и здесь играет важную роль. Так или иначе, культура управления лидера, его природные и приобретенные качества имеют ключевое значение для эффективности процесса управления и достижения успеха. Организациям и коллективам нужен лидер, обладающий высокой культурой управления, точно так же, как оркестру талантливый и опытный дирижер.

Лидер, обладающий высокой управленческой культурой, должен иметь способность стратегического управления человеческими, материальными и временными ресурсами для эффективного решения поставленной задачи: в наименьший срок, с наилучшими результатами, с наименьшими усилиями и ресурсами. Он должен уметь объединять людей в сплоченную команду, использующую для выполнения задачи не только свои интеллектуальные, профессиональные и физические способности, но и душу. Ему необходимо иметь четкие представления о принципах, которые необходимо использовать в области задачи, коллектива и индивидуума, уметь соединять эти принципы в целях эффективного управления в различных ситуациях и создания новых возможностей для развития. Хороший лидер должен также обладать выдержкой и терпением, необходимыми для преодоления диалектических противоречий и непредвиденных трудностей в процессе работы коллектива. Он должен придерживаться золотой середины и не предаваться крайностям, быть справедливым, честным и благородным по отношению к сотрудникам.

Для успешного выполнения поставленной задачи лидеру необходимо: обеспечивать производство высококачественной продукции, способной заслужить признание в обществе; организовывать и поощрять постоянное обучение сотрудников, даже если это приведет к их уходу; советоваться с коллективом и информировать его о жизненно важных для него социальных вопросах; поддерживать «боевой дух», оптимизм и энтузиазм коллектива, его гордость за свое дело и веру в способность добиться успеха; стимулировать высокопроизводительный труд при по-

мощи материальных и моральных факторов, включая премии, зарубежные поездки и др.; формировать атмосферу спокойствия, дисциплины, ответственности, стабильности, непринужденности и юмора.

Для достижения высокой эффективности управления лидер также должен: постоянно совершенствовать технологии управления, на основе творческого использования опыта и учета изменений в динамике развития мировой культуры и цивилизации; умело сочетать ценности этической и правовой культуры в процессе эффективного управления. С этой целью, наряду с обеспечением правовой грамотности и нормативного регулирования деятельности работников, необходимо знание и правильное использование таких факторов социальной культуры как этические ценности и нормы, обычаи и традиции, национальный менталитет; быть способным управлять общественным мнением и продуктивно сотрудничать со средствами массовой информации, оказывающими большое влияние на сознание коллектива.

Истинных лидеров отличает от наемных управляющих умение работать с людьми и прислушиваться к мнению специалистов, хорошо знающих сущность технологий, возможности и потребности производства. Важное место в системе коммуникации таких лидеров занимает периодическая организация консультативных и представительных совещаний, способствующих достижению трех основных целей: возможности взаимопонимания между руководителями и сотрудниками, понимания точек зрения и целей друг друга; возможности использования идей и опыта сотрудников в интересах эффективного управления; предоставления возможности сотрудникам внести свой вклад в выработку решений. Хотя существуют различные формы коммуникации и сотрудничества, такие как совещания, информационные группы, советы и комитеты, наилучшим методом коммуникации считается личная беседа, подкрепленная письменным документом. Этот метод отвечает трем критериям хорошей коммуникации: ясности, скорости и обеспечению обратной связи. Личный контакт способствует формированию доверия к личности, а успешная политика – правильному выбору приоритетов.

Одним из требований к культуре лидерства является умение формирования корпоративного духа коллектива, отражающего особенности характера организации или группы. В основе этого процесса лежит понимание общих потребностей и ценностей группы и каждого отдельно взятого индивидуума. Уровнем культуры управления лидера также обусловлена эффективность процесса формирования и поддержания его имиджа, необходимого для оказания социально-культурно-

го влияния и достижения позитивного отношения со стороны управляемых им индивидуумов, групп или коллектива организации в целом. Лидер должен быть способен генерировать новые идеи, обеспечивать обучение персонала, осуществлять оценку эффективности программ и курсов подготовки и переподготовки кадров, разрабатывать практические рекомендации и план действий, направленный на стратегическое развитие руководимой им сферы деятельности. Большую роль в культуре управления играет *информационная культура* лидера, его способность эффективно использовать современные информационные технологии.

Лидер должен обладать способностью к управлению конфликтами. Уинстон Черчилль сравнивал *климат в организации* с погодой: при холодной погоде люди могут простудиться и заболеть, даже умереть от воспаления легких. В жизни человека нередко происходит *столкновение между интересами личности и общества*, обусловленные особенностями характера личности и чувством социального долга, или *столкновение между собственными и чужими интересами*, требующие правильной гармонизации чувства эгоизма и альтруизма. *Конфликты нередко бывают обусловлены противоречиями в нравственных позициях.* Например, выполнение человеком определенных обязательств может нанести ущерб обществу или отдельным людям. Выражение благодарности какому-либо лицу может привести к нарушению принципа принципиальности. Как известно, *в основе наиболее частых конфликтов лежит столкновение различных ценностей и норм, обусловленных социальными противоречиями, несогласованностью различных обязанностей, непродуманными действиями отдельных лиц или случайными обстоятельствами.* Лучшим *арбитром в правильном нравственном выборе является совесть* человека, связанная с его представлениями о добре и зле, его внутренними убеждениями. На гармонизацию культур негативное влияние оказывает такое качество как *зависть*, обусловленное характером человека, его воспитанием и недостатками в духовной культуре. Зависть - *неприятно-враждебное чувство по отношению к успехам, популярности, интеллектуальному и моральному превосходству или преимущественному положению другого человека.* Чувство зависти не только порождает у его носителя желание, чтобы другой человек потерпел неудачу, несчастье, дискредитировал себя перед окружающими, но также нередко толкает человека на совершение аморальных поступков, преступлений и даже убийства. *Культурные люди, обладающие благородством и правильной жизненной позицией, позитивной энергетикой, бывают*

свободны от чувства зависти, но могут испытывать негодование по поводу нарушения в обществе и политике принципов социальной справедливости. Поэтому одним из важных показателей культуры лидерства является приверженность на практике принципам справедливости и недопущение фаворитизма в коллективе.

Большое влияние на продуктивную деятельность коллектива и предупреждение конфликтов оказывает *правильное стимулирование* лидером деятельности членов коллектива. Это обусловлено тем, что стимулирование формирует и регулирует целенаправленность и рациональность деятельности людей. Оно играет роль мощного психологического инструмента воздействия на сознание, поведение и деятельность человека, мотивы и установки личности, способствует активизации ресурсных возможностей человеческой жизнедеятельности. *Стимулирование* также оказывает воздействие на переоценку ценностей, корректирование интересов, потребностей и целей людей.

Функции и стиль управления лидера

Лидер, претендующий на высокую культуру управления должен:

- 📖 Правильно поставить задачу коллективу, изложив ее с воодушевлением и постоянно напоминать о ней.
- 📖 Проинструктировать сотрудников о сущности задачи и технологии достижения цели.
- 📖 Разработать конструктивный план, охватывающий все звенья работы, сроки, обязанности и ответственность сотрудников.
- 📖 Определить конкретные цели для каждого работника, ежеквартально обсуждать его успехи и упущения.
- 📖 Поддерживать установленные правила и процедуры, способствовать поддержанию дисциплины требовательностью и личным примером.
- 📖 Делегировать принятие решений, советоваться с людьми.
- 📖 Выражать понимание ценности работы каждого члена коллектива, объяснять свои решения, чтобы помочь людям претворять их в жизнь; ежемесячно информировать людей о состоянии дел и политике.
- 📖 Исходя из интересов эффективного решения задачи, поощрять творческую и социальную активность, поддерживать правильные мысли, намерения, убеждения и действия.

📖 Проводить общий мониторинг работы, регулярно встречаться с сотрудниками на местах, наблюдать, слушать их мнения и пожелания, поощрять за добросовестный труд.

📖 Проявлять заботу о благополучии членов коллектива, улучшать условия их труда, способствовать решению их жизненных проблем.

📖 Способствовать личностному развитию людей, особенно, молодых людей, в возрасте до 25 лет, путем их обучения и воспитания.

Стиль управления лидера, подобно почерку, формируется естественно и характеризует личность. Он является величиной постоянной, в то время как способ принятия решений может меняться. Характерный для личности стиль лидерства может быть: автократичным, демократичным, консультативным (принципом невмешательства). В зависимости от ситуации и фактора времени, лидер должен уметь сделать правильный выбор стиля управления: от распределения ролей и обязанностей, до принятия единоличного решения. Например, в кризисных ситуациях, когда стоит вопрос о жизни или смерти людей (в армии, гражданской авиации, в деятельности МЧС и др.), лидер должен принимать решения самостоятельно и быстро, а обученный коллектив – быстро и без рассуждений выполнять команды лидера.

Практика управления показывает, что изменить характер лидера или стиль его управления гораздо труднее, нежели изменить его должность или полномочия. Следовательно, определяющей здесь является личность лидера, уровень его личностной культуры - знания, умения, организованность, нравственность и созидательная деятельность. По мнению Джона Адаира, лидерами не рождаются, а становятся. Что для этого нужно? На наш взгляд – культура лидерства, которая формируется, как и культура вообще, при помощи специального образования и воспитания.

Требования к качествам лидера

Существует множество подходов к требованиям к качествам лидера. Согласно теории черт, существует 15 характеристик успешного лидера: рассудительность, инициатива, предвидение, энергия, напористость, умение обращаться с людьми, решительность, надежность, эмоциональная устойчивость, честность, честолюбие, увлеченность, объективность, сотрудничество, смелость.

Статус лидера определяется его духовной культурой – знанием и умением, профессиональным опытом и ответственностью. Уверенный в своих силах надежный лидер – это чувство безопасности коллектива. Хороший лидер, сочетая принципы требовательности и заботы, должен заботиться о хорошей организации работы и справедливой системе вознаграждения за труд, способствующих эффективному управлению. Лидера должна отличать постоянная борьба за нововведения и борьба за «душу человека». *Согласно Джону Адайру, лидер должен проявлять: в постановке и решении задач - инициативу и настойчивость, в управлении персоналом – цельность и юмор, во взаимоотношениях с индивидами – такт и сопереживание. Основные качества, которыми должен обладать хороший лидер, это: эффективность, трудолюбие, смелость, честность, уверенность в себе, справедливость, сила духа, последовательность, благородство и милосердие. Эффективность – достижение максимального результата с минимальными усилиями. Трудолюбие – силы и желание упорно трудиться. Смелость – готовность идти на риск, подчас, на большой. Честность – отказ от любого рода лжи, обмана, подлога. Уверенность в себе – уверенность в своих силах и возможностях. Справедливость – способность быть справедливым, непредубежденным и честным. Сила духа – стойкость и воля в трудной ситуации. Последовательность – твердость и верность своим принципам. Благородство и милосердие – это высокая нравственность, соединенная с самоотверженностью и честностью, сострадание к другим.*

Определенный интерес представляют *принципы культуры лидерства Робина Шарма, которые предполагают: не отделение жалования от достойной и благородной цели; управление разумом, руководство сердцем; постоянное вознаграждение, оценка заслуг; не противление переменам; сосредоточение на достойном; умение управлять собой; умение увидеть то, чего не увидел никто; соединение лидерства с наследием.*

Безусловными достоинствами лидера считаются *ум, упорный труд и вдохновение*, открывающие путь к выдающимся достижениям и великим победам. Одним из важных качеств является *здравый смысл, умение увидеть то, что до него не увидели другие*, занимавшиеся аналогичной проблемой. Уинстон Черчилль считал *мужество* основополагающим качеством, гарантирующим все остальное. Немаловажное значение также имеют *сила духа и скромность*. Однако следует помнить, что чрезмерная скромность губительна для лидерства, так как она лишает лидера уверенности в себе. К числу показательных харак-

теристик успешного лидера также относят *последовательность, гибкость и энтузиазм*. Энтузиазм лидера формирует в коллективе преданность делу, воспитывает командный дух и воодушевляет людей. Иными словами, истинный лидер должен быть образцом, сочетающим в себе *высокий профессионализм и высокую этику, ум и сообразительность, хорошее образование и богатый опыт, честность и надежность, волю, мужество и самоуверенность, умение управлять настроением коллектива и собственными эмоциями*.

Большое значение для успеха лидера имеет *гибкость и быстрота мышления, реакция, скорость восприятия, способность мгновенного понимания, что необходимо делать в сложившейся ситуации, опережающего видения событий и возможностей развития*. Принято считать, что обычно интересы, склонности и темперамент оказывают большое влияние на принятие лидером решений. Однако, в результате развития науки, экономики, в силу диалектики социально-политических процессов, ситуация может меняться, и *лидер должен оперативно реагировать на эти изменения*. Это требует от него не только известной силы духа, но и постоянного повышения уровня профессиональных знаний, совершенствования практических навыков и управленческих технологий, умения работать с людьми и вести их за собой.

Важнейшее значение для управления имеет характер лидера, представляющий совокупность его человеческих, нравственных качеств, находящихся вне зависимости от его интеллекта, таланта и профессиональной компетентности. Позитивный характер лидера предполагает бескорыстие и скромность, умение брать на себя ответственность и признавать свои ошибки, мужество и сострадание, честность и искренность, умение завоевывать и оправдывать доверие людей. Лидер должен идти впереди, оказывать позитивное влияние на коллектив и завоевывать уважение и доверие людей личным примером своей жизнедеятельности, единством слова и дела, подчинением личных интересов общему делу, формированием атмосферы сотрудничества, своей самоотверженностью в труде, сопереживанием проблем своих сотрудников и заботой о них. Лидеру необходимо формировать в коллективе правильное понимание сущности и неограниченных возможностей духовной культуры, мировоззрение и представление о ценностях жизни. Хороший лидер должен уметь преодолевать противоречия между интересами и нравственными принципами людей. Проверка на честность происходит, когда требование честности приходит в противоречие личными интересами. *Следует помнить, что должность и власть не адекватны уважению*. Это лишь шанс проявить свои управленческие

способности, добиться хороших результатов в работе и завоевать любовь и уважение людей.

Одним из важных компонентов, позитивно влияющих на культуру лидерства является здоровый образ жизни – благоприятный режим дня, правильное питание и сон, физические упражнения, управление своим сознанием, использование природно-географических условий для поддержания и укрепления здоровья.

Профессиональная этика и культура ответственности лидера

Профессиональная этика лидера носит универсальный характер. Она, в сущности, идентична профессиональной этике руководителей в целом, но имеет свои особенности для политиков, чиновников, государственных служащих, председателей общественных организаций, муниципалитетов, бизнесменов и менеджеров. Она также предусматривает следование законам, служение интересам коллектива и национальным интересам отечества, укреплению авторитета организации и государства, обеспечению социального прогресса, качества жизни и безопасности коллектива или граждан страны. Она требует ответственности за объективность представляемой информации о событиях, процессах, фактах и людях, а также их интерпретацию, которые закладываются в основу принимаемых руководством решений, равно как и за социальные последствия принимаемых решений. Профессиональная этика лидера также включает нравственные отношения, обеспечивающие регулирование деятельности сотрудников, «вертикальные» и «горизонтальные» служебные связи, взаимодействие между различными структурами, подразделениями и отдельными работниками, руководителями и подчиненными, представителями различных рангов и специальностей. В нравственном измерении профессиональная этика лидера предполагает: признание собственных ошибок; публичное выражение гордости за достижения коллектива; интерес к мнению сотрудников; вежливость в обращении с сотрудниками («пожалуйста»); устное выражение благодарности («благодарю вас»); отнесение достижений и успехов к заслугам всего коллектива («мы»); умолчание о собственных заслугах («я»).

Важную роль в формировании человеческих отношений в коллективе, обеспечении гармоничного взаимодействия различных культур и характеров играет *культура ответственности лидера*, обусловленная его общей культурой. Ответственный лидер подвергает контролю сво-

его сознания свои мысли, поступки и дела. *Культура ответственности лидера* служит хорошим примером для сотрудников и дает возможность поддерживать в коллективе хорошие этические и правовые взаимоотношения, регулирующие поведение и деятельность людей. *Ответственность лидера формируется* как на основе самооценки, обусловленной требованиями этики, чувством долга и обязательствами по отношению к другим людям, так и оценки его поведения другими людьми и обществом, на основе принципов и критериев этической культуры и результатов профессиональной деятельности лидера. Важным фактором формирования ответственности сотрудников является правильное материальное и моральное стимулирование их деятельности со стороны лидера.

На климат в коллективе большое влияние оказывают позитивные и негативные человеческие качества. К позитивным качествам относятся: благородство, порядочность, искренность, милосердие, добросовестный труд, творчество, мужество, преданность, добродетельность, сострадание, забота, ответственность, солидарность, альтруизм, любовь, дружба, уважение к личности, доверие, понимание, вера, поддержка, терпение, уважение к старшим. *К негативным качествам относятся:* несправедливость, лицемерие, обман, коварство, неблагодарность, предательство, злословие, насилие, леность, раболепие, эгоизм, конформизм, подхалимаж, недооценка личности, цинизм, ханжество, двойная мораль, фаворитизм, деспотизм, бюрократизм, коррупция, монополизм, безразличие, непонимание.

Дейлом Карнеги сформулировано *девять правил, соблюдение которых лидером позволяет воздействовать на людей, не оскорбляя их и не вызывая у них чувства обиды:*

Правило 1. Начинайте с похвалы и искреннего признания достоинств собеседника.

Правило 2. Указывайте на ошибки других не прямо, а косвенно.

Правило 3. Сначала поговорите о собственных ошибках, а затем уже критикуйте своего собеседника.

Правило 4. Задавайте собеседнику вопросы, вместо того чтобы ему что-то приказывать.

Правило 5. Давайте людям возможность спасти свой престиж.

Правило 6. Выражайте людям одобрение по поводу малейшей их удачи и отмечайте каждый их успех. Будьте «чистосердечны в своей оценке и щедры на похвалу».

Правило 7. Создавайте людям хорошую репутацию, которую они будут стараться оправдать.

Правило 8. Прибегайте к поощрению. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко исправима; делайте так, чтобы то, на что вы, побуждаете людей, казалось им нетрудным.

Правило 9. Добивайтесь, чтобы люди были рады сделать то, что вы предлагаете.

Эффективность лидерства

Рассматривая проблему эффективности лидерства, нетрудно заметить, что *наиболее важны для обеспечения эффективного управления - компетентность лидера, качество коллектива и структура задачи. Компетентный лидер* должен правильно решить вопрос распределения внимания и усилий между задачей и коллективом. Обеспечение эффективного решения задачи невозможно без правильной мотивации деятельности коллектива. *Качество коллектива* тем выше, чем больше он отвечает требованиям «формулы культурного человека», обладает желанием хорошо работать, способностью ставить реальные цели и добиваться их осуществления. *Структура задачи* должна быть раскрыта так, чтобы были совершенно ясны сущность и потребности, правильно выбраны технологии эффективного решения задачи и определены возможности дальнейшего развития.

Степень эффективности управления лидера определяется его способностью гармонизировать потребности, интересы и культуры группы и индивидуумов, в процессе выполнения стоящей перед коллективом задачи. *Сила коллектива* во многом обусловлена правильным распределением ролей между сотрудниками для достижения общей цели, умением работать в команде. *Эффективное лидерство* предполагает *осознание* того, что происходит в коллективе, *понимание того, какая функция требуется в данный момент*, наличие *навыков* выполнения этой функции, обеспечивающей достаточную эффективность управления. Пожалуй, *ключевое значение для эффективного управления имеет принятие правильных решений*, что требует от лидера высокой интеллектуальной и этической культуры, сильной логики, твердой воли и серьезного управленческого опыта.

Джон Адаир приводит разные *примеры стратегической значимости культуры управления лидера. Сравним организацию с судом*, а лидера со стоящим за штурвалом капитаном. Становится ясно, что от знаний, умений и опыта капитана, его способности приспосабливаться к рельефу местности, избегать подводных рифов и преодолевать стихию, за-

висит успешность курса судна, его своевременное и благополучное прибытие к месту назначения. Аналогичным образом, можно *сравнить роль лидера с ролью строителя*, от правильности расчетов которого зависит надежность фундамента, долговечность и эстетический облик многоэтажного здания, которому предстоит не один год обеспечивать безопасную жизнедеятельность многих семей или работающих в нем коллективов. Конечно, многое зависит от поставленной задачи и характера деятельности коллектива. *Например, в гребле* каждый является лишь частью общего, а результат определяется сложением усилий людей, выполняющих идентичные роли. Здесь многое зависит от штурмана, определяющего курс лодки и принимающего решения, а вместо творческого начала сотрудников, на первый план выступает чувство самоидентификации личности с командой, играющей роль катализатора процесса. *В футболе* же наоборот, творческая роль каждого игрока имеет большое значение для достижения общей победы команды. Лидер же должен формировать в коллективе «командный дух». При помощи этого структурно-функционального измерения можно классифицировать различные организации и корректировать функции лидера, коллектива и отдельных индивидуумов.

Важным инструментом эффективности лидерства является *выработка лидером баланса свободы и контроля, заботы и требовательности* по отношению к каждому члену коллектива, создание в организации атмосферы взаимного уважения, доверия, любви и дружбы. Наконец, в организациях творческого характера, наряду с принципом команды необходим также *принцип здорового соперничества*, способствующий росту эффективности труда.

Технология управления лидера

Модель трех кругов: задача, коллектив и индивидуум

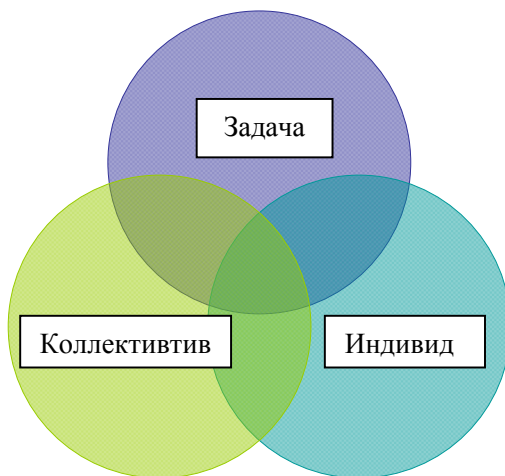
Разработанный профессором Джоном Адаиром *функциональный подход к лидерству*, продолжающий историческую традицию, заложенную работами Анри Файоля и Честера Барнарда, в отличие от одномерности последних, технологически *рассматривает функции лидера по отношению ко всем трем кругам: задаче, коллективу, индивидууму*.

Знания, основанные на науке и образовании, становятся силой лишь при условии *освоения управленческих технологий, выработки продуктивного стиля*, умения практически применять теоретические знания, обретения руководителем навыков управления, опыта.

Поискам идеального стиля лидерства посвящены работы многих американских специалистов в области социальной психологии, избравших для анализа проблему подхода лидера к управлению задачей и людьми в конкретной ситуации, на основе использования бихевиористского подхода. На понимание механизмов эффективного лидерства, направлены исследования ряда американских ученых и специалистов, таких как Р.Блейк, Дж.Моутон, Ф.Е.Филлер, П.Херси, К.Бланшар, Р.Танненбаум, В. Шмидт, Дж.Адаир и другие. Р.Блейк и Дж.Моутон предложили т.н. «координационную сетку», давшую возможность руководителям определить, на что они ориентированы в большей степени: на задачу (продукцию) или на людей. Авторы обращают внимание лидера на *необходимость добиваться высокой производительности труда за счет формирования приверженности коллектива решению поставленной задачи*. Ф.Е. Филлер показал, что эффективность процесса управления зависит от *правильного видения возможностей коллектива, структуры задачи и должностных полномочий, обусловленных властью или авторитетом лидера, определяемых его должностью*. П. Херси и К. Бланшар из университета Огайо, делают акцент на уровень «зрелости» коллектива, определяя зрелость как *«способность ставить высокие и одновременно достижимые цели (успех-мотивация), желание и способность брать на себя ответственность, а также образование и /или опыт отдельных людей в коллективе»*. Р.Танненбаум и В. Шмидт подчеркивают, что для эффективного лидерства большое значение имеет *степень вовлечения коллектива в принятие решений, обусловленная зрелостью коллектива (знаниями, опытом и мотивацией)*.

На основе критического анализа этих подходов, Джон Адаир предложил в качестве технологической модели эффективной работы лидера – «Модель трех кругов». «Модель трех кругов» это - задача, связанная с общими целями коллектива; коллектив, требующий правильного формирования, стимулирования и сохранения; индивидум, требующий динамичного развития и удовлетворения материальных и моральных интересов.

Выполнение задачи и связанных с этим трудностей, выявляет возможности коллектива и каждого члена команды. Важнейшее значение здесь имеет правильное использование имеющихся специалистов, вовлечение их в инновационную деятельность и процесс принятия решений.



Необходимость *сохранения коллектива* может быть продиктована как угрозой со стороны внешних сил, так и опасностью со стороны членов коллектива, приверженных деструктивизму. Методом социальной терапии в таком случае выступают хорошие отношения, корпоративная культура, сплоченность коллектива в борьбе за самосохранение и выполнение своих жизненно важных задач.

Развитие индивидуализма связано с удовлетворением его материальных и моральных потребностей человека в оценке, понимании, поддержке, дружбе и любви. Оно обеспечивается путем создания благоприятных условий для обучения и карьерного роста, для создания комфортных психологических предпосылок, способствующих признанию окружающих, ощущению гармонии, востребованности, счастья.

Каждый из трех кругов должен рассматриваться во взаимосвязи с другими. Исключая из модели один из кругов, мы заметим, что другие дают сбой, создавая предпосылки для кризиса в организации. И наоборот, увеличивая позитивную энергетику одного из кругов, мы добьемся позитивных изменений в двух других.

Для высших руководителей «модель трех кругов» предполагает: *в области задачи* – долговременные и общие цели; *в области коллектива* – цели: а) формирование и сохранение круга ближайших помощников; б) способствование ощущению единства у разных подразделений организации; *в области индивидуума* – цели: а) сам руководитель; б) каждый сотрудник организации. В соответствии с моделью Джона

Адаира, задачей лидера является эффективное управление областями пересечения трех кругов в целях достижения высокой эффективности деятельности организации.

Методы управления лидера

Эффективная управленческая деятельность лидера предполагает правильную *постановку задачи, планирование, брифинг и инструктаж, контроль, оценку, мотивирование, организацию и управление временем*, а также влияние лидера на коллектив своим личным примером.

Постановка задачи

Важной начальной функцией и методом управления лидера является правильная и четкая постановка задачи перед коллективом с тем, чтобы она была выполнена наилучшим образом. В первую очередь это требует правильного видения сущности и значимости задачи, умения убедить сотрудников в том, что ее решение отвечает не только интересам организации, общества или государства, но и индивидуальным интересам каждого члена коллектива. Иначе говоря, это способность лидера превращать общее в частное. Лидер обязан обеспечить выполнение стоящей перед коллективом задачи. Для этого каждый член коллектива должен считать эту задачу и своей собственной, отвечающей его интересам как индивидуума и члена коллектива. Это достижимо, если технология управления гармонично охватывает все три сферы «модели трех кругов». Участник должен быть хорошо информирован о задаче, понимать ее сущность и особенности, иметь желание выполнить ее наилучшим образом. Лидер должен сам ясно понимать задачу, уметь разъяснить коллективу ее смысл, ответить на вопросы - что нужно делать и зачем, знать и уметь объяснить, как достигнуть цели и добиться успеха. Для решения задачи необходимо определить конкретные цели⁵², выбирать эффективные методы их достижения. Как известно, Аристотель учил Александра Македонского (завоевавшего весь мир) определять общее направление и превращать его в конкретные цели. Превращая задачу в цели, нужно затем определить шаги для достижения этих целей и правильно согласовать их между собой. Иными словами, конкретные цели должны быть последовательно выстроены в рамках задачи, логично связаны между собой и систематизированы соответственно способам их достижения.

⁵² Джон Адаир рассматривает цели как составные части задачи.

Вспомним известное выражение: *«слона можно съесть только по кусочкам»*. При этом лидер должен объяснять команде причину необходимости тех или иных действий. Таким образом, каждая задача должна раскладываться на конкретные цели, а каждая цель – на последовательные эмпирические шаги. Технология достижения цели дает возможность планировать деятельность, распределить обязанности и определить время. При этом, лидер должен ответить на пять вопросов: *«что», «как», «когда», «почему», «кто»*. Лидер также должен сформулировать миссию организации так, чтобы коллектив мог идентифицировать ее с базовыми ценностями, которыми они могли бы гордиться. Развитие знаний и способностей сотрудников коллектива должно осуществляться в связи с идеей служения обществу, путем создания качественной продукции. Таким образом, *решая задачу в контексте потребностей и ценностей, удается достичь гармонии между общей целью, ценностями коллектива и индивидуума*.

Эффективность выполнения правильно поставленной задачи зависит от четырех основных факторов: от технологии выполнения задачи, от способности выполнения сотрудниками конкретных функций, от качеств каждого индивидуума, обусловленных уровнем «формулы культурного человека» и от его желания хорошо работать. В соответствии с закономерностями действия «модели трех кругов», она находится в прямой зависимости от морального климата в коллективе и удовлетворения индивидуальных потребностей каждого сотрудника. *Итоговым показателем эффективности выполнения задачи является успех, критерием оценки которого служит непосредственный высокий производственный результат, а в более широком формате - рост благосостояния и имиджа организации*.

Планирование

Необходимым условием культуры лидерства и эффективности управления предприятием является планирование. Оно *предполагает определение технологии деятельности и конкретных методов достижения цели, «видение» достижимых результатов*. Планирование должно отвечать следующим требованиям: включать возможные варианты действий, оцененных с точки зрения необходимых ресурсов и результатов; предусматривать программу достижения цели; предусматривать резерв на случай непредвиденных обстоятельств; осуществлять поиск новых творческих решений; быть максимально простым и понятным; предусматривать обучение членов коллектива.

Одним из необходимых требований к планированию является умение лидера предвидеть, его способность *«видеть лес за деревьями» или т.н. «невидимую, обратную сторону холма»*. Лидер должен обладать гибкостью и уметь составлять максимально простой и ясный план деятельности, учитывающий возможность возникновения непредвиденных обстоятельств и способность управлять ими. Хороший лидер в процессе планирования стремится *убедить коллектив, а не приказывать ему*. Важную роль в этом играют *ораторское искусство и безупречная логика*.

Будучи одним из принципов и необходимых видов деятельности организации, осуществляемых в процессе консультаций с коллективом, планирование способствует рождению новых идей. Искусство лидера задавать нужные вопросы сотрудникам, подчеркивающие их значимость и веру в свои знания и навыки, является не только ценным методом стимулирования труда, но и эффективным средством вовлечения их в процесс планирования деятельности организации. Рождению новых идей, лежащих в основе новых управленческих технологий, в известной мере способствует *методика «мозгового штурма»*.

Актуальное значение для эффективного планирования имеет использование не только традиционной черно-белой логики Аристотеля, но и инновационной нечеткой логики Л. Заде и «мягкого мышления» П. Чекланда, дающих возможность широкого выбора альтернативных вариантов и нахождения новых творческих решений.

Брифинг и инструктаж

Необходимым условием эффективности управления производством являются *брифинг и инструктаж*, которые *следуют за постановкой задачи и планированием*. Брифинг предполагает объяснение целей, разъяснение их важности, и нацеленного на их выполнение плана. При этом каждый член коллектива должен понять свою конкретную роль и ожидаемый от него вклад в выполнение задачи. *Основная цель брифинга – распределение задания между группами и отдельными исполнителями, а также распределение ресурсов и установление производственных норм*. Инструктаж предполагает постоянное информирование людей о том, *что, как и почему происходит*.

Эффективность брифинга и инструктажа во многом зависит от: тщательной подготовки выступления, наглядных пособий и соответствующего помещения; четкого разъяснения задачи, ответа на уточняющие вопросы; умения представить сложные проблемы в простой форме при помощи упрощений и простых аналогий; способности об-

разно и живо описать предмет обсуждения, проявляя энтузиазм и используя юмор; умения непринужденно держать и контролировать себя, избегать нервных жестов.

Одним из качеств лидера, необходимых в процессе брифинга и инструктажа, является *ораторское искусство и связанное с ним искусство убеждать людей, воодушевляя их к желаемым действиям. Умение убеждать играет важную роль в успешном брифинге, оно способствует пониманию важности цели и причин, которыми обусловлена необходимость ее достижения.* Разъяснение коллективного характера задачи способствует формированию командного духа, а умение подчеркнуть значимость каждого индивидуума в общем успехе, - стимулирует работу на уровне личности. Для того чтобы обеспечить трудовой энтузиазм коллектива, *лидер должен завоевать сердца людей своим интеллектом, решимостью, логикой и искренностью.* Он должен добиться взаимопонимания и взаимного доверия, внушить надежду и уверенность в успехе. Важным условием этого является *непосредственное общение руководителя с подчиненными. Глубокая убежденность лидера придает ему определенную харизматическую силу, способствующую передаче этой уверенности другим.* Лидер также не должен забывать своевременно благодарить и хвалить тех, кто этого заслуживает. *В обычных случаях* инструктировать людей лучше при помощи предложений или вопросов, *в экстремальных* – путем приказов и команд. Распоряжения охотнее выполняются, если они делаются не в форме приказа, а в виде вежливой просьбы, поэтому *хорошие лидеры не приказывают своим подчиненным, а просят их.*

Для того чтобы люди успешно работали, наряду со знаниями, умением, организованностью и нравственностью, должно быть желание все делать наилучшим образом, вкладывать в дело не только ум и физические способности, но и душу. Это желание во многом зависит от *климата* в организации. Лидеру необходимо, проявляя компетентность и справедливость, формировать *благоприятную атмосферу* для мотивации как коллектива в целом, так и каждого отдельно взятого сотрудника. Немаловажное значение для этого имеет *умение признавать собственные ошибки, выражать гордость за достижения коллектива, вежливо обращаться, выслушать мнение и благодарить каждого, говорить от имени всех и реже употреблять слово «я».*

Контроль

Одной из необходимых функций управления является *контроль*. В широком смысле – это проверка и управление работой после ее нача-

ла. Контроль – это, прежде всего, сравнение со стандартами и управление процессом работы, с целью обеспечения слаженной деятельности коллектива. Контроль предполагает направление, регулирование и сдерживание, в целях следования коллектива выбранному курсу и установленным границам. Этим определяется критерий эффективности контроля.

Для лидера очень важны принципы и критерии. Он должен управлять не за счет страха, а за счет любви и уважения со стороны коллектива, которые нужно заслужить. Все происходит на взаимной основе. Лидер должен вести себя сдержанно и не оказывать давления на сотрудников, дать им свободу действий и способствовать пониманию ответственности каждого. В процессе контроля он должен наблюдать за процессом и оказывать помощь сотрудникам в преодолении возникающих трудностей. Вмешиваясь в процесс, лидер должен использовать как можно меньше силы, - лучше тихим словом или взглядом. Он должен придерживаться золотой середины между чрезмерным вмешательством и недостатком управления. Однако, в случае необходимости, следует проявить решительность и принципиальность, придав управлению определенную жесткость, обусловленную требованием конкретной ситуации.

Хороший лидер должен уметь управлять ситуацией и контролировать ее, в противном случае ситуация начнет управлять им. Это обстоятельство обуславливает важность самоуправления и самоконтроля лидера, уравновешенность, сдержанность его характера, которую принято расценивать как признак терпения, доброты, вежливости и бескорыстности, умения не поддаваться на провокации. Одним из необходимых условий является способность преодолевать собственный страх и давать достойный пример мужества другим. Лидер должен уметь преодолеть парализующее действие страха, сохранить невозмутимость в сложной ситуации, проявить спокойную решимость, истинную человечность, достоинство и сострадание. Важной задачей лидера является способность координировать процесс работы, объединять различные ее компоненты в единое целое, согласовывать друг с другом различные цели и действия.

Для обеспечения контроля деятельности коллектива, лидер должен привлекать определенных людей и давать им свободу действий. Однако, бразды правления он должен крепко держать в своих руках, проявляя смелость и самоуверенность. Лидер должен следить за тем, что происходит и уметь направлять энергию каждого сотрудника в нужное русло. Он должен обеспечивать максимально высокий коэф-

фициент полезного действия и управлять синергетикой культуры коллектива. Одной из задач контроля является содействие в выработке у членов коллектива сознательного самоконтроля. Для этого нужно добиться того, чтобы каждый член коллектива хорошо знал и понимал плановые задания и представлял себе – что, когда и как должно делаться в пределах его личной ответственности и в интересах эффективного выполнения общей задачи. Лидеру необходимо также знать, кто, за что отвечает в коллективе.

По сравнению с коллективом, контроль деятельности гораздо сложнее в организациях, состоящих из ряда коллективов, где необходима система контроля, в которой участвуют руководители высшего звена. Главная задача здесь – обеспечение необходимой для эффективного управления объективной информации. В крупных промышленных компаниях контролирующие функции делегируются непосредственно производственным подразделениям при стратегическом финансовом контроле со стороны управления компании. Самая успешная компания, обладающая прогрессивной технологией, качественной продукцией и сильным коллективом, может «вылететь в трубу», если в ней не налажен эффективный контроль, прежде всего, финансовый, не отлажена четкая система своевременной и объективной информации о деятельности организации и персонала, необходимая для принятия правильных решений.

Оценка

Оценка результатов деятельности коллектива и отдельных сотрудников является одним из ключевых инструментов технологии управления. Именно оценка результатов лежит в основе решений лидера. Джон Адаир рассматривает оценку как способность определить или зафиксировать ценность чего-либо, дифференцируя ее на оценку последствий, оценку работы коллектива, аттестацию и обучение сотрудников, и оценку личных качеств человека. Оценка последствий – это способность оценить, к чему приведет выбранная программа деятельности или тактика ее осуществления. В сущности, оценка последствий свидетельствует о способности лидера предвидеть, прогнозировать последствия своей стратегии и поведения коллектива. Степень объективности такой оценки во многом обусловлена уровнем научных знаний и научным подходом лидера к управлению. Это предполагает тщательный анализ проблемы со всех сторон, изучения мнения всех. Предвидение последствий требует тщательного анализа причин-

но-следственных связей. Выявление тенденций процесса позволяет прогнозировать возможное развитие событий.

Оценка деятельности коллектива проводится путем обсуждения *результатов* выполнения проекта или программы, с точки зрения эффективности и общих интересов коллектива. *Критерием является объективная оценка результатов.* При этом сначала анализируются положительные факторы, затем аспекты, требующие совершенствования. Решения могут приниматься сразу, в целях проведения необходимых изменений, либо через день-два, после вдумчивого анализа информации. Во время обсуждения могут быть приведены примеры наиболее удачного индивидуального вклада в общий успех, а также отмечены проблемы, способствовавшие разобщению коллектива.

Одной из форм оценки деятельности является *аттестация* – собеседование с подчиненным с целью оценки его работы с точки зрения достижения поставленных целей. *В процессе аттестации* выясняются: *эффективность выполненной работы, ближайшие цели, приоритеты, стандарты и стратегии, ожидания от предстоящей работы, намерения по совершенствованию навыков, знаний и поведения, делаются необходимые рекомендации.* Аттестация дает возможность определить задачи в области обучения и переподготовки персонала, нацеленные на повышение эффективности работы. Важное значение имеет авторитет руководителя, обусловленный уровнем его интеллекта, профессионального опыта и доброжелательности.

Непременным компонентом оценки является *умение* разбираться в людях, *оценить личные качества человека.* Оно дает возможность предугадывать, как человек будет вести себя в той или иной ситуации. *Развивать эту способность лидеру помогает наблюдение и опыт.* Лидерам не рекомендуется иметь фаворитов, так как эта практика негативно отражается на сплоченности коллектива и его доверии к лидеру. Наконец, лидер должен быть способен к объективной самооценке, позволяющей ему проследживать успехи и видеть собственные ошибки, в целях самосовершенствования.

Мотивирование

Важнейшей функцией лидера является *мотивирование* – *способность побуждать людей к эффективной работе и воодушевлять их.* В основе правильного мотивирования лежит *правильное понимание индивидуальных и коллективных потребностей, ценностей, желаний, как осознанных потребностей и характера.* Если коллектив дает сотрудникам возможность удовлетворения социальных потребностей,

то участие личности в решении общей задачи дает возможность добиться успеха, утвердить свой статус и получить признание. Понимание этих мотивов и их видение сквозь призму концепции «трех кругов», является важным условием культуры управления лидера. Рассматривая проблему ценностей сквозь призму трех кругов, необходимо дать правильные ответы на следующие взаимосвязанные вопросы: 1. *Задача*. Почему этой задачей стоит заниматься? В чем ее ценность? Чем измеряется эта ценность? 2. *Коллектив*. Какова взаимоприемлемая система ценностей – включая этику, которая объединяет этот коллектив? 3. *Индивидуум*. Разделяю ли я ценности коллектива? Верю ли я в значительность поставленной задачи? Таким образом, области задачи, коллектива и индивидуума связаны между собой как в отношении потребностей, так и в отношении ценностей. В силу этого, культура управления лидера оценивается как с позиции профессионализма, так и с позиции нравственно-этической. Лидер должен сформулировать главную цель организации так, чтобы она составляла предмет гордости для коллектива, выражая миссию служения обществу. Иначе говоря, успех организации будет во многом зависеть от способности лидера преодолеть возможные противоречия между потребностями и ценностями.

Большое значение для понимания лидером потребностей человека и правильной мотивации людей имеют теории Абрахама Маслоу, Дугласа Мак-Грегора, Фредерика Герцберга и других. Как нам уже известно, американский ученый-психоаналитик Абрахам Маслоу впервые определил в качестве меры совершенства культуры ее способность удовлетворять потребности человека и создавать благоприятные условия для социальной реализации потенциальных способностей личности. Базовая концепция А. Маслоу, помогающая лучшему пониманию мотивации коллектива, представлена Джоном Адаиром в следующей широкой интерпретации: физиологические потребности (голод, жажда, сон, здоровье, сексуальное удовлетворение и др.); потребности в безопасности (уверенность, защита от опасности, стабильность и порядок, душевный покой и др.); социальные потребности (принадлежность к группе, одобрение, общественная жизнь, любовь и дружба, семейное благополучие и счастье); потребность в уважении (самоуважение, общественное признание, успех, статус); потребность в самоактуализации (совершенствование, достижения, развитие личности); потребность в познании и просвещении других; потребность в эстетическом мироощущении и преобразовании действительности; потребность в вере, понимании и любви к богу.

Согласно *Мак-Грегору*, представление лидера о тех или иных позитивных качествах сотрудника, оказание ему доверия стимулирует человека к тому, чтобы подтвердить эти убеждения своим поведением, т.е. стимулируют его к тому, чтобы быть лучше, благороднее, оправдать возлагаемые на него надежды и доверие. Позитивное желание и участие меняют человека к лучшему и способствуют повышению эффективности его работы. *Ф. Герцберг* выделяет следующие факторы мотивации человека к труду: успех, признание, интерес к работе, ответственность и продвижение по службе. Чувство успеха связано с ощущением личного вклада человека в успешное решение общей задачи, признание обусловлено публичной положительной оценкой его вклада и наградой за заслуги. Интерес к работе обусловлен ее привлекательностью и перспективностью. Ответственность связана с определенной свободой действий, доверием к личности со стороны лидера, делегированием ей полномочий для принятия решений, а также чувством социальной ответственности за общее дело. Продвижение по службе определяется повышением статуса, материальным и моральным стимулированием сотрудников. Лидер должен использовать любую возможность для мотивации людей, каждого сотрудника, путем признания его ценности, как личности, и его вклада в общий успех организации. При этом лидер должен заслуги организации делить на всех, а вину за неудачи брать на себя. Такой подход укрепляет командный дух и стремление коллектива к достижению более высоких результатов и чувство гордости каждого за то, что он хорошо делает свое дело. Отмечая важность признания, фельдмаршал *Лорд Слим* сравнивал армию с часовым механизмом: командующего – с главной пружиной, которая приводит в движение весь механизм, генералов – с второстепенными пружинами, приводящими в движение колесо, большие шестеренки (офицеры) и малые шестеренки (солдаты). При этом он объяснял, что если остановить одну малую шестеренку, часы не будут работать. Поэтому каждому необходимо уделять внимание и своевременно информировать его о происходящих событиях и результатах общего дела.

Внимание и доверие к людям способствует их удовлетворенности трудом, интересу к работе со стороны каждого работника и чувству ответственности за порученное дело.⁵³ Основным способом выражения доверия и воспитания культуры ответственности в коллективе яв-

⁵³ Джон Адаир приводит выражение: «Если вы верите ребятам, они подведут вам. Если вы им не верите, они вас обманут».

ляется *передача лидером части своих полномочий другому человеку, который будет действовать от его имени*. Такая передача полномочий называется *делегированием*. Делегирование предполагает передачу руководителем организации обязанности принимать определенные решения и выполнять ряд управленческих функций на возможно более низкие уровни управления, *при условии соответствующего мониторинга делегированных функций и оказания необходимой помощи*. Это дает возможность более эффективно управлять организацией, как целостной системой.

Одним из реальных факторов повышения эффективности работы является *мотивация сотрудников путем содействия их должностному росту*. Условием такой мотивации являются *способности индивидуума и результаты его работы*. К основным факторам мотивации, которые Ф. Герцберг называет «*факторами гигиены*», принято относить: политику компании и методы администрирования; управление; межличностные отношения; жалование; статус; гарантию занятости; личную жизнь; условия труда. Политика и методы администрирования должны обеспечивать ясность и прозрачность, оптимальный уровень бюрократизации, эффективность организации и коммуникации. Управление должно характеризоваться доступностью, компетентностью и личными качествами руководителя. Межличностные отношения должны отличаться высокой культурой отношений между начальством и подчиненными, между сотрудниками, а также способствовать позитивной общественной жизни в коллективе. Жалование представляющее собой комплекс вознаграждений за труд, включая зарплату, пенсию, служебный автомобиль и другие дополнительные льготы, должно стимулировать каждого члена коллектива к добросовестному, высокопроизводительному труду. Статус, определяющий положение сотрудника по отношению к другим членам коллектива должен быть его моральным стимулом для продуктивной работы. Основными показателями статуса являются – должность, размер и обстановка кабинета, марка автомобиля и место его парковки. Гарантия занятости, должна быть выражена в уверенности в том, что работник не лишится своей работы. Во внимание должна приниматься также и влияние работы на семейную жизнь сотрудников, должны учитываться возможные переезды, работа в неурочное время и др. Наконец, необходимо учитывать важное значение условий труда работников - уровень их обеспеченности средствами труда и нравственно-психологический климат, в котором работает человек.

Организация

Организация – это определенная структура, порядок, нормы, правила, работа и коммуникации сотрудников. Это *гармония между свободой, присущей личности и порядком, на котором зиждется всякое общество*. Эффективное управление предполагает правильную организацию коллектива в единое целое, создание структуры, каждое из подразделений которой выполняет свои функции. Питер Друкер определил структуру как средство достижения целей организации. *Структура организации зависит от задачи, которую она выполняет*. Организационные структуры могут быть как постоянными, так и временными. Организации с постоянной структурой, как правило, состоят из групп и отделов, каждый из которых имеет своего лидера, подотчетного руководителю организации. Истоки такого подхода видны и в религиозных традициях.⁵⁴

Оценка эффективности функционирования организации осуществляется при помощи «модели трех кругов», путем ответа на следующие вопросы: какова общая задача организации? как она передается и как разбивается на конкретные цели? из каких подразделений состоит коллектив? какой вклад вносят они в выполнение общей задачи? каковы взаимоотношения этих подразделений между собой? каковы возможности свободы и права выбора индивидуума? каким образом удовлетворяются потребности индивидуумов? *Отвечая на эти вопросы необходимо определить*: сущность деятельности организации, правильность использования в ней финансовых и временных ресурсов; эффективность процессов коммуникации и принятия решений; степень соответствия подразделений организации поставленным перед ними целям; оправданность существования данного подразделения значимостью его вклада в общее дело; уровень культуры межличностных и межгрупповых отношений и ее влияние на психологический климат и сотрудничество в организации; уровень делегирования полномочий лидерам нижестоящих подразделений, а также свободы, необходимой для творческой инициативы и принятия решений; эффективность кадровой политики, системы оценки и вознаграждения за труд, а также деятельности профсоюзной организации; степень взаи-

⁵⁴ Согласно *Джону Адаму*, тесть Моисея – Иофор рекомендовал пророку осуществлять управление не путем советов и разрешения споров людей, а *путем организации иерархической многоуровневой структуры управления*: от тысяченачальников и стона начальников, - до десятиначальников, являющихся первичной организацией («декан»). 12 апостолов Иисуса разделились на два лагеря и дебатировали между собой.

мозависимости «трех кругов» с точки зрения поддержания «командного духа» организации; эффективность подходов к разрешению противоречий и преодолению конфликтов в коллективе.

В организации существует *две коммуникационные системы*: первая – *непосредственная коммуникация руководителя с сотрудниками*, вторая – *коммуникация через лидеров групп*. *Управление организацией через лидеров групп* позволяет лучше выявлять и использовать конструктивные идеи, способствующие эффективному выполнению задачи, лучше удовлетворять индивидуальные потребности сотрудников, обеспечивать социальную справедливость в коллективе. Всякая организация, со временем требует правильного совершенствования структуры, обусловленного диалектическими изменениями в обществе, культуре и цивилизации. Хороший лидер должен организовать систему так, чтобы она работала слаженно, гармонично, как единое целое, части которого четко выполняют соответствующие их назначению функции. Он всегда должен помнить, что *эффективность системы управления определяется, прежде всего, эффективностью работающих в организации людей*. Кабинеты, оборудование, информационная техника и технологии являются вспомогательными средствами управления, эффективность которого определяется *интеллектуальной, этической, правовой и управленческой культурой людей, их профессиональным опытом, уровнем владения современными культурологическими технологиями и желанием продуктивно трудиться для качественного достижения поставленных целей и задач*.

Согласно Джону Адаиру, на первом уровне управления каждый коллектив организации должен быть небольшим по численности, хорошо обученным и координируемым. Рекомендуемое число сотрудников – от 5 до 25 человек. Количество работников, находящихся в подчинении одного человека не должно превышать 20 человек. К примеру, организация с количеством сотрудников в 588 человек может иметь всего три уровня управления. Руководитель имеет в своем непосредственном подчинении 7 лидеров высшего уровня, каждый из которых также имеет в своем подчинении 7 лидеров. На низшем уровне каждая рабочая группа состоит из 12 человек.

Как целостный организм, организация должна строиться на основе принципов максимальной простоты структуры, свободы и гибкости подразделений, их способности к быстрым изменениям целей, структуры и технологий деятельности, в соответствии с требованиями времени и ситуации, в совокупности обеспечивающих эффективное функционирование коллектива и решение поставленной задачи. Каждая организация

предполагает *делегирование полномочий*, означающее передачу подчиненному свободу в руководстве с кругом вопросов по его усмотрению и под его ответственность, оказывая ему, при необходимости, соответствующую помощь. *Делегирование обязанностей* лидерам разных уровней – это проявление доверия и поддержки со стороны руководителя. Оно способствует высвобождению времени руководителя для решения стратегических вопросов и помогает росту профессионального уровня, самостоятельности, ответственности и эффективной деятельности лидеров. Эффективность системы делегирования во многом зависит от *кадровой политики*, системы отбора, обучения и повышения квалификации работников организации, каждый из которых имеет определенные способности и индивидуальные потребности. При этом лидер должен *осуществлять и поощрять инновационную деятельность*, предполагающую пересмотр утративших значение мировоззренческих, концептуальных и поведенческих стереотипов, внедрение новых идей и творческих подходов, технологических и управленческих решений, обеспечивающих правильный курс и темпы движения, в соответствии с условиями среды, баланс интересов и гармонизацию культур членов организации, создание условий для заинтересованности эффективной деятельности каждого работника.

Для координации работы, достижения поставленных целей, слаженной работы коллектива и эффективного использования в ней индивидуальных способностей каждого сотрудника, лидер должен *периодически проводить совещания*. Успешность этого процесса зависит от опытности лидера в управлении собранием, включая его способность *быть кратким, делать правильные обобщения, понимать психологический климат, решительно, но доброжелательно прерывать ораторов и способствовать достижению разумного консенсуса*. Критерием ценности такого совещания может служить *ясное и реально осуществимое на практике решение*.

Одним из наиболее ярких примеров успешной организации являются *«кружки качества»* в промышленности. «Кружки качества» были изобретены в 1961 году в Японии. К 1980 году ими было охвачено уже более 10 млн. человек. В результате этого нововведения, Япония уже к концу 80-х годов прошлого века вышла на первое место в мире по качеству продукции. Благодаря своей эффективности, этот опыт стал широко применяться в таких странах как США, Норвегия, Тайвань, Южная Корея, Сингапур, Бразилия, Великобритания и другие. Сущность этого метода заключается в том, что добровольными группами работников предприятия, под руководством лидеров подразделе-

ний, еженедельно обсуждаются проблемы производства, анализируются и устраняются трудности путем согласованного с руководством, внедрения в практику новых методов. Главным инструментом этой деятельности служит «мозговой штурм», способствующий обучению лидерству и стимулирующий развитие организационных и творческих способностей коллектива.

Продуктивное управление временем

Одним из главных ресурсов высокой культуры управления лидера является *управление временем*. *Цена времени обусловлена тем, что этот стратегический ресурс жизни и деятельности невосполним и необратим*. Кем-то очень мудро было сказано: *«Не трать время зря: это материал, из которого сделана жизнь»*. Способность человека правильно распределять свое время – верный признак его лидерских качеств. Разумное управление временем дает возможность в течение дня плодотворно использовать его для того, чтобы заниматься организационно-техническими вопросами труда и интеллектуальной деятельностью, а также уделять необходимое время личной жизни, семье, самообразованию, культурному отдыху, общению с друзьями.

Продуктивное управление временем предполагает: планирование жизнедеятельности на определенный период, с учетом реальных возможностей и ресурсов, сроков, приоритетов и ожидаемых результатов; умение распределять дела во времени, в зависимости от степени их важности и характера деятельности; использование времени вынужденного пребывания в дороге или на формальных заседаниях; своевременное решение вопросов, не требующих отлагательств; умение не занимать творческое время административными делами, за счет делегирования максимального объема работы; максимальную конкретность и краткосрочность служебных совещаний; эффективное использование телефонной и электронной связи.

В продуктивном управлении временем *особое место принадлежит дискреционному времени*. «Дискреционное время» - это время, которое может быть потрачено на решение наиболее важных стратегических проблем. Лидер должен стремиться максимально сократить *непродуктивное время* и увеличить *дискреционное*, или, говоря языком культурологии, *максимально сократить энтропию культуры управления*, способствуя *росту коэффициента ее полезного действия*. Дефицит дискреционного времени прямо пропорционален размеру организации. Поэтому *эффективное управление организацией должно начинаться с управления самым ценным ресурсом – временем*.

Глава 14. Культура самоуправления

Культура - как забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Культурное измерение человеческой ценности. Формула эффективности самоуправления. Базовые принципы, правила и логика самоуправления. Управление своим «я». Управление своими мыслями и чувствами. Собственное предназначение и смысл жизни. Два переменных фактора: обстоятельства и выбор. Мечты, интересы, цели и источники самоуправления. Результаты деятельности - как критерий успеха. Преодоление трудностей, неудач и поражений. Самосовершенствование. Культура общения. Управление конфликтами. Счастье - как стимул жизни. Любовь - как энергетический источник. Управление временем. Чувство благодарности. Благосостояние - как один из результатов самоуправления. Здоровье - как условие и показатель самоуправления.

Культура - как забота о сохранении и улучшении человеческой жизни

Культура – это, прежде всего, исторический процесс, в котором воплощена забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Жизненные необходимости порождают энергию человека. Созидательная деятельность, связанная с постоянным познанием, продлевает жизнь человека, делает ее осмысленной. Лесли Уайт рассматривает культуру через понятие энергии, ибо жизнь – это непрерывный процесс движения биологической энергии. Как энергетический обмен, отражающий закономерный обмен энергией во вселенной, рассматривают жизнь Бодо Шефер, Джон Темплтон и другие авторы. В основе отношений между людьми также лежит постоянный обмен. Люди все время что-то отдают и что-то получают. Продуктивность такого обмена во многом зависит от щедрости и милосердия человека, его доброжелательности и добродетельности, способности служить другим людям, отдавать им определенные вещи, дарить подарки, ценности, знания, чувства, проявлять заботу, внимание и эмпатию, помогать в решении их проблем и получении того, в чем они нуждаются. Эта «энергетическая» тема подробно рассмотрена Бодо Шефером, считающим, что даже наши желания несут определенный запас энергии, из которой состоит окружающий мир, в силу чего положительная энергия человека может изменить этот мир к лучшему. Принципы эволюции,

которые использовал в своей энергетической концепции Л.Уайт для объяснения процессов культурного развития, при правильном практическом применении, помогают повышать потенциал человеческой жизнеспособности. Это имеет важное значение для культуры самоуправления. Нужно верить в собственные силы и быть готовым к прогрессивным изменениям, идти на риск и преодолевать страх перед неизвестным ради получения важных результатов. Для этого *необходимо принять правильное, продуманное решение и воплотить его в жизнь*. Правильное решение – это новые возможности, но лишь в том случае, если оно основано на логике, научных знаниях и практическом опыте. Нерешительность губит самые великие начинания. Человек должен уметь работать над собой и настроиться на победу. В *постоянном самосовершенствовании заложены огромные возможности роста личности, повышения качества ее жизни*. Познание и умственный труд – это бесконечный процесс, стимулирующий жизнь и сокращающий процесс старения.

Процесс культурного развития предполагает не только удовлетворение материальных и духовных потребностей человека, но и *формирование среды его обитания*, экологии его отношений с другими людьми, имеющих актуальное значение для здоровья и счастья человека. Таким образом, *здоровье и счастье – это важнейший мотив*, осознанная и неосознанная потребность человека, удовлетворение которой требует *правильного самоуправления личности*. Развитие *индивидуальной культуры* человека, связанное с такими объективно-историческими факторами, как природно-географические условия, врожденные качества, социальная среда, историческая обстановка и культурный обмен, во многом обусловлено его *воспитанием, образованием*, потребностями, интеллектом, системой духовных ценностей, идеалами, целями, характером, способностями, деятельностью и возможностями. Среди них следует, в первую очередь, выделить воспитание и образование. Сократ считал знание добродетелью, а воспитание, «образование самого себя и своих ближних» - одной из священных обязанностей каждого человека.

Культурное измерение человеческой ценности

По моему глубокому убеждению, нет, и не может быть более высокой оценки человеку, нежели признание его *человеком высокой культуры*. Духовная культура личности – критерий человеческой ценности, в какой бы точке земли он не находился. Это качество не зависит

ни от национальной, ни от религиозной принадлежности. Это сумма генетики, образования и воспитания, наднациональный и надрелигиозный критерий, лишь частично зависящий от расы, пола, возраста, этноса и места проживания человека. Нет более высокого критерия человеческой ценности во всем мире. *Наша человеческая ценность* определяется не занимаемой должностью, а культурой, знаниями, значимостью осуществляемой нами деятельности и ее результатами. При этом былые заслуги не могут служить оправданием нашей непродуктивности в настоящем, ибо человек должен, все время, расти и развиваться, открывать для себя новые возможности, быть способным видеть будущее и конструировать его. *Культурный человек* должен постоянно стремиться совершенствоваться, улучшать технологии своей жизни и деятельности, повышать эффективность труда, добиваться новых результатов, генерировать новые идеи и создавать инновационные возможности для успеха. О человеке судят не по словам, а по делам.⁵⁵ Нужно убеждать людей личным примером жизнедеятельности. Для того чтобы оказывать влияние на других, нужно вдохновлять их, подтверждая собственную убежденность и искренность личным примером в делах. Лучшим средством убедительности наших слов являются наши действия и полученные нами результаты. Человек должен разумно сочетать в себе *естественный эгоизм и альтруизм*. Ибо чрезмерный эгоизм, игнорируя потребности других людей, ведет к отсутствию внутреннего, душевного покоя, что становится слишком высокой ценой за успех. *Отношение к другому как к самому себе*, понимание и искренняя заинтересованность в успехах окружающих, стремление дать людям то, в чем они нуждаются, порождает доверие и благожелательность с их стороны, способствует желанию помогать нам, дружить и сотрудничать с нами.

Миром правит духовная культура – культура разума и культура сердца. Именно она является живой тканью и движущей силой закона прогрессивного развития, определенного Кристианом Бове как величайший из всех законов. Владение собственным разумом и собственной волей, умение вырабатывать в себе оптимистическое отношение к жизни имеют решающее значение для прогрессивного развития человека. Если природным источником жизнотворной энергии солнца являются естественные внутренние термоядерные реакции, то *культура – это неисчерпаемый искусственный источник жизни и человеческого развития*, благотворная энергия добра, любви и созидания. Энергия

⁵⁵ Демосфен считал всякое слово без дела ничтожным и пустым.

культуры столь же важна для человеческого жизнеобеспечения, как природный свет, воздух, вода, огонь, земля, растения и животные, пища, движение, сон.

Формула эффективности самоуправления

Высокая духовная культура человека - совокупность знаний, умений, организованности, нравственности и созидательной деятельности, немыслима без культуры управления самим собой. Питер Друкер назвал менеджмент собственной личности революцией в подходе к человеку, подчеркнув, что он «требует совершенно новых действий от каждого из нас, в особенности от работников умственного труда». Касаясь вопросов менеджмента личности, он говорит о важности применения полученных знаний, способствующих эффективной жизнедеятельности, об улучшении своих качеств и способностей, а также следовании своим моральным принципам и сохранении системы культурных ценностей. Он отмечает, что для успешной карьеры очень важно найти свое место в жизни и быть открытым для любых возможностей, строить свои отношения не на принуждении, а на доверии и взаимопонимании.

Если взглянуть на культуру самоуправления *с точки зрения ее сущности*, то мы обнаружим целостную систему принципов, методов, целевых установок и правил, в совокупности обеспечивающих нашу жизнь. *Управлять собой* – значит правильно строить свою жизнь, поддерживать свое здоровье, формироваться как личность, повышать уровень своих знаний и навыков, строить правильные отношения с другими людьми, уметь создать крепкую семью и выбрать любимую профессию, соответствующую нашим способностям, добросовестно работать, добиваться хороших результатов в своей деятельности, никогда не отступать перед трудностями, которые делают нас сильными, быть полезным обществу, государству и человечеству. Управлять собой – значит не избегать проблем и трудностей жизни, а преодолевать их, укрепляя свою жизненную стойкость и мужество, свою способность бороться и побеждать, ибо трудности – составная часть успеха. *Самоуправление предполагает ответственность* перед собой и другими людьми, ответственность за себя и своих близких, за свои слова, поступки и результаты своей деятельности, вознаграждаемые уважением и признанием. Как мне кажется, *формулу эффективности самоуправления личности* можно было бы обусловить следующими требованиями:

медицины, экологии, физической культуры, правильного питания, этики, права, культуры человеческих отношений, религии и других областей человеческой жизнедеятельности; правильным определением цели и выбором нравственных принципов жизни; мудростью, основанной на знаниях законов природы и жизни, опыте и доброй воле, способствующей гармонии отношений человека с другими людьми и его ответственному отношению к окружающей среде; умением направлять и контролировать собственное мышление, намерения и поведение при помощи сознания; твердой волей, обеспечивающей воплощение в жизнь избранных человеком принципов, правильный образ жизни и культуру поведения личности.

«Власть над собой – высшая власть», - говорил Луций Анней Сенека. Для того чтобы добиться поставленных целей в жизни, а также успешно управлять людьми, человек должен уметь управлять самим собой. Это достаточно нелегкая, но выполнимая задача. Она требует определенных знаний и практического искусства, целеустремленности, организованности, воли, этики и добросовестного труда. Без умения подчиняться самому себе, вряд ли можно добиться подчинения других. *Формированию культуры самоуправления способствуют универсальные культурологические знания.* Они помогают нам правильно строить свою жизнь, сохранять нравственное и физическое здоровье, добиваться успехов и счастья в жизни. Как часто мы задаемся вопросами *о предназначении человека, смысле жизни, цели нашего существования, о причинах трудностей и кризисов, о необходимости контроля своей жизни, о своевременном принятии правильных решений?* Получению правильного ответа на эти и другие, жизненно важные вопросы, преодолению трудностей и достижению гармоничного развития помогает логический путь нашего сознания по ступеням *«пирамиды культурологии»*. Последовательное познание сущности, особенностей, истории и достижений *ведет к пониманию законов развития природы и общества, а также – технологий жизнедеятельности*, открывающих новые креативные возможности улучшения жизни и конструирования лучшего будущего. Эта формула справедлива не только для решения управленческих задач национального и глобального уровня, но и для *совершенствования системы самоуправления личности*. Практическое значение этого универсального культурологического метода обусловлено тем, что он дает возможность правильно планировать и оценивать конкретную ситуацию, корректировать вектор движения управленческой системы, контролировать ожидае-

мые результаты и конструировать разумные модели, отвечающие базовым потребностям и меняющимся интересам человека.

Базовые принципы, правила и логика самоуправления

Проблемам самоуправления и успешной деятельности посвящено немало книг. В ряде из них, на основе объективной логики и жизненного опыта многих поколений человечества, систематизированы закономерности, помогающие выработать здоровый образ жизни и добиться личного успеха. В той или иной степени проблемы самоуправления, достижения успеха и счастья в жизни нашли отражение во множестве замечательных произведений, среди которых следует особо выделить книги Кей Кавуса, Насиреддина Туси, Мишеля Монтеня, Дейла Карнеги, Питера Друкера, Джона Адаира, Джона Темплтона, Бодо Шефера, Брайана Адамса, Джо Витале, Робина Шарма, Паоло Коэлью, Маркеса, Марка Фишера, П.С. Таранова, М. Норбекова, в афоризмах и максимах выдающихся исторических личностей. Различные социально-культурные ситуации, человеческие отношения, технологии жизнедеятельности и достижения успеха описывают в своих работах И.В. Дубровина, А.Б. Голубовский, Я.Л. Коломинский, Б.С. Круглов, А.В. Оболонский, В.А. Рыбаков, М. Князева и многие другие советские авторы.

Истоки культуры самоуправления уходят своими корнями вглубь веков. «Находясь у власти, управляй самим собой», - говорил древнегреческий философ Фалес. По-видимому, уже в те времена сама жизнь диктовала античному человеку необходимость обладания внутренней дисциплиной и решительностью, упорством, умением сконцентрироваться на цели, «спешить, не торопясь», рационально использовать собственные ресурсы. *В основе культуры самоуправления лежат те же базовые принципы, правила и логика*, что и в управлении людьми в целом. Однако они имеют свои особенности. Касаясь вопросов эффективности самоуправления, Питер Друкер говорит, что для этого «необходимо, чтобы каждый работник умственного труда мыслил и действовал, как руководитель высшего уровня». *Успех самоуправления* во многом зависит от знаний и способностей, потребностей и целей человека. Целью самоуправления является сам человек, его жизнедеятельность, благосостояние, здоровье и счастье. *Значимость культуры самоуправления* обусловлена тем, что именно человек, индивидум, является основой развития семьи, общества, государства и всего человечества и, таким образом, выступает в качестве движущей силы

и цели социально-культурного прогресса. На нем держится жизнь и мир, с его помощью строится лучшее будущее. Этим во многом обусловлена ценность культуры самоуправления для настоящего и будущего мировой цивилизации.

Культура самоуправления опирается на испытанные временем духовные принципы и правила, высокую культуру человеческих отношений, опыт жизнедеятельности многих поколений человечества, принадлежащих к различным культурам и цивилизациям. Она предусматривает понимание того, что *жизнь – сочетание закономерностей и случайностей*. Для достижения высокого уровня жизнеспособности нужно познавать первые и быть готовым ко вторым. *Культурный человек* должен стремиться быть сегодня лучше, чем вчера, а завтра – лучше, чем сегодня. При этом нужно постоянно *улучшать параметры в различных сферах своей жизнедеятельности*. Это здоровье, межличностные отношения, профессиональная и общественная деятельность, экономическое положение, развитие знаний и способностей, расширение возможностей, культурный досуг и т.п. Бодо Шефер рекомендует использовать для этого помощь людей, которые служат для нас примером, книги, которые нас вдохновляют, дневники, которые позволяют нам лучше понять собственную жизнь, а также семинары, которые показывают нам новые пути и дают новые импульсы. Он предлагает людям, ориентированным на победу и желающим воплотить в жизнь свою мечту, учиться на ошибках и формировать уверенность в себе, завести для этой цели дневники «идей», «познания» и «успеха». Джон Темплтон подчеркивает, что для того, чтобы сделать свою жизнь полезной и счастливой, нужно *понимать духовные законы жизни и следовать им*, руководствоваться правильными принципами, учиться мудрости, осваивать культурное наследие и современные достижения человечества. Воспитание высокой культуры позволяет постепенно, шаг за шагом, преодолевать зло, в котором воплощены негативные качества, порожденные, как неблагополучной генетикой, так и социальной средой обитания человека. «Люби всех, доверяй избранным, не делай зла никому», - говорил Уильям Шекспир. Очень важно следовать разумным нравственным принципам в жизни, от которых зависит здоровье, благополучие, успех и счастье. Эти альтруистические принципы предполагают бескорыстное служение людям, проявление к ним доброты и внимания, заботы о них – словом, делом, советом, сопереживанием. *Золотое правило этики всех религий* гласит, что человек должен относиться к другим людям так, как он хотел бы, чтобы относились к нему самому. Высоко оценивая добродетель, Фалес

подчеркивал, что «благодаря добродетели все иное может найти применение и стать полезным». Альберт Эйнштейн считал, что «жизнь отдельного человека имеет смысл лишь в той степени, насколько она помогает сделать жизни других людей красивее и благороднее».

Управление своим «я»

Культурный человек должен обладать сильным духом и определенной степенью мудрости, позволяющей управлять своим «я». Это предполагает самообладание и самоконтроль, умение быть искренним и последовательным, любить людей и быть свободным от эгоцентризма. Софокл называл мудрость родной матерью счастья. На ярких жизненных примерах Бодо Шефер говорит о том, что, сохраняя власть над своим внутренним миром, мудрый человек предотвращает негативные чувства и разрушительные поступки. Преодолевая озлобленность, казалось бы, естественную в условиях социальной несправедливости, трудностей и препятствий, культурный человек избегает психологической позиции «жертвы обстоятельств» и, взяв свою судьбу в свои руки, ищет возможности достижения поставленной цели. Речь идет о способности быть свободным от чувства ненависти, если даже для этого чувства есть все основания, о его способности управления энергией возмущения и направления ее на улучшение своего положения и положения других людей. Наш энтузиазм, порожденный позитивным, оптимистическим духом не только генерирует энергию, ведущую нас к успеху, но и вдохновляет других на высокие мысли и благородные поступки. Для достижения качества и успеха нужно все делать *разумно, добросовестно, с любовью*. Такой подход открывает нам путь к решению самых сложных проблем и выводит на неограниченные возможности. *Время и упорный труд, шаг за шагом приводят нас к желанной цели.* Один из выдающихся символов культуры и творческой мощи человеческого духа Иоганн Вольфганг Гете, воплотил поиски смысла жизни в своем итоговом философском сочинении – трагедии «Фауст». Выступая, вслед за Жаном Жаком Руссо с концепцией свободного развития личности, Гете вскоре убедился, что изменить что-либо в жизни общества можно только лишь изменив весь уклад, установившийся порядок, сложившееся устройство общественной жизни (социальную среду общества – Ф.М.). Силу, способную изменить общество и мир, он видел в человеке, объявившем войну схоластической науке, мещанской морали и ортодоксальной христианской религии. В образе доктора Фауста он создал своеобразный гимн человеку, кото-

рый не покорился судьбе, искал истину, стремился обрести любовь и подлинную свободу.

Существует множество современных концепций, рассматривающих *возможности успешного развития и самоуправления человека*. Например, руководитель московского Института самовосстановления человека, профессор Мирзакерим Норбеков, известный как специалист по «искусству побеждать», создал оригинальную систему оздоровления, омоложения организма и достижения успеха. В основу этой системы положено рассмотрение человека как единого целого: тела, разума, эмоций и души. Неудачи человека или его физические болезни рассматриваются как результат «разгерметизации» этой системы, приводящей к «потере равновесия». Одним из главных факторов болезней и неудач является страх, который необходимо преодолеть, вырабатывая душевную гармонию, помогающую осуществлению мечты. Основная идея заключается в необходимости априорно вырабатывать позитивное мышление и оптимистическое настроение, которое вырабатывает или притягивает позитивную энергию, необходимую как для здоровья, так и для достижения успеха. Необходимо в самых экстремальных ситуациях верить в свои силы, преодолевать внутреннее сопротивление, настойчиво работать над собой. Данный психологический подход берется за основу оздоровления человека и используется в курсе «Школы миллионеров». Главная идея заключается в том, что человек, который хочет быть успешным, должен мобилизовать душевные силы, перевоплотиться в успешного человека мысленно и психологически «начать играть в успех». Норбеков считает, что если человек ставит конкретную цель - разбогатеть, то за очень короткие сроки этого добивается.

Управление своими мыслями и чувствами

Культура самоуправления начинается с культуры управления собственными мыслями. Умение управлять собственным сознанием, направляя его на позитивные мысли, благородные желания и разумные действия предполагает оптимистическое мироощущение, способность видеть «свет в конце туннеля», позитивно относиться к жизни и к различным ее событиям, ожидая удачный исход в любой ситуации. Марк Аврелий считал, что для того, чтобы чувствовать себя в безопасности, необходимо изменить отношение к вещам, которые вас беспокоят. В «Законе притяжения», о котором написаны книги Ронды Берн, Дж. Витале и других авторов, делается акцент *на роли воображения, фантазии человека в достижении его мечты*. Сущность «Закона притяже-

ния» состоит в том, что наши мысли притягивают вещи, о которых мы думаем. В силу этого позитивное мышление способствует формированию позитивных качеств, притягивает позитивные события, хороших людей, желанные цели. В то же время умением воздержаться от адекватной реакции на неспровоцированную агрессию оппонента, от его осуждения и ответных действий, можно нейтрализовать направленную на вас негативную энергию. По-видимому, рассматривая этот вопрос, Темплтон обращает внимание на благотворную силу воображения и приводит старинную поговорку: «что можно себе представить, того можно достичь». Способность управлять собственным воображением, придающим форму нашим мыслям, позволяет создавать ясные образы и картины, которые при большом желании и целеустремленности могут быть воплощены в жизнь. Если человек верит в собственные силы, отличается умом, знанием, умением, ответственностью, волей и усердием, он значительно расширяет свои возможности и может сделать невозможное - возможным.

Мысль человека должна быть свободной. Это одно из неперменных условий нашего самостийного развития и правильного отношения к жизни. Однако она должна руководствоваться разумом и постоянно питаться научным знанием. Образование и просвещение, в том числе, последовательное самообразование, критический анализ действительности помогают избежать ограниченности мышления, которая нередко лишает нас многих объективных возможностей жизни. Позитивное изменение мыслей ведет к позитивному изменению восприятия нами жизни. Преемственность этой проблемы мы видим в истории мировой культуры. «Будьте внимательны к своим мыслям, - они начало поступков», - говорил Лао-цзы. «Едва ли есть что-либо более нужное для знания, для спокойной жизни и для успеха всякого дела, чем умение человека владеть своими мыслями», - подчеркивал Джон Локк. Принимая правильные решения, и последовательно претворяя их в жизнь, мы способны преодолеть любые трудности и сделать реальностью свои мечты. Позитивные мысли и поступки, привязанность и уважение к близким и друзьям создают особую энергетику, которая притягивает к нам других людей, формирует атмосферу взаимопонимания, дружбы и любви, жизненно необходимую для каждого культурного человека. «Высочайшая возможная стадия нравственной культуры - когда мы понимаем, что способны контролировать свои мысли», - отмечал Чарльз Дарвин. «По мере того, как вы будете учиться управлять собственными мыслями, положительные, хорошие мысли будут менять вашу жизнь к лучшему», - говорит Джон Темплтон. Ссылаясь на знаменитые слова

Марка Аврелия «твои мысли становятся твоей жизнью», талантливый психолог и гуманист предложил для поддержания позитивной энергии жизнедеятельности человека *«метод вытеснения»*. Сущность его заключается в том, что если человек наполняет свое сознание позитивными и полезными мыслями, то в нем не останется места для плохих мыслей. Из сознания вытесняются бесполезные и негативные мысли, не способствующие достижению наших жизненных целей. Таким образом, научившись контролировать свое сознание, можно перевести свое мышление на другой объект, и нежелательные мысли исчезают. Еще один метод вытеснения негативных мыслей заключается в умении «тихо их отпускать»: негативные мысли «отпускаются в бесконечное ничто, откуда они явились». *«Метод вытеснения»* Дж. Темплтона дает возможность преодолеть такие разрушительные для человеческого здоровья качества, как зависть, ненависть, алчность, эгоизм, ненужное критиканство, мстительность и др.

Таким образом, реальность во многом зависит от нашего *внутреннего восприятия*, обусловленного нашим разумом и сердцем, мировоззрением и характером, духовной культурой. *Благородные мысли порождают благородные поступки*. Благородные устремления души реализуются, если человек верит в себя и подкрепляет эту веру конкретными действиями, совершенствует свои знания и умения, проявляет настойчивость и упорство в достижении желаемого, не взирая на трудности и неблагоприятные обстоятельства. Трудности развивают наши способности, укрепляют волю, способствуют жизненному опыту, делают нас мужественнее и сильнее. Нацеленность на позитивный образ, мудрое восприятие цикличности жизни, вера в себя, чувство благодарности за дарованные нам блага жизни, созидание на благо общества, открывают нам двери к удаче, успеху, счастью и новым возможностям. Производство в себе жизнеспособности и качества борца, обеспечивает динамичную деятельность, прогрессивное развитие и достижение поставленных целей.

Культура мышления человека зависит от его природного ума и приобретенных знаний, в совокупности составляющих интеллектуальную культуру личности. «Блаженство тела состоит в здоровье, блаженство ума - в знании», - говорил Фалес. Отдавая должное интеллектуальной культуре, Генри Томас Бокль заметил, что «те, кто не чувствуют мрака, никогда не будут искать света». *Интеллектуальная культура* является главной движущей силой жизнедеятельности человека, определяющей возможности его развития. Природным источником этой культуры является человеческий разум, управляющей деятельностью моз-

га, процессом нашего мышления. Разум генерирует мысль и определяет программы нашей жизни. Следует освобождаться от ограниченности мышления, непрерывно развивать свой разум и свои знания, позволяющие нам видеть жизнь во всем многообразии возможностей вселенной, правильно понимать и интерпретировать события и факты жизни, поступки и поведение людей. Невежество необходимо преодолевать распространением знаний о человеческой культуре и цивилизации. Придавая большое значение способности отличать добро от зла, Сократ подчеркивал: «Есть только одно благо - знание и только одно зло – невежество». «Гусеница не в состоянии узнать севшую рядом с ней на лист бабочку, - говорит Темплтон. - Возможно, гусеница даже не видит бабочку, потому, что в реальном мире гусеницы бабочек не существует!». Обличая человеческое невежество, Геракл Эфесский, диалектика которого оказала большое влияние на Платона, подчеркивал, что «собаки лают на тех, кого они не знают». Одной из возможностей, открываемых интеллектуальной культурой является *правильное понимание законов мироздания и человеческой жизнедеятельности*, происходящих явлений, событий, процессов и людей. Это понимание утверждает силу разума, управляющего человеческой жизнедеятельностью и нашей эмоциональной культурой. Оно позволяет преодолеть чувство страха перед неизвестностью, утверждая свою власть и свою волю к победе при решении тех или иных важных проблем. Интеллектуальная культура способствует достижению мудрости - качеству ума, обогащенного знаниями, опытом и гуманизмом. Мудрость - это способность правильно понимать законы жизни, извлекать уроки из ошибок, видеть сущность и особенности вещей с разных сторон, выбирать правильные решения, предпринимать благоразумные действия, способствующие достижению позитивных результатов и гармонизации человеческих отношений.

Самоуправление культурного человека предполагает умение *контролировать свое эмоциональное состояние*, свои реакции на негативные действия окружающих. Правильный путь – это направление своей энергии на главные ценности жизни: любовь, дружбу и созидание, а не на выяснение отношений с недостойными вас людьми. При этом конечно, важно уяснить причины недружелюбного отношения другого человека, а также проанализировать собственное поведение на предмет, не явилось ли оно причиной напряженности в отношениях с другими людьми. Статус культурного человека несовместим с таким негативным качеством как *зависть*. Люди не умеющие противостоять чувству зависти, не способны самосовершенствоваться. Они не спо-

собны объективно оценить достоинства других и стремятся приписать объекту своей зависти всевозможные пороки и недостатки, с целью унижить его в глазах окружающих. Преодоление чувства зависти требует уверенности в своих силах и личностных достоинствах. Необходимо воспринимать преимущества талантливых людей, добившихся неоспоримых достижений, как шанс и опыт для собственного совершенствования.

Мечты, интересы, цели и источники самоуправления

В процессе самоуправления человек оказывается в сфере влияния двух переменных факторов: обстоятельств и собственного выбора. Выбор – это принимаемые им решения. Эти решения играют важную роль, могут и должны менять обстоятельства, если они не благоприятны для развития личности. Для этого человеку необходимы целеустремленность и твердая воля, логика, знания, умения, организованность, в совокупности, составляющие высокую культуру, способную изменить и личность, и окружающий ее мир. По-видимому, в идеале для каждого человека важно понять собственное предназначение, смысл жизни и, в соответствии с этим, разработать программу своей жизнедеятельности, осуществлением которой может быть внесен определенный вклад в человеческое развитие и оставлен след в истории. «Горе людям, не знающим смысла своей жизни», - говорил Блез Паскаль. Успешность наших результатов зависит от продуманности плана действий - инструмента, предусматривающего конкретные цели, понимание сущности проблем, выбор принципов и методов, установление приоритетов, определение времени достижения целей. Точно так же как эффективный менеджмент в бизнесе обусловлен пониманием и удовлетворением потребностей людей, успешное самоуправление зависит от понимания и претворения в жизнь своей мечты, интересов и целей. Следует постоянно помнить о жизненной цели, обусловленной смыслом нашей жизни. Еще в XVI веке замечательный представитель эпохи Возрождения Мишель Монтень подчеркивал, что «никакой ветер не бывает попутным для того, у кого нет порта назначения». Четкая цель необходима для активизации энергии жизнедеятельности человека, технологии и воля – для достижения поставленной цели, соответствующей смыслу жизни в определенный период времени. В качестве такой технологии Темплтон рекомендует «сосредотачивать свой разум до точки силы, подобно тому, как солнечные лучи фокусируются увеличительным стеклом, пока концентрация энергии не вызы-

вает возгорания», полагая, что концентрация, фокусирование сильного желания является мощным стимулом его реального воплощения в жизнь.

Без великих целей нет великих дел. Однако цели человека могут быть двух категорий: великие, представляющие собой идеал, маяк, помогающий определять направление движения, и – конкретные, реально достижимые. Великие цели, порожденные нашими мечтами и желаниями, помогают определить пути и выбрать правильные технологии. Великие цели, дающие нам мотивацию и стимул к движению, открывают множество возможностей для качественного изменения и развития личности, таят в себе интересные открытия, награды и удовлетворение от созидательной деятельности. Использование этих возможностей во многом зависит от интеллектуальной культуры человека, понимания их смысла, сущности и особенностей. «Если вы устремились к звездам, - говорит Бодо Шефер, - то это еще не значит, что вы доберетесь до них, но уж наверняка подниметесь выше деревьев». Реальные цели должны формулироваться таким образом, чтобы могли быть непременно выполнены в назначенный срок. Это обусловлено тем, что их достижение служит самоутверждению личности, укрепляет чувство собственного достоинства, веру человека в свои силы и возможности. *Одним из условий высокой культуры самоуправления и способности достигать намеченных целей является способность справляться с жизненными проблемами.* Наличие проблем – бесконечный жизненный процесс, связанный с диалектическими реалиями жизни. Поэтому наша задача заключается в умении правильно понимать и своевременно решать их. При этом очень важно отношение к проблеме, умение трансформировать «парализующие» негативные эмоции, вызванные появлением проблемы, в позитивную динамичную энергию ее решения, открывающую новые возможности развития личности. Для этого необходимо воспринимать проблемы как вызов и шанс для собственного роста и расширения сферы своего влияния на других людей; обладать уверенностью в разрешении проблемы; сохранять оптимизм, чувство собственного достоинства и волю к победе; контролировать свои чувства и реакции; уметь извлекать из проблемы правильные уроки. Бодо Шефер справедливо замечает, что каждый успех в решении проблемы вознаграждает человека, а каждая неудача делает его сильнее.

Таким образом, *многое зависит от нашей мечты*, от сильного желания воплотить ее в жизнь. Если *желание становится абсолютной жизненной необходимостью*, то порожденный ею дух помогает бла-

гоприятным образом изменить реальность. Человек должен сам конструировать достойную для себя жизнь, соответствующую собственным мечтам о счастье, но не наносящую вред другим людям. Бодо Шефер показал психологический *механизм воплощения мечты в жизнь*. Для достижения цели он рекомендует сконцентрировать на ней все свои мысли, постоянно думать о ней и не допускать ни тени сомнения в том, что она будет достигнута. Концентрация мысли создает связь между настоящей позицией и мечтой, к которой Вы стремитесь. Этот образ порождает уверенность, которая преобразуется в эффективные действия, направленные на достижение успеха. Знание и вера обеспечивают выбор технологий и энергию действий по воплощению мечты в жизнь. Согласно концепции притяжения Джо Витале, сильная мечта, делая человека целеустремленным и сильным, способствует тому, что сама вселенная помогает в ее осуществлении. Нужно сделать правильный выбор, правильно определить направление жизнедеятельности и свои приоритеты, придав необходимый импульс движению во всех областях жизнедеятельности: семье, работе, самообразовании, физической культуре, общественной деятельности. Следует исходить из того, что для нас нет ничего невозможного на пути воплощения в жизнь нашей мечты. Для этого нужно обладать сильным духом – богатым знаниями разумом, благородными чувствами и твердой волей, верить в себя и в свою способность изменить свою жизнь к лучшему. Сильный дух помогает мужественно переносить трудности и неудачи, управлять своими эмоциями, направляя свои мысли и свою энергию в созидательное русло, мудро интерпретируя даже трагические события как знак к спасению и победе. Материальное благосостояние, при отсутствии *богатого внутреннего мира*, высокой духовной культуры не может восполнить духовную убогость. Иными словами богатство духовной культуры всегда выше богатства материального, ибо на деньги невозможно купить разум, истинную любовь, дружбу и счастье, а обладая высокой духовной (умственной и нравственной) культурой и доброй волей, можно добиться богатства, успеха и счастья в жизни. *Самоуправление* культурной личности должно опираться на *фундаментальные научные знания*, которые несут в себе истины, проверенные жизненным опытом многих поколений человечества.⁵⁶ Если человек, правильно мыслит и руководствуется научными знаниями и объективной информацией, его намерения

⁵⁶ «Просвещенный разум облагораживает нравственные чувства: голова должна воспитать сердце», - говорил Фридрих Шиллер.

также формируются правильно, а за намерениями следуют позитивные действия, несущие в себе радость и удовлетворение.⁵⁷ И наоборот, неправильное или ущербное мышление порождает ошибочные, неразумные намерения, влекущие за собой неправильные действия, нередко разрушительного, деструктивного характера.

Результаты деятельности, как критерий успеха

Как известно, «здание строится по кирпичику». «Великие дела не делаются сразу», - говорил Софокл. *В основе успеха лежат* не только потребности в саморазвитии и правильно сформулированная цель, но также знания, разумный план действий, эффективные технологии, ежедневный добросовестный труд и, наконец, терпение. *Достижение успеха требует концентрации внимания, энергии и усилий* на каком-то одном деле. Распыление сил не дает возможности добиться хороших результатов. Поэтому никакие причины, которыми может быть оправдано наше отвлечение на другие дела, не должны приниматься во внимание. *Критерием успеха должны быть только результаты деятельности.* А для этого следует правильно планировать время, учитывая возможные неопределенности, могущие помешать выполнению намеченных планов, уметь выбрать главное дело в данное время и сосредоточиться на нем. Нужно научиться *управлять непредвиденными обстоятельствами*, используя их в своих интересах. Непредвиденные обстоятельства могут стать «лакмусовой бумажкой» для оценки собственной продуктивности: эффективности использования времени для достижения жизненных установок; корректировки стратегических целей и текущих задач; переосмысления степени своей активности в конструировании собственного счастья. Бодо Шефером сформулировано «*правило трех дней*», позволяющее поддерживать мотивацию и энтузиазм на высоком уровне. Сущность его заключается в том, что человеку каждые три дня психологически требуется новый успех, под которым понимается положительный результат, поддающийся измерению. Этот перманентный успех все время поддерживает в человеке мотивацию к новым и новым достижениям, стимулируя высокий импульс движения в процессе развития личности. Поэтому важно правильно планировать и контролировать свою деятельность, на предмет ее результативности каждые три дня. Для того чтобы избежать депрессион-

⁵⁷ «Вся нравственность человека заключается в его намерениях», - подчеркивал Жан Жак Руссо.

ного состояния, необходимо четко планировать свои дела по степени их важности и выполнять их без отлагательств, не превращая в психологический груз для собственного сознания. При этом срочные дела не должны становиться помехой для осуществления запланированных важных дел. После принятия соответствующего решения необходимо действовать немедленно, но без спешки. «Никогда не говори: сделаю, - отмечал А.С. Экзюпери, - если ты решил что-то сделать, начни и скажи: я уже это делаю».

Анализируя мудрые истины и стратегии успеха, Бодо Шефер начинает свою работу знаменитыми словами римского императора Марка Аврелия: *«начинай уже сегодня жить той жизнью, какой ты хотел бы видеть ее в конце»*. Он справедливо подчеркивает, что у каждого человека есть возможность и право стать победителем. Методологическое значение для культуры самоуправления имеют его выводы о том, что *противоречия жизни на самом деле представляют собой лишь различные составляющие одного целого, а отдельные законы взаимосвязаны*. Одним из интересных наблюдений автора является то, что *успех не так уж сильно зависит от удачи, а является результатом образа жизни человека, строящегося на определенных принципах и ценностях*. Делая выбор, человек должен помнить, что *успех зависит не столько от ситуации, сколько от того, как она им используется*. Говоря о людях, добившихся успеха, Шефер приводит замечательные слова Бесси Стэнли: *«Можно считать, что человек добился успеха, если он хорошо жил, много смеялся и любил. Если он заслужил уважение к себе умных людей и любовь маленьких детей. Если он нашел нишу в жизни, которую смог заполнить либо выращенными им красивыми цветами, либо чудесным стихотворением, либо спасенными душами. Он добился успеха, если не скупился на слова благодарности, ценил красоту мира и не стеснялся говорить об этом. Если он видел в людях самое лучшее и щедро делился самым лучшим в себе. Если его жизнь вдохновляла людей, а память о нем осталась в их сердцах»*.

Результативная деятельность требует от личности особых навыков. Человек должен уметь вырабатывать в себе разумное мышление, культуру правильной жизни и успешные технологии, ориентированные на победу в любой жизненной ситуации. Он должен *научиться сам создавать нужные ему обстоятельства и управлять ими*, исходя из своих желаний и поставленных целей, а не быть жертвой обстоятельств и искать оправдания своей беспомощности, находить правильные решения и обеспечивать победный исход даже в катастрофических ситуациях. *Говоря о жизнеспособности человека, обусловленной*

его характером и сознательным выбором, Бодо Шефер дает сравнение характеров «орла» и «утки». Он говорит о необходимости воспитывать орлов, способных быть свободными от эгоизма. Принцип «утки» - приспособленчество, поиск оправданий, - вместо борьбы и поиска путей решения проблемы, одномерное видение ситуации, - вместо ее инновационного анализа, пессимистическая позиция, вместо - оптимистической. Утки жалуются на обстоятельства и вынуждены любить то, что имеют. Орлы же изменяют обстоятельства и получают то, что любят. Сознывая эту разницу, очень важно не уподобляться уткам, и не «крякать», не жаловаться, а действовать. *Самоуправление, рассчитанное на успех*, предполагает умение объективно оценить собственное достоинство, природные качества и способности, целенаправленно развивать свои сильные стороны и эффективно использовать их для достижения позитивных результатов и их непрерывного улучшения изо дня в день. Непременным условием эффективности такого самоуправления являются знания, логика и упорный труд, решимость, выдержка и твердая воля, умение увидеть, понять и правильно использовать выгодные преимущества, имеющиеся в определенной ситуации. *Каждый человек неповторим*. Неповторимы его природные качества, особенности души, свойства характера, личный жизненный опыт. Его индивидуальность принадлежит только ему.

Необходимо должным образом оценить собственные способности и возможности конструирования счастливой жизни, ибо разум, талант и способности – это шанс, который нужно рационально использовать для собственного развития, удовлетворения своих потребностей и достижения целей. *Богатство умом лучше, чем богатство добром*, ибо богатством ума не купишь, а умом можно создать богатство. Богатство можно и потерять, а ум, знания и навыки – неотъемлемый человеческий капитал, являющийся результатом развития личности. Очень важно вырабатывать в себе восприимчивость к новому, креативность, инновационность, умение отказываться от, нередко навязанных нам той или иной средой, стереотипов мышления, ограничивающих наши возможности аналитического мышления, способность отделения зерен от плевел, наш выбор и нашу самостийность. *Нужно окружать себя хорошими и умными людьми*, оказывающими положительное влияние на наше развитие, на состояние нашего духа, учиться у личностей и лидеров, обладающих богатым опытом и эффективными стратегиями продуктивной жизнедеятельности. Вместе с тем, следует решительно избегать общения с людьми, несовместимость культуры которых с вашей культурой очевидна, ибо такие люди могут быть источни-

ком, деструктивно влияющим на ваше здоровье, сознание и поведение. Однако при этом следует стараться, если это возможно, помочь позитивно изменить культуру людей, обладающих негативной энергетикой, источником которой является определенное мировоззрение, обусловленное социальной средой и воспитанием человека. Человек не должен быть рабом обстоятельств, а должен позитивно изменять их, направляя на служение своим интересам, не ущемляя интересов других людей. Если нам не под силу изменить какие-либо обстоятельства, нужно принимать их спокойно, так же как и явления природы.

Причины, затрудняющие нашу деятельность, необходимо искать не только во внешней среде, но и в собственной позиции и деятельности, в нашей решимости и способности использовать реальные обстоятельства в своих интересах. Для этого человек должен иметь высокую культуру ответственности за свою жизнедеятельность, чувствовать себя хозяином собственной судьбы. Очень важно оптимистично воспринимать сложные обстоятельства, с достоинством реагировать на них и, сохраняя спокойствие, принимать правильные решения и действия в пределах возможного. Следует не искать оправдания собственной беспомощности, а найти разумный ответ на вызов ситуации, направив всю энергию на достижение поставленной цели.⁵⁸ При этом нужно выработать позитивное мышление и властное отношение к событиям, правильно оценить ситуацию и активно действовать таким образом, чтобы изменить обстоятельства, подчиняя их интересам собственного успеха и собственного счастья.

Важную роль в достижении успеха играют *самодисциплина и самоконтроль*. Мы уже говорили о том, что если человек не управляет ситуацией, то ситуация начинает управлять им. Это в полной мере справедливо в отношении повседневной практической деятельности, которая лежит в основе наших успехов. Для достижения поставленной цели недостаточно одних знаний и умений, таланта и способностей, плана действий и технологий. Необходимы вера в себя, самоорганизованность, ответственность и воля в осуществлении намеченных планов наилучшим образом, постоянный самоконтроль своей деятельности, сопоставление планов и полученных результатов. Учет своих действий и результатов необходимо вести в письменной форме, пользуясь ежедневником или другими формами письменного мониторинга про-

⁵⁸ «Если можешь быть орлом, не стремись стать первым среди галок», - говорил Франческа Петрарка.

дуктивности своей деятельности, самокритично анализируя свои достижения. Нужно, не распыляясь, уметь сосредоточить все свои мысли и усилия на одном деле и переходить к другому, лишь завершив его. Умение контролировать свои мысли и концентрировать внимание на чем-то одном многократно повышает коэффициент полезного действия нашей работы и дает возможность получать эффективный результат.

Преодоление трудностей, неудач и поражений

Жизнь состоит не только из возможностей развития, но также *из сложных проблем и трудностей*, которые необходимо мужественно воспринимать и справляться с ними достойно. Эразм Роттердамский считал, что «даже в самой худшей судьбе есть возможности для счастливых перемен». С ним солидарен и Альберт Эйнштейн, подчеркнувший, что «благоприятная возможность скрывается среди трудностей и проблем». Неудачи не должны лишать нас веры в себя. Необходимо помнить, что, так же, как и времена года сменяют друг друга, в жизни человека сменяют друг друга светлые и темные полосы, это закономерности, к которым нужно быть психологически готовым, не воспринимать их как личные неудачи, продолжать упорно работать, вкладывая в дело для достижения цели не только свои физические и умственные способности, но и душу. Следует также не забывать, что процесс самоуправления не обходится без ошибок, являющихся неизменным спутником человеческого развития. Это источник опыта, позволяющего принимать правильные решения и добиваться успеха. Эффективное самоуправление невозможно без самоподготовки, без постоянного развития своих знаний, повышения ценности своей личности. Человек должен знать себе цену, которая определяется степенью полезности результатов его жизнедеятельности для семьи, общества, государства и всего человечества. Думая о будущем, следует ценить настоящее и окружающих человека людей, воспринимать каждое позитивное мгновение жизни как шанс и подарок судьбы.

Как в работе, так и в жизни, *не нужно бояться неудач и трагично воспринимать поражения*. Каждый новый подход к проблеме – это определенный риск потерпеть неудачу. Поэтому мы должны опираясь на знание, отвергать страх и нерешительность, пораженческие настроения, проявлять мужество и твердую волю, идти на разумный риск, который может быть оправдан новыми серьезными достижениями. Помня законы диалектики, следует иметь в виду, что неудачи и поражения в жизни неизбежны. Главное, их нужно воспринимать как уро-

ки, формирующие сильную личность и развивающие ее способность к самоуправлению. Сравнивая жизненный процесс - с процессом обучения ребенка в школе, Темплтон говорит о постоянном *возрастании трудности проблем, которые нам нужно решать*. Это и новые люди, факторы, условия, соображения, обстоятельства, к которым нужно приспособиться. Главное – не пугаться появлению сложных задач, а последовательно и уверенно решать их, расширяя свою практику и обогащая собственный опыт, помня, что «дорогу осилит идущий». *Проблемы* нужно воспринимать оптимистично, как естественные, закономерные явления жизни, требующие правильных решений. Необходимо прояснить ситуацию и связанные с ней трудности, определить задачу и наилучшие пути ее решения, основанные на знании и опыте. Понимание этих ступеней и последовательные действия помогают преодолеть неуверенность и страх, найти правильное решение задачи и добиться позитивных результатов. В свою очередь, достижение высоких результатов становится стимулом к новым победам в осуществлении нашей мечты. В этом смысле успех – это ступень в лестнице, которая ведет к новым победам в достижении заветной цели. Таким образом, труд, упорство и терпение – могучие инструменты, без которых немислимо человеческое развитие. Вспомним народную мудрость: «под лежащий камень вода не течет», или «от тебя – действие, а от Бога - благодать».

Что нужно делать для того, чтобы жить и работать не ниже уровня своих возможностей? Подходить к задачам самоуправления творчески и ответственно. Мало знать, нужно уметь практически воплотить свои знания. Мало уметь, нужно быть организованным, ответственным и волевым. Мало быть организованным, нужно быть благородным, этичным по отношению к окружающим. Мало быть этичным, нужно быть деятельным, трудиться, созидать, выбрав для этого конкретную сферу деятельности, правильно определив стратегию, методологию и технологию. Не откладывать на завтра то, что можно сделать сегодня. Приоритетными делами должны быть: здоровье, взаимоотношения с другими людьми, вопросы материального благополучия, эмоции и работа. Бодо Шефер показывает *шесть препятствий на пути к успеху*, обусловленные характером и качествами человека. Это самомнение, невежество, тщеславие, лень, сомнения и чувство вины. *Путем к преодолению этих препятствий* являются скромность, образованность, упорный труд, мужество, уверенность в своих силах, твердая воля. Большое значение для *ощущения чувства удовлетворенности и счастья* имеет выбор хорошей работы и правильное отношение к ней.

Это позволяет получать удовольствие от работы, воплощая в жизнь свои дарования и способности, обеспечивать собственное благосостояние и оказывать поддержку другим людям. При этом следует помнить, что время – самый драгоценный ресурс, что изменение жизненных обстоятельств к лучшему во многом зависит от нашего труда, что не следует тратить энергию, пытаться изменить вещи, на которые мы не в силах повлиять. Принципиально важное значение имеет *способность человека сосредоточиться* на деятельности, которой он владеет профессионально, выполняя работу наилучшим образом. Хорошо известно выражение «художник рождается, копируя шедевры». Очень важно изучать и творчески использовать опыт других людей, в особенности тех, кто добился больших успехов в жизни.

Питер Друкер справедливо отмечает, что даже такие *выдающиеся деятели мировой культуры* как Леонардо да Винчи, Наполеон, Моцарт и многие другие *постоянно работали над собой*, преодолевая трудности. Именно поэтому они столь многого достигли. Невольно вспоминается крылатая фраза Исаака Ньютона, который говорил: «Я увидел дальше других потому, что встал на плечи всех тех, кто работал до меня». Хотя деятелей такого масштаба немного, а уровень одаренности и результаты деятельности не позволяют ставить их в один ряд с обычными людьми, совершенно очевидно, что без труда и целеустремленности, они вряд ли добились бы успехов, ибо талант дает прекрасные результаты, лишь, если он помножен на серьезный труд. Для того чтобы найти свое место в жизни, нужно знать свои способности, свой стиль работы и свои моральные принципы. Говоря о необходимости правильной оценки и использования своих природных способностей и дарований, Питер Друкер подчеркивает, что в условиях гражданского общества у каждого человека есть выбор. Следовательно, чтобы найти свое место в жизни, надо как можно больше знать о своих способностях, используя для этого анализ результатов своей деятельности, сравнивая результат с прогнозом. Анализ результатов дает возможность сконцентрироваться на своих сильных сторонах, совершенствовать свои знания и навыки, необходимые для наиболее полного раскрытия способностей, правильно применяя их на практике. Не менее важно работать в условиях, соответствующих нашим моральным принципам, а также совершенствовать свою этическую культуру, повышать знание культур других народов, уметь строить хорошие отношения с коллективом и руководством организации, заниматься общественной деятельностью. Друкер советует работникам умственного труда, желающими не терять своей профессиональной конкурентоспо-

собности в условиях стремительных изменений, научиться брать на себя ответственность за налаживание взаимоотношений и найти ответы на следующие вопросы: каково мое призвание? к чему у меня есть способности? каков мой стиль работы? где мое место в жизни? каков мой личный вклад в дело организации?

Самосовершенствование

Умение решать сложные проблемы жизни способствует развитию природных достоинств и *самосовершенствованию человека*, являющемуся, пожалуй, одной из основных целей самоуправления. Постоянное изменение к лучшему, способствует появлению новых возможностей. Человек должен стремиться стать личностью за счет непрерывного развития своих знаний, навыков, способностей, воли, ответственности, нравственности и результативной созидательной деятельности. Он должен заслужить право на любовь и уважение окружающих благодаря своим делам и нравственным, человеческим качествам, высокой духовной культуре. Но уважение и любовь мало завоевать, их нужно уметь удержать. Для достижения высоких результатов нужно много и упорно трудиться, не обращая внимания на завистников, рассматривая их как «естественные издержки природы» и спутники, сопровождающие талантливые личности. В соответствии с закономерностями природы, результаты добросовестного труда и терпение, непременно должны быть вознаграждены. Всегда нужно верить в свои силы и в свою победу. Вспомним историю с глухим лягушонком, который, лишь в силу своей глухости, взобрался на высокую башню, несмотря на негативное психологическое противодействие зрителей. Эта история учит нас тому, что никогда не надо слушать людей, которые пытаются передать нам свой пессимизм и негативное настроение, отнимая у нас наши заветные мечты. Подвергайте сомнению авторитет и доброжелательность людей, которые, видя вашу решимость добиться определенной победы, говорят вам: «Это невозможно, ты никогда с этим не справишься». В зависимости от уровня развития, характера человека и его способности к самоуправлению, его *культура, как способ жизни, преимущественно может проявляться* как: пассивное приспособление к жизни, созерцание и потребление, или как созидание, активное преобразование действительности. *Самосовершенствование предполагает активную жизненную позицию.* Каждый человек должен уметь *посмотреть на себя со стороны и оценить свои сильные и слабые стороны, в целях развития уровня своей жизнеспособности и*

повышения своих возможностей. С этой целью важно хорошо знать основы науки управления и творчески использовать ее в целях самоуправления. Это откроет новые возможности для самоутверждения и реализации наших способностей и возможностей в жизни, для продуктивного поиска работы, отвечающей вкусам и интересам личности, для построения благополучной и счастливой семьи. Человек должен быть кузнецом собственного счастья, научиться управлять своими индивидуальными способностями, как возобновляемым ресурсом, дарованным ему природой, оценить и развивать свой стиль работы, который дает наиболее высокие результаты. Это поможет во всеоружии встречать вызовы жизни и использовать кризисные ситуации для нахождения новых путей и возможностей собственного развития, путем выработки позитивного мышления и нахождения новых форм деятельности, перестройки своей самоорганизации.

Большое значение вопросам совершенствования личности и самоуправления придавал известный азербайджанский ученый XIII века Мухаммед Насиреддин Туси. Рассматривая вопросы успешного управления и самоуправления, он подчеркивал важность обладания человеком такими качествами, как *природная способность разума к правильному пониманию действительности, образование и воспитание, научные знания, способствующие познанию истины и открытию законов развития, мудрость, опыт, талант, твердая воля и созидательный труд, нацеленный на прогрессивные изменения и совершенствование человечества, а также культура человеческих отношений*. Исходя из государственных интересов, Туси говорит о потребности в мудрецах и необходимости подготовки профессиональных чиновников. Касаясь вопросов управления страной, ученый особо обращал внимание на необходимость анализа потребностей культурного развития людей, формирования *системы человеческих отношений*, способствующих развитию городского образа жизни, эффективному производству, совершенствованию способов государственного строительства и управления, осуществлению государственной политики, обеспечивающей социальную справедливость и рост благосостояния народа. Говоря о культуре человеческих отношений, Туси связывает с ней социальную терапию общества. Он делает акцент на необходимости изучения *науки о поведении людей*, повышающей социальную ценность человека и позволяющую избежать возможных ошибок в культуре общения, предупредить незаконные решения, препятствующие развитию и совершенствованию личности, преодолеть общественные недуги и усовершенствовать общественные отношения.

Подчеркивая необходимость формирования идеального человека, идеальной семьи и идеального общества, Туси отводит в этом процессе особую роль развитию *речи, труда, добра и науки*. Смысл основных положений концепции Туси, подчеркивающих жизненную важность человеческой культуры, сводится к следующему: *культура невозможна без развития осмысленной речи; счастье невозможно без осознанного труда; формирование цели должно ориентироваться на добро и счастье; без единства науки и практики невозможно развитие и достижение совершенства личности*. Понимание и анализ этих положений Туси имеет практическое значение для самоуправления личности. Согласно его концепции, *одним из главных условий самоуправления личности и сохранения нравственного здоровья является теоретическая и практическая подготовка человека, его занятость хорошим и полезным делом, созидательный труд*. Вместе с тем Туси говорит о необходимости самому человеку формировать собственную нравственную культуру и объясняет, каким образом нужно это делать.

Рассматривая проблему самоуправления личности, Туси уделяет особое внимание вопросу *управления вожделением*. Самая большая отвага – это отвага против собственного вожделения. Она помогает побеждать собственные недостатки и приближает нас к мудрости. Будучи разумно управляемо умом и сердцем, вожделение может возвысить человека на высокий уровень культуры, а предоставленное самому себе, оно может способствовать сползанию человека на уровень животного. Большую роль в воспитании вожделения Туси отводит пророкам, ученым, руководителям, воспитателям и учителям. Говоря об особой миссии учителя, он приводит известный факт, что Александр Македонский своего учителя ценил выше, чем отца, объясняя это тем, что если отец даровал ему жизнь, то учитель даровал ему вечность. Для сохранения нравственного здоровья и управления своим вожделением, человек должен наблюдать за самим собой, держать под контролем сознания свои поступки, анализировать и беспристрастно оценивать свое поведение, решительно избавляться от негативных черт своего характера и ежедневно отчитываться перед собой за добрые дела. Касаясь «болезней вожделения», вызывающих «страх перед смертью», в которые Туси включает душевные и психические заболевания, он говорит о том, что *нужно бояться не смерти, а бесполезной*

жизни⁵⁹. Для преодоления страха перед смертью, необходимо иметь чистую совесть и приносить людям пользу своим созидательным трудом.

Культура общения

Одним из наиболее ярких показателей качества самоуправления человека является его поведение в обществе. Для того чтобы жить успешной, счастливой жизнью и *оставить после себя добрую память*, необходимо выработать в себе *высокую культуру человеческих отношений*, способность ладить с другими людьми. Она предполагает приверженность к добру, истине и справедливости, умение ценить достойных, помогать нуждающимся, прощать ошибки других, быть терпимым и снисходительным к нехорошим людям, пытаться помочь позитивно менять их сознание, мышление и поведение. Культурный потенциал человека и возможности его развития во многом зависят от наблюдательности, способности «видеть» и «слышать». Умение слушать и правильно интерпретировать услышанное расширяет наши знания об окружающем мире, способствует развитию культуры человеческих отношений. Культурный человек должен быть наблюдательным и, вместо осуждения, постараться понять мотивы других людей. Для достижения духовной гармонии с окружающими необходимо знать, что ими движет, проявить к ним внимание, сострадание, оказать поддержку. Здесь ответственность лежит на более культурном, умном и сильном человеке, имеющем твердое самообладание. Он также должен быть способным к самопознанию, критически посмотреть на собственное поведение со стороны и позитивно изменить его, если в этом есть необходимость.

Как известно, поведение человека определяется всей системой его отношений к действительности, прежде всего, его отношением к окружающим людям. Критерием качества такого отношения является человечность, гуманизм, который всегда оценивается людьми.⁶⁰ В культуре общения огромную роль играет речь. «Из всех даров лучшим считай *дар речи*», - писал еще в XI веке Кей Кавус. При разговоре с людьми нужно *правильно выбирать слова*, точно выражая свои мысли. Дж. Темплтон говорит, что «наши слова – это звуковой инструмент, с помощью которого мы строим наш мир». Разумность, позитив-

⁵⁹ Интересно заметить, что Иоганн Вольфганг Гете, видевший мудрость в истине, называл жизнь без пользы безвременной смертью.

⁶⁰ «Достойна только та жизнь, - говорит Альберт Эйнштейн, - которая прожита ради других людей».

ная энергетика сказанного, безупречная логика и умение убеждать могут творить чудеса. Данное кому-либо слово необходимо сдерживать – это залог доверия к нам, уважения и успеха.

Поведение человека отражает его внутреннюю культуру, характер, темперамент, потребности, желания, мировоззрение, этические принципы, эмоции и чувства, настроения. Культурный человек не должен демонстрировать свое плохое настроение и обременять окружающих своими заботами и переживаниями, или утомлять их своими бурными эмоциями. Он должен следить не только за своими поступками, но и за своими словами, оказывающими большое влияние на окружающих и самого человека. Доброе слово и доброе дело, искренность, умение слушать других, – лучший способ формирования благотворных человеческих отношений. При этом мало знать этические нормы и правила, нужно уметь неуклонно следовать им в реальной жизни, способствуя тому, чтобы они носили не случайный характер, а стали качеством личности, создающим ей душевный комфорт и помогающим жизни других людей. Этическая культура личности и этикет – не одно и то же, ибо вежливость не всегда основана на доброжелательности, а учтивость – на уважении, резкий тон – не всегда является признаком высокомерия и пренебрежения к человеку. Для понимания человека и правильного суждения о нем необходимо искать причины его действий или отношения, проникнуть в мотивы, которыми он руководствуется в своем поведении. При этом не менее важно посмотреть со стороны и на себя, объективно оценить свой характер, свою совесть, свою систему ценностей, свои рассуждения, намерения и поступки. Поступки человека всегда должны быть хорошо обдуманы, отличаться тактом, чуткостью и мудростью, ибо они влекут за собой определенные последствия. Следовательно, нужно стремиться к тому, чтобы они имели хорошее воздействие на окружающих нас людей и на самого человека. Такие нравственные категории как совесть, любовь, гуманизм, добро, долг, справедливость, честь носят априорный характер, не меняются со временем или в зависимости от обстоятельств.⁶¹ Превращаясь во внутренние убеждения и качества человека, ярко проявляющиеся в критических условиях или сложных ситуациях, они становятся мощным нравственным фактором духовной культуры, показателем культуры самоуправления личности.

Одной из задач самоуправления является *формирование корректного стиля самоуправления*, способствующего созданию душевного

⁶¹ «Нет величия там, где нет простоты, добра и правды», - говорит Лев Толстой.

комфорта. А это во многом зависит от культуры отношений с окружающими нас людьми, от нашей щедрости и милосердия. Ключ к духовной гармонии заключается в добродетельности по отношению к другим людям. Очень важно вырабатывать в себе наблюдательность по отношению к людям, в целях понимания их характера и потребностей. Понимание характера, интересов и ожиданий окружающих, стремление видеть в них позитивные черты и стимулировать их благородные начала, любовь и доверие, помощь людям в решении их проблем и удовлетворении потребностей – это не только гуманистическая позиция личности, но и условие душевного равновесия, необходимого для здоровья самого культурного человека. Любовь к людям вооружает нас особой энергией, необходимой для достижения счастья.⁶² Оказывая помощь другим людям, мы создаем себе их потенциальную поддержку. *Психологический инструментарий культуры человеческих отношений* включает ряд важных принципов, позволяющих достичь духовной гармонии с людьми, необходимой для комфортной жизнедеятельности личности. Бодо Шефер сформулировал 24 «золотых правил», имеющих важное значение для формирования продуктивной жизненной позиции и корректного стиля самоуправления личности. Основную сущность этих правил можно свести к следующим рекомендациям, имеющим непосредственное отношение к культуре человеческих отношений. Это проявление интереса, уважения и эмпатии (сопереживания) к другим, одобрение и похвала их позитивных стремлений и деятельности, оказание внимания и поддержки в преодолении трудностей и в решении их проблем. Умение наблюдать за людьми с целью выявления их достоинств, выражение хорошего отношения к человеку и готовности помочь ему, справедливая оценка достоинств личности и признание ее заслуг, умение делать людям частые подарки создают прекрасный психологический климат человеческих отношений. К этому следует добавить умение прощать и быть снисходительным к недостаткам и ошибкам, улыбаться при общении с людьми, даже если такой улыбки нет с другой стороны; умение создать у собеседника хорошее настроение и духовную удовлетворенность, даже если вам пришлось отказать ему в его просьбе. Каждый из нас должен стремиться формировать в себе позитивный взгляд на жизнь, всегда быть оптимистом, даже в самых тяжелых обстоятельствах, и не переставать улыбаться, с благодарностью

⁶² «Самопожертвование всего себя в пользу всех есть признак высочайшего развития личности», - отмечал Федор Достоевский.

воспринимая блага, даруемые нам жизнью. Умение улыбаться формирует вокруг нас позитивную ауру и облегчает решение наших проблем, стимулирует в нас хорошее самочувствие, делает жизнь светлой, дарует надежду и хорошее настроение окружающим, приносит новых друзей. Не следует говорить плохо о людях за их спиной. Вместо этого лучше апеллирование к их благородству, стимулирующее человека к нравственному совершенствованию. При необходимости, критиковать людей нужно умеренно, и в их присутствии (желательно, без свидетелей). При этом критиковать надо не саму личность, а ее определенные поступки. Следует также отказаться от критики в письменном виде. К достоинствам личности относится умение признавать свою вину и извиняться за свои ошибки.

В отношениях с людьми необходимо применять особую *«дипломатическую» этику*. Здесь рекомендуется формулирование приказов и распоряжений в форме просьб и предложений; отказ от демонстрации собственного ума и превосходства, подтверждение значимости других; лаконичность в выражении своих мыслей, умение слушать других, не перебивая их, понимать их проблемы, позиции, ожидания и мотивы поведения; отказ от спора с человеком, менее умным, чем вы, признание возможности его правоты; умение прекратить бессмысленный спор молчанием или переходом на другую тему, с обещанием собеседнику подумать над тем, что он сказал и поблагодарить его. Принимая во внимание особенности человеческой природы, *нужно спокойно относиться к критике*, не обращая внимания на субъективно-негативные оценки вашей деятельности со стороны людей, неспособных к видению нового, конфликтных, амбициозных или просто завистливых.⁶³ Необходимо больше концентрировать свои мысли на своих успехах, стимулирующих новые профессиональные и личные победы. В то же время, анализируя характер критики на конструктивность и обоснованность, нужно уметь извлекать из нее рациональное начало, необходимое для собственного совершенствования. Следуя известному выражению «любите тех, кто умеет любить», важно выбрать себе круг друзей и единомышленников, которые любят, понимают и ценят вас, ваши идеи и результаты вашей деятельности. Эти люди – моральный стимул, придающий нам уверенность в собственной позиции и укрепляющий нашу целеустремленность.

Большое значение для поддержания гармоничных отношений с людьми и душевного равновесия имеет *благородство личности, обус-*

⁶³ Исходя из своего жизненного опыта, Николо Паганини считал, что «способным завидуют, талантливым вредят, гениальным – мстят».

ловленное как *генетическим кодом, так и соответствующим воспитанием*. Качество, свидетельствующее о благородстве человека – умение ответить на зло добром, проявить великодушие и снисходительность к слабости другого. Однако следует уметь различать поступок несправедливо обидевшего вас человека, - от подлости, как черты характера, природы человека, которую сложно изменить в одном поколении. Подлость вряд ли можно нейтрализовать прощением, которое воспринимается ее носителем не как благородство, а как слабость. Тем самым, прямо или косвенно создаются условия для распространения зла, как социального явления. Единственным способом преодоления человеческой подлости является воспитание высокой культуры, основанной на ценностях добра, формирующей или меняющей сознание, мировоззрение, характер и поведение личности.⁶⁴

Одним из выражений благородства личности является умение признавать свои ошибки. Обида, а в еще большей степени, - злоба препятствуют свободному потоку биоэнергии и, тем самым, не только нарушают душевное равновесие, но и порождают стрессы, могут привести к нервно-психическим заболеваниям. Шефер подчеркивает, что нельзя предаваться чувству раздражения и злобы, ибо негативные чувства, точно так же как и позитивные, способны материализоваться. Они «направлены, в первую очередь, против нас самих, лишают нас здоровья и сокращают жизнь». Следует *научиться сбрасывать с себя неизбежные негативные эмоции*, постоянно генерировать позитивное мышление и вырабатывать положительную энергию жизнедеятельности. Внимание к окружающим, любовь, доброжелательность и милосердие порождают добрые отношения, несущие в себе креативную энергию жизни. Наличие сильного характера также предполагает отказ от недовольства собой и недооценки своих возможностей по причине допущенных ранее ошибок. Из собственных и чужих ошибок следует извлекать правильные уроки и использовать их для постоянного саморазвития и самосовершенствования. Чем выше достоинства, таланты и достижения благородного человека, тем более он скромен и далек от гордыни, тем более благодарен Творцу за эти дары. Подчеркивая, что за личностным «я» скрывается высшее «я», представляющее «искру Божью», Дж. Темплтон сравнивает это с попыткой увидеть звезды днем. «Они по-прежнему во вселенной, но их не видно из-за света солнца, - говорит он. Только после захода солнца мы видим

⁶⁴ Антуан де Сент-Экзюпери говорил, что человека создает воспитание.

эти небесные светочи». В отличие от всех других представителей живой природы, человек обладает уникальной возможностью управлять собственной жизнедеятельностью и достичь счастья. Луций Анней (сын) Сенека считал, что «величие души должно быть свойством всех людей». Сократ, рассматривавший человека как «меру всех вещей» и веривший в безграничные возможности личности, говорил: «В каждом человеке - солнце. Только дайте ему светить». Научившись самоуправлению, благодаря неисчерпаемым возможностям своего разума и процессам познания законов жизни, мы начинаем более продуктивно управлять своими мыслями, чувствами и поведением.

Человек утверждает свое право на определенную социальную роль в общении с другими людьми на основе *объективных оценок окружающих и самооценок своих собственных достоинств и качеств*. Неправильное воспитание может привести к формированию человека с т.н. «рыночным характером», живущего, согласно Э. Фромму, по принципу «я такой, какой вам нужен». Это меняющийся, в зависимости от обстоятельств, сверхконформист, от которого нельзя ждать твердых нравственных принципов, последовательности, благородства и преданности, присущих человеку высокой культуры. Человек должен быть свободным. Это не значит, что он может делать все, что хочет. Нет. Критерием здесь является высокая духовная культура. Поведение должно быть обусловлено требованиями этической культуры и совести. Зависимость же от «общественного мнения», которым кто-то сознательно может манипулировать, неправильна, ибо это ведет к потере индивидуальности личности, препятствует ее творческому развитию, ограничивает инициативу и прогрессивные нововведения. Неизменное пребывание в роли «оцениваемых» обществом – не лучший способ самоутверждения, развития и созидания. Человеку необходима твердая воля, чистая совесть, вера в собственные силы и свободное творчество. Иначе говоря, человек должен не плыть «по воле волн», а *управлять своей жизнью*, своим сознанием, своей волей, своими желаниями и целями, быть архитектором и строителем прогрессивных изменений и достижений в своей судьбе. *Философия и технология «сотрудничества» в человеческом общении ведет к правильному самоуправлению*. Это путь к высокой культуре социальных отношений, к формированию личности и преодолению деструктивных явлений в общественной жизни за счет развития таких человеческих качеств как порядочность, добродетельность и ответственность. К сожалению, в реальной жизни мы нередко встречаем многоликих сверхконформистов, которые умеют очень быстро перевоплощаться. Для таких людей не су-

ществует глубоких жизненных установок и убеждений. Но в каждом обществе немало и других людей. Это личности, которых «можно сломать, но нельзя согнуть». При всех жизненных обстоятельствах они становятся примером таких достоинств, как мужество, стойкость, героизм, демонстрируют социально значимый образ жизнедеятельности и высокой человеческой культуры.⁶⁵ Именно такие люди служат образцом для воспитания личностей и лидеров.

Управление конфликтами

Культура самоуправления предполагает и способность управлять конфликтной ситуацией во взаимоотношениях с людьми. Главное здесь выдержка и умение слушать другого, объективно и самокритично оценить его позицию и сделать правильные выводы. Не следует бояться чужого мнения, если оно не совпадает с вашим. Важно, сохраняя спокойствие и терпение, не переносить сущность спора на личность оппонента, не допускать унижения его человеческих достоинств и выражать уважение по отношению к нему. При этом необходимо задавать вопросы с тем, чтобы устранить непонимание и выяснить какие чувства движут его поведением. Конфликт – это также определенный вызов самому себе, повод к размышлению о правильности собственных мыслей и поведения, которые, возможно, следовало бы изменить в лучшую сторону. Снижению и предупреждению социальных конфликтов способствует *объективное общественное признание заслуг личности перед обществом, отечеством и человечеством* в целом, являющееся важнейшей мотивацией эффективной человеческой деятельности. *Несправедливые оценки и системы распределительных отношений*, не имеющие под собой объективные принципы и критерии выбора, ведут к снижению социальной активности людей и производительности общественного труда, к потере больших созидательных возможностей, нестабильности общественных отношений и подрыву доверия граждан к власти. Именно здесь берут свои начала противоречия, конфликты и кризисы в человеческих и социальных отношениях. Поэтому в системах государственного управления демократических стран, справедливой оценке культурных качеств, про-

⁶⁵ Вспомним слова Мишеля Монтеня: «Истинное достоинство подобно реке: чем она глубже, тем меньше издает шума».

фессиональных достоинств и вклада каждого гражданина в социально-культурное развитие уделяется первостепенное значение.

Счастье, как стимул жизни

Важнейшим стимулом самоуправления личности было и будет счастье. Независимо от сферы деятельности, все люди стремятся к счастью, которое во многом определяется уровнем их духовной культуры и успехами. Стремление к счастью является естественным и главным стимулом жизнедеятельности каждого человека, а стремление к самосовершенствованию – неперенным условием счастья для тех, кто считает себя культурной личностью. Эта социальная закономерность во многом объясняет мотивы формирования человеческих потребностей, интересов и целей, оказывает влияние на мышление и поведение людей, дает возможность понять психологию и характер личности. Счастье – это нравственное и физическое здоровье человека и его близких, это исполнение разумных желаний и идеалов личности. Счастье это не только удача. Его достижение обусловлено благородством, добродетельностью и служением людям, умением бороться за свои мечты и идеалы, идти на разумный компромисс. При условии здоровья человека и его близких, полноценное человеческое счастье трудно себе представить без таких качеств как внутренняя красота, позитивный характер, совесть и порядочность, любовь, дружба и преданность. Важнейшими критериями счастья являются крепкая и благополучная семья, любимая профессия и работа, доверие со стороны родных и друзей. Умение радоваться жизни, от всего получать удовольствие, умение побеждать во многом зависит от правильной философии жизни человека, берущей начало в семье. Большую роль играют врожденные культурные качества, являющиеся также результатом правильного воспитания и образования в семье, которое со временем, переходит на генетический уровень, и выражается в определенных способностях, культурных ценностях и предпочтениях человека. Для счастья также необходимы разумная и ясная цель в жизни, материальное благополучие, возможность реализовать свой потенциал и занять достойное место в обществе. В силу этого, счастье, безусловно, связано с наличием благоприятной культурной среды и социальной справедливости. Оно требует не только врожденных культурных качеств и способностей человека, но также знаний и мудрости, упорного труда, стремления к самосовершенствованию, веры и терпения, воли и ответственности, свободы и храбрости, гражданского самосознания, а

также любви, уважения, понимания и поддержки со стороны окружающих. Таким образом, путь к счастью лежит через высокую духовную культуру, предполагающую знания, умения, организованность, нравственность и созидательную деятельность человека.

Любовь как энергетический источник

Большое желание добиться чего-либо, *любовь к определенному делу*, к избранной профессии, при правильно выбранном пути и упорном труде, *становится локомотивом достижения успеха*. Однако успех в собственном развитии непременно связан с интересами и ожиданиями окружающих, с соблюдением такого важнейшего жизненного принципа как альтруизм. *Любовь к людям является важнейшим энергетическим фактором, одним из условий взаимопонимания* и успешного решения самых разных проблем. Джон Темплтон считает, что любовь – квинтэссенция жизни, ее величайший дар, а дарение любви окружающим, в форме мыслей, слов и поступков – естественное проявление расположенности, доброты, поддержки, заботы и снисходительности. Он рассматривает любовь как силу притяжения, которая привлекает к нам добро и превращается в «гармоничный поток самой действенной силы вселенной». Анализируя древнегреческие определения любви, - «Эрос» (романтическая любовь), «Строг» (любовь к членам семьи), «Агапэ» (альтруистическая любовь), Темплтон выделяет «Агапэ», как *гуманистическую любовь к людям*, как безусловную любовь от Бога, считающуюся самой ценной для достижения мира, взаимопонимания и развития во всех религиях человечества. Чем больше человек дарит людям такую любовь, тем больше ее становится. Между тем *высшим проявлением любви к людям и высшей религиозной ценностью является просвещение человека*, которое придает ему жизненную силу культуры через обретенные им научные знания. Другой духовной ценностью является научная деятельность, приближающая человека к божественной мудрости. Однако условием ценности науки является распространение вырабатываемых ею знаний среди людей. «Даруй свет, - говорит Эразм Роттердамский, - и тьма исчезнет сама собой».

Управление временем

Важнейшим ресурсом самоуправления и человеческой жизнедеятельности в целом *является время*. *Культура самоуправления* требует способности мыслить стратегически, не растрачивать время на ме-

лочи и формировать великие цели, *уметь устанавливать приоритеты* своей жизнедеятельности. *Нужно эффективно использовать время* для того, чтобы добиваться более высоких результатов, путем научной организации своей деятельности, более высокой производительности труда за счет использования достижений современной науки. «Истинно велик тот человек, который сумел овладеть своим временем», - говорил Гесиод. Подчеркивая ценность времени, Чарльз Дарвин говорил, что «человек, который осмеливается потратить впустую час времени, еще не осознал цену жизни». Время состоит из мгновений, каждое из которых уходит из нашей жизни безвозвратно. Поэтому умение распоряжаться ресурсом времени является жизненной необходимостью. Время, как и истинную любовь, невозможно купить ни за какие деньги. Нужно просто научиться правильно управлять им в своих интересах. Рассматривая время сквозь призму понятия энтропии культуры, нетрудно заметить, что ценность времени определяется его ограниченностью и безвозвратностью. Каждому человеку в жизни отведен определенный срок времени. И за это время нужно воплотить в жизнь свою мечту, успеть самоутвердиться, стать личностью, построить осмысленную, интересную, творческую жизнь, приносящую пользу и радость себе, своей семье и другим людям, внести посильный вклад в гармоничный вселенский жизненный процесс. В зависимости от требований ситуации нам необходимо ежедневно пересматривать приоритеты нашей деятельности. Джон Темплтон, ссылаясь на одну из журнальных статей, образно представляет каждый прожитый день в виде «банковского» билета в 86400 секунд, которые необходимо вложить в творческие и полезные дела. Неиспользованные секунды безвозвратно исчезают, не переходя в счет следующего дня, а пути назад – нет. Поэтому их необходимо эффективно использовать для достижения здоровья, успехов, счастья и конкретных результатов в своей жизнедеятельности. Исходя из того, что потерянное время исчезает навсегда, в целях продуктивного управления каждой минутой времени, Темплтон рекомендует использовать стратегию долгосрочных и краткосрочных целей. Она предполагает определение и мониторинг стратегических целей на несколько лет вперед, перманентную корректировку этих целей путем пересмотра приоритетов, а также ежедневное, еженедельное, месячное и годовое планирование. При этом одним из условий своевременного решения необходимых вопросов является составление плана действий на каждый день вечером предыдущего дня.

Чувство благодарности

Самоуправление – это умение контролировать ситуацию, извлекая из нее пользу, оптимистично преобразовывать разочарование в очарование, быть выше мелочей, с благодарностью воспринимая дары жизни. Одной из базовых задач самоуправления является формирование в себе способности любить жизнь и ценить ее, как источник радости и счастья, бесконечных возможностей для развития. Преодолевая рутину повседневности, нам следует видеть красоту жизни и испытывать благодарность за нее. Практически все психологи подчеркивают, что нужно стремиться позитивно интерпретировать даже самые печальные события, уметь радоваться всему, что даровала человеку жизнь, извлекать положительное из каждой ситуации, ценить людей и каждое мгновение прожитой жизни, как настоящий подарок. Благодарность за все доброе, которым наделила нас жизнь, является одним из важнейших психологических факторов, способствующих благополучию и душевному комфорту. Чувство благодарности Творцу, людям, которые нас окружают, и самой жизни, со всеми ее трудностями и проблемами, дает человеку уверенность в собственных силах и помогает в достижении поставленных целей. Оно порождает встречную позитивную энергию, которая умножает человеческие возможности, силы и знания, притягивает к человеку добро и процветание. Способность видеть «стакан наполовину полным, а не пустым», - это замечательный жизненный оптимизм, видение хорошего во всем, что нас окружает. Чувство благодарности за дарованные нам блага жизни вселяет в нас ощущение жизненной гармонии, веры и радости. «Если мы испытываем благодарность за то, что уже имеем, - говорит Темплтон, - само это чувство притягивает к нам еще больше хорошего. Благодарность – это мощный магнит, который привлекает к нам друзей, любовь, спокойствие, здоровье и материальные блага». Осознание чувства благодарности за свою жизнь и за все, что человек уже имеет, за умение видеть, ценить и радоваться окружающей нас красоте, собственному духовному и материальному благополучию, как результату доброй воли - один из секретов счастья. Чувство благодарности порождает состояние душевного покоя, удовлетворенности и нравственного здоровья, приносит благословение. Человек должен быть благодарным за все что имеет, но избегать самодовольства, постоянно стремиться к новым успехам в своей жизнедеятельности, как к сущности прогрессивного развития. Такие качества как лень, безразличие, самоуспокоенность и потеря заинтересованности в развитии, порождаются удовлетворенностью собой и своими достижениями. Также как и любовь, неудовлетво-

ренность является движущей силой развития человека, постоянно стимулирующая его к энергичной деятельности по пути к счастью.

Благосостояние, как один из результатов самоуправления

Одним из показателей успешного самоуправления является *благосостояние*. Нужно научиться управлять собственным экономическим развитием, логика которого мало чем отличается от экономической логики в целом. Исходя из того, что уровень жизни растет пропорционально росту доходов, Бодо Шефер рекомендует формировать личный капитал при помощи специального накопительного счета и жить на проценты от него, откладывая деньги с каждого повышения зарплаты, не допуская превышения расходов над доходами. Правильное «финансовое мышление» и умение регулировать собственные финансы способствует повышению качества жизни и появлению множества новых возможностей для развития. Если мы хотим добиться успеха и повысить свое благосостояние, нужно трудиться с полной самоотдачей, при условии регулярного полноценного отдыха. Важное значение для успешной деятельности имеет отношение человека к проблеме *коэффициента полезного действия и энтропии* собственной культуры. Прилагая необходимые усилия для максимального использования своего профессионального потенциала, человек повышает коэффициент полезного действия собственной энергии до максимума и сводит к нулю энтропию – непродуктивно растраченную энергию. При правильно выбранной цели, стратегии и технологии деятельности, такой подход дает фантастические результаты, если он становится стабильной жизненной установкой, обеспечивает прекрасную мотивацию, самосовершенствование и ведет к новым жизненным победам.

Здоровье, как условие и показатель самоуправления

Основополагающее значение для эффективного самоуправления имеет *забота о собственном здоровье*, обеспечивающем человеку высокий тонус, энергию, жизнелюбность и качество жизни. На жизненном пути человека подстерегают не только радости, успехи и неудачи, но также и *различные болезни*. Основными источниками болезней являются: генетические факторы; неправильное питание; переохлаждение организма; инфекции; психологические стрессы, вызванные нервными потрясениями, неправильным образом жизни, неполноценным отдыхом, влиянием шумов и др. Для предупреждения и преодоле-

ния болезней человеку необходимо все время повышать уровень своих медицинских знаний, совершенствовать культуру самоуправления, вырабатывая в себе твердую волю, терпение и умение мужественно бороться за свою жизнь, благополучие и прогрессивное развитие.

Артур Шопенгауэр считал, что девять десятых нашего счастья зависит от здоровья. Здоровье, энергия и жизнерадостность, столь необходимые для ощущения счастья и продуктивной деятельности, обусловлены здоровым образом жизни. Стратегия поддержания здоровья должна быть нацелена на профилактику, а не на лечение недугов и болезней. Здоровье – это, прежде всего, энергия человека, необходимая для реализации его основных жизненных целей, эффективного и своевременного выполнения поставленных задач, активности и стабильности в работе, выносливости, динамичности и коммуникативности, возможности наслаждаться дарами жизни. Для поддержания здоровья человеку необходимо помнить и выполнять ряд обязательных правил. Прежде всего, это *культура правильного питания*. Она предполагает умеренность в еде, ежедневное питье чистой воды, воздержание от воды во время еды, и сразу же после еды, умение прислушиваться к внутренним сигналам собственного организма. Следует отдавать предпочтение растительной пище, овощам и фруктам, пользоваться свежесжатыми соками. Еда должна доставлять удовольствие. Необходимо есть медленно, тщательно пережевывая пищу, избегать приема пищи стоя на ногах или лежа. Рекомендуется сосредоточиться на еде и удовольствии, которое она дает человеку. Ученые полагают, что взрослому организму вполне достаточна одна треть того, что человек получает в течение дня. Интересно, что это утверждение совпадает с режимом питания Иммануила Канта, который ел один раз в день. Следует также помнить, что не все питательные вещества одинаково полезны для всех людей, что обусловлено биохимическими различиями в группе крови. Если человек питается неправильно, то некоторые продукты оказывают негативное влияние на функционирование клеток крови. С годами отрицательный эффект суммируется и усиливается, что приводит к ухудшению здоровья человека. Задача состоит в том, чтобы свести к минимуму негативное воздействие на организм тех или иных продуктов. Наряду с питанием также важно выбирать те или иные виды и режимы физической культуры, наиболее подходящие конституции и группе крови человека. Как нам кажется, среди работ, посвященных культуре питания, заслуживает внимание теория рационального питания американского врача-натуропата Питера д'Адамо, построенная на принципах эволюционного развития человечества.

Следует всегда помнить, что алкоголь, табак, продукты синтетического происхождения наносят вред здоровью человека. К этому следует добавить злоупотребление жирами животного происхождения, сахаром, солью, уксусом, кофе и некоторыми другими продуктами. Рекомендуется чаще пить чистую воду, в особенности рано утром, после пробуждения и перед сном. Негативное влияние на здоровье оказывают адинамия и гипоксия. Принято считать, что в целях поддержания нормального функционирования организма, обмена веществ и иммунитета, хорошей работоспособности и жизненной силы, необходимо ежедневно заниматься физической культурой не менее сорока минут. Наряду с разумным питанием и физической культурой, организму необходим регулярный отдых, прежде всего, - спокойный, полноценный сон, хорошая музыка, прогулка, снимающая усталость.

*Одним из факторов, препятствующих продуктивной жизнедеятельности и наносящих вред здоровью человека является страх.*⁶⁶ Бодо Шефер считает, что преодолению страха помогают: позитивное мышление, концентрация на решении жизненных проблем и целей, чувство благодарности, осознание значимости своих достижений, общение с добрыми людьми, периодическое прослушивание хорошей музыки и др. Чувство страха можно и нужно побеждать путем сосредоточения на своей цели и чувстве благодарности, - благодарности за свою жизнь, здоровье, имущество, возможности, друзей и добрых людей, которые вас любят и уважают. Необходимо чаще думать о благах и радости, которые будут вознаграждением при осуществлении разумной цели, вытесняя, таким образом, чувства страха и беспокойства, и способствуя душевному равновесию. Преждевременно расстраиваться по поводу несвершившегося факта, предполагаемых неприятностей, которые, может быть, даже и не произойдут, значит неразумно страдать и подрывать свое здоровье. Ибо «трагическое событие» может вовсе и не произойти, а если произойдет, оно может послужить стимулом для изменений в лучшую сторону. Страх зависит от нашего отношения к окружающему миру, от его восприятия и отражения в нашем сознании. Нужно четко представлять смысл своей жизни, верить в свою жизнеспособность и ежедневно настраивать себя на благополучный исход любого дела, укрепляя свое душевное равновесие систематическим общением с добрыми людьми. Вместе с тем, сознавая, что в жизни бывают и неожиданные катастрофы, необходимо выработать в

⁶⁶ «Ничто не отбирает больше духа у человека, чем трусость и страх», - говорил Эрнест Хемингуэй.

себе стойкость и использовать деструктивные события как новую возможность для собственного «возрождения» и развития. Бодо Шефер называет *трудности* материалом, «из которого можно построить лестницу, ведущую к успеху». Сравнивая жизнь с многоступенчатой лестницей, он говорит о необходимости преодоления проблем. Для этого необходимо верить в себя и бороться за свои цели, не обращать внимания на завистников, привлекать на свою сторону партнеров, создавать резервы и быть готовым к неожиданностям, заботиться о здоровье, больше заботиться об окружающих. Умение бороться с трудностями следует вырабатывать, тренировать, увеличивая свой опыт, облегчающий решение многих сложных задач.

Реакции человека на события и факты, их интерпретация могут вызывать у человека психологическое напряжение, что обуславливает *актуальность управления стрессами*. Управляя стрессом, мы можем направлять возникшую энергию в созидательное русло. Бодо Шефер говорит о том, что стресс необходим для здоровья. Возникая, когда нарушается внутренний баланс организма, он регулирует этот процесс, восстанавливая баланс и взаимодействие всех функций. Если стресс контролируется за счет позитивного мышления, он оказывает положительное воздействие на человеческий организм. Им сформулированы *правила контроля над стрессом*, нацеленные на то, чтобы использовать это эмоциональное состояние как позитивный фактор. Сущность этих правил сводится к умению: поддерживать внутреннее равновесие и сосредоточиться на том, чем мы в данный момент занимаемся; выбирать приоритетные задачи в работе и вкладывать душу в дело; поддерживать порядок в вещах и делах, вырабатывать комфортный темп работы; планировать время с запасом во избежание спешки и беспокойства; делегировать работу и ответственность, ко всему относиться с юмором; правильно распределять время работы и отдыха, не допускать перегрузок; ограничивать чрезмерные контакты с людьми; проявлять скромность, отказ от чрезмерного честолюбия; спокойно воспринимать победы и поражения, радоваться своим победам; заботиться о своем здоровье и эмоциональном состоянии, время от времени расслабляться, развлекаться, отключать телефоны во время сна и отдыха. Незаменимую роль в поддержании спокойствия, уравновешенности и ясности сознания играют спокойная обстановка, молитва, медитация, природа.

Пожалуй, *основой душевного, психического здоровья человека является добро*. В это понятие можно включить добродетельность и служение людям, благородство, милосердие, сострадание, любовь, дружбу и

преданность. Конфуций видел в доброте основу благополучия в семье и государстве, а также возможность повелевать людьми. Умиротворенность, внутреннее душевное спокойствие является одним из базовых условий здоровья. Наш внутренний духовный мир не столько зависит от внешних обстоятельств, сколько от нас самих, от нашей способности управлять своим сознанием, спокойно, философски воспринимать события, вырабатывать в себе атараксию, свойственную мудрецам. Для достижения душевного равновесия необходимо быть в согласии с собственной совестью и время от времени заниматься аутотренингом, по формуле «я очень спокоен» и «я все отпускаю». Такое периодическое «молчание» повышает восприимчивость сознания, ощущение внутреннего мира и его связь с трансцендентальностью, способствует лучшему пониманию жизни и роли добра, духовному озарению личности.

Оглядываясь назад, каждый культурный человек должен испытывать удовлетворение за разумно и красиво прожитые дни, месяцы и годы, чувствовать гордость за результаты своего творческого труда – за деревья, которые он посадил, за «плоды», которые вырастил, здания и города, которые построил, за людей, которых вырастил, образовал и воспитал. Это также относится к научным и техническим достижениям, произведениям искусства, государственным конструкциям и технологиям жизнедеятельности, поставленным на службу человека. Каждое посеянное нами зерно культуры может дать множество плодов, необходимых для человеческой жизнедеятельности. Для выработки системы эффективного самоуправления, необходимо культивировать в себе не только активность, но и стабильность, стойкость, упорство в следовании принятому решению и плану, пока поставленная цель не будет достигнута. Щедрость души, признание и одобрение окружающих, бескорыстное использование своего ума, энергии и времени для служения людям – ключ к благополучию человека.

Рассмотренные выше мысли, подходы и оценки выдающихся исторических личностей, наблюдения и рекомендации известных современных аналитиков и психологов, а также некоторые концептуальные положения автора, призваны способствовать постоянному самосовершенствованию и самоконтролю личности. Если они станут внутренней потребностью человека, то будут играть роль постоянного генератора успешной жизнедеятельности, высокой культуры общения, гармонии с другими людьми, любви и уважения в обществе, необходимых для душевного комфорта и счастья человека.

Глава 15. Культура управления семьей

О значении культуры семьи для личности и общества. О требованиях к культуре управления семьей. Философия построения семьи Туси. Применение в семейном управлении «модели трех кругов» Джона Адаира. Мотивационная модель Маслоу. О принципах управления семьей. Цель, задачи и методы управления семьей. Культура поведения и этический кодекс семьи. О культуре взаимоотношений супругов. Об образовании и воспитании детей.

О значении культуры семьи и требованиях к ее управлению

В формировании личности и становлении гражданина, обладающего высокой духовной культурой, большую роль играет социальная среда – школа и учителя, вуз и трудовой коллектив, общество, политический режим государства. Однако ключевая роль в этом процессе принадлежит семье. Духовная культура семьи складывается из врожденных качеств, образованности, воспитанности и созидательного труда ее членов, их знаний и нравственности, разума и совести, любви, веры и добродетельности по отношению друг к другу и к окружающим.

Заботясь о поддержании и улучшении своей жизни, в результате творческой деятельности, человек создал орудия и оружие, земледелие и скотоводство, «открыл» и использовал для своих нужд огонь, производство, язык, семью, общество и государство. В историческом процессе культурного развития *огромное значение имело создание семьи*, ставшей способом организации, развития и преемственности человеческой жизни. Исключительное значение семьи для понимания логики государственного строительства и управления состоит в том, что, в сущности, семья является прообразом первых государств человечества, заложивших основу первых цивилизаций. Из поколения в поколение социальный опыт людей становился школой жизни, из которой заимствовались традиции, идеологии, религиозные представления, ценности, цели и технологии жизнедеятельности представителей разных народов и наций. Пифагор сравнивал жизнь с большим и многолюдным сборищем на олимпийских играх, где одни ищут славу, другие – прибыль, а третьи – опыт для наиболее разумного устройства своей собственной жизни. Изучая множество различных характеров, обычаев, судеб, законов, культур и цивилизаций, человек совершенствовал свой разум, формировал философию жизни, осуществлял выбор жиз-

688

ненного пути. Мишель Монтень говорил о том, что мир – это зеркало, в которое человек должен смотреться, чтобы познать самого себя. Этот подход справедлив и в отношении семьи.

Мы уже знаем, что факторами развития культуры являются врожденные культурные качества, социальная среда, природно-географические условия, историческая обстановка и культурный обмен. Формирование человеческой культуры начинается в утробе матери и продолжается в семье. *Семья* – это первая и, пожалуй, самая основная ступень социальной среды, на которой, в процессе воспитания и образования, происходит становление ребенка. Именно здесь закладывается фундамент его будущей жизни, формируются ценности и представления, характер и идеалы, основы интеллектуальной, этической⁶⁷ и эстетической культуры. *Семья* – это первая школа жизни, школа человеческих отношений, школа духовной и материальной культуры.

Семья – небольшая группа родных людей разного возраста и пола, «малый коллектив», в котором происходит межличностное общение, имеющее жизненно важный смысл. Это храм любви, дружбы, солидарности и совместной осмысленной жизни духовно близких, родных людей, связанных единым мировоззрением и высокими целями, мотивированных заботой о продолжении своей жизни в своих детях и внуках, об их благополучии и лучшем будущем. В семье ребенок делает первые шаги, обретает речь, усваивает начала знаний и правил поведения, получает свои первые жизненные уроки.

Семья – важнейшая социальная ценность общества и государства. Это маленький и большой человеческий мир, в котором происходят процессы становления и развития человека, формирование будущих лидеров и граждан общества, от которых во многом зависит жизнь других людей. Семья осуществляет «трансляцию» неписанных законов, установлений и предписаний, передающихся из поколения в поколение, обеспечивая их живучесть и силу воздействия на формирование психологии и поведения личности. Именно в семье закладывается основа духовной культуры личности, как результат врожденных качеств и приобретенных знаний, воспитания и созидательного труда. От культуры семьи – уровня образованности и этической культуры ее членов, созидательной деятельности и благосостояния во многом зависит жизнеспособность государства. Этот ценнейший социальный капитал, представляющий собой знание и нравственность, разум и со-

⁶⁷ Джон Локк называл вежливость первой и самой приятной добродетелью.

весть, любовь, веру и добродетельность, созидание и благосостояние граждан, служит незаменимым средством преодоления социального зла и социальной нестабильности. Культура семьи зависит как от личностной культуры родителей, уровня их знаний, умений, организованности, от их философии жизни, нравственности и созидательной деятельности, так и от национальной культуры в целом, от традиций, обычаев, национальной психологии, религии народа.

Как стать счастливым? Пожалуй, главным для человека в жизни является счастье и, в первую очередь, счастье семейное. Счастливую семью трудно себе представить без чувства дружбы и любви. Члены семьи создают необходимые предпосылки для формирования хороших взаимоотношений, взаимопонимания и гармоничного развития. Счастливую семью, так же как истинную дружбу и истинную любовь, невозможно купить ни за какие деньги. Ее можно только заслужить, создать, построить своим собственным трудом и трудом членов семьи, усилиями разума и сердца, духовной культурой. Не сделав счастливыми своих детей, своих близких, не добившись духовной гармонии в семейной жизни, человек не может быть счастлив сам.

Семья, как система, связана широким спектром отношений. Это отношения между родителями, отношения между детьми, отношения между родителями и детьми, отношения между представителями разных поколений в рамках одной семьи, в которую, в зависимости от длительности жизни, входят также прадедушки и прабабушки. В более широком контексте это также отношения семьи с родственниками. Взаимные связи семьи и личностей, которые ее составляют, представляют собой сложную систему, без познания которой невозможно управлять семейными отношениями. Среди укрепляющих семейные узы факторов следует назвать единство системы культурных ценностей, совпадение взглядов и представлений о смысле и целях семьи, о подходах к воспитанию детей, о роли, ответственности и задачах супругов, эмоциональную общность супругов и т.д. Каждая культурная семья должна иметь четкое представление о ценностях и смысле человеческой жизни, о достижениях и заслугах перед обществом своих предков, о своей исторической миссии, целях, возможностях и ожиданиях, о славном прошлом, о достойном будущем своих детей и новых поколений. Благополучие современной семьи во многом зависит от взаимодействия семьи с внешней средой – обществом, в котором она живет и с которым ее связывает множество невидимых нитей. Семья может быть и неформальным субъектом международных отношений, оказывая, тем самым, влияние на имидж нации и государства, в кото-

ром она живет. В зависимости от уровня и социально-политической активности своих членов, она может оказать влияние и на культуру международных отношений, способствуя формированию благоприятной внешней среды для роста взаимопонимания, солидарности и сотрудничества народов.

На уровне семьи мы видим те же процессы управления, что и в обществе, но в более мягкой, специфической форме. Для семьи характерны, преимущественно, нравственно-этические, а не правовые формы управления. Управление жизнедеятельностью семьи, удовлетворение ее потребностей и стратегическое планирование ее развития, формирование и поддержание культуры семейных отношений, нравственного здоровья ее членов, материальное обеспечение и духовный рост детей, приобщение их к труду и к высоким нравственным ценностям, подготовка детей к самостоятельной жизни, требуют немалых знаний, энергии, опыта, терпения, мудрости. Личность, обладающая конструктивной и устойчивой философией жизни, в процессе своего развития и самосовершенствования, может и должна не только управлять своим поведением и деятельностью, но и оказывать благотворное влияние на свою семью, своих родных и близких, развивать культуру отношений с ними. «Живите так, говорил У. Роджерс, - чтобы вам не было стыдно продать домашнего попугая главной сплетнице города».

Культура семьи и вопросы ее управления неразрывно связаны с культурой самоуправления личности. Здесь также необходимы: знания в области биологии, физиологии, антропологии, психологии, медицины, экологии, физической культуры, правильного питания, этики, права, культуры человеческих отношений, религии и других областей человеческой жизнедеятельности; правильное определение цели и выбор нравственных принципов жизни; стремление к выработке мудрости, основанной на знаниях, опыте и доброй воле; контроль сознания над собственным мышлением, намерениями и поведением; твердая воля, обеспечивающая воплощение в жизнь избранных принципов, правильный образ жизни и высокую культуру поведения человека в семье и за ее пределами.

В основе культуры управления семьей лежат те же базовые правила и логика, что и в управлении людьми и в самоуправлении. В ней может быть применена формула эффективности самоуправления. Вместе с тем здесь имеет место и своя специфика. Важное значение для управления семьей имеет учет индивидуальных особенностей характера каждого члена семьи, умение регулировать их отношения, добиваясь психологической совместимости и гармонии в семье, как в со-

циально целостной микросистеме. В семейном управлении можно наблюдать такие общие принципы науки управления, как стратегия и технология, психология, социология и дизайн. Здесь также можно встретить сочетания различных типов организационной культуры, таких как - культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности, обнаружить процессы «принятия решений», элементы «переговорного процесса», «инновационной деятельности», наконец, - различные виды устройства семьи, - от деспотической - до демократической. В культуре управления семьей, в большей мере, чем в жизнедеятельности в целом, выходит на первый план сама жизнь, во всем ее многообразии. Хотя характер отношений в семье и трудовом коллективе психологически разный, стиль управления может быть идентичным, что во многом зависит от характера главы семьи, выполняющего роль лидера, дирижера «маленького оркестра».

Безусловным приоритетом культуры управления семьей является *целостное, гармоничное формирование культуры личности*, предполагающее освоение наиболее значимых достижений национальной культуры и цивилизации, и способности к самостоятельности, ответственности и творческой деятельности. Воспитуемая семьей личность должна быть ориентирована на общественно-полезную деятельность и обладать способностью принимать решения со знанием дела, характеризующей степень ее интеллектуальной и этической культуры, выбирать разумные, честные и гуманистические средства для достижения цели. Формирование *высокой семейной культуры* предусматривает воспитание приверженности к единству слова и дела, преодоление противоречия между знанием и поведением, известным как «двойная мораль», сознательный отказ от принципов макиавеллизма. Огромную роль в культуре управления семьей играет система культурных ценностей человека, философия жизни, мировоззрение, убеждения, семейная этика, любовь и дружба.

Культура семьи имеет огромное значение и для преодоления деструктивных явлений и кризисов в обществе. Она особенно актуальна в условиях техногенной цивилизации, для которой характерно стремительное развитие знаний, информационной культуры, науки, технологий и производства, не всегда сопровождающихся сохранением и развитием нравственности, имеют место процессы эрозии культуры, девальвации ценностей этики и гуманизма. Закономерности развития мировой культуры и цивилизации, история падения Древнего Рима убедительно свидетельствуют о том, что пренебрежение высокой этической культурой, сверхэгоизм, алчность, лицемерие, высокомерие,

жестокость, насилие, предательство и другие негативные человеческие качества ведут к социальным и политическим напряжениям и кризисам.

Управление семьей – естественный и необходимый процесс, ибо семья, также как и всякий другой коллектив, требует согласования усилий и интересов для достижения общих целей. Она предполагает выработку соответствующей идеологии и технологии жизнедеятельности, определение задач и ожидаемых результатов, распределение обязанностей и делегирование полномочий, мотивацию и оценку каждого члена семьи, сохранение любви и привязанности, укрепление семейного благополучия. Культура управления развитием семьи предусматривает создание условий для хорошего образования, нравственного воспитания, профессионального обучения и профессионального роста детей, правильного формирования семейных отношений, построения позитивных связей семьи с другими людьми. Она также должна способствовать регулированию таких областей жизнедеятельности как физическая культура, медицинская и экологическая безопасность, культура труда и отдыха, обеспечивать совершенствование умственной и нравственной культуры, развитие этической, эстетической культуры и культуры международных отношений.

Пониманию вопросов *философии семейной жизни и управления семьей* помогают концепции и подходы выдающихся исторических личностей, классиков мировой культуры и цивилизации, а также хорошо известных современных специалистов, в трудах которых содержатся методологически важные принципы для организации и управления семьей. У Мухаммеда Насиреддина Туси *построение семьи* тесно связано с трудом, с общественно-экономическими факторами. Ее структура формируется на основе пяти столпов: отец, мать, дети, прислуга, продовольствие. При этом Туси главной сущностью и основой семьи считает гармоничные отношения между ее членами, а содержание и управление семьей сравнивает с врачеванием, обеспечивающим здоровье человека, ответственность за которое несет глава семьи. Управление семьей предполагает приоритет интересов семьи перед интересами отдельных ее членов, правильное распределение труда, твердый порядок, материальное благосостояние, наличие надежного жилища. Важнейшие экономические вопросы управления семьей – доходы, основанные на честном труде, накопление и сохранение имущества за счет производства, правильное потребление и расходы.

Реалии средневекового феодального общества состояли в том, что благополучие талантливых личностей и их семей целиком и полностью

зависело не от их знаний, умений и личных заслуг перед Отечеством, а от отношения к ним со стороны правителей. Достаточно вспомнить судьбу Джордано Бруно, Роджера Бекона, Коперника, Галилея и многих других средневековых ученых. Аналогичное положение существовало и на мусульманском Востоке. Так, А.Е. Крымский указывает, что благополучие известных личностей здесь в XI веке зависело от отношения к ним, сначала газневидских, а затем сельджукских правителей. В современных демократиях благополучие личности и семьи, в решающей степени, зависит от культуры человека, его знаний, способностей, степени востребованности и полезности для общества и государства. В условиях культуры демократии не власть должности, а культура личности и власть ее знаний играют решающую роль прогрессивном развитии семьи, общества и государства.

О применении моделей Дж. Адаира и А. Маслоу

В культуре управления жизнедеятельностью семьи возможно и целесообразно применение *«модели трех кругов»* Джона Адаира, которую можно сформулировать как: задача, семья и отдельные члены семьи (индивидуумы). Здесь также необходимы лидерские качества, такие как способность стратегического управления развитием семьи, объединения членов семьи общей целью, принципами, семейной этикой, идеологией и видением будущего, умение гармонизировать интересы членов семьи в рамках единой культуры, создавать условия для их развития и созидательной деятельности.

Мотивационной моделью для построения семьи может служить уже знакомая нам модель «идеального общества» А. Маслоу, построенная на принципах человеческой гармонии, безопасности, возможности максимального развития способностей и самореализации. Она предполагает позитивное изменение человека путем гуманистического изменения его сознания и преобразования социальных институтов культуры. Социальные потребности в самосохранении, безопасности и мире, в любви и общности, в самоутверждении и признании, в самоактуализации и совершенствовании через творчество, а также физиологические потребности актуальны для управления семьей. В семье они дополняются также специфическими семейными потребностями, обусловленными любовью и привязанностью, чувством кровного родства и долга между родителями и детьми, братьями и сестрами, внуками, дедушками и бабушками. В целях лучшего понимания мотив-

вации семьи, в широкой интерпретации концепцию А. Маслоу можно представить в следующем виде:

1. Физиологические потребности (голод, жажда, сон, здоровье и др.).
2. Потребности в безопасности (уверенность, защита от опасности, стабильность и порядок, душевный покой и др.).
3. Социальные потребности (принадлежность к семье, одобрение, общественная жизнь, любовь и дружба, семейное благополучие и счастье).
4. Потребность в уважении (самоуважение, признание, успех, статус).
5. Потребность в самоактуализации (совершенствование, достижения, развитие личности).
6. Потребность в познании и просвещении других.
7. Потребность в эстетическом мироощущении и преобразовании действительности.
8. Потребность в вере, понимании и любви к богу.

О принципах управления семьей

Главным принципом регулирования жизни семьи является *не право, а нравственность*. Осуществление специфических для семьи функций, воспитание и образование, управление семейным бюджетом, реализация программ и проектов жизнедеятельности, как правило, носят неформальный, неправовой характер. Психология культуры семьи обусловлена их связанностью кровными узами, привязанностью друг к другу, чувством долга, традициями, моральной ответственностью друг перед другом, и перед другими людьми, перед обществом и государством.

На каждом историческом этапе семейной жизни меняются потребности и интересы, появляются новые условия и возможности, которые требуют принципиально новых подходов к видению и реализации стоящих перед семьей задач. Однако при этом, нравственные принципы и традиции семьи должны сохраняться всегда. Ответственность за развитие, благополучие и безопасность семьи лежит на ее главе, играющем ключевую роль в ее управлении. От уровня его личной культуры – интеллекта, этики, воли, характера, энергии, ответственности, харизматических качеств во многом зависит гармония в семейных отношениях. Глава семьи должен избегать фаворитизма, придерживаться золотой середины и не предаваться крайностям, быть справедливым, честным и благородным по отношению ко всем членам семьи. Он должен обладать выдержкой и терпением, необходимым для преодоления

диалектических противоречий и непредвиденных трудностей в процессе жизнедеятельности семьи, проявлять понимание и заботу, такт и сопереживание, обладать цельностью натуры и чувством юмора.

Руководствуясь универсальными принципами культуры управления семьей, глава семьи обязан:

- Способствовать максимальному удовлетворению духовных и материальных потребностей членов семьи.
- Дать своим детям хорошее образование.
- Проявлять заботу о поддержании здоровья членов семьи.
- Воспитывать в детях благородство, милосердие, любовь к знаниям и добросовестному труду на благо общества, гуманистическую любовь к людям, патриотизм и добродетельность, творческое начало, высокую этику и чувство солидарности.
- Гармонизировать культуры, характеры и интересы членов семьи, в интересах формирования единой духовной культуры семьи.
- Обеспечивать преемственность лучших семейных традиций.

Одним из золотых правил большой и дружной семьи является принцип психологического отношения родителей к зятям и невесткам, как к своим родным детям.

Цель, задачи и методы управления семьей

Управление семьей предполагает обеспечение следующих условий жизни: образования и воспитания детей; семейного благосостояния; здоровья; семейной идеологии и семейной этики; семейной солидарности, чувства любви, дружбы и преданности; преемственности семейных традиций; построения и поддержания устойчивых гармоничных отношений с соседями, родственниками, друзьями, сослуживцами и обществом в целом. В соответствии со своей компетентностью, глава семьи принимает ключевые решения относительно философии жизни семьи, определяет ее образ жизни, основные жизненные установки и правила поведения. Семейный лидер, претендующий на высокую культуру управления, должен уметь правильно определять цели и приоритеты, «внутреннюю и внешнюю политику» семьи, ставить и решать стратегические и тактические задачи, обеспечивать удовлетворение духовных и материальных потребностей членов семьи, гармонизировать их культуры и интересы, правильно распознавать потребности и характер, ожидания и возможности каждого члена семьи, его понимание счастья.

В контексте культуры управления можно следующим образом сформулировать цели, задачи и методы управления семьей. *Цель управления* – социально-культурное развитие, поддержание и перманентное улучшение жизнедеятельности, непрерывный рост благосостояния и качества жизни семьи. *Задачи* – содействие правильному видению своего предназначения в жизни, достижению целей, обеспечение физического и нравственного здоровья, благополучия и счастья членов семьи, ее полнокровного развития, сохранению и поддержанию семейных культурных ценностей. Одной из главных задач в управлении семьей является достижение внутренней гармонии. Каждый член семьи должен обладать умением управлять самим собой, гармонизировать свои отношения с другими членами семьи на основе любви и преданности, приверженности одним и тем же семейным культурным ценностям. Глава семьи должен контролировать своим сознанием собственные поступки с тем, чтобы не доставлять огорчения окружающим его членам семьи. Он должен способствовать правильной мотивации жизни членов семьи, вовремя выявлять таланты и способности детей и давать им правильное направление в жизни, помогать правильному выбору ими профессии, стремиться к формированию каждого члена семьи как личности, воспитывать детей как созидательных членов общества. *Методы управления* – образование и воспитание, оказание позитивного влияния на членов семьи личным примером жизни, своей высокой культурой, авторитетом, знаниями, опытом, мудростью, советами, нравственными качествами, созидательной деятельностью; требовательность; забота об удовлетворении жизненных интересов, стабильности и безопасности членов семьи; планирование и конструирование будущего развития семьи.

Используя культурологический «мониторинг на праведность», семья должна время от времени корректировать свою жизнедеятельность, в зависимости от вызовов времени. Оставаясь верной своим нравственным принципам, она должна стремиться позитивно изменять технологии развития и повышать качество жизни, исходя из достижений современной науки и собственных способностей и возможностей. При этом необходимо перманентно совершенствовать семейное сознание, стремиться быть мудрее и благороднее в своих мыслях словах и поступках, уважать достоинство других, стремиться к любви, совершенству и гармонии, развивать культуру своей нравственной и политической ответственности, исполнять свой долг перед родителями, детьми, обществом, родиной и человечеством.

Культура поведения и этический кодекс семьи

Как известно, культура поведения человека в семье определяется его интеллектуальной и этической культурой, всей системой его отношений к действительности, прежде всего, его отношением к окружающим людям. Семья – это очаг, где хранится человеческое сердце. Поэтому именно в семье очень важно взаимопонимание, обсуждение и решение проблем, волнующих каждого члена семьи. Тогда не будет необходимости поиска людей, друзей, родственников, которые нас понимают, а, следовательно, не будет предпосылок для отчуждения.

Поведение в семье отражает внутреннюю культуру личности, ее характер, темперамент, потребности, желания, мировоззрение, этические принципы, эмоции и чувства, настроения. Критерием такого отношения является любовь, человечность, гуманизм. Культурный человек не должен демонстрировать свое плохое настроение и обременять членов семьи своими заботами и переживаниями, или утомлять их своими бурными эмоциями. Он должен следить не только за своими поступками, но и за своими словами, оказывающими большое влияние на членов семьи и на самого человека. Доброе слово и доброе дело, искренность, умение слушать родителей, братьев, сестер, детей и других членов семьи - лучший способ формирования благотворных семейных отношений. При этом мало знать этические нормы и правила поведения в семье, нужно уметь неуклонно следовать им в реальной жизни, способствуя тому, чтобы они носили не случайный характер, а стали качеством личности, помогающим жизни всех членов семьи.

В членах семьи нужно искать не недостатки, а достоинства и стремиться стимулировать их развитие. Для понимания родного человека и правильного суждения о нем необходимо искать причины его действий или отношения, проникнуть в мотивы, которыми он руководствуется в своем поведении. При этом не менее важно посмотреть со стороны и на себя, объективно оценить свой характер, свою совесть, свою систему ценностей, свои рассуждения, намерения и поступки. Поступки человека в семье, как и в обществе в целом, всегда должны быть хорошо обдуманы, отличаться тактом, чуткостью и мудростью, ибо они влекут за собой определенные последствия. Следовательно, нужно стремиться к тому, чтобы они имели хорошие последствия и для членов семьи и для самого человека, служили источником хорошего настроения, радости и вдохновения. Такие нравственные категории как совесть, любовь, гуманизм, добро, долг, справедливость, честь носят априорный характер, не меняются со временем или в зависимости

от обстоятельств. Превращаясь во внутренние убеждения и качества человека, они становятся мощным нравственным фактором духовной культуры семьи, ярко проявляясь в критических условиях или сложных ситуациях.

Таким образом, прочность и благополучие семьи во многом зависит от ее этической культуры, от нравственных принципов и традиций, на которых основан кодекс поведения ее членов. Типичными показателями культуры семьи, живущей на основе высоких нравственных принципов, является уважение к старшим, любовь к детям, солидарность, взаимопомощь, преданность, терпение, любовь, дружба, гостеприимство. *Этический кодекс семьи* обязывает каждого ее члена:

1. Прилагать необходимые усилия для поддержания духовной комфортности, материального благосостояния и нравственного престижа семьи.

2. Ставить приверженность принципам высокой духовной культуры семьи и личности выше лояльности незнакомым и чужим людям.

3. Придерживаться высоких нравственных принципов жизни, предполагающих такие качества как честность, справедливость и доброжелательность, уважение к старшим и любовь к детям, заботу о пожилых, детях и инвалидах.

4. Гармонично сочетать свои интересы с интересами семьи, помня о приоритетности интересов семьи.

5. Высоко ценить и оправдывать доверие со стороны членов семьи и друзей.

6. Проявлять неизменную любовь, дружбу и преданность, веру и терпение, уважение, ответственность и честность, заботу о здоровье членов семьи.

7. Стремиться к самосовершенствованию, вырабатывать в себе позитивный характер, умение идти на компромисс, совесть, порядочность, честность.

8. Постоянно осуществлять контроль своих поступков со стороны своего сознания - на предмет не нанесения зла окружающим, содействия формированию здоровой и радостной психологической атмосферы в семье.

9. Поддерживать добрые отношения с соседями, сослуживцами, знакомыми и друзьями.

10. Придерживаться верховенства закона, уважительно относиться к членам общества и легитимной власти, уважать государственную символику.

В идеале этический кодекс каждой семьи должен отражать не только семейные, но также национальные и общечеловеческие культурные ценности, гармонизировать в себе патриотические и гуманистические идеалы человечества.

О культуре взаимоотношений супругов

Ключевое значение для воспитания детей имеет поведение супругов в семье. Непременным условием семейного счастья и стабильности брака является культурная и психологическая совместимость супругов, знание характеров друг друга, взаимопонимание, любовь, высокая культура общения, регулирующая нравственные отношения между супругами. В семейной жизни все строится на взаимоотношениях. От них зависит психологический климат в семье. Гармония человеческих чувств и отношений является основой семейного счастья, в то время как культурная несовместимость служит камнем непонимания, раздора в семье, а иногда и ее распада.⁶⁸ Отношения должны носить праздничный характер, строиться на любви, взаимном уважении, доверии и дружбе, быть свободными от отчужденности и раздражения. Трудно представить себе любовь и взаимную привязанность супругов без внимания, заботы, согласия и взаимной поддержки, демонстрирующих позитивную семейную этику. Гольбах говорил, что привязанность, любовь и уважение, помощь со стороны окружающих необходимо заслужить своим нравственным отношением, своей заботой об их благополучии. Высокая культура супругов дает возможность регулировать такие двойственные, амбивалентные категории как любовь и ревность, которые трудно поддаются однозначной оценке.

Огромную роль в семейных отношениях играют постоянные взаимные оценки. Отношения между супругами во многом зависят от справедливости, искренности и тактичности оценки взаимных качеств, признания значимости и достижений друг друга. Если супруги не понимают или недооценивают взаимные притязания, ожидания, мечты и надежды друг друга, они рискуют вызвать взаимное недовольство, охлаждение, отчуждение и даже разрыв отношений.

Безусловно, для достижения межличностной гармонии между супругами, необходимо учитывать и такую природную особенность лич-

⁶⁸ Французский писатель Андре Моруа заметил, что «каждый убежден, что другие ошибаются, когда судят о нем, и сам не ошибается, когда судит о других».

ности, как *темперамент*. Черты характера по-разному проявляются у людей с разными темпераментами. Знание темперамента и характера позволяет избежать недоразумений и конфликтов. В зависимости от особенностей организма, высшей нервной деятельности, людей условно делят на флегматиков, меланхоликов, холериков и сангвиников. В реальной жизни, как правило, имеет место сочетание разных типов, с преобладанием одного из них. Психолог В.С. Мерлин, показывая влияние свойств темперамента на динамику психической жизни человека, дает образное сравнение двух рек – спокойной, равнинной, и - стремительной, горной. Слияние этих разных (впрочем, как и одинаковых, по характеру) двух рек может сложиться по-разному, порождая водовороты и водопады, ибо каждая из них стремится сохранить свою самоценность и самобытность.

Преодолению внутренней неудовлетворенности супругов друг другом, возможных взаимных конфликтов, помогает правильное понимание своей роли в семье, взаимная информированность супругов о намерениях, планах и делах, гармонизация интересов. Хорошее знание психологии, особенностей характера, чувств и идеалов членов семьи, видение их внутреннего мира, помогут избежать конфликтов и достичь спасительного взаимопонимания.

Непременным условием крепкой семьи являются внимание, забота, согласие, взаимная поддержка и другие факторы, подтверждающие любовь и взаимную привязанность супругов. Они создают необходимые предпосылки для формирования хороших взаимоотношений, взаимопонимания и сотрудничества. Истинное отношение человека по отношению к другому человеку можно определить по его поведению, не по словам, а по делам, конкретным действиям и реальным результатам. В поведении человека всегда должны присутствовать чувство меры и такт. Для поддержания хороших отношений в семье также нужны разумные самопожертвования.

Об образовании и воспитании детей

Формирование культуры ребенка, основанное на образовании и воспитании, начинается в семье. Врожденные культурные качества ребенка являются результатом длительной эволюции, в основе которой лежат традиции правильного воспитания и образования нескольких поколений. Эти качества со временем переходят на генетический уро-

вень и выражаются в определенных способностях, культурных ценностях и социальной этике человека.⁶⁹

Правильное воспитание предусматривает формирование уважения к родным, честности, скромности, чувства взаимопомощи, непримиримости к злу, неприемлемости злоупотребления свободой в ущерб другим членам семьи и нарушения принципов гуманизма в личных отношениях. Семья должна оказывать доверие детям и осуществлять контроль за их жизнедеятельностью, вырабатывать в детях чувство прекрасного и любовь к людям, высокую этическую культуру, логическое мышление и способность к критическому анализу событий, фактов и людей.

Основные инструменты управления процессом формирования крепкой и благополучной семьи - правильное определение целей и продуктивных технологий жизнедеятельности, разумное воспитание и разъяснение детям философии, реальностей и законов жизни, планирование, ответственность, оценка заслуг, признание, постоянное моральное вознаграждение за благородство и достойный образ жизни, сосредоточение внимания на достойном, правильная мотивация, стимулирование, содействие в выборе профессии, в наибольшей степени отвечающей способностям детей и возможностям их самоутверждения и самореализации в обществе. В детях необходимо с малых лет формировать уважение к старшим, любовь к детям, любовь к труду, гостеприимство, уважение к личности, честность, потребность в постоянном интеллектуальном, нравственном и профессиональном совершенствовании, культуру ответственности, умение продуктивно управлять временем.

Одной из стратегических целей семьи является образование и воспитание детей, обеспечивающее их становление и развитие, как благородных личностей и полноценных граждан, обладающих хорошими знаниями и позитивной нравственностью, составляющих человеческий капитал каждой нации. «Величие в разуме и знании, не в роде и происхождении...личная знатность лучше унаследованной...почет за ум да за образованность, а не за род да происхождение», - писал еще в XI веке в «Кабус-наме» табаристанский мудрец Кей Кавус. Воспитывая в детях духовный аристократизм и благородство, приобщая их к национальным и общечеловеческим ценностям, формируя в них

⁶⁹ На культуру мышления детей и формирование генофонда каждой нации большое влияние оказывают игрушки и детская литература. Исходя из этого, необходимо контролировать и тестировать игрушки и детские книги на предмет их влияния на сознание детей.

стремление к постоянному самосовершенствованию, мы ведем их к «храму высокой культуры», помогаем им управлять собственным сознанием, становятся самодостаточными и необходимыми обществу, полноценными и свободными личностями. Лев Толстой высоко ценил правдивость, честность и искренность родителей по отношению к детям, рассматривая такую нравственную позицию как единственно правильное воспитание.

Семейное образование и воспитание играет определяющую роль в формировании личности ребенка. Ребенок с младенческого возраста оказывается в социально-культурной среде своей семьи, воспринимая культурные традиции, способы общения и поведения, взгляды и стереотипы мышления, предрассудки, представления, предубеждения и моральные нормы взрослых. С первых же шагов своей жизни, неосознанно, путем подражания, ребенок усваивает образцы жизнедеятельности взрослых, заложенные в семье ценности и неписанные законы, их опыт, манеры и технологии. Таким образом, сознательно и бессознательно семья способствует формированию у детей образцов поведения и отношений их родителей. Эта трансляция в «микросреде» достаточно устойчива. С возрастом этот процесс постепенно расширяется и преобразовывается в сознательное усвоение новых знаний об окружающем человека мире, при помощи обучения на уровне микро- и макросреды, т.е. в семье, в детских дошкольных учреждениях и школах разных уровней. Вместе с тем, серьезное влияние на поведение ребенка, на оценку людей, выбор собственной позиции по отношению к окружающим, оказывают врожденные культурные качества.

Образованию и воспитанию детей всегда отводилось большое внимание не только на Западе, но и на Востоке. Отмечая высокую значимость благородного воспитания детей, в знаменитом памятнике мусульманской аристократической культуры XI века Кей Кавус подчеркивает, «...если дерево выросло криво и криво пустило ветви и поднялось, то выпрямить его можно, только спилив, и обстругав». Сознывая недостаточную востребованность науки в средневековом обществе, в котором редко соединяются ученость, ориентированная на поиск истины, и успех, Кей Кавус подчеркивает: «Скажи тому, кто стыдил нас превратностями судьбы: разве судьба сражается с кем-либо, кроме тех, кому цена высока?... на небе звезды, им числа нет, но затмение бывает только у солнца и луны!». Тем не менее, известный мыслитель придавал особое значение знаниям, которые называл «приобретенным благородством».

Насиреддин Туси считает центральной задачей управления семьей правильное содержание и воспитание детей. Великий гуманист советует проявлять большую чуткость и внимание к детям, своевременно предотвращать плохие поступки и поощрять позитивные, стремясь превратить последние в традицию. Он полагает, что судьба человека во многом зависит от того, какое воспитание он получил в детстве, начиная с грудного возраста. По убеждению Туси, не ограничивая детскую инициативу, прежде всего в детях нужно воспитывать чувство стыда, способствующее формированию благородства натуры, а также уделять особое внимание раннему выявлению и развитию таланта ребенка. Детей необходимо, в первую очередь, обучать наиболее важным ценностям, без которых невозможно жить в человеческом обществе. Это культура общения, дружба, любовь, искренность, доброжелательность, взаимопомощь, уважение к родителям, родственникам, друзьям и соседям.

Ученый считает необходимым оберегать детей от плохого влияния, от общения с некультурными людьми, которые могут нанести вред их воспитанию, от склонности к вешизму, безделью, праздности и обжорству, к обману и сокрытию правды, не баловать их дорогими одедами, незаслуженной похвалой и денежными вознаграждениями. С этой целью ребенку необходимо разъяснять все: как вести себя среди людей, со своими сверстниками, с взрослыми людьми, когда и как нужно говорить. Нужно также правильно выбирать воспитателей детей – умных, порядочных, вежливых, справедливых, знающих нормы этики и особенности детской психологии. Не соответствующий таким требованиям воспитатель может нравственно покалечить ребенка. Туси советует с раннего возраста прививать детям любовь к труду, правдивости, знанию и полезным профессиям, доброжелательности и помощи другим, отвращение ко лжи, клевете, лени, злодеянию, безразличию к чужому горю, эгоизму, самодовольству и хвастовству. Он также рекомендует, как можно раньше, прививать им вкус к умственной культуре, логическому мышлению, помогающему правильному пониманию действительности, проявлять к ним заботу и доброту, воспитывать в них благородство и искренность, стремление к мудрости и благодеянию, разъяснять им преимущества высокой культуры и достойного поведения.

Туси говорит, что родители должны стремиться не допускать ошибок в воспитании, деформации изначально позитивных черт, выявлять, эффективно развивать творческие способности и нравственные качества своих детей, ибо от этого во многом будут зависеть возмож-

ности их формирования как личности, самосовершенствования, достижения счастья. Ошибки в воспитании детей легче предотвратить, нежели исправить, ибо они могут стать причиной необратимости упущенных возможностей. Воспитание ребенка нельзя пускать на самотек, потакая его необоснованным притязаниям. Необходимо направить энергию ребенка в нужное русло, закладывая позитивный фундамент будущей личности, обладающей благородством характера и справедливостью, трудолюбием и творческой натурой, гуманизмом и твердой волей.

Необходимым условием воспитания детей является правильное формирование нравственных убеждений, норм, принципов и идеалов, привычек и потребностей. В процессе семейного воспитания, детей необходимо ориентировать на продуктивное мышление, этическое поведение и творческую деятельность, в основе которой лежат лучшие примеры героизма, умственного и нравственного развития человечества, способствовать воплощению ими в жизнь идеалов высокой культуры.

Воспитание во многом обусловлено как ценностями и целями семьи, так и характером общественных отношений и соответствующей им идеологией, связанными с целями общества и политическим режимом государства. Исходя из этого, воспитание детей необходимо гармонизировать с социальной практикой людей, которая складывается независимо от принципов и ценностей отдельных семей. Во избежание конфликта ценностей и культур, воспитание личности в семье должно предполагать определенную адаптацию человека к обществу, в котором он живет, «разумный конформизм», позволяющий жить достойно, не отказываясь от культуры своих чувств и личных убеждений.

Как известно, здание начинают строить с фундамента, а не со стен или крыши. Культура формируется с раннего детства. Именно в этот период, когда происходит становление сознания ребенка, нужно учить его труду и самоуправлению, добру и уважению к другим людям, учить порядочности и добродетельности. При воспитании детей необходимо, на конкретных примерах, уметь убеждать их в том, что, позитивное или негативное поведение или действие либо отвечает их интересам, либо представляет для них опасность. Только правильное разъяснение и убеждение, а не принуждение и угроза могут быть регулятором успешного развития ребенка, формирования в нем позитивного мышления и характера, активной жизненной позиции. Стереотипы, понятия, «табу», оценки, отношения и установки, усвоенные ребенком в детстве, становятся, как правило, основным критерием «видения» явлений, событий и людей окружающего мира, либо как «правильных

и должных», либо как «неправильных и недозволенных». Нередко именно они являются причиной необъективности суждений, предубеждения по отношению к другим людям, представителям «иных» культур, национальностей или религий.

От культуры воспитания детей во многом зависит не только их личная судьба, но и социальное благополучие общества, нации, государства и всего человечества. Ученые полагают, что родители должны, уже начиная с трехлетнего возраста, хорошо понимать ребенка, стремиться поощрять его самостоятельность и ответственность, учитывать меняющиеся потребности и удовлетворять интересы, предотвращая развитие негативных черт характера. Как правило, бесконечные поучения детей достигают обратного результата. Дети эмоционально адаптируются к раздражителю и постепенно перестают его воспринимать, не обращая внимания на слова взрослых, независимо от их смысла.⁷⁰ Уже в этом возрасте, при общении с ребенком необходимо использовать известные этико-психологические подходы культуры человеческих отношений и адаптированную к ребенку логику «модели трех кругов», разговаривая с ним на его языке, учитывая, непрерывно углубляя, расширяя и корректируя его «видение мира». Иногда, чтобы заслужить одобрение, желая добиться признания, ребенок может прибегнуть к обману (если это у него не получается при совершении одобряемых поступков), или допуская т.н. «ложь во спасение», чтобы «не ударить лицом в грязь». Если такую тенденцию не заметить вовремя, она может перейти в привычку. Преодолеть ее следует не путем разоблачений и уличений во лжи, а путем разъяснения моральной стороны лжи и ее негативного влияния на авторитет, при одновременной помощи ребенку в его самоутверждении и признании правильным образом - путем оценки позитивных поступков и личности ребенка. Джума и Зельда Сигал рекомендуют обучать детей оптимизму, начиная с пятилетнего возраста. Они убеждены, что родителям следует рассказывать своим детям о своем прошлом позитивном опыте. Это поможет малышам формировать в себе оптимистический характер и вырабатывать чувство самоконтроля в различных жизненных ситуациях.

Воспитание детей – трудный процесс, требующий терпения, опыта и педагогических навыков. Так, например, педагогика свидетельствует о том, что причиной детской лжи может быть смещение у ребенка

⁷⁰ Касаясь подхода к воспитанию детей, Руссо говорил: «Вам не удастся никогда создать мудрецов, если будете убивать в детях шалунов».

образов фантазии и образов восприятия, или т.н. «внушенная ложь», когда взрослые своим направляющим вопросом и интонацией незаметно подталкивают ребенка дать утвердительный ответ. Нужно постоянно и целенаправленно прививать ребенку положительные черты и развивать их, одновременно ограждая его от негативных черт, которые, как правило, устанавливаются намного легче и быстрее. Родители должны больше играть с детьми и разговаривать с ними на их языке, прививать им любовь к прекрасному и полезному, использовать не угрозы и наказания, а методику разъяснения смыслов жизненных явлений и законов, способствующую освоению социальных и профессиональных ролей. В общении с подростками необходим подход, основанный на сотрудничестве и солидарности, предполагающий компетентность, справедливость, дружбу и заботу. С ними нужно вести себя как со взрослыми, используя, вместе с тем, методы обучения, наставления и руководства, помогая им делать правильный выбор. Следует также учитывать и культурно-психологический разрыв между поколениями, и с учетом этого разговаривать с подростками, как с равными, не манипулировать ими, а сотрудничать, сопереживать, реально помогать им в преодолении трудностей, с которыми они сталкиваются.

Воспитание детей в семье, как и в трудовом коллективе, может осуществляться посредством разных стилей – демократического, авторитарного и либерального. Наиболее целесообразным считается демократический стиль. Авторитарный и либеральный стили не считаются продуктивными. Позиция авторитаризма в общении не способствует диалогу или просто исключает его возможность. Она не терпит сомнения и критики, опирается на «авторитет» собственного мнения, как безупречную истину, рассматривая «образ врага» в лице, придерживающегося иного мнения или нового подхода. В арсенале авторитарного стиля руководства родителей известны такие виды родительского авторитета как «авторитет подавления», «авторитет расстояния», «авторитет чванства», «авторитет педантизма», «авторитет резонерства». Авторитарный стиль, как правило, формирует у детей безынициативность, озлобленность, жестокость, неискренность.⁷¹ В арсенале либерального стиля нередко используются т.н. «авторитет любви», «авторитет доброты», «авторитет дружбы», «авторитет подкупа». Либеральный стиль, связанный с идеализацией способностей ребенка, приводит к избалованности, эгоизму, безответственности. Он способству-

⁷¹ «Берегите слезы ваших детей, дабы они могли проливать их на вашей могиле», говорил Франческа Петрарка.

ет формированию убежденности в собственной исключительности и непогрешимости, самодовольству и высокомерию по отношению к окружающим. Порожденные подобным воспитанием притязательность и вспыльчивость нередко способствуют отверженности таких детей в коллективе сверстников.

Отношения между родителями и детьми порою носят непростой характер, так как дети имеют свое мировоззрение. Специалисты считают, что хотя самоутверждение ребенка, становление его «я» формируется с детства, под влиянием оценки взрослых, ничто не бывает так редко на Свете, как полная откровенность между родителями и детьми. Каждый ребенок является потенциальной личностью, с присущей ей взглядами, отношениями, моральными требованиями, оценками, собственными убеждениями, делающими ее относительно независимой от психологических воздействий среды. Чтобы избежать разрыва между добрыми целями воспитания и непродуктивной практикой их воплощения в жизнь, нужно осуществлять постоянный самоконтроль и разумный мониторинг воспитательного процесса. Пониманию этой реальности помогает рассмотренный ниже анализ факторов формирования детей.

Факторы формирования личности ребенка

- I. Универсальные факторы:
 1. Воспитание
 2. Образование
 3. Социальная среда
 4. Генетический код
 5. Характер
- II. Формирование личности в семье:
 1. *Удачные дети-*
 - a. *При хороших родителях:*
 1. Правильное воспитание в семье
 2. Позитивный генетический код
 3. Хорошая социальная среда (коллектив, общество)
 4. Сильный характер личности (сильная воля и правильная психология)
 - b. *При плохих родителях:*
 1. Позитивное влияние учителей
 2. Чувство собственного достоинства

3. Стремление к лучшему
4. Стыд за родителей
5. Хорошая социальная среда
6. Сильный характер личности (сильная воля и правильная психология)

2. *Неудачные дети-*

а. При хороших родителях:

1. Плохая социальная среда
2. Слабая воля
3. Неустойчивая психология
4. Слабое влияние учителей
5. Плохие отношения между родителями
6. Недостаток внимания со стороны родителей

б. При плохих родителях:

1. Плохая генетика
2. Недостаток внимания со стороны родителей
3. Плохие отношения между родителями
4. Плохая социальная среда
5. Слабая воля
6. Неустойчивая психология
7. Слабое влияние учителей

Исходя из советов мудрецов всех времен и народов, целесообразно, независимо от будущей профессии, с раннего детства учить детей:

✚ стремиться к благородству и совершенству, быть добродетельными и справедливыми;

✚ стремиться к овладению научными знаниями;

✚ советоваться со старшими и мудрыми людьми;

✚ не проявлять стыдливости там, где следует показать свои достоинства;

✚ помнить что основа всякого блага в знании, образованности и нравственности;

✚ научиться преодолевать лень собственного тела;

✚ учиться красноречию;

✚ ценить чужой труд и права;

✚ не терять веры и надежды;

✚ помнить, что мир все время меняется;

✚ не советовать никому ничего при посторонних.

✚ прекращать спор дураков молчанием.

Ответственной задачей родителей является сохранение и развитие культурного наследия лучших семейных традиций. Проявляя свой ро-

дательский долг, почтение и заботу о «дедушках и бабушках», демонстрируя чувство благодарности к ним, отец и мать должны воспитывать детей и личным примером отношения к собственным родителям, поддерживая, таким образом, преемственность высокой семейной культуры. «Помните, что дети ваши будут обходиться с вами так же, как вы обходитесь со своими родителями», - подчеркивал Фалес. Сократ же отмечал, что непочтение и неблагодарность по отношению к родителям ведет к потере уважения и презрению по отношению к человеку со стороны общества.

Если первым воспитателем является семья, то вторым – сама жизнь. Если воспитание в семье будет неправильным, то жизнь будет вносить свои коррективы, которые могут оказаться достаточно болезненными. Семья должна дать ребенку хорошее образование и правильное воспитание, необходимые для полноценной жизнедеятельности человека, его востребованности в обществе и завоевания любви и уважения со стороны окружающих его людей. Родители должны оправдывать ожидания своих детей, которые хотят ими гордиться.⁷² Между тем, жизнь показывает, что отдельные родители сами должны проходить серьезную культурологическую подготовку для того, чтобы не поставить своих детей на обочину культурной жизни. Теория «просвещенной элиты» и «толпы», оправдывающая практику «манипулирования» сознанием масс в интересах «большой политики», должна стать мощным стимулом к просвещению народа, вставшего на путь демократического развития.

Вместо заключения

Культура управления – необходимое условие благосостояния и счастья человека и общества, благоденствия государства и всего человечества. Научные знания и практические навыки, способности, опыт, правовая культура и инновационная деятельность, культура мышления и поведения личности, этика отношений с другими людьми, служат источником неограниченных возможностей для развития и совершенствования, преодоления непредвиденных трудностей и повышения жизнеспособности человека и государства.

В каждой человеческой судьбе важное значение имеет способность принятия правильных и справедливых решений. Она зависит, в первую очередь, от интеллекта личности, благородства ее характера и твердой

⁷² Одним из важных правил воспитания является то, что родители ни при каких обстоятельствах не должны выяснять отношения в присутствии детей.

воли, способности анализировать ситуацию и видеть «лес за деревьями». Достижение эффективного самоуправления каждым человеком не только содействует достижению счастья, но и открывает возможности его позитивного влияния на других людей, дает моральное право управления ими, помогает совершенствованию социального, государственного и международного управления. Выбатывать в себе такую способность, через развитие высокой духовной культуры, путем совершенствования знаний и способностей, организованности и нравственности, доброй воли, должны стремиться каждый гражданин, каждая семья, каждый народ.

Особое значение для благосостояния народов в третьем тысячелетии приобрела культура государственного управления. Культура государственного управления – один из четырех столпов, на которых зиждется устойчивое, конкурентоспособное и безопасное развитие современных государств. Наряду с интеллектуальной, этической и правовой культурой, она является важнейшим условием для совершенствования культуры национальной государственности и становления развивающихся стран как субъектов международного управления. Исходя из этого, национальные правительства развивающихся стран должны законодательно способствовать развитию культуры управления на всех уровнях, содействовать организации качественного культурологического образования и просвещения людей, развитию системных научных исследований различных направлений человеческой жизнедеятельности, поддерживать инновационную активность ученых и специалистов в области культуры и науки управления, формирование и развитие сети специальных культурологических центров и учреждений, расширять продуктивное международное сотрудничество в этой области.

Высокая духовная культура – основа процветания, путь к взаимопониманию и гармонии человеческих отношений в современном мире, путь к более совершенному управлению. Только высокая духовная культура спасет мир. Понимание этой истины требует того, чтобы руководители и граждане разных стран и народов объединили свои усилия для защиты духовной культуры от разрушительных процессов, сделали ее стратегической целью и средством человеческого развития. Исходя из интересов совершенствования настоящего и конструирования лучшего будущего человечества, следует, сохраняя устойчивое развитие всех видов художественной культуры, культурного наследия и культурного многообразия народов, установить, как на национальном, так и на международном уровне, приоритеты интеллектуальной,

этической, правовой и управленческой культуры, реально обеспечивая их опережающее развитие и жизнеспособность, как движущих сил целостной системы духовной и материальной культуры.

A Culture of Management *Foreign experience*

Summary

A number of topics are covered in the book, such as: the history of East and West state governance during the ancient and Middle Ages period; essence, methodology and methods of culturology, its strategic importance for the state building and governance; a culture of personality; a culture of self-management; family culture; leadership culture; a culture of personal relations (interpersonal and business); a culture of responsibility, ethics; legal and political culture; a culture of democracy and civil society; a culture of international relations; international law; a culture of peace and conflict resolution; state's socio-cultural policy; governance and civil service

culture; essence, functions and particularities of the state management in democratic states; a science of management and types of organisational culture; scientific approaches, principles and schools of democratic administration; analysis of styles and models of management; tools to build the personalities and leaders; tasks and technologies of state, social, economic and international management; innovative approaches to the state and international management. In the overview of the historical part an attempt was made to highlight the link between management styles and social and political stability of the society, to show the influence of the state and state administration culture on psychology and culture of social relations.

There are several methods, norms and rules of state management that are widely accepted in western countries, which are shown in the book. In addition, the main scientific schools and their approaches to the state management are highlighted, as well as two schools: the «classical school» and neoclassical «school of human relations» are compared.

On the other hand, a wide variety of experiences in democratic states as the USA, UK, Germany and France have been covered, «secrets» of economic development of Japan, China and Taiwan has been demonstrated. During the research the main concepts, approaches and models of M. Weber, H. Fayol, E. Taylor, W. Wilson, L.D. White, P. Checkland, P. Drucker, Lee Yakokk, J. Adair, theory of state management of G.V. Atamanchuk, E.A. Vasilenko and other scholars and academicians have been covered. In the context of the history and theory of state management in the western countries the essence of «behavioralism», «systemic», «situationalism», «postbehavioralism», «modernism», «structural functionalism» approaches has been emphasized, the contribution of A. Maslow, M. Follet, D. Easton, F. Herzberg, D. McGregor, T. Parsons, G. Simond, D. Smutzberg has been appreciated. Another angles of view are the system of the 'mild thinking' by P. Checkland, the «concept of organisational development» by A. Maslow, D. McGregor, P. Likert, «social concept of state governance» by L. Erhard, «organisational cybernetics» by S. Bier, «theory of institutions» by M. Prelo и M. Douverge, concepts of M. Ponyatkovskiy, E. Fora, V.J. Desten etc.

The author was trying to build the core of the book based upon the logics of the universal method of the culturological pyramid, which is viewing the state, economic and social culture from the different angles and points of view. In order to build the whole picture of the state management culture that is necessary for the students and governors, the works of G.V. Atamanchuk, I.A. Vasilenko, Peter Drucker, G. Adair, Lee Yakokk, Dale Carnegie, S.V. Pronkin, O.E. Petrunina have been considered and

used. During the work over the book, the works of Arvine Laslo, Michael Liteman, Jerome K. Glenn, Theodor G. Gordon, John Templeton, Bodo Shaffer, Mirzakarim Norbekov were found very useful and inspirational.

This book should be considered as the lecture course, which includes the universal system, culturological synthesis of knowledge, produced by a number of foreign scholars and as a manual for the practical activity of the people. The focus-group is consisted of managers, governors, civil servants and professionals of different levels and spheres, as well as of the families, youth, women, adults, of every person who is interested in his self-development. This book can help to do the right decision in state building and management, to increase the management efficiency in social and business spheres, to choose the right style of administration, to understand the nature and progress of the interpersonal culture, to develop the skills of effective leadership and to build manage families.

Использованная и рекомендуемая литература

1. Аббасгулу Ага Бакиханов: Сочинения, записки, письма. Баку, 1983.
2. Абрамов Ю.И. Партии и исполнительная власть в США (70-80 гг.). Москва, 1990.
3. Аверьянов В.Б. Аппарат государственного управления: содержание деятельности и организационные структуры. Киев, 1996.
4. Агеев Е.А. Юридическая ответственность в государственном управлении (социальный правовой аспект). Ленинград, 1990.
5. Агости Э.П., Эктор П.: Нация и культура. Москва, 1963.
6. Адаир Джон. Искусство управлять людьми и самим собой. Москва, 2007.
7. Адам Смит. Исследование о причинах богатства народов. В 2-х томах, Москва, 1935.

8. Аккерман Э., Ландензак К. Творчество в руководящей деятельности и всесторонняя интенсификация экономики. Москва, 1990.

9. Алексеев А.С. Начала современного правового государства и русский административный строй. Москва, 1905.

10. Алексеев Н.Н. Русский народ и государство. Москва, 1998.

11. Алексеев Ю.Г. У кормила Российского государства: очерк развития аппарата управления XIV—X веков. Санкт-Петербург, 1998.

12. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. Москва, 1977.

13. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. Москва, 1989.

14. Античная цивилизация. Москва, 1973.

15. Антология мировой философии. В 4-х т.. Москва, 1969.

16. Антология культурологической мысли (Сост. С.П. Мамонтов, А.С. Мамонтов). Москва, 1996.

17. Ардан Ф. Франция: Государственная система. Москва, 1994.

18. Аристотель. Собрание сочинений в 4-х томах. Москва, 1975.

19. Атаев А.А. Управленческая деятельность. Москва, 1990.

20. Атаманчук Г.В. Обеспечение рациональности государственного управления. Москва, 1990.

21. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Москва, 2004.

22. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. Москва, 1973.

23. Афанасьев В.Г. Социальная информация и управление обществом. Москва, 1975.

24. Ахундов М.Ф. Избранные философские произведения. Баку, 1982.

25. Багиев Г.Л., Томилов В.В., Чернышева З.А. Маркетинг и культура предпринимательства. Санкт-Петербург, 1995.

26. Бакунин М.А. Государственность и анархия. Москва, 1989.

27. Бараненко С.П. Государство и предпринимательство: механизм социально-делового партнерства. Москва, 1995.

28. Барбаков.О.М. Регион как объект управления. Москва, 2002.

29. Бачило И.Л. Информационное право. Основы практической информатики. Москва, 2001.

30. Бачило И.Л. Организация государственного управления: правовые проблемы. Москва, 1994.

31. Бернал Дж. Наука в истории общества. Москва, 1956.

32. Берзин Э.О. Чему учил Заратуштра. - Атеистические чтения, Москва, 1985, № 14, с.48-61.

33. Библия. Москва, 1995.

34. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. Москва, 1992.
35. Боботов С. В. Правосудие во Франции. Москва, 1994.
36. Боботов С. В., Жигачев И. Ю. Введение в правовую систему США. Москва, 1997.
37. Богатин Ю.В., Швандар В.А. Экономическое управление бизнесом. Москва, 2001.
38. Богданов АА. Тектология: всеобщая организационная наука. Москва, 1989.
39. Бодо Шефер. Законы победителей. Минск, 2007.
40. Бойс Мэри. Зороастрийцы. Москва, 1988.
41. Бромлей Ю. В., Подольский Р. Создано человечеством. Москва, 1984.
42. Бромхед П. Эволюция конституции. Москва, 1988.
43. Брэбан Г. Французское административное право. Москва, 1988.
44. Бэкон Фрэнсис. Сочинения в 2-х т. Москва, 1972.
45. Василенко И.А. Административно-государственное управление странах Запада. Москва, 2000.
46. Васильев Л.С. История религий Востока. Москва, 1983.
47. Васильева Т.А. Административное право Италии. Административное право зарубежных стран. Москва, 1996.
48. Введение в государственное управление: В 3-х кн. Москва, 1998.
49. Вебер М. Избранные произведения: Москва, 1990.
50. Ведель Ж. Административное право Франции. Москва, 1973.
51. Великие мысли великих людей. Москва, 2002.
52. Вербицкий И. Япония на пороге XXI. Москва, 1989.
53. Верховенство права: Сборник: Пер. с англ. Москва, 1992.
54. Взаимодействие культур Запада и Востока. Москва, 1987.
55. Винер Н. Человек управляющий: Пер. с англ. Санкт-Петербург, 2001.
56. Витте С.Ю. По поводу непреложности законов государственной жизни. Санкт-Петербург, 1914.
57. Владимиров С.В., Волков В.А. Разум против догмы. Москва, 1982.
58. Волков Г.Н. Три лика культуры. Москва, 1986.
59. Вольтер. Философия истории. Санкт-Петербург, 1868.
60. Восток - Запад. Москва, 1988.
61. Всемирное писание. Сравнительная антология священных текстов. Москва, 1995.
62. Высшие и центральные государственные учреждения России 1801—1917 гг.: В 4 кн. Санкт-Петербург, 1998.

63. Галерея Уффици. Флоренция. Москва, 1968.
64. Гарнер Д. Великобритания: центральное и местное управление: Пер. с англ. Москва, 1984.
65. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 2-е изд., доп. Москва, 1972.
66. Геккель Э. Мировые загадки. Санкт-Петербург, 1906.
67. Гердер И.Г. Идеи к философии истории человечества. Москва, 1997.
68. Гете И.В. Избранные философские произведения. Москва, 1964.
69. Геюшев З.Б. Этическая мысль в Азербайджане. Баку, 1968.
70. Глазунова Н.И. Государственное управление как система. Москва, 2001.
71. Гомеров И.Н. Государство и государственная власть: предпосылки, особенности, структура. Москва, 2002.
72. Государственное управление: основы теории и организации. Москва, 2000.
73. Грейсон Дж. (мл.), О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. Москва, 1991.
74. Гронский П.П. Децентрализация и самоуправление. Москва, 1917.
75. Гумилев Л. Тысячелетия вокруг Каспия. Баку, 1992.
76. Гумилев Л.Н. Ритмы Евразии: эпохи и цивилизации. Москва, 1993.
77. Гурней Б. Введение в науку управления. Москва, 1989.
78. Гусейнов Г. Из истории общественной и философской мысли в Азербайджане XIX века. Баку, 1949.
79. Гусенов А.А. Золотое правило нравственности. Москва, 1988.
80. Гюлер А., Акгюль С., Шимшек А.. Исторические сведения о тюркской нации. Анкара, 2001.
81. Данилов С.Ю. Политико-государственный механизм современной Канады: Сравнительное историческое исследование. Москва, 1991.
82. Дейл Карнеги. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как перестать беспокоиться и начать жить. Москва, 1989.
83. Демишель А. Институты и власть во Франции. Москва, 1987.
84. Джавахарлал Неру. Открытие Индии. Москва, 1955.
85. Джон Темплтон, Всемирные законы жизни. Москва, 2007.
86. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Система и руководство. Теория систем и руководство системами: Пер. с англ. Москва, 1971.
87. Диалоги. Москва, 1979.
88. Доморацкая Э.И., Маклаков В.В. Государство и экономика во Франции. Москва, 1981.
89. Драго Р. Административная наука: Пер. с франц. Москва, 1982.

90. Древние цивилизации. Москва, 1989.
91. Древний мир. Сб. статей. Посвященных В.В. Струве. Москва, 1962.
92. Дьяконов И.М. Общественный и государственный строй древнего Двуречья. Шумер. Иосква, 1959.
93. Елена Борисова. Поведенческие ошибки при проведении аттестации. Москва, 2001.
94. Елистратов А.И. Основные начала административного права. Москва, 1914.
95. Ефремов С.К., Иванова Е.Л. Методические рекомендации по преобразованию системы управления развитием сферы культуры на региональном уровне. Москва, 1991.
96. Жан-Жак Руссо. Трактаты. Москва, 1969.
97. Жизнь замечательных греков, изложенная по Плутарху Альфонсом Фелье. Второе издание. СПб-Москва, 1904, 1905.
98. Зайцев В. Япония. Москва, 1989.
99. Зайцев В.И. Управление в Японии. Организация и методы. Москва, 1989.
100. Заратуштра. Москва, 2005.
101. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. Москва, 1986.
102. Зеркин Д. Л., Игнатов В.Г. Основы теории государственного управления. Ростов-на-Дону, 2000.
103. Ибн Сина. О любви. Тбилиси, 1976.
104. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. Москва, 2001.
105. Иванцевич Дж.М. (СЕНА), Лобанов АА. (Россия). Человеческие ресурсы управления. Москва, 1993.
106. Игнатенко А.А. Ибн-Халдун. Москва, 1980.
107. Игнатенко В.А. В поисках счастья. Москва, 1989.
108. Играр Алиев. История Мидии. Баку, 1960.
109. Институт губернатора в России: Традиции, современные реальности. Москва, 1997.
110. Исполнительная власть в Российской Федерации. Проблемы развития. Москва, 1998.
111. История Азербайджана. В 3-х томах. Баку, 1958-64.
112. История дипломатии. В 3-х т. Москва, 1941-1945.
113. История политических учений. Москва, 1960.
114. История человечества. Т.5. Санкт-Петербург, 1896.
115. История государственного управления в России. Москва, 2001.

116. История Древнего Востока (Под ред. В.И. Кузицина). Москва, 1988.

117. Иэнага Сабура. История японской культуры. Москва, 1972.

118. Кабуснамэ. Мсква, 1958.

119. Каган М.С. Человеческая деятельность. Москва, 1974.

120. Казимеш Куманецкий. История культуры Древней Греции и Рима. Москва, 1990.

121. Как добиться успеха. Москва, 1991.

122. Калашников Н. Азиатско-тихоокеанский регион в мировой политике. Москва, 1989.

123. Караев Я. Мирза Алекпер Сабир. Баку, 1987.

124. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы: Пер. с англ. Москва, 1991.

125. Карпичев В.С. Управление мыслительными процессами. Технологии. Москва, 1998.

126. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. Москва, 2000.

127. Керженцев П.М. Принципы организации. Москва, 1968.

128. Керимов А. Д. Парламентское право Франции. Москва, 1998.

129. Киллен К. Вопросы управления: Пер. с англ. Москва, 1981.

130. Кинг У., Клиланд Д. Стратегическое планирование и хозяйственная политика: Пер. с англ. Москва, 1982.

131. Клиланд Д., Кинг У. Системный анализ и целевое управление: Пер. с англ. Москва, 1974.

132. Князева М. Ключ к самопознанию. Москва, 1990.

133. Ковалевски С. Научные основы административного управления: Пер. с польск. Москва, 1979.

134. Ковалевский М. Новейшие преобразования русского государственного строя. Санкт-Петербург, 1905.

135. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений: Пер. с польск. Москва, 1979.

136. Козловски П. Общество и государство: неизбежный дуализм: Пер. с нем. Москва, 1998.

137. Колесников А.Н. Начала административной централизации и самоуправления в современном государстве. Иркутск, 1921.

138. Конрад Н.И. Запад и Восток. Москва, 1972.

139. Конституции государств Европейского Союза. Москва, 1997.

140. Концепция самоорганизации в исторической перспективе. Москва, 1994.

141. Коран (перевод мыслей и комментарии Валерии Пороховой). 1997.

142. Коркунов Н.М. Русское государственное право. Т. 1. Санкт-Петербург, 1909.

143. Крамнин В.В. Социально-психологические механизмы политической власти. Ленинград, 1991.

144. Кричевский Р.Л. Организационная культура и предпринимательство. Санкт-Петербург, 1994.

145. Крылова Н.С. Английское государство. Москва, 1981.

146. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента. Санкт-Петербург, 1994.

147. Культура Советского Азербайджана. Баку, 1980.

148. Культура эпохи Возрождения и Реформация. Ленинград, 1981.

149. Культура, человек и картина мира. Москва, 1987.

150. Культурология сегодня: основы, проблемы, перспективы. Москва, 1993.

151. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: Пер. с англ. Т. 1, 2. Москва, 1981.

152. Купряшин Г.Л., Соловьев А.И. Государственный менеджмент: Учебное пособие. Москва, 2004.

153. Курс для высшего управленческого персонала: Пер. с англ. Москва, 1970.

154. Кэттл Ф.Д. Реорганизация государственного управления. Анализ деятельности федерального правительства // Классики теории государственного управления: американская школа. Москва, 2003.

155. Ларыша А.П. Становление территориального общественного самоуправления: Правовая реформа и совершенствование управления регионами. Саранск, 1991.

156. Ласло Маккаи. Мир ренессанса. Будапешт, 1980.

157. Лафитский В. И. Основы конституционного строя США. Москва, 1998.

158. Леонтьев Е. Государственно-монополистическое регулирование в Японии. Москва, 1985.

159. Липин Л., Белов А. Глиняные книги. Ленинград, 1956.

160. Липперт Ю. История культуры. Санкт-Петербург, 1908.

161. Макиавелли Н. Государь. Москва, 2007.

162. Макмиллан Ч. Японская промышленная система: Пер. с англ. Москва, 1988.

163. Маковельский А.О. Авеста. Баку, 1960.

164. Макс Вебер. Критические исследования в области логики наук о культуре. Пер. с нем. Москва, 1990.

165. Максимов А. Тайвань. Москва, 1988.

166. Манко Г. Организация и проведение технических совещаний: Пер. с англ. Москва, 1974.
167. Марк Фишер. Секрет миллионера. Минск, 2007.
168. Марков М. Технология и эффективность социального управления: Пер. с болг. Москва, 1982.
169. Мартинелли А. Рынки, правительства и глобальное управление. Москва, 2003.
170. Массон В. Первые цивилизации. Ленинград. 1989.
171. Методы и формы государственного управления. Москва, 1977.
172. Миллс Р. Властвующая элита. Москва, 1959.
173. Милтс А.А. Гармония и дисгармония личности. Москва, 1990.
174. Мильнер Б.З. Теория организации: Курс лекций. Москва, 1999.
175. Мильнер Б. Японский парадокс, Москва, 1985.
176. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. Москва, 1998.
177. Мифологический словарь. Москва, 1991.
178. Михаэль Лайтман, Эрвин Ласло. Вавилонская башня. Иерусалим, 2007.
179. Мишель Монтень. Об искусстве жить достойно. Москва, 1973.
180. Мурзов К.И. Управление и общество. Москва, 1976.
181. Муниципальное управление. Москва, 2002.
182. Мурад Аджи. Европа, тюрки, Великая степь. Москва, 2006.
183. Мы живем среди людей. Москва, 1989.
184. Мысли, афоризмы и шутки знаменитых мужчин. Москва, 2009.
185. Мэри Пат Фишер. Живые религии. Москва, 1997.
186. Наджафов Э.А. Соотношение культуры и цивилизации в общественном развитии. Баку, 2000.
187. Низами Гянджеви. Сочинения в 3-х томах. Баку, 1990.
188. Никитов В.А. и др. Информационное обеспечение государственного управления. Москва, 2000.
189. Новгородцев П.И. Сочинения. Москва, 1995.
190. Новоселов В.И. Элементы культуры управления. Москва, 1971.
191. Норбеков М. Опыт дурака, или ключ к прозрению. Москва, 2008.
192. О. Бисмарк. Мысли и воспоминания. В 3-х томах. Т. I, Москва, 1939, т. II Москва, 1940, т. III. Москва, 1941.
193. О.М. Барбаков. Регион как объект управления. Москва, 2002.
194. Общая теория управления. Москва, 1994.
195. Ольминский М. Государство, бюрократия и абсолютизм в истории России. Москва, 1925.

196. Омаров А.М.: Социальное управление: некоторые вопросы теории и практики. Москва, 1980.

197. Осборн Д., Пластрик П. Управление без бюрократов: пять стратегий обновления государства: Пер. с англ. Москва, 2001.

198. Основы политологии. Москва, 1992.

199. Основы современного социального управления. Теория и методология. Москва, 2000.

200. Остром В. Смысл американского федерализма. Что такое самоуправляющееся общество?: Пер. с англ. Москва, 1993.

201. Правовые системы современности. Москва, 1990.

202. Проблемы управления развитием культуры. Ленинград. 1978.

203. Проблемы управления культурным строительством. Ленинград, 1980.

204. Палиенко Н.И. Основные законы и форма правления в России. Ярославль, 1910.

205. Паппэ Я.Ш., Шишкин С.В. Перестройка в сфере культуры: переход к новой парадигме социально-экономического управления. Москва, 1990.

206. Паркинсон С. Законы Паркинсона: Пер. с англ. Москва, 1989.

207. Петров М.К. Язык, знак, культура. Москва, 1991.

208. Петрунина О. Е. Политическая система современной Греции. Москва, 1999.

209. Печчеи А. Человеческие качества: Пер. с англ. Москва, 1985.

210. Питер Ф.Друкер. Задачи менеджмента в XXI веке. Москва, 2007.

211. Питер Ф.Друкер. Менеджмент. Задачи, обязанности, практика. Москва, 2008.

212. Питер Ф.Друкер. Эффективное управление предприятием. Москва, 2008.

213. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: Пер. с англ. Москва, 1986.

214. Планкетт Л., Хейл Г. Выработка и принятие управленческих решений: Пер. с англ. Москва, 1984.

215. Платон и его эпоха. Москва, 1979.

216. Платон. Государство. Кн.6. Платон Собрание сочинений, в 4-х т. Т.3. Москва, 1994.

217. Плутарх. Избранные жизнеописания. Москва, 1987.

218. По Р. Четвертая волна, или сетевой маркетинг в XXI веке: Пер. с англ. Москва, 2001.

219. Покровский С.П. Министерская власть в России. Ярославль, 1906.

220. Политическая культура: теории и национальные модели. Москва, 1994.

221. Попов Н. Ю. Судебная система Италии//Судебные системы западных государств. Москва, 1991.

222. Поппер К. Открытое общество и его враги: Пер. с англ. Т. 1, 2. Москва, 1992.

223. Порфирьев Б.Н. Государственное управление в чрезвычайных ситуациях. Москва, 1991.

224. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: новый диалог с природой: Пер. с англ. Москва, 1986.

225. Производительность труда «белых воротничков»: Пер. с англ. Москва, 1989.

226. Пронкин С.В., Петрунина О.Е. Государственное управление зарубежных стран. Москва, , 2001.

227. Психологические аспекты управления. Москва, 1984.

228. Пшоловский Т. Принципы совершенной деятельности: Пер. с польск. Киев, 1993.

229. Радугина А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организации и управления. Воронеж, 1995.

230. Размышления и афоризмы французских моралистов XVI - XVIII веков. Ленинград, 1987.

231. Рафик Алиев. Основы религии. Баку, 2003.

232. Реформа избирательной системы в Италии и России. Москва, 1995.

233. Розенбаум Ю.А. Подготовка управленческих кадров: Организационно-правовые вопросы. Москва, 1991.

234. Розенбаум Ю.А. Формирование управленческих кадров: социально-правовые науки. Москва, 1992.

235. Романов А. К. Правовая система Англии. Москва, 2000.

236. Руссо Жан Жак. Избранные сочинения. В 3-х т. Москва, 1961.

237. Рутенбург В.И. Культура эпохи Возрождения и Реформация. Ленинград, 1986.

238. Рютингер Р. Культура предпринимательства. Москва, 1992.

239. Рябов С.В. Реформы государственного аппарата. Москва, 1992.

240. Самоорганизующиеся системы: Пер. с англ. Москва, 1964.

241. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен И. Управление по результатам: Пер. с финск. Москва, 1988.

242. Сарагоса Ф.М. Завтра всегда поздно: Пер. с исп. Москва, 1989.

243. Связи с общественностью в политике и государственном управлении. Москва, 2001.

244. Селиванов В.Н. Государственный механизм управления США в условиях общего кризиса капитализма. Киев, 1993.

245. Семенов Ю.И. На заре человеческой истории. Москва, 1989.

246. Сергиенко Л.А. Правовая регламентация управленческого труда. Москва, 1994.

247. Сиясетнаме. Книга о правлении вазира XI столетия Низам ал - Мулька. Москва-Ленинград, 1949.

248. Скидмор М. Дж., Трипп М.К. Американская система государственного управления: Пер. с англ. Москва, 1993.

249. Совершенствование управления развитием культуры. Свердловск, 1981.

250. Советский энциклопедический словарь. Москва, 1985.

251. Соединенные Штаты Америки: Конституция и законодательные акты. Москва, 1993.

252. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. Москва, 1992.

253. Социальная философия франкфуртской школы. Москва, 1978.

254. Социальное проектирование в сфере культуры. Москва, 1987.

255. Социальное управление: Курс лекций. Москва, 2000.

256. Социология культуры. В 2-х т. Москва, 1975.

257. Старосыцяк Е. Элементы науки управления: Пер с польск. Москва, 1965.

258. Стиль жизни личности. Киев, 1982.

259. Сто великих людей. Москва, 2006.

260. Сто великих мыслителей. Москва, 2002.

261. Столыпин П. А. Нам нужна великая Россия: Полное собрание речей в Государственной Думе. Москва, 1991.

262. Столяров И.А. Управление культурой: организационно-экономический механизм. Москва, 1989.

263. Страссман П. Информация в век электроники. Проблемы управления: Пер. с англ. Москва, 1987.

264. Суль-Узы, Голиарди Г. Искусство войны и искусство управления: Пер. с англ. Санкт-Петербург, 2000.

265. Сэмпсон А. Новая анатомия Британии. Москва, 1985.

266. Тайлор Э.Б. Введение к изучению человека и цивилизации (Антропология). Москва, 1924.

267. Тайлор Э.Б. Первобытная культура. Москва, 1989.

268. Таранов П.С. Золотая книга руоводителя. Москва, 2007.

269. Тарасова Н.Н. Государственные работники США. Москва, 1992.

270. Тарковский Ю. Двухэтажная Япония, Москва, 1989.

271. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: Пер. с англ. Москва, 1991.
272. Тейяр де Шарден П. Феномен человека. Москва, 1987.
273. Теория государства и права. Москва, 1967.
274. Тетчер М. Искусство управления государством. Стратегия для меняющегося мира: Пер. с англ. Москва, 2003.
275. Технология власти (философски-политический анализ). Москва, 1995.
276. Тихомиров Л А Монархическая государственность. Санкт-Петербург, 1992.
277. Тихомиров ЮА. Теория компетенции. Москва, 2001.
278. Тихонов Р.Е. От замысла — к воплощению: о подготовке кадров государственного управления. Москва, 1992.
279. Тойнби А. Постигжение истории. Москва, 1991.
280. Токвиль А. Демократия в Америке: Пер. с франц. Москва, 1992.
281. Томилов В.В. Организационная культура и предпринимательство. Санкт-Петербург, 1994.
282. Трапезников В А Управление и научно-технический прогресс. Москва, 1983.
283. Тэнасе А. Культура и религия. Москва, 1975.
284. Уайт Л.Д. Введение в науку государственного управления // Классики теории государственного управления: американская школа. Москва, 2003.
285. Уилсон Д. Американское правительство. Москва, 1995.
286. Улунян А. А. Политическая история современной Греции. Москва, 1998.
287. Управление персоналом. Москва, 2002.
288. Управление социально-экономическим развитием России: Концепции, цели, механизмы. Москва, 2002.
289. Управление, информация, интеллект. Москва, 1987.
290. Управленческие процедуры. Москва, 1988.
291. Управленческое консультирование: Пер. с англ. Т. 1, 2. Москва, 1992.
292. Уржа О.А. Стратификация и социальное управление. Москва, 1999.
293. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство: Пер. с англ. Москва, 1992.
294. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления: Пер. с англ. Т. 1—5. Москва, 1992.

295. Федералист. Политические эссе Александра Гамильтона, Джеймса Мэдисона и Джона Джея: Пер. с англ. Москва, 1993.
296. Флиер А.Я. Культурогенез. Москва, 1996.
297. Флоренский М.Ф. Кризис государственного управления в России в годы Первой мировой войны. Ленинград, 1988.
298. Франция: Конституция и законодательные акты. Москва, 1989.
299. Френсис Дж., Роджерс. IBM: Взгляд изнутри: человек, фирма, маркетинг. Москва, 1991.
300. Фромм Э. Иметь или быть?: Пер. с англ. Москва, 1986.
301. Фрэзэр Д.Д. Золотая ветвь. Москва, 1986.
302. Фуад Мамедов. Культурология. Баку, 2002.
303. Фуад Мамедов. Культурология как путь к эффективной жизнедеятельности. Баку, 2006.
304. Хакен Г. Синергетика: Пер. с англ. Москва, 1980.
305. Халипов В.Ф. Кратология — наука о власти. Концепция. Москва, 2002.
306. Четыре группы крови. Все о здоровье. Минск, 2003.
307. Чиркин В.Е. Государственная власть в развивающихся странах. Москва, 1996.
308. Шамхалов Ф. Теория государственного управления. Москва, 2002.
309. Шлезингер А.М. Циклы американской истории: Пер. с англ. Москва, 1992.
310. Шпенглер О. Закат Европы. В 2-х томах. т.1, Москва, 2003, т.2, Москва, 2004.
311. Шуманкова Н.В. Муниципальное управление. Москва, 2002.
312. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т.21. Москва, 1961.
313. Эразм Роттердамский и его время. Москва, 1989.
314. Эрхард Л. Благополучие для всех: Пер. с нем. Москва, 1991.
315. Этнология в США и Канаде. Москва, 1989.
316. Эффективность государственного управления: Пер. с англ. Москва, 1998.
317. Эшби У. Введение в кибернетику: Пер. с англ. Москва, 1959.
318. Яковец Ю.В. Циклы. Кризисы. Прогнозы. Москва, 1999.
319. Якокка Л. Карьера менеджера: Пер. с англ. Москва, 1991.
320. Янц Т. Измерение и формирование эффективной культуры труда: фронтальный штурм или фланговый маневр. Москва, 1991.
321. Япония. Экономика, политика, история. Москва, 1989.
322. Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем. Москва, 1994.

На азербайджанском языке

1. Heydər Əliyev. Müstəqilliyimiz əbədidir. 20 cildə. Bakı, 1997-2007.
2. İlham Əliyev. İnkişaf – məqsədimizdir. 1-10 cildlər. Bakı, 2008-2013.
3. Ramiz Mehdiyev. Milli məfkurə, dövlətçilik, müstəqillik yolu ilə. 2 cildə. Bakı, 2006.
4. Kitabı Dədə Qorqud. Bakı, 1998.
5. M.N. Tusi. Əxlaqi nasiri. Bakı, 1980.
6. Nizami Gəncəvi. İskəndərnamə. Bakı, 1983.
7. Abasov Ə., Məmmədov F. Sülh mədəniyyəti nədir? Bakı, 2002.
8. Azərbaycanda yeni mədəniyyət siyasətinin formalaşmasına yardım. Bakı, 2001.
9. Əhməd Qəşəmoğlu. Sosial idarəetmənin fəlsəfi, sosioloji problemləri: ahəngyol elminə giriş. Bakı, 2008.
10. Babayev İqbal. Layihələrin idarəedilməsi metodologiyası. Bakı, 2003.
11. Qasımzadə F. “Qəm karvanı” yaxud “Zulmətdə nur” (Füzulinin dünyagörüşü). Bakı, 1968.
12. Quliyev Musa. Azərbaycanda dövlət və din münasibətləri. Bakı, 2002.
13. Dönüş mərhələsində global idarəetmə. Bakı, 2005.
14. Norveç mədəniyyəti dünya sivilizasiyası kontekstində. Bakı, 2000.
15. Nəsirəddin Tusi. Əxlaqi-Nasiri (Farscadan Azərbaycan dilinə tərcümə, müqəddimə və şəhri R. Sultanovundur). Bakı, 1980.
16. Xəlilov S. Şərq və Qərb. Bakı, 2004.
17. Həsənzadə Nəriman. Tariximiz. Təleyimiz. Bakı, 2002.
18. Cəfərov Nizami. Azərbaycanlılar: Etnokulturoloji birliyin siyasi- ideoloji üfüqləri. Bakı, 2001.
19. Həsənlı Hacı Sabir. İslam mədəniyyətində elm. Bakı, 1998.
20. Gökalp Ziya. Türkçülüyn əsasları. Bakı, 1991.
21. Əliyev R.Y. İslam və Azərbaycan mədəniyyəti. Bakı, 1998.
22. Əhməd Ağaoğlu. Üç mədəniyyət (elmi redaktoru Vaqif Sultanlı). Bakı, 2006.
23. Paşazadə A.Ş. Qafqazda islam. Bakı, 1991.
24. R.Ə. Əliyev. Avtomatik idarəetmə nəzəriyyəsi. Bakı, 2008.
25. Ronald Yanq, Ramazan Şabanov. Azərbaycanda müasir dövlət qulluğu modelinin axtarışı. Bakı, 2004.
26. Ziyad Səmədzadə. Çin global dünya iqtisadiyyatında. Bakı, 2009.

На иностранных языках

1. Abraham Maslow. Motivation and Personality. N.Y., 1987.
2. Benedict R. Pattens of Culture. Boston; N.Y., 1934.
3. Boas F. The Aims of Ethnology. 1888.
4. Brinton. The Shaping of Modern Thought. N.Y., 1965.

5. Cassirer E. Philosophie der symbolischen Formen. Bd. 1-3. Darm., 1980-85.
6. Cultural Pluralism and Culture of Peace. Vilnus, LithuanianNational Comission for UNESCO, 1998.
7. European city of culture in the year 2000. Bergen,1999.
8. Humphreys P., Berkeley D., Jovchelovitch S. Organisational psychology and psychologists in organisations. / Interamerican Journal of Psychology, Vol. 30, N1, 1996.
9. Huntington S.F. The Clash of Civilizations? Foreign Affairs. 1993. V.72. №3.
10. Xorkheimer M. Kritische Theorie. Bd. I-II. Fr./M., 1968.
11. International conference on cultural policy research. November 10-12 - 1999 Bergen, Norway.
12. J. Grunig. Excellence in Public Relations and Communication Management. L. Erlbaum, 1992
13. Jaeger W.Paideia. Die Formung der griechischen Menschen.Erster Band.Berlin und Leipzig,1936
14. Kroeber A.L. Anthropology. N.Y. 1923.
15. La culture au coer. Contribution a la reflexion sur la culture et le development en Europe. Strasburg, Conseil de L'Europe,1997.
16. La culture au coer. Contribution au debat sur la culture et le development en Europe. Strasburg, Conseil de L'Europe,1998.
17. La politique culturelle de la France. Paris, 1987.
18. Man and Culture. An Evaluation of the Work of Bronislaw Malinowski. P.,1972
19. Marabini J. Marcuse & Mcluhan et la nouvellerevolution mondiale.P., 1973.
20. Margaret Mead. National Character. Anthropology Today. Ed. By A.L. Kroeber. Chi., 1953/
21. Maritain Jaques. Humanisme integral. P., 1968.
22. Maritain Jaques. On the philosophy of History. N.Y., 1957.
23. Maritain Jaques. Religion et culture. P., 1991.
24. Merleau-Ponty M. Phenomenologie de la perception. P., 1945.
25. Merton R.K. Social Theory and Social Structure. Glencoe (Ill.), 1957.
26. Murdock Dj. P. Culture and Sociery. Pitsburg, 1965.
27. Parsons T. The Social System. Gleoncoe, Ill., 1951.
28. Plessner H. Die Stufen des Jrganischen und der Mensch. Tinl. In die philosoph. Anthropologie. D., N.Y., 1975.
29. Polenz M.Der hellenisch Mensch Gottingen, 1946
30. Politique culturelle: vingt et un enjeux strategiques. Unite de Recherche et de Development sur les Politiques Culturelles. Strasburg, Conseil de L'Europe,1999.

31. Promoting Cultural Research for Human Development. Stockholm Sweden, 1998.
32. Radcliffe-Brown A.R. Method in Social Anthropology. Chi., 1958.
33. Redgin D. Culture and the Croud. Philadelphia, 1965.
34. Riesman D. The Academic Revolution. Garden City, 1968 (with Ch. Jencks).
35. Serres Mishel. Le systeme de Leibniz et ses modeles mathematiques. P., 1969.
36. The challenge of transcultural diversities/ Cultural policy and cultural diversity Kevin Robins. Council of Europe, March, 2006.
37. Toffler A. The Third Wave. N.Y., 1980.
38. Vers une qestion culturelle integree: pratiques et politiques. Unite de Recherche et de Development surles Politiques Culturelles. Strasburg, Conseil de L'Europe, 1999.
39. White L. The Science of Culture. N.Y., 1949.
40. Williams R. Culture and Sosity. L., 1968.
41. Zadeh L.A.. From Computing with Numbers to Computing with Words – From Manipulation of Measurements to Manipulation of Perceptions. In: P.P. Wang (ed.), Computing with Words, Wiley series on Intelligent Systems, Wiley and sons, New York (2001), p.p. 35-68.
42. Zadeh L.A.. Fuzzy Logic = Computing with Words. IEEE – Trans on Fuzzy Systems, 4, 2 (1996), p.p. 103-111.
43. Zadeh L.A.. Probability measures of fuzzy events. Journal Math. Analysis and appl., 10 (1968), p.p. 421-427
44. Zadeh L.A.. The Role of Fuzzy Logic in the Management of Uncertainty in Expert Systems. Fuzzy Sets and Systems, 11 (1983) p.p. 199-227.
45. Zadeh L.A.. Toward a Theory of Fuzzy Information Granulation and its Centrality in Human Reasoning and Fuzzy Logic. Fuzzy Sets and Systems, 90 (1997), p.p. 111-127.

ФУАД ТЕЙЮБ ОГЛУ МАМЕДОВ

(биографическое *сведение*)

Культуролог, доктор исторических наук, профессор кафедры истории Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, президент учрежденной Академией наук Азербайджана - Ассоциации культуры Азербайджана «Симург», видный азербайджанский ученый, опытный педагог, известный просветитель и общественный деятель, основоположник культурологической науки в республике.

Он является действительным членом Международной Академии наук «Проблемы Интеллектуального Развития» (с 2002 г.), академиком Российской Академии педагогических и социальных наук (с 2004 г.), учредителем и главным редактором Международного культурологического журнала «Симург» (вопросы истории и теории мировой культуры и цивилизации), входящего в реестр ВАК при Президенте Азербайджанской Республики.

Фуад Мамедов родился 28 октября 1946 года в г. Баку, в интеллигентной семье. В 1964 году окончил Бакинскую школу № 150, а в 1969 г. - Азербайджанский институт нефти и химии. В 1969-1991 гг. он работал в системе Академии наук Азербайджана. С 1991 г. перешел на работу в Бакинский Институт Социального управления и политологии, где работал профессором и заведующим кафедрой культурологии и кафедрой истории.

Профессор Фуад Мамедов является воспитанником научной школы Института истории естествознания и техники АН СССР (В.А.Волков). В 1975 году он защитил кандидатскую, а в 1985 году - первую докторскую диссертацию по истории науки в Азербайджане по специальности «История Азербайджана (07.00.02)».

В 1993 году окончил американо-российскую международную школу конфликтологов в Москве.

В 1974-1982 гг. Ф.Т. Мамедов, на общественных началах работал ученым секретарем научного Совета по выставкам работ, заместителем председателя Общества «Знание» Академии наук Азербайджана, был членом проблемного совета АН республики «Новейшая история».

В 1989 г. он впервые начал специальные инновационные исследования в области культурологии (истории и теории мировой культуры и цивилизации), получил ценные научные результаты и способствовал формированию этого нового направления в азербайджанской науке.

Свыше 20-ти лет Фуад Мамедов работал в системе Академии Наук Азербайджана, в Институте Истории и в Музее Истории Азербайджана, в должности младшего научного сотрудника, заведующего отделом истории науки, главного научного сотрудника.

В этот период он организовал более 60-ти экспозиций и выставок по истории науки Азербайджана, по результатам которых ученые и научные учреждения республик были награждены свыше 200 золотыми, серебряными и бронзовыми медалями и дипломами ВДНХ СССР и международных выставок. В 1982-1984 гг. был награжден нагруд-

ным знаком и благодарственными грамотами Всесоюзного и Республиканского обществ «Знание», а в 1987 г. - Почётной грамотой ЦК КПСС, СМ СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ. В 2006 г. был награжден медалями Обществ «Азербайджан-Германия» и «Азербайджан-Финляндия», в 2008 г. - Почетной грамотой Общества «Азербайджан-Казахстан». На основе накопленного опыта им были разработаны проекты Музея истории науки и Центра истории и теории науки. В 1999 г. был избран в Дворянское Собрание Азербайджанской Республики.

С 1999 г. по сегодняшний день Ф.Т. Мамедов работает профессором кафедры истории Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики.

Научные работы

Профессор Фуад Мамедов является автором и составителем более 200 научных и научно-просветительских работ в том числе 11 монографий и книг. Среди них следует особо выделить получившие международное признание монографии: «Культурология. Вопросы теории и истории» (Баку 2002 г.), «Культурология - как путь к эффективной жизнедеятельности» (Баку, 2006 г.), «Культура управления. Опыт зарубежных стран» (Баку, 2009 г.). Созданный им на основе последней монографии, инновационный курс «Культура управления. Опыт зарубежных стран» около пятнадцати лет успешно преподается студентам и чиновникам в Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики. Это ценное произведение было подготовлено в соответствии с потребностями реформы системы государственного управления в Азербайджане, нашедшими отражение в Указе Президента Азербайджанской Республики о модернизации системы государственного управления на основе опыта западных стран. Приказом Министерства Образования Азербайджанской Республики монография «Культура управления. Опыт зарубежных стран» утверждена как учебное пособие (20 ноября 2012 г., № 2090).

Фундаментальные труды профессора Ф. Т. Мамедова получили высокую оценку зарубежных ученых, специалистов и дипломатов. Их использование в государственных библиотеках России, США, Германии, Объединенного Королевства, Японии, Китая, Австрии, Франции, Венгрии, Эстонии и других стран, а также в библиотеках ООН, ЮНЕСКО, Римского Клуба, Конгресса США является предметом гордости для азербайджанской науки.

Известный российский культуролог, академик Александр Запесоцкий, давший высокую оценку монографии Фуада Мамедова по

культуре управления, отметил следующее. «В научном смысле монография представляется мне содержательным сводом универсальных культурологических знаний, — отмечает академик. Благодаря оригинальному культурологическому подходу к управленческим проблемам, новой форме систематизации и описания управленческих процессов, взгляду культуролога на историю, теорию и практику государственного управления в странах Востока и Запада, Ваша книга приобретает особую научную и практическую ценность. В целях совершенствования науки управления огромное значение имеет разработанный Вами универсальный метод «культурологическая пирамида», позволяющий создавать инновационные модели эффективного управления различных уровней».

В письме Международной Академии наук «Проблемы Интеллектуального Развития», отправленном в 2007 году президенту Национальной Академии наук Азербайджана, академику Махмуду Керимову, говорится: «Фуад Тейюб оглы Мамедов широко известен в научном мире как крупный ученый в области истории мировой культуры. ...В ходе научного изучения мировой культуры и истории человеческой цивилизации им получены принципиально новые научные результаты, которые, безусловно, составляют фундамент авторского учения и творчески обогащают и развивают богатое научное и культурное наследие Азербайджана...Профессором впервые сформулирован целый ряд теоретико-методологических положений и принципов в области истории мировой культуры, имеющих высокую научную и практическую ценность, открывающих принципиально новые возможности для исследований истории мировой культуры и цивилизации, политики и системы государственного управления».

В том же году, в поддержке, направленной в Национальную Академию наук Азербайджана Российской Академией педагогических и социальных наук, было написано: «Академия педагогических и социальных наук высоко оценивает научную деятельность доктора исторических наук, профессора Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджана, действительного члена нашей Академии Фуада Тейюб оглу Мамедова. Его исследования в области культурологии имеют не только национальное значение для Азербайджанской Республики, но и международное значение, так как в них раскрываются законы человеческого развития, философия и технология жизнедеятельности, имеющие универсальный характер... Принимая во внимание серьезный вклад Ф.Т. Мамедова в развитие истории и теории науки и культуры, Российская Академия педагогических и соци-

альных наук считает его достойным для избрания в действительные члены Национальной Академии наук Азербайджана».

В письме Санкт-Петербургского филиала Российского Института культурологии говорится: "Ф.Т. Мамедов является известным специалистом в области истории и теории культуры и науки, получившим международное признание. Значимость его трудов, посвященных анализу фундаментальных проблем истории и теории мировой культуры и цивилизации, обусловлена новаторским и энциклопедическим характером его исследований, творческим поиском исторических истин и производством практически полезных культурологических знаний, открывающих новые возможности для совершенствования человека, устойчивого социального развития и прогресса общества.

...Им впервые разработаны исторические этапы и закономерности развития духовной культуры Азербайджана, понятия, формулы и концепции, способствующие формированию правильных, научных представлений о жизни и деятельности человека, общества и государства, о культуре как историческом процессе, предложены новые подходы, позволяющие исследовать культуру на индивидуальном, локальном и глобальном уровнях... Исходя из изложенного выше, мы считаем необходимым рекомендовать профессора Фуада Тейюб оглы Мамедова для избрания в члены-корреспонденты Национальной Академии наук Азербайджана по специальности «История».

Фуад Мамедов достойно представлял азербайджанскую науку на международных конференциях, в обществах и посольствах в России, США, Германии, Норвегии, Франции, Южной Кореи, Таиланде, Египте, Греции, Турции, Иране, Коста Рике, Румынии, Венгрии и других странах. В результате его выступлений в 1991 году в Коста Рике, эта центрально-американская страна одной из первых официально признала государственную независимость Азербайджана. После доклада «О научном подходе к формированию культурной политики», сделанного на международной культурологической конференции в Норвегии (г. Берген), в 2000 году Ф.Т. Мамедов был включен в список экспертов Совета Европы по культурной политике.

Профессор Фуад Мамедов активно участвует в подготовке высококвалифицированных специалистов по специальностям «Политология», «Международные отношения», «Правоведение», «Административно-государственное управление», «Менеджмент», «Культурология», «Искусствоведение». Он является председателем Государственной комиссии по защите дипломов бакалавров и магистров по специальности «Международные отношения» в Азербайджанском экономи-

ческом университете, членом диссертационных советов Академии государственного управления при Президенте Азербайджанской Республики и Академии художеств Азербайджана, руководит подготовкой научных кадров-культурологов, выступает оппонентом по защите докторских и кандидатских диссертаций, является редактором ряда монографий ученых республики. По его инициативе в 1999 году в республике впервые был создан Совет по защите кандидатских и докторских диссертаций в области культурологии.

Профессор успешно выступал и выступает с докладами об интеллектуальной культуре, инновационном развитии и национальном человеческом капитале в Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, Национальной Энциклопедии, Академии авиации, Экономическом университете, Западном университете, Техническом университете, Академии полиции, университете «Кавказ», Академии погранвойск, Институте туризма, Академии юстиции и многих других учреждениях республики.

Профессор Фуад Мамедов также известен как общественный деятель и просветитель, популяризатор науки. Он является президентом, учрежденной Академией Наук Азербайджана в 1990 году, Ассоциации культуры Азербайджана «Симург», председателем Общества культурологов Азербайджана, учредителем и главным редактором, входящего в реестр ВАК при Президенте Азербайджанской Республики, Международного культурологического журнала «Симург» (вопросы истории и теории мировой культуры и цивилизации), научным руководителем постоянно-действующего научного семинара «Культура и общество», автором и ведущим культурологической телевизионной передачи «Идрак». За более чем 22-летний период деятельности, под его руководством проведено более 300 культурологических семинаров, конференций, тренингов и круглых столов, посвященных различным вопросам истории и теории отечественной и мировой культуры и цивилизации.

Свыше 60-ти его работ посвящены истории развития науки в Азербайджане. Среди них следует отметить коллективную работу «Академия наук Азербайджанской ССР». Баку, 1976; опубликованные Институтом научной информации по общественным наукам АН СССР монографии «Становление и развитие Советской химической науки и производств в условиях социалистического строительства. 1920-1941 (по материалам Азербайджанской ССР)». Баку. 1984, «Вклад ученых-химиков в развитие народного хозяйства и укрепление обороноспособности СССР в годы Великой Отечественной войны. 1941-1945 (по

материалам Азербайджанской ССР)». В настоящее время он завершает работу над фундаментальной монографией «Развитие науки в Азербайджане».

Научная, научно-организационная и общественная деятельность Ф. Т. Мамедова в 70-80-е годы прошлого века была отмечена серебряной и бронзовой медалями, дипломом Главного комитета ВДНХ СССР, благодарственными грамотами и нагрудным знаком всесоюзного и республиканского обществ «Знание», Почетной грамотой ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЛКСМ и ВЦСПС.

За вклад в развитие истории и теории мировой культуры и цивилизации Ф.Т. Мамедов был избран академиком Международной Академии наук «Проблемы Интеллектуального Развития» (2002), Российской Академии педагогических и социальных наук (2004), Медалью почета Биографического института США (2004), Национальными общественными премиями «Умай», «Интеллект», «Золотое перо», "Мастер творчества", международным и национальным почетными званиями «Посол мира» и «Посол культуры», почетными грамотами Министерства Культуры и Туризма и Министерства Образования АР, дипломом Государственного комитета АР по проблемам семьи, детей и женщин, Золотой медалью Министерства Образования Египта, Международной медалью «Симург», наградами ряда других общественных международных организаций.

Фундаментальные труды и результаты научных исследований профессора Фуада Мамедова в области истории и теории мировой культуры и цивилизации, культуры человеческой жизнедеятельности, а также истории и теории государственного управления имеют важное научное и практическое значение для устойчивого, конкурентоспособного и безопасного развития азербайджанского общества и государства, повышения качества технологий человеческой жизнедеятельности. Им впервые разработаны проекты Ассоциации культуры Азербайджана «Симург» и Международного университета мировой культуры, инновационная культурологическая методология и методы исследований, в том числе, универсальный метод «культурологическая пирамида», формулы и понятия: «научное определение культуры», «культурный человек», «факторы культурного развития», «культура как социальная система», «эффективность культуры», «эффективность управления», «эффективность социально-культурного прогресса», «человеческий капитал, как развивающаяся система» и другие. Ф.Т. Мамедовым впервые в культурологии, в качестве методологической инновации, использована теория нечеткой логики Лютфи Заде, а также пред-

ложена идея разработки и реализации международных программ аккультурации и инкультурации людей, способствующих переходу от человека типа «Homo Sapiens», - к человеку типа «Homo cultural», как эффективному методу содействия диалогу культур, формированию культуры мира и устойчивому развитию в условиях глобализации, быстрых изменений и вызовов времени.

Приложение 1

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИЙ И ВОПРОСЫ для семинарских занятий и самостоятельной подготовки студентов и чиновников по предмету «КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ»

Лекция 1. О стратегическом значении интеллектуальной, этической и правовой культуры для развития культуры государственности, национального и международного управления

О ценности духовной и особой миссии интеллектуальной культуры. О стратегическом значении культурологии. О культуре демократической государственности. О культуре национального и международного управления. О науке управления в зарубежных странах. О культурологической модели управления автора. Рекомендации автора по совершенствованию культуры национального управления.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Понятие духовной культуры.*
2. *Роль интеллектуальной культуры в развитии человека, общества и государства.*
3. *Формы государственности и их принципиальные различия.*
4. *Стратегическое значение культурологии для государственного строительства и управления.*
5. *Особенности национального и международного управления.*
6. *Возможности совершенствования культуры национального управления.*

Лекция 2. Из истории культуры человеческих отношений, культуры государственности и государственного управления в древних цивилизациях человечества

Из истории и теории культуры государственности и государственного управления. О двух исторических формах государственности. Из истории культуры государственности в первых цивилизациях человечества. Шумеро-месопотамская цивилизация. Государства Малой Азии, Средиземноморья, Аравии, Ближнего и Среднего Востока. Турция. Древний Египет. Центральная Азия. Древняя Индия. Древний Китай и Древняя Корея. Древняя Греция. Древний Рим. Япония. Взгляды М.Н. Туси и М.Ф. Ахундова на общественный прогресс, культуру человеческих отношений и культуру управления.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Формы государственного управления в Шумеро-месопотамской цивилизации.*
2. *Культура государственного управления в Древнем Египте.*
3. *Особенности культуры государственного управления в древней и средневековой Индии и Китае.*
4. *Культура управления в Древней Греции.*

5. *Опыт культуры государственного управления в Древнем Риме.*
6. *Культура государственного управления Японии в средневековый период и новое время.*
7. *Подходы М.Н. Туси к управлению семьей и государством.*
8. *Взгляды М.Ф. Ахундова на культуру управления в странах Востока.*

Лекция 3. Понятие о культуре и культурологии. Культурология как наука о законах развития, технологиях и возможностях человеческой жизнедеятельности

Культурология как ключевая парадигма XXI века и научная основа культуры управления. Базовые понятия и категории культурологии. Концепции Л.А. Уайта и А. Маслоу. Культурогенез. Вертикаль и горизонталь культуры. Системообразующие компоненты социальной культуры. Системы «духовного производства». Творцы культуры. Культурные ценности, процесс их формирования и иерархия. Национальные характеристики культуры. Элитарная и массовая культура.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Почему культурология выступает как ключевая парадигма XXI века?*
2. *В чем ценность культурологии как научной основы культуры управления?*
3. *Сущность концепции культуры Лесли А. Уайта.*
4. *Основные положения концепции культуры и человека А. Маслоу.*
5. *Основные компоненты социальной культуры общества.*
6. *Значение культурных ценностей для идеологии государственного управления.*
7. *Как взаимосвязаны между собой элитарная и народная культура?*
8. *Что значит «вертикаль» и «горизонталь» культуры?*
9. *Понятие национальной культуры.*

Лекция 4. Подходы автора к пониманию культуры, культурологии, культуры управления и социально-культурной политики

Понятие о культурологии. Функции культурологии. Понятие о культуре. Культура как целостная социальная система. Формула культурного человека. Объективно-исторические факторы развития культуры. Формула эффективности культуры. Коэффициент полезного действия и энтропия культуры. Формула социально-культурного прогресса. Формула эффективности управления. Формула успеха управления. Слагаемые эффективности демократического управления. Задачи демократического управления. Условия повышения эффективности демократического управления. Методология и методы. Основные принципы системного культурологического анализа. Универсальная культурологическая модель эффективного управления (универсальный метод культурологической пирамиды). Национальная и международная социально-культурная политика. Понятие социально-культурной политики. Концепция социально-культурного развития Азербайджана. Основные задачи национальной социально-культурной политики. Основные методы осуществления национальной социально-культурной политики. Основные приоритеты национальной социально-культурной политики. Основные задачи международной социально-культурной политики.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. Научное, контекстуальное и узкое понимание культуры.
2. Основные функции культурологии.
3. Основные компоненты культуры как целостной социальной системы.
4. Качества культурного человека.
5. Логико-исторические факторы развития культуры.
6. Анализ формулы эффективности управления.
7. Составные части культурологической методологии и их характеристики.
8. Сущность и возможности универсального метода «культурологической пирамиды».
9. Основные принципы системного культурологического анализа.
10. Понятие социально-культурной политики.
11. Основные приоритеты и задачи национальной социально-культурной политики.
12. Концепция социально-культурного развития Азербайджана.
13. Основные задачи международной социально-культурной политики.

Лекция 5. Культура и цивилизация

Понятие цивилизации. Развитие представлений о цивилизации. Признаки первых цивилизаций. Отличительные особенности локально-исторических цивилизаций. Особенности развития культуры и цивилизации Востока и Запада. Локальные цивилизации по О.Шпенглеру и А.Тойнби. Культурный прогресс и культурный регресс. Три подхода к видению культурного прогресса в античном мире. Социально-культурные революции.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Три периода в культурном развитии человечества.*
2. *Что такое цивилизация и когда возникли первые цивилизации.*
3. *Признаки первых цивилизаций по Клакхону и Чайлду.*
4. *Мировая и локально-исторические цивилизации.*
5. *Основные различия в культурах и цивилизаций Востока и Запада.*
6. *Сущность культурного прогресса и причины культурного регресса.*
7. *Различные взгляды на культурный прогресс в античном мире.*
8. *Социально-культурные революции.*

Лекция 6. Этическая, правовая и политическая культура

Понятие и сущность этической культуры. Задача этики, как науки. Мировоззренческая ценность, религиозный и светский характер этической культуры. Этика, как учение о морали. Профессиональная этика. Культура ответственности. Понятие и сущность правовой культуры. Уровень правовой культуры личности. Традиционные показатели уровня правовой культуры общества. Правовой порядок и правовая система. Политическая культура как объект исследования культурологии. Понятие политической культуры. Политическая культура общества. Политическая культура государства. Функции политических институтов государства.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Что такое этическая культура?*
2. *Различные исторические взгляды на этическую культуру.*

3. *Расскажите о сущности и типах профессиональной этики.*
4. *Каковы роль культуры ответственности в государственном управлении?*
5. *Раскройте сущность и функции правовой культуры.*
6. *Покажите роль политической культуры демократии в развитии общества.*

Лекция 7. Культура демократии и гражданского общества

Культура демократии: сущность, принципы, ценности и нормы. Сущность культуры демократии. Основные параметры демократической культуры. Принципы и ценности демократической культуры. Социальные явления, мешающие развитию демократии. Культура гражданского общества. Понятие и сущность культуры гражданского общества. Общественный идеал гражданского общества. Задачи культуры гражданского общества. Требования культуры гражданского общества. Гендерная культура.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Что означает демократия как система самоуправления народа?*
2. *Каковы ключевые принципы демократического управления?*
3. *Как можно сформулировать основные параметры культуры гражданского общества?*
4. *Что такое общественный идеал гражданского общества?*
5. *Раскройте роль СМИ в развитии культуры гражданского общества.*
6. *Расскажите об особенностях гендерной культуры.*

Лекция 8. Культура человеческих отношений, как важнейший ресурс национального управления

Культура межличностных отношений. Жизнь и культура человеческих отношений. Тайна человеческих отношений и «золотое правило оценивания». Требования к культуре межличностных отношений. Поведение, культура и характер. Факторы формирования культуры личности. Поведение культурного человека и культурное поведение человека. Особенности культуры общения и секреты взаимопонимания. «Языки культуры» разных народов. Манипулирование, соперничество

и сотрудничество. Позитивное общение, оценки людей и «заданный образ». Культура взаимопонимания. Сущность и особенности межличностных конфликтов. Авторитарная личность и правило конструктивной дискуссии. Шесть принципов бесконфликтных отношений. Регуляторы межличностного общения, обеспечивающие взаимопонимание и согласование поведения. Путь к правильному выбору.

Культура деловых отношений. Внутренние отношения. Формальные и неформальные отношения между сотрудниками. Отношения между руководителем (субъектом) и сотрудниками (объектом). Правовые и этические нормы и отношения. Профессиональная этика и культура ответственности. Японская модель «большой семьи». Мотивация трудовой деятельности. Психологический климат и совместный отдых. Опыт проведения индивидуальных бесед с сотрудниками. Опыт профессиональной аттестации в коллективе. Опыт разрешения противоречий и управления конфликтами. Стили управления. Влияние культуры деловых отношений на эффективность управления на основе критериев «формулы культурного человека» и подходов «модели трех кругов». Внешние отношения. Связи с общественностью и МЕДИА. Роль дизайна. Особенности манипуляции, соперничества и сотрудничества во взаимоотношениях с партнерами.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. Требования к культуре межличностных отношений.
2. Ценность «золотого правила оценивания» для руководителей и лидеров.
3. В чем разница между поведением культурного человека и культурным поведением человека?
4. Основные характеристики манипулирования, соперничества и сотрудничества.
5. «Заданный образ» и его влияние на оценку людей.
6. Основные принципы бесконфликтных отношений, взаимопонимания и согласования поведения.
7. Как добиться высокой культуры деловых отношений в коллективе?
8. Что такое японская модель «большой семьи»?
9. Как обеспечивается мотивация трудовой деятельности?
10. Как строить индивидуальные беседы и проводить аттестацию сотрудников?
11. Как разрешать противоречия и управлять конфликтами в коллективе?

12. Дайте профессиональную оценку стилям управления.

Лекция 9. Культура международных отношений, как основа международного управления. Международное право, культура мира и разрешение конфликтов

Понятие культуры международных отношений. Международное право. Основные цели. Основные принципы международного права. Формы и нормы международного права. Международные традиции и международная вежливость. Функции и понятия международного права. Права на сохранение и развитие культуры и культурного наследия. Культура мира. Разрешение конфликтов.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

- 1. Сущность и особенности культуры международных отношений.*
- 2. Каковы основные принципы, определяющие культуру современных международных отношений?*
- 3. Цели международного права.*
- 4. Основные функции международного права.*
- 5. Понятия, используемые в международном праве.*
- 6. В чем сущность прав культуры?*
- 7. Международные документы, в которых определены права культуры.*
- 8. Что такое культура мира?*
- 9. Логика и психология преодоления конфликтов.*

Лекция 10. Религиозная культура

Ценность знания религиозной культуры. Религии первобытного и классового обществ. Взгляды на разум и веру античных, средневековых и современных ученых. Верования малых коренных народов. Зороастризм. Индуизм. Джайнизм. Буддизм. Синтоизм. Даосизм. Конфуцианство. Иудаизм. Христианство. Ислам. Сикхизм. Бахаи. Теософическое общество. Церковь Объединения. Путь к межрелигиозному диалогу.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Общее и разное в религиях человечества?*
2. *Какие религии существуют в современном мире?*
3. *Основная сущность гуманистической философии религий.*
4. *Почему знание религиозной культуры необходимо управленцам?*
5. *Каковы пути гармонизации различных религий?*

Лекция 11. Культура управления: понятие, эффективность, научные принципы управления и типы организационной культуры

Понятие культуры управления. Сущность и особенности культуры государственного управления. Научные принципы управления. Типы организационной культуры. Три центральные проблемы государственного управления. Научные задачи государственного управления. Основные принципы демократического управления. Мониторинг.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Что такое культура управления?*
2. *Раскройте научные принципы управления.*
3. *Миссия и особенности государственного управления.*
4. *Каковы основные проблемы государственного управления?*
5. *Какие типы организационной культуры вам известны?*
6. *Что Вы знаете о научных задачах государственного управления?*
7. *Каковы принципы демократического управления?*
8. *В каких организациях культура власти является необходимой?*
9. *Каковы назначение и порядок проведения мониторинга?*

Лекция 12. О «Классической» и «Политической» бюрократии. О национальном управлении и задачах национальной бюрократии. О реформах системы государственного управления в Азербайджанской Республике.

Бюрократия или администрация как система организации профессиональных служащих: властные полномочия, возможности, ответственность, четыре фактора власти бюрократии. Факторы, способствующие формированию исполнительной власти правового государства. Требования к культуре демократического управления. Сравнительная оценка

стилей административно-государственного управления: конца XX века и современного (И.А.Василенко): предсказуемость и инновационная деятельность. Изменение требований к бюрократии. Особенности «классической» и «политической» бюрократии. Реформа системы государственного управления в Азербайджане начала 90-х годов XX века. Государственные решения и управленческие инновации. Роль TESIS в демократизации системы национального управления в Азербайджане. Школа государственного управления Гейдара Алиева.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Какими полномочиями и возможностями располагает бюрократия?*
2. *Четыре фактора власти бюрократии.*
3. *Основные характеристики культуры демократического управления.*
4. *В чем особенности стилей управления «классической» и «политической» бюрократии?*
5. *Какие недостатки имелись в системе, сложившейся в начале 90-х годов XX века?*
6. *Каким образом осуществлялись реформы системы государственного управления в Азербайджане?*
7. *Какие нововведения были осуществлены в результате реформ?*
8. *Роль TESIS в демократизации системы национального управления в Азербайджане.*
9. *Опыт и достижения государственного управления Гейдара Алиева.*

Лекция 13. Научные школы и подходы к исследованию проблем культуры государственного управления в западных странах

Соединенные Штаты Америки. Классическое направление в государственном управлении США. Положение Леонарда Д. Уайта. Концепции «Школы человеческих отношений» М. Фоллет и А. Маслоу. «Поведенческий» подход, бихевиоризм и бихевиорализм. «Общие переменные», «единицы анализа» и восемь принципов бихевиоральной методологии Д. Истона. Статическая и динамическая теория М. Мак-Грегора. «Мотивационная гигиена» Ф. Герцберга. «Постбихевиорализм», «модернизм» и «структурный функционализм». «Распределение» и

«интеграция», как два принципа анализа эффективности Т. Парсонса. Три функциональных постулата функционального подхода Р. Мертоня. Концепция организационного развития, построенная на работах А. Маслоу, М. Мак-Грегора, Р. Лайкерта.

Великобритания. «Социологический» подход в бихевиоральных методах управления. Три понятия ответственности Э. Берча. Особенности политической культуры в Объединенном королевстве по Д. Кэнвэнэю. Влияние культурных факторов на формы лидерства. Концепция «экономического типа» государственной власти Б. Барри. «Целевая» и «гражданская» концепции управления М. Оукшотта. Система «мягкого мышления» Питера Чекланда. «Балансирующая система» С. Биера в организационной кибернетике.

Франция. Классическое определение науки управления, шесть основных групп и 14 универсальных управленческих принципов Анри Файоля. Теория институтов. «Институты-организмы» и «институты-вещи» М. Прело. Определение «института» М. Дюверже, основанное на согласии и системе ценностей. Институциональная концепция государства. Подход Ф. Гогеля и А. Гросье к совершенствованию культуры французской государственности. Концепция «нового общественного договора» Э.Фора. Теория М. Понятовского о роли науки в политике и государственном управлении и его «утопическая» концепция деятельности администрации. Критика французской бюрократии Алэном. Теория «учета всех мотиваций» А. Гроссье и концепция «социального государства» В.Ж. д' Эстена.

Германия. Универсальные принципы М. Вебера. Философско-антропологические и социологические подходы К. Куна, А. Гелена, В. Вебера к сильному государственному управлению в Германии. Социальная концепция государственного управления Людвига Эрхарда. «Теория социального развития» и «теория социального конфликта» Р. Дарендорфа. Структурно-функциональный подход Н. Лумана.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

- 1. Каковы основные достижения «Классической школы» управления?*
- 2. Место М. Вебера, Л.Д. Уайта, А. Файоля в науке управления в странах Запада.*
- 3. Какими потребностями было продиктовано появление неоклассической «Школы человеческих отношений»?*
- 4. «Поведенческий» подход и основные принципы бихевиоральной методологии.*

5. Концепции М. Фоллет, А. Маслоу, Д. Истона, Мак-Грегора и Ф. Герцберга.
6. Раскройте сущность «постбихевиорализма», «модернизма» и «структурного функционализма».
7. В чем состоят особенности походов Т. Парсонса и Р. Мертона?
8. Сущность американской концепции организационного развития.
9. В чем особенности политической культуры в Объединенном королевстве?
10. Значение системы «мягкого мышления» Питера Чекланда для эффективного управления?
11. Какое влияние оказывают культурные факторы на формы лидерства?
12. Основные принципы управления А. Файоля?
13. Сущность управленческих концепций М. Прело, М. Дюверже, Ф. Гогеля и А. Гросье.
14. Теория М. Понятовского.
15. Концепция «социального государства» В.Ж. д'Эстена.
16. Универсальные принципы М. Вебера.
17. Социальная концепция государственного управления в Германии.

Лекция 14. Стратегия и технологии государственного управления

Культура стратегического управления государства. Особенности государственного управления и явление бюрократизма. Тактические соображения и политические ограничения. Оценка обстановки в управлении. Изменения в социальной и политической культуре. Легитимность власти и бюрократическая инициатива. Идентификация ограничений политической власти. Учет управленческих ресурсов и факторов. Определение роли чиновника в политической игре. Нижний, средний и высший уровни управления. Определение измеримости цели. Мониторинг целей и приоритетов на актуальность, эффективность и соответствие стратегическим национальным интересам.

Принятие решений. Четыре последовательные ступени в процессе принятия решений. Понятие «фактора успеха» и «анализа четырех полей». Типичные участники и формы процесса принятия решений. Правила рациональной дискуссии: постановки проблемы, реплики и дис-

куссии, согласования смыслового значения многозначных терминов, как условие ведения конструктивных дебатов. Нерациональные методы ведения дискуссии. Наиболее распространенные «ловушки группового мышления». Методы выбора решений: «компромисс», «голосование», «теория игр», «мозговой штурм». Управление конфликтами и дух соперничества как способ достижения качества принимаемых решений.

Переговорный процесс. Тактические приемы достижения консенсуса в процессе принятия решений. Конфронтационный подход: метод игры с «нулевой суммой», «мягкая форма», приемы пакетирования, завышения требований, ухода и расстановки ложных акцентов. Поход, основанный на партнерских отношениях: главный смысл, этапы и основные задачи. Важные задачи и основные факторы формирования конструктивной атмосферы сотрудничества в переговорах участников процесса. Наиболее эффективные тактические приемы. Тактические приемы, используемые на заключительном этапе. Восемь добродетелей идеального участника административных переговоров.

Управление инновационной деятельностью. Разработка и реализация инновационных проектов. Три фазы инновационных проектов. Три этапа исследований прединновационной фазы. Требования к составлению специального доклада. Инновационные риски. Политические, экономические, технические и экологические риски. Современные организационные формы по внедрению инноваций. Три организационные формы внедрения инноваций: последовательная, параллельная и интегральная. Основные условия и организационные задачи, обеспечивающие эффективность интегральной формы. Основные тенденции реорганизации структур управления с целью повышения эффективности инновационной деятельности.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

- 1. Как влияет бюрократизм на культуру демократического управления?*
- 2. Как происходит учет управленческих ресурсов и факторов?*
- 3. По каким параметрам и как осуществляется мониторинг целей и приоритетов государственного управления?*
- 4. Сущность и практическое значение «анализа четырех полей».*
- 5. Особенности рациональной и нерациональной дискуссии.*
- 6. «Компромисс», «голосование», «теория игр и «мозговой штурм», как методы выбора решений.*

7. *Каким образом можно лучше всего управлять конфликтами?*
8. *Пути достижения консенсуса в процессе принятия решений?*
9. *Главный смысл, этапы и основные задачи партнерских отношений.*
10. *Основные «добродетели» административных переговоров?*
11. *Место инновационной деятельности в системе государственного управления и ее основные фазы?*
12. *Сущность и особенности инновационных рисков.*
13. *Преимущества и недостатки форм внедрения инноваций.*
14. *Возможности интегральной формы инновационной деятельности.*

Лекция 15. Организация, оценка и совершенствование государственного управления

Организация государственного управления. Формирование целей и механизма государственного управления. Требования к целям государственного управления. Системообразующие компоненты процесса целеполагания: общественные источники возникновения и фиксирования целей государственного управления; субъективная сторона целеполагания; иерархия целей государственного управления; построение «древа целей» государственного управления. Сущность и компоненты стратегии государственного управления. Черты стратегического уровня государственного управления. Стратегическое планирование как механизм реализации стратегии.

Формы и методы государственного управления. Правовые, организационные и организационно-правовые формы государственного управления. Методы функционирования и обеспечения управленческой деятельности. Управление персоналом: морально-этические, социально-политические, экономические и административные методы стимулирования и активизации человеческой деятельности.

Стадии управленческой деятельности. Анализ и оценка. Прогнозирование и моделирование. Разработка актов или мероприятий. Организация исполнения решений. Контроль и информирование. Обобщение и оценка.

Оценка эффективности государственного управления. Четыре критерия общей социальной эффективности управления. Источники оценки эффективности государственного управления. Критерии, показатели

ли и стандартные индикаторы оценки Всемирного банка. Пять критериев эффективности управления: цели, время, стиль, организационная сложность, затраты. «Нормативная модель» Г.В. Атаманчука: восемь критериев социальной эффективности управленческой деятельности. Опережающая социально-культурная терапия. Пять способов анализа и оценки государственного управления.

Совершенствование культуры государственного управления. Задачи совершенствования управленческой деятельности. Предмет совершенствования государственного управления. Принципы совершенствования культуры государственного управления.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. Как формируются механизм и цели государственного управления?
2. Как строится иерархия целей государственного управления?
3. В чем основная сущность и каковы компоненты стратегии государственного управления?
4. Как осуществляется процесс стратегического планирования?
5. В чем сущность правовых и организационных форм государственного управления?
6. Какие методы используются для обеспечения управленческой деятельности и управления персоналом?
7. Каковы формальные стадии управленческой деятельности?
8. Что Вы можете сказать о критериях и источниках оценки управленческой деятельности?
9. Оценочные рекомендации Всемирного Банка.
10. Основные критерии эффективности государственного управления.
11. В чем сущность «нормативной модели» Г.В. Атаманчука?
12. Основные способы анализа и оценки государственного управления.
13. Каковы основные задачи, предмет и принципы совершенствования управленческой деятельности?

Лекция 16. Правовое регулирование и информационное обеспечение государственного управления

Правовое регулирование государственного управления. Сущность правового регулирования и требования к нему. Предмет правового

го регулирования: механизмы, распределение власти и полномочий, волевые отношения. Правовой статус государственного органа. Общеобязательный, разрешительный и обязывающе-полномочный порядок. Классификация регулятивных, охранительных и специализированных (общезапретительные, дефинитивные, декларативные, оперативные, коллизионные предписания) норм. Метод правового регулирования, как совокупность юридических приемов, средств и способов воздействия. Субъект, и смысл и содержание правовых норм, как инструменты измерения метода. Субъект: централизованное (субординация) и децентрализованное (координация) регулирование. Смысл и содержание: позитивное обязывание, запрещение и дозволение, как способы правового регулирования. Правовые формы: конституция, законы и подзаконные (общегосударственные, ведомственные, местные и локальные) правовые нормативные акты, как основа государственного управления. Система средств правового регулирования. Полномочия президента страны. Особенность: типичность (универсальность) и уникальность правового регулирования. Структура правового регулирования (законодательное, внутрисистемное, нормативное, самоуправленческое, правоохранительное регулирование, и нормативное определение). Материальные и процессуальные нормы, правовые механизмы, обеспечивающие государственное управление. Качество правового регулирования и степень реальности действия нормы в жизни, как показатели уровня эффективности правового регулирования государственного управления. О культуре исполнения законов политиками, государственными служащими и гражданами страны. Место законности в цепи «законодательство-законность-правопорядок». Иерархический общий и специализированный (антимонопольный, таможенный, санитарно-эпидемиологический, экологический и др.) внешний контроль над деятельностью органов управления. Роль неправительственных организаций, профсоюзов, средств массовой информации и отдельных индивидуумов. Законность и правопорядок. Проблемы, от решения которых зависит уровень законности и правопорядка в стране. Три основных правила и виды дисциплины.

Информационное обеспечение государственного управления. Информационная культура, как совокупность научных знаний, методологии, методики и технических средств. Хартия глобального информационного общества. Требования к управленческой информации. Источники, порождающие объективную управленческую информацию. Проблемные, конфликтные и экстремальные ситуации. Требования актуальности, достоверности, достаточности, доступности и аутентичности

(подлинности) информации. Требования к информации, относящейся к управленческим решениям. Условия, обеспечивающие уровень информации управленческих решений. Основные принципы совершенствования организации управленческой информации. Информационное обеспечение законности. Состояние информационного обеспечения: распределение и качество информации. Контроль над информацией. Компоненты современной информационной системы. Рекомендации Г.В. Атаманчука по формированию системы содержания информации и основные направления деятельности в этой сфере. Проблемы, которые необходимо знать и решать в период становления общества знаний.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Что вы можете сказать о роли правового регулирования в государственном управлении и предъявляемых к нему требованиях?*
2. *Что такое правовой статус государственного органа?*
3. *Назовите основные формы и способы правового регулирования.*
4. *Как классифицируются правовые нормы?*
5. *Структура и правовые механизмы, обеспечивающие государственное управление.*
6. *Сущность общего и специализированного контроля над деятельностью органов управления. Назовите основные правила и виды дисциплины.*
7. *Что такое информационная культура управленца?*
8. *Каковы основные компоненты современной информационной системы?*
9. *Каковы требования к управленческой информации?*
10. *Как осуществляется совершенствование организации управленческой информации?*
11. *Раскройте какими условиями обеспечивается необходимый уровень информации управленческих решений в «обществе знаний».*

Лекция 17. Культура государственности ряда западных демократических стран

Особенности культуры государственности Великобритании. Особенности культуры государственности США. Особенности культуры госу-

дарственности Франции. Особенности культуры государственности Италии. Особенности культуры государственности Греции.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Дайте характеристику традиции и новаторство в культуре государственности Объединенного Королевства.*
2. *Роль конституции в культуре государственности США?*
3. *Что такое американский республиканизм и либерализм?*
4. *Особенности французской модели государственности.*
5. *Что вы можете сказать об Италии и Греции в контексте культуры государственности?*

**Лекция 18. Унитарная и федеральная системы управления:
структура, функции, особенности и модели**

Унитарная и федеральная системы управления. Сущность, преимущества и недостатки унитарной системы. Причины выбора федеральной системы. Три уровня управления, юридическая и фактическая значимость распределение административных функций в федеральной системе. Преимущества и недостатки федеральной системы.

Уровни государственного управления. Три уровня управления: национальный (федеральный), региональный и местный. Национальный уровень управления. Цели создания новых министерств. Региональный уровень управления. Два уровня осуществления федеральных законов. Шесть основных функций местного уровня управления. Классификации административных органов. Штабные, вспомогательные и оперативные службы.

Функции административных органов управления. Современная бюрократия как влиятельная политическая сила. Исполнение решений. Обслуживание. Регулирование. Лицензирование. Сбор информации. Коммунальное хозяйство. Экспертиза. Дискреционная деятельность.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *В чем сущность, особенности, слабые и сильные стороны унитарной системы государственного управления?*
2. *Каковы преимущества и недостатки федеральной системы?*
3. *Расскажите об особенностях национального и регионального уровней государственного управления.*
4. *Каковы основные функции местного уровня управления?*

5. *Дайте классификацию административных органов и характеристику служб.*

6. *Охарактеризуйте основные функции и особенности административных органов управления.*

Лекция 19. Культура государственной службы в странах с унитарным типом государственного управления

Объединенное королевство. Создание института постоянной гражданской службы. Реформа Норккота-Тревелияна. Центральный и местный уровни административно-государственного управления. Причины разделения политической и административной сфер управления. Реформа Фултона. Менеджеральная модель гражданской службы. Группа политических и административных руководителей. Административная группа. Группа научно-профессиональных работников и технических специалистов. Преимущества подготовки «дженералистов». Четыре аргумента Д. Стила. Четыре исторически сложившихся формы контроля над системой административно-государственной системой управления. Набор на гражданскую службу и продвижение по службе. Система переподготовки чиновников.

Франция. Жесткий курс на централизацию и обособление государственного аппарата в XVIII веке. Принципы институционализации и централизации, введенные Наполеоном. Введение во Франции в начале 19 века конкурсной системы найма чиновников. Значение, придаваемое общей культуре и социальному происхождению кандидатов. Причины первого кризиса французской бюрократии в XIX веке. Принципы «меритократической» системы. «Закон об общем статусе чиновника» 1946 года. Четыре иерархических уровня в классе чиновников. Децентрализация государственного управления Франции после 1981 года. Критерии оценки и отбора претендентов на должности. Продвижение по ступеням и повышение в чине. Институт политических чиновников. Система контроля: административная юстиция и институт посредника.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *В чем сущность реформы Норккота-Тревелияна?*
2. *К каким изменениям в системе государственного управления привела реформа Фултона?*
3. *В чем сущность менеджеральной модели гражданской службы?*

4. *«Джгенералисты», их место и роль в системе государственного управления Объединенного Королевства?*
5. *Формы контроля над системой административно-государственной системой управления Великобритании.*
6. *Как осуществляется набор на гражданскую службу, продвижение по службе и подготовка чиновников в Объединенном Королевстве?*
7. *Когда и кем впервые была введена конкурсная система найма чиновников во Франции?*
8. *Особенности отбора на государственную службу и классы чиновников во Франции?*
9. *«Закон об общем статусе чиновника» 1946 года.*
10. *Продвижение по ступеням и повышение в чине в системе государственного управления Франции.*
11. *Что такое Французский Институт политических чиновников?*
12. *Как построена система контроля в государственном управлении Франции?*

Лекция 20. Культура государственной службы в странах с федеральным типом государственного управления

США. Особенности становления американской федеративной системы в XIX веке. Основные факторы, стимулировавшие процесс централизации государственного управления в США. «Балканизация» власти в США. Структура и функции государственного управления в Америке. Национальные особенности организации федеральной бюрократии в США. Федеральные агентства, федеральные корпорации и независимые постоянные агентства. Закон о реформе государственной службы 1978 года, разработанный администрацией Картера. Бюро управления персоналом и принципы Совета по защите системы заслуг. 18 категорий Генеральной схемы должностей. Сущность «исключительной службы». «Патронажная система или система добычи». Возрастание роли оценки результатов служебной деятельности. Продвижение по службе и квалификационные стандарты. Предупреждение фаворитизма и дискриминации при отборе государственных служащих. Условия внеконкурсного занятия должностей. Система назначений администраторов как юридический институт (1978г.). Действия чиновников, связанные с политической деятельностью, разрешенные Законом о реформе гражданской

службы 1978 г. Функции административной юстиции Совета по защите системы заслуг. Этический кодекс государственной службы США.

Германия. Приоритетные ценности государственного управления в Пруссии. Бюрократия современной Германии, как привилегированная политическая группа. Сферы деятельности центральной администрации и властей земель Германии. Формирование должностных категорий «публичной службы». Немецкий «табель о рангах». Политические и почетные чиновники. Требования к подготовке чиновников в Германии. Нарушение «юридической монополии» законом 1953 года. Принципы системы продвижения по службе. Административная юстиция, как основная форма контроля.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Каковы структура и функции государственного управления в США?*
2. *В чем состоят национальные особенности организации федеральной бюрократии в США?*
3. *Закон США о реформе государственной службы 1978 года.*
4. *Каковы предназначение, функции Совета по защите системы заслуг и Бюро управления персоналом в США?*
5. *Категории Генеральной схемы должностей в США?*
6. *В чем сущность «исключительной службы» и «патронажной системы» в США?*
7. *Как осуществляется продвижение по службе в США?*
8. *На каких условиях допускается внеконкурсное занятие должностей и назначение администраторов в США?*
9. *Какие функции имеет административная юстиция в США?*
10. *Этический кодекс государственной службы США.*
11. *Какие требования к подготовке чиновников существуют в Германии?*
12. *Каковы сферы деятельности центральной администрации и властей земель в Германии?*
13. *Как формируются должностные категории «публичной службы» Германии?*
14. *Расскажите о немецком «табеле о рангах».*
15. *Раскройте сущность немецкого института политических и почетных чиновников.*
16. *Каковы принципы системы продвижения по службе в современной Германии?*

17. *Основная форма административного контроля в Германии?*

Лекция 21. Культура управления развитием экономики

Экономика как социальный институт культуры. Формула эффективности производства. Искусство управления предприятием в США. Культура управления национальным и международным бизнесом в контексте теоретических разработок Питера Друкера. Особенности японского опыта управления развитием экономики. Секреты японского «экономического чуда». Опыт экономического развития Тайваня. «Экономическое чудо» Китая.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Экономика и материальная культура. Механизм формирования экономики.*
2. *Сущность и особенности формулы эффективности производства.*
3. *Основные положения теории Питера Друкера и их международное значение.*
4. *Особенности экономического управления и развития Японии.*
5. *Компаративный анализ особенностей управления США и Японии.*
6. *Феномен экономического прогресса Китая.*

Лекция 22. Культура управления муниципалитетами и неправительственными организациями

Муниципальное управление. Основные принципы культуры управления в органах местного самоуправления. Функции, формы, ресурсы и модели муниципального управления. Стратегическое планирование деятельности неправительственных организаций. Фандрайзинг в неправительственных организациях. Проблемы управления развитием гражданского общества. Управление процессами борьбы с бедностью.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Каковы основные принципы и функции муниципального управления?*
2. *Какие вы знаете формы и можете назвать ресурсы муниципального управления?*
3. *Наиболее распространенные модели муниципального управления.*
4. *Особенности управления неправительственными организациями.*
5. *Основные источники и формы финансирования неправительственных организаций.*
6. *Проблемы управления развитием гражданского общества.*
7. *Наиболее известные методы борьбы с бедностью.*

Лекция 23. Культура лидерства. Понятие, эффективность, функции, качества и технологии управления

Понятие культуры лидерства. Функции и стиль управления лидера. Требования к качествам лидера. Профессиональная этика и культура ответственности лидера. Эффективность лидерства. Технологии управления лидера, модель трех кругов: задача, коллектив и индивидуум. Методы управления лидера. Постановка задачи. Планирование. Брифинг и Инструктаж. Контроль. Оценка. Мотивирование. Организация. Продуктивное управление временем.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

1. *Назовите основные требования к качествам лидера.*
2. *Каковы основные функции и наиболее предпочтительный стиль управления лидера?*
3. *По каким параметрам можно измерить эффективность лидерства?*
4. *Раскройте сущность и возможности модели трех кругов Джона Адаира.*
5. *Назовите основные методы управления лидера и кратко охарактеризуйте их.*

Лекция 24. Культура самоуправления

Культура, как забота о сохранении и улучшении человеческой жизни. Культурное измерение человеческой ценности. Формула эффективности самоуправления. Базовые принципы, правила и логика самоуправления. Управление своим «я». Управление своими мыслями и чувствами. Собственное предназначение и смысл жизни. Два переменных фактора: обстоятельства и выбор. Мечты, интересы, цели и источники самоуправления. Результаты деятельности как критерий успеха. Преодоление трудностей, неудач и поражений. Самосовершенствование. Культура общения. Управление конфликтами. Счастье как стимул жизни. Любовь, как энергетический источник. Управление временем. Чувство благодарности. Благополучие, как один из результатов самоуправления. Здоровье, как условие и показатель самоуправления.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

- 1. Каковы базовые принципы, правила и логика самоуправления?*
- 2. Как взаимосвязаны цели, источники и обстоятельства самоуправления?*
- 3. Предназначение и смысл человеческой жизни, судьба и мечта.*
- 4. Пути преодоления трудностей и неудач.*
- 5. Возможности и методы самосовершенствования.*
- 6. Как следует управлять собственным временем?*
- 7. Каковы основные критерии оценки продуктивности самоуправления?*

Лекция 25. Культура управления семьей.

О значении культуры семьи для личности и общества. О требованиях к культуре управления семьей. Философия построения семьи Туси. Применение модели трех кругов Джона Адаира. Мотивационная модель Маслоу. О принципах управления семьей. Цель, задачи и методы управления семьей. Культура поведения и этический кодекс семьи. О культуре взаимоотношений супругов. Об образовании и воспитании детей.

Вопросы для семинарских занятий и самостоятельной подготовки.

- 1. Что такое культура семьи и какова ее роль в общественном развитии?*

2. Подходы М.Н. Туси к формированию семейной культуры.
3. Возможности применения «модели трех кругов» в управлении семьей.
4. Принципы, задачи и методы семейного управления.
5. Семейная этика и культура взаимоотношения супругов.
6. Значение интеллектуального развития и особенности этического воспитания детей.

Приложение 2

ВОПРОСЫ К ТЕСТАМ

для оценки знаний студентов и чиновников по предмету
«КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ»

1. Научное понятие культуры.
2. Контекстуальное понятие культуры.
3. Культура в узком понимании.

4. Культура как целостная система.
5. Основные факторы культурного развития.
6. Формула культурного человека.
7. Пять системообразующих компонентов социальной культуры.
8. Кого называют «творцами культуры»?
9. Кто впервые стал рассматривать человеческую жизнедеятельность как форму трансформированной природной энергии?
10. Как рассматривал, и исходя из каких понятий описал культуру Л.А. Уайт.
11. Понятие «культурология».
12. Функции культурологии.
13. Чем, главным образом, обусловлено стратегическое значение культурологии для эффективного управления.
14. Кто в 1909 году впервые определил термин «культурология» для обозначения науки, исследующей культуру и место культурологии в системе наук XX века?
15. Кто впервые рассмотрел культуру как целостную систему включающую технологическую, социальную и идеологическую подсистемы?
16. Как рассматривал культуру Лауреат Нобелевской премии Вильгельм Освальд?
17. Уровни человеческих потребностей по А. Маслоу.
18. Формула эффективности культуры.
19. Основные индикаторы культурного развития Востока.
20. Основные индикаторы культурного развития Запада.
21. Концепции культуры М.Б. Ешича.
22. Подходы к пониманию культуры В.С. Поликарпова.
23. Подходы к пониманию культуры Г.А. Антипова и А.Н. Кочергина.
24. Научные подходы к понятию культуры Л.Е. Кертмана.
25. Синергетика культуры.
26. Системы духовного производства.
27. Факторы, обеспечивающие социально-культурный прогресс общества.
28. Этическая культура.
29. Культура человеческих отношений.
30. С какими ценностями исторически связывалась мораль в Эпоху Возрождения и просвещения?
31. Коэффициент полезного действия культуры труда.
32. Формула эффективности социально-культурного прогресса.
33. Подходы к видению культурного прогресса в античном мире.
34. Понятие «цивилизация».

35. Основные признаки первых цивилизаций.
36. Отличительные особенности локально-исторических цивилизаций.
37. Приоритетные ценности этической культуры Востока.
38. Приоритетные ценности этической культуры Запада.
39. Понятие «антикультура».
40. Элитарная культура.
41. Массовая культура.
42. Духовная культура.
43. Материальная культура.
44. Художественная культура.
45. Экономика как социальный институт культуры.
46. Формула эффективности производства.
47. Культурные ценности.
48. Чем определяются этно-национальные характеристики культуры?
49. Какие задачи решают, прежде всего, социально-культурные революции?
50. Культурогенез.
51. Профессиональная этика.
52. Культура гражданского общества.
53. Культура демократии.
54. Культура международных отношений.
55. Какие качества предполагает культура межличностных отношений?
56. Какие вопросы предполагает модель анализа психического облика человека по С.Л. Рубинштейну?
57. Культура мира.
58. Культура ответственности.
59. Что такое «низкий порог культурности»?
60. Социально-культурная политика.
61. Что такое человеческий капитал?
62. На чем были основаны моральные ценности античного периода, согласно Аристотелю?
63. Что такое гендерная культура?
64. Что является мотивационной ценностью в философии Мухаммеда Насиреддина Туси?
65. Что такое культурный прогресс?
66. Три взаимообусловленные подсистемы культуры по Лесли А. Уайту.
67. Что такое культурный регресс?
68. Три эпохи в истории мировой культуры.

69. Чем объясняется множество разновидностей мышления разных народов, имеющих тождественность человеческой природы.

70. Сущность количественного анализа.

71. Три ценности жизни, которые невозможно купить.

72. Типичные показатели культуры семьи, живущей на основе высоких нравственных принципов.

73. Как реализуются право и мораль - факторы, регулирующие и контролирующие социальное поведение людей.

74. Сущность пространственного анализа.

75. Чем измеряется уровень культурного прогресса?

76. Универсальные факторы формирования личности.

77. Сущность временного анализа.

78. Основные принципы и ценности демократической культуры.

79. Политическая культура.

80. Сущность психографического анализа.

81. Правовая культура.

82. Какими параметрами измеряется уровень правовой культуры личности?

83. Сущность функционального анализа.

84. Принципы культуры международных отношений.

85. В каких международных документах определены права культуры.

86. Сущность структурного анализа.

87. Формы религиозной культуры человечества.

88. Из каких ступеней состоит уровень «понимание» пирамиды культурологии.

89. Сущность ситуационного анализа.

90. Формы человеческого общения по А. Берну.

91. Чем обусловлена эффективность правовой культуры в демократическом обществе?

92. Сущность логического анализа.

93. Чем обусловлено возрастание роли универсальных культурологических знаний в управлении.

94. Из каких ступеней состоит уровень «познание» пирамиды культурологии.

95. Чем определяется социальная сущность права.

96. В чем проявляется позитивный нрав личности?

97. Главная задача проблемы «вертикаль и горизонталь» культуры.

98. Из каких ступеней состоит уровень «созидание» пирамиды культурологии.

99. Основные цели международного права.

100. Методология культурологии, лежащая в основе системного подхода.
101. Сущность демографического анализа.
102. Универсальный метод «культурологическая пирамида».
103. Ступени второго уровня универсального метода культурологической пирамиды.
104. Сущность качественного анализа.
105. Научная и практическая ценность системного культурологического анализа для государственного и социального управления.
106. Сущность сравнительного анализа.
107. Двенадцать исследовательских принципов универсального системного подхода.
108. Ступени первого уровня универсального метода культурологической пирамиды.
109. Сущность антропологического анализа.
110. Ступени третьего уровня универсального метода культурологической пирамиды.
111. Что входит в «индекс человеческого развития», принятый программой развития ООН?
112. Что предполагает культура демократической государственности?
113. Культура государственности какой страны вплоть до второй половины XIX века соединяла в себе республиканскую, монархическую и теократическую формы политической организации?
114. Приоритеты государственной политики, обеспечивающие конкурентоспособность страны.
115. Прогнозы американских экспертов относительно главных движущих сил и тенденций, определяющих мировое развитие к 2015 году.
116. Основные факторы влияния на тенденции мирового развития к 2015 году.
117. Что являлось символом отцовской власти в древних цивилизациях?
118. Этрусские символы власти в Древнем Риме.
119. Первые «учебные пособия», использовавшимися в государственном управлении Древнего Рима.
120. В каких документах содержится история китайской государственности и государственного управления Древнего Китая?
121. Рекомендации профессора фон Скала по преодолению отсталости Греции в XIX веке.
122. Сущность качественных изменений в процессе формирования иерархии чинов в западных странах.

123. Культура лидерства, как универсальная управленческая модель.
124. Сущность дуалистических буржуазных монархий.
125. Культура управления муниципалитетами и неправительственными организациями.
126. Сущность и главный принцип социальной концепции государственного управления экс-канцлера Германии Людвиг Эрхарда.
127. Что является основой государственности демократической республики.
128. Сущность культурологической экспертизы как важнейшего инструмента государственного управления.
129. Что такое государственность.
130. Культурологические принципы и критерии оценки уровня культуры управления специалистов, их профессиональных качеств, способностей и заслуг.
131. «Единицы анализа» системного культурологического подхода к проблемам государственного управления.
132. «Модель профессиональной гражданской службы» США по В. Вильсону и Ф. Гуднау.
133. «Мотивационная гигиена» Ф. Герцберга, обеспечивающая удовлетворение трудом.
134. «Окна возможностей» экономического развития Питера Друкера.
135. «Поколение предшественников» науки управления.
136. «Пять великих волн технологии» Питера Шварца и Питера Лейдена, призванных обеспечить стабильный экономический подъем, основанный на сетевой экономике.
137. «Ситуационные переменные», определяющие развитие управленческого процесса в конкретных условиях.
138. «Формула заслуги» Митчелла Янга.
139. Авторы теории научного менеджмента, достижения которых были использованы в системе государственного управления.
140. Анализ «четырёх полей».
141. Анализ основных факторов успеха управленческой деятельности.
142. В какие годы созданы «бихевиоральный» (поведенческий), «системный» и «ситуационный» подходы к анализу проблем административно-государственного управления?
143. В какой период в развитии теории административно-государственного управления создана «классическая теория»?
144. В какой период в развитии теории административно-государственного управления создана неоклассическая «школа человеческих отношений»?

145. В какой период Шумеро-месопотамской цивилизации происходит переход структуры власти от первобытной демократии к такой монархической форме власти как деспотия?

146. В какой стране и когда впервые был введен термин «административно-государственное управление» и объявлено некомпетентным демократическое правительство, не владеющее научными методами управления?

147. В какой стране монархия неоднократно уступала место республике, а также дважды сопровождалась установлением диктатуры?

148. В каком веке, в какой среде и в каких условиях впервые родилась наука управления?

149. В каком контексте был рассмотрен Т. Парсонсом принцип интеграции?

150. В культуре государственности какой страны гармонично сочетаются традиционализм и реформаторство, монархия и демократия.

151. Важнейшие задачи политической культуры демократии.

152. Важнейшие критерии оценки деятельности чиновников.

153. Внешние переменные ситуационного подхода.

154. Внутренние переменные ситуационного подхода.

155. Главная идея и инновационное значение концепции М. Понятовского для государственного управления.

156. Главный принцип подбора профессиональных управленческих кадров согласно Людвигу Эрхарду.

157. Два принципа Т.Парсонса.

158. Главная идея инновационной теории административно-государственного управления М. Понятовского о необходимости постоянно оспаривания иерархии, власть которой основывается на постоянно обновляемом знании.

159. Главная цель демократического государства.

160. Два важных принципа в системе управления стран Запада.

161. Для чего необходима оценка эффективности государственного управления?

162. Добродетели идеального участника административных переговоров.

163. Для чего нужен сравнительный анализ теории и практики государственного управления в странах Запада, добившихся высокого уровня социально-культурной жизни народа, политического и экономического развития государства?

164. Западные политические приоритеты цивилизованного общества.

165. Золотые правила практического маркетинга.

166. Из каких основных частей состоит культура управления?
167. Индикаторы TESIS по созданию новой системы государственно-го управления в Азербайджане.
168. Индикаторы оценки эффективности Всемирного Банка.
169. Инструменты подхода к формированию «модели живого организма».
170. Использование достижений каких двух школ управления позволяет синтезировать культурологический подход к государственному управлению, создающий инновационные технологии, адекватные реальным изменениям в мировой практике, тенденциям развития информационного общества и вызовам глобализации.
171. Сущность муниципального управления.
172. Инструменты разработки «политики создания будущего» Питера Друкера.
173. Сущность парламентарных буржуазных монархий.
174. Как рассматривал бюрократию основатель «модели административной эффективности» Вудро Вильсон?
175. Какая страна за последние 200 с лишним лет пережила 4 революции, 5 монархий, 5 республик, 2 режима, не оформленных конституционно, 4 временных правительства и 12 конституций?
176. Источники авторитарной власти, построенной по схеме «решение - распоряжение - контроль исполнения», согласно Макс Веберу.
177. Сущность производственного менеджмента.
178. Источники власти либеральной конституционной монархии.
179. Как был оценен учеными «структурный функционализм»?
180. Какая из немецких концепций сделала акцент на повышение социальной роли государственного администрирования, за счет нового видения смысла, функций и структуры государственной службы?
181. Какая страна видит одну из причин успехов своей государственности в традиционном конституционном строе?
182. Какая школа управления впервые показала, что культура отношений и социальные (а не экономические) потребности в коллективе нередко становятся ведущим фактором управления, влияющим на рост производительности труда?
183. Какие параметры позволяет совершенствовать «классическая школа» науки управления?
184. Какие западные подходы и теории дают возможность правильного анализа самых сложных проблем управления и правильного выбора путей их решения?

185. Какие изменения в мировой цивилизации необходимо принимать во внимание при осуществлении реформ государственного управления в национальных государствах?

186. Какие качества и отношения явились предметом исследований «поведенческого» подхода?

187. Какие организации участвуют в управлении страной в демократическом государстве?

188. Какие основные проблемы, отражающие опыт управления западных стран охватывают научные труды профессора И.В. Василенко?

189. Какие подходы к управлению макросоциальной средой стали применяться в международной практике во второй половине XX века?

190. Какие теории лежат в основе деятельности «Проекта Тысячелетия», нацеленного на решение актуальных проблем будущего?

191. Какие условия имеют ключевое значение для эффективного демократического управления?

192. Какие факторы неопределенности культуры человека необходимо знать для успешного управления?

193. Какие факторы рассматривают «статическая» и «динамическая» концепции управления бихевиорализма Д. Мак-Грегора?

194. Каким требованиям должна отвечать управленческая информация, независимо от своих источников?

195. Какими индикаторами определяется уровень культуры национального управления?

196. Какими потребностями была обусловлена наука управления в XIX веке?

197. Какой капитал позволяет эффективно использовать «школа человеческих отношений»?

198. Какой международный проект стремится формировать «коллективный разум» для решения актуальных проблем будущего человечества?

199. Какой подход в науке управления дал ясное представление о механизме действия, должностных функциях и управленческих связях системы государственного управления.

200. Какой подход доминировал в теории управления Объединенного Королевства вплоть до середины 50-х гг. XX века?

201. Какой подход неоклассической школы, основанный на достижениях социальной психологии и социологии, дал объяснение процессов и явлений управления через поведение индивидуумов и групп, работающих в управленческих структурах?

202. Какой подход положен в основу «социальной концепции государственного управления» Людвига Эрхарда?

203. Какой правитель вошел в историю древнегреческой государственности как реформатор, способствовавший становлению основ демократического управления?

204. Какому мониторингу должны подвергаться цели и приоритеты стратегического государственного управления?

205. Качества, необходимые, согласно Туси, для развития культуры самоуправления.

206. Кем разработаны английские «целевая» и «гражданская» концепции административно-государственного управления?

207. Классификации административных органов.

208. Компоненты комплексного подхода к решению управленческих проблем в национальном государственном управлении, согласно Г.В. Атаманчуку.

209. Ключевые принципы политической системы демократического правления.

210. Компоненты принципа «распределения» Т. Парсонса.

211. Кому принадлежит авторство положения о необходимости обеспечения максимальной эффективности государственного управления, при минимальных затратах?

212. Компоненты совокупного анализа в «модернизме» по Д.Спингеру.

213. Критерии оценки эффективности государственного управления.

214. Кто впервые указал в качестве главных функций государственной администрации планирование и организацию?

215. Кто создает среду, ограничивающую рамки деятельности чиновников?

216. Кто является автором классического определения научного управления: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать», получившего широкое признание в различных странах мира?

217. Один из основоположников классического направления, автор опубликованного в 1926 г. фундаментального труда «Введение в науку государственного управления», в котором был обобщен опыт деятельности администрации США.

218. Кто является автором типологии элит, согласно которой мировая цивилизация, последовательно преодолевающая типы аристократической «элиты крови» и капиталистической «элиты богатства», уверенно идет к

утверждению исторически неизбежной «элиты знаний», за которой будущее.

219. Мера совершенства культуры по Абрахаму Маслоу.
220. Методы выбора решения в процессе управления.
221. Методы стимулирования и активизации деятельности чиновников.
222. Методы управления процессами борьбы с бедностью.
223. Методы, используемые «модернизмом» в государственном управлении.
224. Миссия государства и права в демократических странах.
225. На какой основе осуществляется правовое регулирование государственного управления?
226. На основе каких документов и действий осуществлялись реформы, нацеленные на демократизацию культуры государственности Азербайджана?
227. На основе какой консолидации осуществляется реализация политического курса в демократических странах?
228. На чем основано понятие «балансирующая система» в «организационной кибернетике» С. Биера?
229. Какие функции предполагает «балансирующая система» С. Биера?
230. На чем сконцентрировал внимание «структурный функционализм»?
231. На что нацелено совершенствование культуры государственного управления?
232. На что сделал акцент «поведенческий» подход?
233. Наиболее распространенные причины кризиса власти.
234. Наиболее эффективные тактические приемы переговорного процесса.
235. Научные задачи государственного управления.
236. Научные принципы культуры управления.
237. Научные школы и направления в теории административно - государственного управления.
238. Общие организационные принципы управления экономическими предприятиями по Питеру Друкеру.
239. Общие показатели эффективности государственного управления.
240. Объекты культуры управления.
241. Одно из базовых условий эффективности государственного управления.

242. Одно из важных требований к эффективности государственного управления.

243. Одно из основных требований культуры демократического управления.

244. Оправдание социального неравенства согласно принципам меритократии.

245. Основная управленческая идея «постбихевиорализма».

246. Основное назначение права в государственном управлении.

247. Основной принцип культуры государственности демократических стран.

248. Основные индикаторы уровня культуры национального управления.

249. Основные компоненты культуры управления.

250. Основные опасности, которыми обусловлена необходимость позитивного влияния на будущее при помощи культуры управления, согласно Эрвину Ласло.

251. Основные параметры культуры самоуправления.

252. Основные параметры культуры управления руководителя.

253. Основные понятия и категории, которые рассматривались Д. Истоном в качестве «единиц измерения» поведения человека в процессе управления.

254. Основные постулаты «классической теории».

255. Основные принципы и критерии оценки уровня культуры управления специалистов, их профессиональных качеств, способностей и заслуг.

256. Основные принципы культуры государственного управления Л.Д. Уайта.

257. Основные принципы культуры управления в органах местного самоуправления

258. Основные принципы управления в гражданском обществе.

259. Основные стили управления.

260. Основные типы практических задач государственного управления.

261. Основные требования к качествам и способностям управленцев.

262. Основные требования к культуре глобального управления.

263. Основные требования, предъявляемые к политикам и чиновникам в западных странах.

264. Основные уровни системы государственного управления

265. Основные факторы счастья датчан, обусловленные культурой государственного управления и оказывающие влияние на политическую стабильность.

266. Основные факторы, принимаемые во внимание системным подходом к государственному управлению.

267. Основные формы контроля над системой государственной службы.

268. Основные формы стратегии государственного управления.

269. Основные функции местного уровня управления.

270. Особенности культуры государственного управления Японии.

271. Особенности культуры государственности Греции.

272. Особенности культуры государственности Италии.

273. Особенности культуры государственности Объединенного Королевства.

274. Особенности политической модели Франции, возникшей при Шарле де Голле.

275. Особенности системы государственного управления Древнего Египта.

276. Особенность культуры государственности США.

277. От каких социальных институтов во многом зависит уровень культуры государственности.

278. От чего зависят результат и качество государственного управления, согласно профессору Г.В. Атаманчуку.

279. Отличительная особенность стран с федеральной системой управления.

280. Отличительная особенность управления в унитарных государствах.

281. Что предусматривает парламентарная демократическая республика?

282. Что предполагает первая стадия управленческой деятельности?

283. Переговорный процесс. Тактические приемы «мягкой игры».

284. Какие величины рассматриваются при анализе государственного управления, как политического процесса.

285. Пирамида мировой цивилизации и Азербайджан: главное условие прогресса и конкурентоспособности.

286. Последовательность ступеней «мозгового штурма».

287. Последовательность этапов разрешения конфликтов.

288. Предмет культуры управления.

289. Особенность президентской (дуалистической) демократической республики.

290. При каком правителе государственное управление в Древнем Риме достигло наибольших успехов?

291. При помощи какой управленческой системы реализуются цели и воля правового государства.

292. Принципы «модели профессиональной гражданской службы» В.Вильсона и Ф.Гуднау.

293. Принципы бихевиоральной методологии Д. Истона.

294. Принципы культуры государственности демократических стран.

295. Принципы совершенствования государственного управления.

296. Проблемы управления развитием гражданского общества.

297. Рекомендации американских специалистов по аттестации сотрудников.

298. Рекомендации программы TESIS Европейского Союза по разработке научно обоснованной технологии демократического управления и инновационной программе деятельности, отвечающей стратегическим национальным интересам Азербайджана, как правового государства.

299. Рекомендации экспертов ООН по административно-государственной деятельности.

300. Ресурсы муниципального управления.

301. Решение каких задач считается необходимым для управления в странах Запада?

302. С чем связывает Г.В. Атаманчук перспективы национального развития России?

303. Современные критерии оценки деятельности госслужащих.

304. Современные организационные формы внедрения инноваций.

305. Создатели «бихевиорального» подхода к государственному управлению.

306. Создатели «системного» подхода к государственному управлению.

307. Создатели неоклассической «школы человеческих отношений».

308. Способы анализа и оценки государственного управления по Г.В. Атаманчуку.

309. Средства культуры управления.

310. Степень эффективности управления лидера определяется его способностью:

311. Стиль управления лидера.

312. Стратегическая цель современного государства.

313. Стратегическое планирование деятельности неправительственных организаций

314. Сущность «ситуационного подхода» к государственному управлению, основанному на «мягком мышлении» Питера Чекланда.

315. Что дала «институциональная концепция государства» М. Прело и М. Дюверже.

316. Сциентистские подходы к управлению Д. Истона, Д. Спингера, Г. Алмонда, Т. Парсонса, основанные на анализе человеческого фактора.

317. Тенденции современного менеджмента.

318. Технологическая модель эффективной работы лидера по Джону Адаиру.

319. Типы инновационных рисков.

320. Типы организационной культуры.

321. Традиционные для западной системы государственной службы политические ценности.

322. Требования «модели профессиональной гражданской службы» В. Вильсона и Ф. Гуднау.

323. Требования американской «концепции организационного развития», построенной на работах А. Маслоу, М. Мак-Грегора и Р. Лайкерта и предполагающей регулирование поведения сотрудников на основе гармонизации культур и воздействия на систему культурных ценностей сотрудников.

324. Три аспекта власти по Джону Адаиру.

325. Три понятия ответственности в государственном управлении Объединенного Королевства, сформулированные Э. Берчем.

326. Три правила ведения конструктивных дебатов.

327. Три центральные проблемы государственного управления по Д. Гвишиани.

328. Три этапа в стратегическом государственном управлении, с учетом адаптации бюрократа к ограничениям политической среды.

329. Универсальные принципы управления Анри Файоля, получившие широкое практическое применение в мировой практике.

330. Универсальные принципы управления Макса Вебера.

331. Унитарная форма государственности.

332. Управление инновационной деятельностью. Три фазы инновационного цикла.

333. Уровни государственного управления.

334. Условия повышения эффективности функционирования системы государственного администрирования, согласно «концепции организационного развития» А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Р. Лайкерта.

335. Участники «мозгового штурма», как метода решения синтетических проблем.

336. Участники процесса принятия государственных решений.

337. Факторы Питера Друкера, определяющие производительность работников умственного труда, составляющих основу человеческого капитала.

338. Факторы производительности работников умственного труда по Питеру Друкеру.

339. Факторы, влияющие на устойчивость государства, как политической организации, осуществляющей управление обществом.

340. Федеративная форма государственности.

341. Формы участия в принятии государственных решений.

342. Формирование цели государственного управления предполагает.

343. Формула эффективности управления.

344. Формы государственного управления.

345. Функции административных органов управления.

346. Функции английской «балансирующей системы» С. Биера, обеспечивающей жизнеспособность системы за счет гармонии между внутренними функциями и требованиями внешней среды.

347. Функции муниципалитетов.

348. Функции посреднического института парламентского уполномоченного.

349. Характеристики карьерной модели государственной службы, преимущественно распространенной во Франции, Германии, Австрии, Японии, Венгрии, Польше и др.

350. Характеристики позиционной (меритократической) модели государственной службы, преимущественно распространенной в Великобритании, США, Канаде, Голландии, Австрии, Новой Зеландии и скандинавских странах.

351. Характерные для «политической бюрократии» инструменты управления.

352. Характерные особенности западной системы административно-государственного управления.

353. Цели культуры государственного управления.

354. Цель мониторинга.

355. Чем обусловлен характер политического режима?

356. Чем обусловлена власть «культуры личности»?

357. Чем обусловлена культура управления личности?

358. Чем обусловлено государственное управление страны?

359. Чем обусловлены уровень и масштабы разработки и реализации инновационных технологий в системе управления?

360. Чем определяется ценность управленческой технологии?

361. Чем руководствуются бюрократы в своей управленческой деятельности?

362. Чему способствует культурологическое понимание сущности принципов, ценностей, технологий и преимуществ системы демократического управления?

363. Четыре последовательные ступени в принятии решений.

364. Что лежит в основе информационного обеспечения государственного управления?

365. Что дает стратегическая коммуникация в культуре управления?

366. Что имеет ключевое значение для государственного управления, согласно Анри Файолю.

367. Что лежит в основе подхода к управлению Питера Чекланда?

368. Что лежит в основе системы «мягкого мышления» Питера Чекланда?

369. Что оказывает влияние на мотивацию поведения людей и формирование благоприятного психологического климата в организации, согласно Ф. Герцбергу?

370. Что предполагает «модель живого организма» концепции организационного развития?

371. Что предполагает проведение мониторинга?

372. Что предполагает система «мягкого мышления», разработанная Питером Чекландом.

373. Что предполагает ситуационный анализ управленческих задач и решений?

374. Что считал целью и принципом государственного управления Жан Жак Руссо?

375. Что такое «меритократический» принцип в государственном управлении, сформулированный на основе теорий М. Янга, Д. Белла и концепции «постиндустриального общества»?

376. Что такое критерий оценки эффективности государственного управления?

377. Что такое социология управления?

378. Что такое культура управления?

379. Что такое маркетинг в научном понимании?

380. Что такое методы управленческой деятельности?

381. Что такое социология управления?

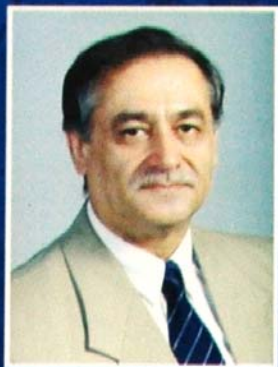
382. Что такое стратегия управления?

- 383. Что такое технология управления?
- 384. Что такое эстетика управления или дизайн?
- 385. Что такое этика (психология) управления?
- 386. Что является важным в современном менеджменте, согласно Питеру Друкеру?
- 387. Что является ключом к счастью человека?
- 388. Что является ценной научной основой «ситуационного подхода»?
- 389. Что являлось особенностью государственного управления в Древней Индии?
- 390. Эффективная управленческая деятельность лидера предполагает.
- 391. Чем отличается культура государственного управления от культуры управления в сфере бизнеса.
- 392. Шесть основных факторов, формирующих атмосферу конструктивного сотрудничества во время переговоров.
- 393. Какие виды коммуникаций включают в себя стратегические коммуникации?
- 394. Основные виды культуры управления.
- 395. Три основные задачи, решения которых требует стратегическое государственное управление.
- 396. Основные виды деятельности органов государственного управления на нижнем уровне.
- 397. На какие вопросы должен ответить чиновник в процессе управления?
- 398. Основные направления деятельности штабных служб.
- 399. Задачи, выполняемые оперативными службами.
- 400. Компоненты национального или федерального уровня управления в большинстве демократических стран.

*Адрес: Азербайджанская Республика
Az1009. Баку, ул. А. Гулиева, 18, кв.1
Тел/факс: +1 994 12 923 847, Моб.: 850 322 30 20;
E-mail: fuadtm7@gmail.com*

Yığılmağa verilib: 02.03.2013. Çapa imzalanıb: 22.04.2013
Format: 60x90 1/16. F.ç.v.48,5
Sayı: 150

“Apostrof” Çap Evi
AZ 1009, Bakı, Azərbaycan, M. İbrahimov, 43



2
815836

Фуад Тейюб оглу Мамедов родился в Баку 28 октября 1946 года — культуролог, доктор исторических наук, профессор Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, президент Ассоциации культуры Азербайджана "Симург", академик Международной Академии Наук "Проблемы интеллектуального развития" и Российской Академии педагогических и социальных наук, Лауреат Национальных общественных премий "Умай" и "Интеллект", обладатель международного и национального общественных почетных званий "Посол Мира" и "Посол Культуры", член Дворянского Соборания Азербайджана.

Фуад Мамедов является основоположником культурологической науки в Азербайджане, научным руководителем постоянно-действующего культурологического семинара "Культура и общество", главным редактором Международного культурологического журнала "Симург" (Вопросы истории и теории мировой культуры и цивилизации), входящего в реестр ВАК при Президенте Азербайджанской Республики, автором и ведущим еженедельной культурологической передачи "Идрак" на государственном телевидении.

Выступал с научными докладами и сообщениями по проблемам истории и теории науки, культуры и управления на международных конгрессах, конференциях, симпозиумах, а также в посольствах, государственных институтах и обществах в России, ФРГ, Румынии, Грузии, Греции, Египте, Турции, Коста-Рике, Норвегии, США, Таиланде, Корее, Франции, Венгрии.

ISBN 978-9952-484-25-0



9 789952 484250