Вельган Василий Данилович
Доктор психологических наук

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

2013

Вельган Василий Данилович – доктор психологических наук

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

2013

© Дизайн-студия «Род», 2016

Никакая часть данного издания не может быть скопирована или воспроизведена в любой форме без письменного разрешения автора или дизайн-студии «Род».

ВВЕДЕНИЕ.

Вопросами управления людьми занимаются тысячелетиями. Но гласность и научность являются сравнительно новыми явлениями.

История свидетельствует о религиозном, классовом, кастовом, сословном и ином характере, а также идеологическом управлении.

Руководство людьми всегда осуществляли помимо их воли, желания. Противившихся жестоко карали. О научном подходе речь не шла до прошлого столетия. Даже в СССР к социальной психологии относились настороженно и не приветствовали овладение ею широких масс населения. Но менялись формы организации обществ, формы и методы управления, что требовало своих методов в решении многих проблем. Социальный контроль требовал новых идеологий, социально-психологических и иных ловушек, миражей, шоу. На слуху все чаще стали появляться различные представления о демократии, свободе, правах человека, о различных политических и экономических формах организации.

Тут уместно заметить, что некоторые законы и методы управления существовали более 4-х тысяч лет тому назад. Это хорошо описано в Священных Книгах разных религий, где многие важные вехи приписывались Творцу (единому Богу). Внесли свой вклад древние философы Платон, Аристотель, Демокрит, Конфуций. Особое место занимает труд Н. Макиавелли, рассматривавший социально-психологические аспекты власти.

Понадобилось прожить много веков, прежде чем человечество дошло (и ему разрешили) до понимания необходимости развития многих научных дисциплин взаимодополняющих друг друга и давших возможность заговорить о социальной психологии управления, объединившей многие из достижений других наук. Процесс крайне медленный.

Но, справедливости ради, следует отметить огромную роль религиозных духовно-моральных и житейских заповедей, вспомнить законы царя Вавилона Хаммурапи о зависимости зарплаты от ответственности за порученную работу, отчетность. Или инвентаризацию, регистрацию фактов, отчетность и контроль шумерской цивилизации.

Обмен, заимствование идей, военная сила, торговля способствовали распространению новых технологий и методов управления.

Ныне мы говорим, что дальнейшее развитие любой страны требует коренного совершенствования управления всеми структурами, формирования личности современного руководителя. Совершенствование механизма управления настоятельно требует изменения содержания, методов и стиля деятельности, перестройки психологии управленческих кадров, а главное — подготовленности руководителей всех рангов (уровней управления).

Всегда стояла задача необходимости расставить кадры так, чтобы на решающих участках стояли люди политически зрелые, компетентные, инициативные, обладающие организаторскими способностями и чувством нового, честностью и преданностью своей стране, своему народу.

Успешно руководить производством, сферой услуг и страной в целом, повышение эффективности и качества управления возможно лишь на научной основе при опоре на новейшие достижения различных отраслей наук; ориентации на расширение сферы применения психологических и педагогических знаний, исследований проблем, связанных с управлением, на разработку рекомендаций, дающих возможность существенно повысить его эффективность. В этой связи настоятельно подчеркиваю, что самым могучим рычагом воздействия на ход общественного, экономического, политического, военного развития является кадровая политика.

Из сотен тысяч приведу несколько кричащих примеров.

1. РФ – преемница СССР. Закон о коррупции не нов, но с распадом СССР (по вине предательски-безответственных руководителей), понадобилось аж 22 года, на протяжении которых была предоставлена неограниченная «воля» (бесконтрольность) коррупционерам всех рангов и возможностей.

   Например, министр обороны Сердюков (абсолютнейший неспециалист в военной сфере) допустил массовое строительство (следовательно, материальные потери) жилья, которое не может быть использовано по причине отсутствия сопутствующей коммуникационной и социальной сферы обслуживания (детсады, школы, больницы, спортивные комплексы, театры, торговые точки и сотни других учреждений). Он допустил распродажу военной недвижимости мошенническим путем (проходимцам), а также огромные расходы (присвоенные мошенниками) на лжеремонты недвижимости (зданий, принадлежащих вооруженным силам); пошив некачественной одежды военнослужащим. Подобное было при Петре I, который физически наказал Меньшикова и заставил его сменить материал на качественный. При годичной службе в ВС РФ, продолжает иметь место дедовщина. Армия перевооружается крайне медленно, а министр не сумел должным образом организовать контракты на поставку вооружений. Он же бессовестно перетаскивал ненужные и неквалифицированные кадры (женщин) с предоставлением жилья и т.д. При этом, руководители государства считают, что Сердюков неплохо занимался главным вопросом — строительством (реформированием) вооруженных сил!!!

   При всем при этом, за ним сохранены льготные атрибуты власти (самолет, авто, охрана и т.д.), а сам он выступает свидетелем, а не привлечен к судебной ответственности, не отбывает пожизненное за особо крупные... «упущения».

2. Колоссальное мошенничество на стройках Дальнего Востока.

3. За короткий срок уже третий министр образования. Прежний «греется» в помощниках Президента и непонятно, что он может советовать главе государства, а новый, судя по его выступлениям, тоже не подготовлен к этой роли и я уверен, что не справится с нею. Реформа образования идет формально и лишь отдельные вопросы (важные, но не первостепенные) приняты к действию (см. мою книгу «Образование»).

   Читатели и телезрители знают сколько было шума вокруг ВАК и института с их недобросовестно пропущенными кандидатскими и докторскими диссертациями. Московский педгосуниверситет допускал в диссертациях плагиат, подлог, отсутствие публикаций, простоту получения званий. Уверен, что никакой практической ценности и внедрений результатов не было, а ВАК утверждал эту чушь. Теперь появилась гнилая цепь от института до ВАК. Многих понадобится лишать ученых степеней и званий. Подобное и многое другое (некачественная подготовка, отсутствие науки и др.) присуще значительному числу учебных заведений. Развал в образовании и науке наступил с развалом СССР. В результате, лучшие учебные заведения России попали в трехсотые места в мировых рангах. Мы имеем дело с научным конфузом.

   Вина тут в первую очередь и руководства страны, не сумевшее подобрать соответствующих министров и др. чиновников.

Целиком поддерживаю Зюганова, считающего диверсией Минобразования по отношению к русскому языку, математике и др.

Ни в одной стране мира вы не найдете, чтобы так вольно обходились с государственным языком. Интернет не оправдание, а лишь подтверждение неграмотности населения.

Я уже приводил пример того, как на «Поле чудес» почти все участники игры неправильно называют согласные буквы, а дети читают стихи без выражения, песни поют не по возрасту...

«Звезды» эстрады поют на других языках и только несколько из них уделяют внимание русским народным песням и танцам. Замечу также, что слова великого множества песен пусты.

4. Медицина. При бывшем министре здравоохранения творились отрицательные чудеса. Там тоже имели место мошеннические схемы приобретения дорогостоящего оборудования, слабая подготовка кадров. Например, Россия имеет вероятно больше томографов, чем любая другая страна или несколько стран вместе взятых. Многие операции и лечение многих болезней не под силу врачам, и потому надежды возлагаются на зарубежные госпитали, это стоит больших денег, которыми пациенты не обладают. В связи с этим идут поборы, просьбы, мольбы о материальной помощи, где тоже находят свое место мошенники. О работе медицины в глубинке и работе скорой помощи можно писать ужастики.

   Повышение квалификации любых кадров в стране не налажено.

   Лишившаяся должности министра здравоохранения тоже вошла в штат помощников главы государства...

5 Реорганизация милиции в полицию привела к огромным тратам, а результаты работы не улучшились, местами даже стало хуже. Аттестация проведена формально и заглохла.

   Коррупция и махинации привели к тому, что присвоенные чиновниками и различными представителями правоохранительных органов деньги можно уже измерять в кубометрах (и это только вершина айсберга и только те деньги, которые хранились дома или в банке, а сколько вывезено за рубеж и потрачено на движимое, недвижимое имущество и вольные гулянки. Помню при советской власти зам министра рыбной промышленности был расстрелян только за махинации с икрой. А ныне дела покруче и почти ничего, сходит с рук.

6 Теневой бизнес, уход от налогов, оффшоры, зарубежная недвижимость, аренда самолетов, яхты, спортивные команды, инвестиции, обучение детей за рубежом, содержание семей там же, наличие дорогостоящих коллекций, нажитых не на зарплату-это не только разворовывание страны, но черная неблагодарность ей за полученные возможности, предательство ее интересов.

7 Строительство спортивного комплекса в Сочи — это действительно стройка века, придавшая авторитет В. Путину среди спортивных болельщиков и мировых чиновников от спорта. Но на ней, как и на других крупных стройках, уже имеет место мошенничество в особо крупных размерах: задержка строительства объекта на 2 года, перерасход сметы в 5 раз и др.

   В. Путин ограничился жестким разговором и снятием с должности главного виновника только в феврале 2013 г. Он же заявил, что это «рабочие моменты», из которых следует выйти достойно и президент ждет ответственной, напряженной работы...

   Полагаю, на этом объекте, возможно, дождется, но есть еще масса других, которые вскоре напомнят о себе с негативной точки зрения.

   Напрашивается вопрос: «Какова роль правительства?». Оказывается она есть. Зам. премьера Козак сказал, что раз 10 предупреждал ответственного за строительство олимпийских объектов.

Как человек более старший, более опытный и знающий, заявляю, что предупреждение более одного раза – свидетельство крайней слабости предупреждающего.

Следует также помнить, что руководитель, считающий, что имеет право на ошибки *(не ошибается тот, кто не работает)* – никчемный руководитель. Слишком высока цена его ошибки.

8. Мне не понятно, зачем первые руководители возят с собой по стране огромную команду чиновников, тратя на это колоссальные средства *(есть ведь разные виды связи, в том числе, интернет)*.

   Не понятно также, зачем проводятся так часто совещания с премьером. В зале около полусотни чиновников *(министров и др.)*. Это неумение организовать свою работу и работу подчиненных.

   И опять мне не понятно, зачем премьеру целая команда заместителей *(плюс помощники)*, у каждого министра несколько заместителей *(плюс помощники и штат министерства)*, в регионах свои правительства, свои министры и их заместители и т.п.

   Уже по этой причине такой расклад не может быть успешным.

9. Наблюдая ежегодные автопробки в Москве и зимние неприятности, я написал письмо Собянину *(ответа не получил)*.

   Суть письма в том, что я предложил надстроить или уйти под землю на пару этажей *(над землей)* или 2-3 трубы типа метро. Это позволило бы в полностью закрытых дорогах иметь скоростной железнодорожный транспорт (около 500 км/ч), атомобильные дороги с полосами для разных видов автомобилей, исключая возможность выезда на встречную полосу. Имеется в виду дорога Москва – Санкт-Петербург и др. Например, дорога Нью-Йорк–Нью-Джерси имеет разделительную стену такой толщины, которую не разрушить танком или паровозом. Изоляция транспорта от атмосферных неурядиц позволит экономить время доставки грузов, топливо, уменьшить износ транспорта, аварийность, благотворно повлиять на здоровье и психику водителей и пассажиров; позволит доступно и надежно встроить различные коммуникации. Скоростной пассажирский транспорт позволит избавиться от авиатранспорта. Тут следует подумать над покрытием проезжей части. Возможно, следует построить завод, изготавливающий бысто заменяемые плиты или ковры (миллионы отработавших шин переработать и с наполнителями, а также оснащение кордом или прочной сеткой). Дорогу можно оснастить солнечными элементами и построить отдельную электростанцию (например, атомную), вдоль дороги возможна установка ветряков. Построить 2-3 обустроенных населенных пункта для семей, обслуживающих дорогу. По Москве основные дороги сделать этажными с красивым дизайном и полностью изолировать от пешеходов. Пример – Япония и др. в Нью-Йорке, например, метро проходит в значительной части над землей и вторым ярусом над автодорогами *(однако, само метро крайне неприглядно во всех его направлениях)*. Пассажирский транспорт следует использовать безрельсовый.

   Кстати, прорезиненные ковровые *(плиточные)* покрытия следует использовать на всех детских площадках (и такой опыт тоже есть в Нью-Йорке).

   Закрытая дорога избавит от необходимости иметь транспорт для очистки от снега и реагенты для устранения опасности гололеда.

   Понимаю, что не фантастика, но дорого и на несколько лет строительства. Зато, сколько проблем решается!

   Ускорить строительство можно путем разбивки на участки и встречно действующими бригадами.

   Управленческую проблему я вижу в том, что среди чиновников недостаточно грамотных технарей (инженеров).

10. Чрезвычайно важной проблемой является иммиграция, нелегалы. Стремление к власти ослепляет претендентов, стремящихся любой ценой заполучить побольше голосов. По этой причине кандидаты в президенты заигрывают с определенными национальными диаспорами и даже с сексизвращенцами, Обама пообещал амнистию нелегалам, его особенно поддержала самая многочисленная мексиканская диаспора.

    Россия, при огромной территории, имеет малую численность населения и потому приглашает к гражданству россиян из-за рубежа.

    В. Жириновский, например, считает, что за счет этого можно довести население страны до 200 млн чел.

    Нелегалы – это рабы. История однозначно гласит о том, что рабовладельческие страны *(начиная с Рима),* как бы сильны ни были все равно распадаются. Иммигранты, особенно разных национальностей и религий, в корне меняют структуру общества. Теряется идентификация коренного населения, идет вмешательство на генном уровне (для России, например, трудно будет выделить «чисто» русского человека), меняются традиции, культура, вера...

    Чтобы разные деятели ни говорили, иммигранты разных национальностей и цвета кожи склонны не «переплавляться». Они сохраняют свой язык и находятся в постоянном напряжении по отношению друг к другу. В экономически и социально благополучных США пока удается избежать взрыва, но и тут имеет место сепаратизм, расизм, антисемитизм, религиозная борьба и т.д.

    СССР – яркий пример того, как разнонациональные республики мгновенно стали праздновать свою «свободу», навели границы и повернулись задом, тому к кому не следовало это делать по тысячам причин. Не исключено, что если Россия экономически станет непривлекательной, усилятся сепаратистские настроения. К этому могут привести заигрывания с национальными республиками, где всегда находятся те, кто стремится к обособленной власти, не думая о последствиях для своего народа, где всегда есть место зарубежному вмешательству. Полагаю, для России будет правильно отмежеваться от притока не русского населения, а всех своих граждан обеспечить работой и создать возможности для достойной жизни. Иностранцев привлекать только на временную работу и в крайних случаях. Охрану территорий обеспечить технически и подготовленными специалистами. Стимулировать рождаемость и обеспечить нормальное медицинское обслуживание *(см. другие мои книги).*

11. Сотни тысяч нелегалов нещадно эксплуатируются, незаконно проживают и прописываются, а полиция шевелится лишь когда уже это скрывать нельзя и вызывает возмущения граждан, становится достоянием средств массовой информации.

    То же о подпольных заводах и фабриках по изготовлению спиртных напитков, пошиву одежды и т.д. А ведь фабрика не может быть незамеченной участковым полицейским или местными органами управления. Реализация продукции тоже.

    Почти каждодневно появляются сообщения о появлении новых строительств, в том числе, в заповедных зонах и местах, запрещенных для строительства; о новых наркотических средствах, которыми торгуют в разных точках, а закон допускает это, так как дело оказывается в названии *(отсутствие в перечне запрещенных препаратов).* А что, юристы настолько непонятливы, чтобы додуматься сформулировать закон так, чтобы обобщить все незаконное на перспективу, все вредное, любые мошеннические деяния, чтобы не существовало правило: что не запрещено, то разрешено? Это же так просто. А масса подставных фирм – однодневок и их жульнические схемы. Это же не для многосерийных детективов, а действо, которое тоже творится при попустительстве и коррупции правоохранительных органов и местных чиновников. Все это можно прекратить и не допустить почти мгновенно за счет подбора честных кадров, привлечения доброволь-

ных дружин и при широком общественном контроле. Не хочу упустить и подчеркнуть важность контроля как составляющей любой системы управления и всеми ее элементами.

12. Элита своих не сдает и себя защищает, но не народ. И это видно на примере министров, прокуроров и др. чиновников. Обычному рабочему человеку даже трудно себе представить какими они средствами и возможностями ворочают в свою пользу. После развала СССР наступил развал в психологии, культуре, ценностях. Настало время отсутствия ограничений, круговой поруки, крышевания, утечка миллиардов долларов стала просто статистикой.
13. Тысячи мошенников от астрологии, знахарства, предсказаний, гаданий наладили массовый отъем денег у доверчивых людей и у тех, кому власти и медицина не дали иного выбора. Вместо жестких мер этим жуликам разрешают рекламировать их деятельность. Это одно из свидетельств малограмотности чиновников. Ибо какой образованный и честный человек может верить в сглазы, порчи, семейные браки по гороскопу, возможность наладить бизнес с подачи экстрасенса, действа по фото или в результате того, как расположится кофейная гуща или выпадет карта. Тем более, что занимаются этим часто совершенно неграмотные люди, а мошенники примазываются к таким известным больным и неуравновешенным психически как Джуна, Мать Тереза и др. Многие сами себе присваивают различные звания *(в том числе, – ученые)*.

    Незаконные схемы лишения жилья сирот, стариков, ветеранов.
14. Неумение хозяйничать проявляется ежегодно на примере климатических условий. Неужели не понятно, что электроопоры из дерева гниют и должны заменяться железобетонными или металлическими, а провода всегда будут рваться падающими росшими рядом деревьями, а в городе это еще и опасность для людей и транспорта. Этого можно избежать, если осенью подстричь деревья, что сделает более красивыми в теплый период и более устойчивыми в зимний. Где это возможно, провода лучше пустить под землей.

    Почти на каждой стройке и в дорожном строительстве идет колоссальное разворовывание средств, завышение сметы.
15 Допускается проживание огромного количества людей в домах совершенно непригодных для этого. Во многих населенных пунктах почти постоянны проблемы с водой, электричеством, медицинским и школьным транспортом и т.д.
16. Нет порядка в ценах на лекарства, в качестве продуктов питания и напитков.
17. Отсутствует реакция на отношение к тем, кто предал Родину, развалив СССР, кто разворовывал достояние страны в период приватизации, кто развалил промышленность и сельское хозяйство. А ведь недовольных этим были и остаются миллионы граждан РФ.
18. Руководство скромно заявляет, что до 2013 г «новая экономическая политика» себя не оправдала и пришло к выводу, что нужна «новая экономическая модель». При таком раскладе можно быть уверенным, что и она себя не оправдает. Мы уже немало пережили реформ, перестроек, дерганий, а результат?

    Пропагандируется мысль, что будет обеспечена прозрачность и учет пожеланий трудящихся. Но я на себе испытал, что на мои два письма и несколько интернет-посланий реакции никакой (учли, не учли, передали по назначению, неприемлемо, довели ли вообще до сведения). Попутно замечу, что участвовал в даче предложений по Директивам развития народного хозяйства СССР по трем пятилеткам и семилетке, а также в формировании закона о местном самоуправлении *(после развала СССР)*, получил приглашение к дальнейшему сотрудничеству и благодарности. В феврале 2013 г Дворкович ратовал о работе по-новому. Это как? Государство, ведь, за более чем 20 лет не определилось в стратегиях. Что оно строит? Пока принимается и перенимается многое западное, как в экономике, так и, особенно, в культуре *(некоторые телешоу один к одному)*. Даже российское духовенство стало беспокоиться по поводу морали, духовности, традиций, человечности и др. Часто перенимается устаревшее или не оправдавшее себя за рубежом.

Дергания имеют место не только в экономике, но и во внутренней политике *(многопартийность, выборы и др.)*.

19. Имеет место показуха: внимание одним, в то время, как без оного остаются миллионы других.
20. Неоперативность и неисполнительность чиновников, и огромный их излишек, а люди по пустякам выстаивают в очередях и ищут годами правду по важным вопросам, и не находят ее.
21. Много шума вокруг акта Магнитского. Понадобилось хорошо разозлить депутатов и правительство РФ, чтобы вспомнить о сотнях тысяч детей-сирот. США с позиций свойственного им вездесуйства, попрания всяческих законов, грубо вмешались *(не в первый раз)* в дела РФ. Сенаторы и конгрессмены, а также президент взяли на себя роль судей, да еще и в другом государстве. С другой стороны, США за 20 лет усыновили *(удочерили)* 60 000 детей. Если учесть, что среди них было немало больных, то большинству из них здорово повезло *(их лечат, учат, они в семьях)*. Имеют место издевательства и гибель детей, причем таких случаев со своими не усыновленными детьми гораздо больше, а что касается детей из России, то в США их погибает почти в 40 раз меньше, чем в самой России.

    Американцы предпочитают брать иностранных детей, так как в каждом штате свои законы, бюрократические сложности. Проще связаться с иностранными агенствами и заплатить *(иногда до 100 тысяч долларов)*. К тому же, в России чиновники падки до денег. По сути, это бизнес, сопровождающийся мошенничеством: иногда обманом отнимают детей у родителей, здоровых детей оформляют как больных.

Говорить, что американцы берут детей ради финансовой наживы глупо уже потому, что лечение обходится астрономические суммы денег, не говоря обо всем остальном. Например, известно, что любая заграничная операция обходится часто сотен тысяч долларов. Например, у меня проблемы с почками и я обхожусь государству около 250 тыс. долларов ежегодно и есть люди, которые лечатся десятилетиями. Это не под силу россиянам не только и не столько по средсвам, сколько по квалификации медперсонала, а, например, в Украине больные ждут диализа более двух лет в очереди. Уверен, многие не дождутся.

Содержание бездомных в РФ обходится ок. 1,5 млрд долл. Это бизнес для многих и лазейка для мошенников. Сотни детей умирают ежегодно, не дождавшись лучшей доли и перспективы.

Другой вопрос в том, что со времени гибели Димы Яковлева (и других детей) прошло более 4 лет. Почему власти России не отреагировали раньше? Есть государства, которые вообще не разрешают отдавать своих детей за рубеж. И это правильно. Но там социально-экономические условия лучше.

Отличный вопрос задают многие в РФ и за рубежом: «Кто персонально из 500 депутатов Госдумы, министров и бесчисленного числа крупных чиновников усыновил *(удочерил)* детей *(хотя бы здоровых)*? Полагаю, человек 5. А ведь доходы и возможности у них наиболее высокие.

Церковь тоже поддержала, что надо детей пристраивать в свои семьи. Да, сердобольных людей в России много и некоторые семьи имеют по десять и более приемных детей. Если предположить, что государство за каждого ребенка будет выделять 50 тыс. рублей *(примерно 2 тыс. долларов)*, то это мизер. М. Прохоров пообещал таким семьям 50 тыс. долларов, но для многих больных детей и этой суммы недостаточно, да и пойдет ли она по назначению?

Следует иметь в виду и то, что одних детей заберут, но на смену им придут новые. Этот процесс не прекратится.

Правомочен вопрос: «Адекватен ли ответ россиян американцам?» Ясно, что нет. Полагаю, более правильным было бы использовать не детей, а, например, шоу-суд на Бутом, Гуантанамо и др. тюрьмы с их пытками и отсиживанием без суда и следствия, войны с Ираком и Афганистаном, военные базы по всему миру, ПРО, новые отношения «с чистого листа» и многое другое.

Плохое впечатление оставило посольство РФ в Вашингтоне, которое отказалось принять петицию детей-инвалидов В. Путину. Полиция разогнала их.

В СМИ закон Димы Яковлева часто упоминается как закон царя Ирода.

Недопустимо в политике действовать по принципу безальтернативного выбора *(я об этом упоминал в другой книге)*. Например, оппоненту говорят: «Вы за то, чтобы торговали нашими детьми, чтобы там издевались над ними?» Какой же россиянин ответит «Да»?

Невежественно говорить о том, что российских детей используют на запчасти или для сексуслуг и, даже, готовят из них будущих солдат против России. Это требует конкретных примеров, иначе звучит предвзято, а это подсудно.

Эмоции порою сдержать сложно. Вот и на Познера мгновенно набросились. Это тоже в стиле россиян. В отличие от Познера, я более политкорректно заявляю, что российские чиновники слабо подготовлены. Уверен, что подавляющее большинство из них ни разу не повысили свою квалификацию, далеко не все представляют суть вопросов, решаемых системой государства. Я же столкнулся *(неоднократно)* даже с тем, что они не знают своей структуры, которой руководят. Среди депутатов большинство неспециалистов – это актеры, спортсмены..., а решать приходится политические, экономические, юридические, социальные вопросы.

В результате упомянутых взаимных актов, в США был новый всплеск, через СМИ проведено голосование за включение в список акта Магнитского всех депутатов российской Госдумы *(за 2 дня проголосовало 50 000 чел., а для рассмотрения в Конгрессе достаточно 25 000)* и В. Путина *(проголосовало 10 000 чел.)*.

Нужен ли был такой ажиотаж, на основе которого стали судить о том, что Россия ищет внешнего врага для отвлечения своего народа от множественных проблем, что она воздвигает занавес и т.п.? Полагаю, – нет.

Зато в РФ второй год больше чем надо уделяется внимания вопросу «переводить стрелки часов» или «не переводить». Неужели не понятно, что перевод приведет к физиологическому сбою у людей и животных, создаст сложности на транспорте, что миллионы лет люди жили и не думали об этом, а коровы исправно давали молоко, птицы несли яйца и т.д., а экономический эффект пренебрежительно мал в сравнении с неудобствами для людей.

Я привел лишь несколько примеров из разных областей хозяйствования и преимущественно по РФ. Но в других моих книгах читатель найдет даже большее количество неуклюже решаемых вопросов в США.

Как видно, все они относятся к организации, управлению, работе с кадрами, умелая постановка которых в разы может повысить эффективность любой системы. И это мой ответ В. Путину на его вопрос, заданный в начале 2013 г: «Почему все трещит по швам?»

Я имею колоссальный научный и практический более чем успешный опыт по многим направлениям, мне очень хочется, чтобы Россия была не только впереди других стран, но и являлась примером для остального мира.

Буду рад, если мой анализ, критика и рекомендации пойдут кому-либо на пользу.

По этой причине через 30 лет я принял решения вернуться к обнародованию ряда моих книг и, в частности, «Социальной психологии управления». Считаю, что исследования в этой области чрезвычайно важны и перспективны. Они призваны способствовать решению великого множества задач.

Эту отрасль научных знаний я рассматриваю как прикладную дисциплину, возникшую на основе развивающейся экспериментально-теоретической и практической социальной психологии и науки управления, на их стыке.

Вероятно трудно найти ученого, который так много внедрил результатов своих исследований в этой области, внес много в практику работы учебных заведений и предприятий Западного бассейна (Калининградская и Ленинградская области, Эстония, Литва и Латвия), как это сделал я (см. др. мои работы).

Мои работы построены на использовании системного подхода, потребовавшего показа принципов и методов управления социально-психологическими и экономическими производствен-

ными процессами, анализа процессов и функций управления разных уровней, взаимосвязей и отношений, социальной психологии групп и коллективов, принципов формирования бригад и др.

Разносторонне в системе производства, системах управления другими структурными составляющими системы государства, показан руководитель, в частности, — требования к нему, к содержанию, структуре, особенностям и мотивам деятельности; психологическая и социальная позиция его, стиль работы; приведены факторы совершенствования процесса формирования личности руководителя и даны некоторые рекомендации по дальнейшему совершенствованию системы управления производством и другими элементами системы государства.

Замечу, что идея необходимости науки «Социальная психология управления» принадлежит мне, — она высказана была в моем сообщении на всесоюзной конференции ученых-психологов, проводившейся в Ленинградском государственном университете, но моя рукопись пролежала в очень занятом Латвийском издательстве «Авотс» и первым издал книгу под этим названием А. Свенцицкий.

Я же первым провел массу исследований, которые вошли в десятки моих отчетов *(НИР)*, разные публикации по отдельным вопросам *(брошюры, учебные пособия, акты практического внедрения – экономический эффект более 2 млн долл.)*, методики исследования и расчета экономического эффекта, обзоры, лекции, приказы по Всесоюзному объединению «Запрыба», школа управления для руководителей предприятий, объединений, начальников отделов Главка *(с частичным отрывом от производства)* на общественных началах, мои диссертации и т.д. Достаточно сказать, что по оценке бывшего зав. кафедрой психологии, доктора психологических наук, профессора Кузьмина Е., зав кафедрой педагогики, доктора наук, чл. корр. АН Кузьминой Н. и некоторых других ученых уже при защите кандидатской диссертации мой труд был приравнен к труду и успехам нескольких исследовательских институтов *(центров)*, кандидатская работа была рекомендована к переоформлению в докторскую. Однако, я предпочел пойти обычным, последовательным путем.

Замечу, что даже оформление и структура диссертаций и авторефератов была рекомендована как образец для других соискателей.

Ныне читатель может найти *(в интернете, например)* публикации этого направления уже нескольких авторов. Как говорится, процесс пошел.

❖

ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ.

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ.

В управлении наиболее эффективной является замена бездарных руководителей и чиновников на честных и грамотных (В. Д.).

Социальная психология управления – одно из наиболее перспективных научных направлений уже потому, что это системно-структурное организованное и целенаправленное воздействие на составляющие *(элементы)* государства, на общество в целом, управление им.

Это отрасль науки, изучающая личность и группы в системе управления.

Задачей социальной психологии управления является исследование социальных и психолого-педагогических закономерностей и социально-психологических механизмов ее становления как субъекта исторического процесса. Итогом этого анализа должна быть социально-психологическая типология личности, которая отражает различную меру овладения конкретной личностью своей социальноклассовой сущностью, интересами, нормами и ценностями класса и общества в целом, а также духовное и духовно-практическое отношение личности к своему объективному положению в обществе. То есть, анализ проблем личности – это взгляд на ее духовный мир и жизненный путь сквозь призму образа мышления и образа жизни конкретно-исторического общества, составляющих его социальных групп.

Диалектика психологии больших социальных групп и личности может быть рассмотрена на различных уровнях их взаимодействия: на уровне потребностей и интересов, жизненных целей и идеалов и др. Наиболее важным является исследование закономерностей и механизмов сознательного и конструктивного включения индивида в жизнедеятельность общества.

Понятие об управлении наиболее часто употребляется в смысле целенаправленного воздействия на какой-либо объект – вещи, люди, определенные процессы, ресурсы и др. в интересах достижения нужных результатов *(заранее намеченной цели)*.

Прежде всего, это управление людьми и их отношениями.

Управление выступает как процесс взаимодействия между управляющей и управляемой системами. Этот процесс взаимообратимый, взаимозависимый, взаимообусловленный. Он строится по закону обратной связи; может осуществляться в виде одноразового акта или непрерывно, прямо или косвенно, отдельными лицами или группой, специальным *(формальным)* аппаратом или на общественных началах и т.д. Характер управления зависит от цели, органов, средств, методов, объектов. Общим в механизме управления является то, что он строится основываясь на органической взаимосвязи экономических, политических, социальных и иных процессов; призван обеспечить согласованность, порядок, взаимосвязь и взаимодействие между различными частями системы производства или *(в широком плане)* государства в целом.

Управление является специфическим видом профессиональной деятельности.

Сознательное использование объективных законов обеспечивает научность управления. Содержанием же науки управления является изучение закономерностей формирования, построения и функционирования различных систем управления; раскрытие принципов, эффективности применяемых методов, средств обеспечения управления.

Предметом каждой науки является то специфическое, что она, в отличие от других отраслей знаний изучает, исследует.

Полагаю, что социальная психология управления – это прикладная дисциплина, возникшая на основе развивающейся экспериментально-теоретической социальной психологии в связи с возрастающими требованиями к эффективности управления различными системами *(практики)*. Отличительной особенностью ее является поиск и обоснование эффективных социально-психологических путей, закономерностей, методов, передового опыта, отношений в управлении массовидными процессами и явлениями – с одной стороны, показа особенностей, роли *(социально-психологической позиции)* и формирования самих руководящих работников в социально-психологической системе управления и в научно образовательных учреждениях – с другой; социально-психологических и иных путей развития системы – с третьей.

К основным явлениям социальной психологии относятся: общение как особая форма взаимодействия людей, обмена информацией между ними в процессе управления и вытекающие из него межличностные отношения: взаимопонимание и взаимоотношение *(в том числе сплоченность и конфликтность)*, взаимовлияние между руководителями и подчиненными, между группами и в группах, между коллективами и в коллективах, между органами управления и в них *(на высоком уровне)*; мотивация деятельности руководителей и других категорий работников; процессы восприятия, взаимо- и самооценки, лидерства и руководства, формирования личности руководителя и коллектива.

Я разделяю мнение Е. С. Кузьмина о том, что «социально-психологические явления всегда нужно представлять как единство микро- и макроусловий» *(Социальная психология. Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. ЛГУ. Л., 1979, с. 71)*.

Реализация их представляет совершенствование системы управления. Речь идет, по существу, о том, как лучше организовать деятельность общества по ускорению экономического и социального развития, обеспечить наиболее полное использование имеющихся возможностей, теснее объединить коллективы и граждан вокруг главных целей государства. Следовательно, вопросы управления затрагивают не только руководителей и специалистов, но и все структурные подразделения *(элементы системы)* государства. Это означает, что улучшение управления – важная составная часть всей деятельности по руководству страной. Это важнейшая и историческая задача, ибо речь идет об управлении государством, о формировании личности руководителя, о совершенствовании организации материальной и духовной жизни общества, безопасности государства в конкретную историческую эпоху.

Критериями оценки результатов деятельности в социальной психологии управления выступают: уровень сформированное:™ соответствующих ценностей, качеств личности руководителя, результатов его труда и труда коллектива, с ним работающего, межличностных связей и отношений *(общения)* в системе управления, оптимизации их развития наряду с другими процессами и элементами системы.

Объект социальной психологии управления – социальнопсихологическая система управления *(элементы, связи и отношения)*, ее руководящие работники *(аппарат управления в целом)* и управляемые структуры *(в том числе общественные организации и различные общественные объединения)*.

Субъект – иерархически соподчиненные друг другу должностные лица – руководящие работники системы. Значит, руководитель, выступает как объект и как субъект обучения, воспитания, формирования, управления.

Социальная психология управления раскрывает обусловленность психических явлений общественными и коллективными условиями жизни, деятельности и отношений людей в про-

цессе управления; исследует психические явления и законы, непосредственно обусловленные социальными факторами *(условиями)*. Они возникают в социальных группах и коллективах, *(а также между отдельными членами последних и другими социальными группами общества)* в процессе управления как продукт совместной деятельности, отношений и общения людей. Их своеобразие определяется своеобразием этих групп в коллективе, коллектива – в обществе, их интересами, деятельностью и отношениями.

Личность рассматривается как носитель социальной потребности, идей, взглядов, установок, настроений, мнений и др. социальных проявлений общности, к которой она принадлежит как субъект исторического процесса. Общность и личность в процессе осуществления своей жизнедеятельности органично связаны между собой. Общность формирует личность, а личность реализует общественную жизнь на индивидуальном уровне.

Значительное внимание уделяется особенностям, установкам, социально-психологической позиции личности руководителя, его формированию.

Раздел науки, изучающей эти явления и взаимосвязи, закономерности их возникновения, изменения и развития является социальной психологией управления.

Уместно заметить, что наука должна быть наднациональной, надрелигиозной, надидеологической, межрасовой, межгосударственной *(международной)*, иметь общий международный банк ее достижений. Только в этом случае возможно ускорение ее развития. Отрадно, что значительную информационную роль играет интернет, позволяющий мировой аудитории не только показать научный товар, но и обменяться мнениями.

ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, НЕОБХОДИМОСТЬ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Анализ имеющихся публикаций по социальной психологии убеждает в том, что несмотря на их немалое количество в социальной психологии остается целый ряд нерешенных вопросов. Например, еще неполно написана история, не до конца выявлены и сформулированы законы, принципы, методы; отсутствуют достаточно простые и надежные методики и наиболее слабо представлены результаты прикладных исследований; на описательном уровне находятся массовидные явления, мотивационные проявления личности и др.

Объясняется это тем, что сама социальная психология еще довольно молодая и недостаточно устоявшаяся и проявившая себя дисциплина. Еще более незрелой является социальная психология управления.

Сегодня интерес представляют преимущественно исследования, связанные не только с производством и управлением производством, но, главным образом государством и его структурными элементами. Оказывается, что эти вопросы с позиций социальной психологии описываются мимоходом или как фон, связка, аспект и т.п. Отсутствует согласие авторов в понимании содержания социально-психологических вопросов управления и значения самого термина «управление».

Среди исследователей существуют расхождения и во взглядах на предмет социальной психологии в целом. Одни считают, что данная наука должна изучать личность, закономерности формирования психологии, взаимосвязи с коллективом и т.д., другие – что предметом являются только массовидные явления психики, третьи – что эта наука призвана изучать закономерности психологии классов, социальных групп, наций и иных общностей людей, включая трудовые коллективы, семью и т.п. Четвертые считают, что социальная психология имеет своим предметом закономерности становления и функционирования психологии личности и коллектива, и больших общностей людей. Как видно, тут наиболее многосторонне охватывается предмет науки. Но пятые ставят вопрос: правомерно ли столь широкое толкование предмета? Не вносит

ли оно неопределенность в понимание предмета и не ведет ли к подмене общей психологии социальной психологией? Противоречивы высказывания о структуре и критериях деятельности руководителя, о средствах и методах эффективного его формирования; недооцениваются социально-психологические компоненты в указанных структурах. Много разноречивых мнений о социально-психологической сущности коллективов. Эти вопросы нуждаются в дальнейших исследованиях.

Крайне недостаточно используются социально-психологические и педагогические возможности основных *(общих)* функций управления: планирования, организации, регулирования и, особенно, – контроля. То же можно сказать о нормировании и стимулировании. Их социально-психологическая сущность не нашла должного отражения в литературе, рассматриваются они разобщенно, аспектно, с позиций других научных дисциплин.

Однако, как не следует сводить совершенствование функций управления к технологическим аспектам, так и нецелесообразно их ограничивать вообще.

Данный вопрос нуждается в исследовании с позиций комплексного, системного подходов. Этот вывод согласуется и с современной интерпретацией управления, рассматриваемого как руководство всеми общественными отношениями, возникающими между людьми.

Интересно, что содержание управления чрезвычайно сходно с тем, которое отражает предмет социальной психологии – общение людей, отношения между ними. Этот факт позволяет говорить о тесной связи социальной психологии с управлением *(в том числе, с учетом развития обеих наук); о праве существования многоплановой, важной, сложной прикладной дисциплины или самостоятельного раздела социальной психологии – социальной психологии управления. Этот вопрос мною поставлен еще в семидесятые годы прошлого столетия).*

Что касается социальной психологии, то ее краткая история описана Е.С. Кузьминым. В частности, он отмечает, что она сформировалась в самостоятельную науку лишь к 20-м годам XX века *(этому предшествовал значительный описательный и накопительный периоды).* Что касается истории развития науки управления, то она тоже кратко описана мною в монографии «Педагогика управления социалистическим производством». Это упрощает мою задачу в том плане, что достаточно в качестве предпосылок возникновения социальной психологии управления найти точки соприкосновения наук управления и социальной психологии.

Опуская описание формирования научных основ управления производством (в зарубежной и отечественной науке), замечу лишь, что в советской науке социально-психологические исследования на промышленном производстве были начаты в 20-е годы, но системный характер стали приобретать, начиная с 60-х годов *(Личность и труд. Под ред. К. К Платонова. М., 1965; Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии Л., 1967; Человек и его работа. Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. М., 1967; Социология в СССР. М., 1966 и др.).*

Лишь в конце 70-х годов ряд ученых *(Е.С. Кузьмин и его сотрудники)* ставят вопрос о признании права на существование промышленной социальной психологии. Значительная часть исследований в ней выполнена не уровне первичной производственной группы. Большое количество исследований приходится на изучение процессов и феноменов, характеризующих большие социальные группы на производстве. Среди других социально-психологических направлений следует отметить исследование проблем отношения к труду, адаптации новичков на предприятии, организации социалистического соревнования, управления производством.

Несколько повторяясь, замечу, что, начиная с 70-х годов прошлого столетия, мною и возглавляемым мною коллективом проведены десятки исследований в части бригадной организации труда, составлении планов социального развития коллективов предприятий и др. *(см. список публикаций).*

Мои диссертации свидетельствуют о том, что я первый заинтересовался и положил начало исследованию вопросов совершенствования формирования личности руководителя, но на уровне производства *(промышленности).* Ныне, на весьма масштабных исследованиях и обобщени-

ях, пытаюсь показать руководителей высшего ранга, включая президентов. И, основываясь на этом, уверен, что пальма первенства все же за мною.

Однако замечу, что социально-психологическим аспектам управления уделяли внимание многие ученые. Учитывая критику в отзывах на мою книгу, не буду перечислять источники, а упомяну лишь об их авторах: Сороковой А.Г., Черныш А.М., Шорина В.Г., Ковалев А. Г., Свенцицкий А.Л., Михеев Е.И., Залевский Л.Д., Тихонов В.А., Шорохова Е.В., Бобнева М.И., Лапин Н.И., Буева Л.П., Иванов Е.Г., Косенко О.И., Парыгин Б.Д., Сычев Ю.В., Уманский Л., Лутошкин А., Петровский А.В., Волков И.П., Кузьмин Е.С., Ананьев Б.Г.

В частности, авторы книги «Психологические проблемы социальной регуляции поведения» *(под ред. Шороховой Е.В., Бобнева М.И. М., Наука, 1976)* ведут анализ на примере управления в рамках производственной организации.

«Человеческий фактор» на уровне управления коллективом наиболее детально разработан Уманским Л.И. и его сотрудниками, которые социально-психологические показатели коллектива использовали для оценки уровня развития. В частности, рассматривались параметры: организационное единство, психологическое единство, подготовленность коллектива, направленность деятельности. Это содержание дополнено данными исследований А.В. Петровского и его сотрудников, которые сформировали своеобразную концепцию групповой динамики. Стилевые особенности управления на уровне руководства коллективом отражены в работах Волкова И.П., Кузьмина Е.С. Индивидуальному подходу руководителя к подчиненному посвящена монография Б.Е. Ананьева. У него же находим ответы на вопросы общения.

К 60–70-м годам относятся работы других ученых по вопросам общения и социальной регуляции поведения индивида *(Леонтьев А.Н., Коган М.С., Ломов Б.Ф., Леонтьев А.А., Сороковой А.Г., Рубахин В.Ф).*

Полагаю, что приведенный перечень достаточно убедительно подкрепляет мнение о «точках соприкосновения» социальной психологии и управления. Пожалуй правильнее уже вести речь о «взаимном проникновении» и отнести его на вторую половину 60-х, начало 70-х годов.

Мне представляется также правомерной постановка вопроса Русалиновой А.А. о том, что авторы еще не достигли согласия в понимании содержания социально-психологических аспектов управления, и даже сам термин употребляется ими в разных значениях (собственно об этом я уже упоминал). Этот вопрос не решен и в коллективной монографии «Промышленная социальная психология» *(под ред. Е.С. Кузьмина, А.Л. Свенцицкого, 1982).*

Изложенное позволяет утверждать, что в социальной психологии много данных, которые имеют отношение к проблеме управления производством и др. элементами системы и государством в целом. Однако можно также сказать, что этот феномен ранее специально психологами, социальными психологами, педагогами в комплексе, системно фундаментально не исследовался.

Исследования процесса управления сегодня уже выходят за пределы описания управленческой деятельности и вступают на путь закономерного активного поиска новых форм и методов управления, соответствующих перспективным задачам создания материально-технической базы государства. Теория игр, решений, информации, общения, опора на кибернетику, психологию *(в том числе на психологию управления)*, педагогику *(в том числе на педагогику управления, которая, кстати, тоже нуждается в разработке)* и др. науки *(или их разделы)* придает теории управления стройный, точный характер. Кадры, отношения, практика, техника управления и т.д. должны рассматриваться во взаимосвязи, взаимозависимости, взаимообусловленности.

В данном исследовании такое рассмотрение ведется с позиций предмета социальной психологии управления и ближе к методике конкретных исследований и практике управления.

Учитывая масштабы управления, его важность и наметившуюся тенденцию разграничения, отпочковывания в науках, возможно утверждать, что наступает пора такого отпочковывания в социальной психологии управления. Этот процесс не носит характер самоцели.

Он необходим для более глубокого теоретического и практического анализа, для органической связи с другими управленческими дисциплинами. Для развития предлагаемого направления важно правильное понимание его необходимости, установление границ, форм, методов, взаимосвязей с другими науками.

В качестве отступления замечу, что меня могут упрекнуть в кажущемся устарении описанного мною. Но дело в том, что это история, которая никогда не стареет, это задел, выполненный учеными, без которого было бы немыслимо сегодняшнее развитие социальной психологии управления. И, возможно, я обижу некоторых авторов публикаций, в том числе, размещенных ныне в интернете, они почти ничего нового не внесли с позиций теории, тем более, с практических позиций. Другими словами, почти четверть века *(со времени распада СССР)* не было работ с практическим внедрением результатов исследований по проблеме. Я ратую за теорию, но всегда был сторонником практической ее реализации, чем и занимался многие годы. Я также рад, что президент В. Путин постоянно спрашивает ученых о практической целесообразности их исследований. Могу гордиться тем, что четверть века в СССР я работал на внедрение результатов своего исследовательского труда и достиг в этом значительных успехов *(см. описанное в других моих книгах)*. Работа эта продолжилась и в последующие годы, но уже с уклоном на анализ и дачу рекомендаций по РФ и США, но не вина ученых и моя в том, что получился застой в практической реализации результатов научных исследований. К сожалению причина политическая *(распад СССР, неразбериха в хозяйстве, строе, пренебрежении многим, что было достигнуто ранее, трудность «достучаться» до нынешних чиновников, включая правящую элиту государства)*.

Действительно, вряд ли найдется ученый, который как я тщательно занимался вопросами исследования подготовки *(обучения и воспитания)*, переподготовки, расстановки, повышения квалификации специалистов, включая руководителей разных рангов, внедрения новых форм подготовки *(в связи с потребностями производства)*. Это не только лекции, организация работы, но и методики, учебные планы, программы, учебные пособия и инструкции, приказы, материальная база, выставки научно-технического творчества в Ленинграде, Калининграде, Клайпеде, Лиепае, Таллине, Мурманске *(ежегодно – 7 лет подряд)* с обобщением и публикацией обзоров по обучению и воспитанию специалистов, обмену опытом преподавательского и руководящего состава; выставка учебно-наглядных пособий и методик на Кубе, подарена кубинцам; методика организации заочного обучения — монографическое издание сборника; методика определения экономического эффекта от внедрения результатов социально-психологических исследований. Я единственный *(следовательно, – первый)*, кто выполнил диссертационное исследование по вопросу совершенствования подготовки командных кадров для флота Рп *(закрытая работа)* с внедрением результатов исследования; аналогично, в докторской диссертации тема продолжена уже для более высокого уровня — совершенствование подготовки современного руководителя *(тоже с грифом «ДСП»)*. Только мною была организована на общественных началах школа управления для руководителей предприятий, производственных объединений, работников Главка. И, опять же, только мною масштабно ныне рассматриваются вопросы *(см. серию «Противостояние»)* руководства в рамках систем РФ и США . Главное внимание — высшей элите управления государством. Как уже отмечалось, некоторые результаты направлены электронной почтой в адрес В. Путина, а остальной материал выставлен в интернете, что позволяет резко расширить и показать роль социальной психологии управления в совокупности с другими элементами системы государства.

Остается еще раз выразить сожаление о длительном хаосе в России, недостатках в образовании, воспитании, повышении квалификации, мошенничестве в науке...

Но меры, предпринимаемые в 2013 г. В. Путиным начинают радовать и сеют надежду на нормализацию ситуации. И, опять же, замечу, что процесс затянется по причине недостаточной подготовленности кадров высшего руководящего звена.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

К вопросу о законах и закономерностях социальной психологии управления следует подходить с позиций того, что они выражают устойчивую и необходимую связь, повторяемость явлений на уровне личности, малых групп, коллективов.

Е. С. Кузьмин со ссылкой на другие источники в качестве явлений, носящих закономерный характер, привел следующие: конформизм (выражается в давлении группового мнения на личность и зависит от количества участников, их возраста, пола и профессии); восприятие и понимание людьми друг друга (зависит от возраста, профессии, от отношений между ними, от инерции первого впечатления, влияния репутации); общественное настроение, его подвижность, заразительность; действие одних и тех же форм, способов и средств общения (речь, подражание, внушение, убеждение и др.); процесс освоения обычаев, нравов, привычек, законов; действие макроусловий, опосредованных отношений на сознание индивида и его непосредственные общения только через посредство других людей.

Он же утверждал, что круг явлений и законов в социальной психологии вырисовывается довольно четко; к ним относятся те, которые возникают из связи человека и его сознания с обществом, преломленные через непосредственное общение человека с человеком.

Закономерности социальной психологии управления и руководство в практической деятельности выражаются принципами.

Принципы являются одним из основных фундаментальных понятий любой науки.

Они могут выступать как методы (выражаться в методах), если совпадают по своей направленности с развитием управляемой системы. Например, стимулирование как принцип, отражающий закон распределения по труду, и стимулирование как метод, как способ (правило, побуждение) воздействия на управляемую систему. Различают общие (фундаментальные) и частные принципы. Они должны быть объективными, устойчивыми, конкретными, взаимосвязанными с другими принципами.

Чтобы отобрать, сформулировать и пояснить принципы социальной психологии управления, необходимо основываться на ее предмете, задачах и междисциплинарных связях. Естественно, что необходимо знание последних достижений различных отраслей наук, имеющих отношение к социальной психологии управления.

Выделяю следующие принципы.

Принцип (закон) идентификации.

Проблема взаимодействия коллектива и индивида рассматривалась ранее как двусторонний процесс: взаимодействие коллектива на индивид и восприятие индивидом этих воздействий. Индивид выступал преимущественно как объект воздействия коллектива *(замечу, в очередной раз, что почти все авторы неверно спешили всюду вместо «индивид» использовать «личность»).*

При рассмотрении проблемы коллектива и индивида с позиций системного подхода, в структуру этого процесса входят и процессы типа взаимопроникновения, идентификации индивида с коллективом и обособления его в коллективе.

Идентификация не означает растворения индивида в коллективе, бездумного восприятия его нравственных норм, усвоения его ценностей. Это привело бы к нивелировке индивида, к ущемлению его индивидуальности.

Процесс идентификации с коллективом должен сочетаться с обособлением индивида, развитием его индивидуальных склонностей, превращением его в личность, являющуюся не только носителем коллективных ценностей, но и обогащающую их за счет своей индивидуальности. Другими словами, не каждый коллектив является носителем положительных качеств, а личностью может стать индивид, впитавший лучшие качества коллектива *(общества)* и обладающий соответствующим набором качеств духовности, морали, культуры...

И процесс идентификации и процесс обособления являются следствием потребности индивида в самореализации и самоутверждении в группе, коллективе, аппарате управления. Эти процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены и обеспечивают в своей совокупности формирование направленности индивида *(и личности)* и развитие его творческой индивидуальности. Для положительного результата необходимо управление.

Процесс идентификации — это процесс отождествления собственной личности с той, с которой данный индивид часто общается; индивид перенимает свойства другого индивида *(личности)* — объекта идентификации *(невольно или с желанием)*. Аналогично со связкой: индивид — коллектив. Внешним проявлением является, например, та гордость, которую высказал еще Маяковский *(Читайте, завидуйте, я – Гражданин Советского Союза)*, а в обиходе: я горжусь тем, что являюсь гражданином России, кто-то — Америки и т.д. Аналогично, — о принадлежности к профессии, конкретной организации *(коллективу)* и т.п. Заметьте, что это не только слова. За многое люди шли на лишения и даже — на смерть.

В основе этого явления лежит действие механизма сравнения явлений, предметов и образов.

Главным фактором идентификации выступает зависимость от авторитета объекта и степени внушаемости субъекта. Причем, речь может идти и о стране *(государстве)*, ее правительстве. Сопровождается познанием, сопереживанием *(эмпатией)*, соучастием. Стоит посмотреть, например, как сторонники выражают это сопереживание на митингах, собраниях, заседаниях, выборах... *(со слезами на глазах радуются избранию президента, Папы Римского и т.п.)*.

Само собой разумеющимся является факт, что идентификация индивида с определенной группой зависит от количества его коммуникативных связей внутри нее *(группы)*. Другим фактором является развитость групповой организации и направленность *(идеология)*. Это относится и к большим общностям. А примерами идентификации выступали массовые случаи, когда молодые люди мечтали стать бандитами, а выпускники вузов последнего двадцатилетия впитали вялость, недеятельность по принципу: как все. К счастью, все же, — не все.

Уровень общности важен с позиций роли группы в развитии производства, ее самостоятельности, эффективности. То же возможно сказать об администрации президента и министрах, имея в виду их подготовленность, эффективность и многое другое, о чем будет написано и уже написано в моих книгах.

Некоторые авторы говорят об идентификации на уровне группы, или идентификации группы группе, или социально-психологической общности группы факторов, формирующих эту общность.

Но я, как это уже понятно, стремлюсь показать составляющие всего общества и на примере США *(«Американский социум»)* попытался показать насколько индивиды и национальные меньшинства идентифицируют себя с понятием «американец» *(переплавляются в американском «плавильном котле»)*.

Низший уровень группы характеризуется тем, что ее члены имеют общие один или несколько социально-психологических признаков, но группа не выступает как некое социально-психологическое единство. На более высоком уровне члены группы осознают свою принадлежность к данной группе. Так как речь идет о группе, члены которой идентифицируют себя с ней, такой уровень социальнопсихологической общности можно назвать идентификационным.

Наиболее высокий уровень общности характеризуется психологической готовностью к совместным действиям во имя групповых целей и интересов *(уровень солидарности, см. «Методологические проблемы социальной психологии» М., Наука, 1975)*. Это можно выразить и в принципе закрепляемости социально-психологических отношений.

В процессе проявления отношений и последующего их повторения они могут перерастать в более стойкие психические образования индивида, группы или коллектива и становятся их социально-психологическими свойствами. Особо значимы коллективистические свойства *(свойства соборности в православии)*.

Принцип индивидуализации (персонализации) отношений, общения.

Сущность принципа в том, что каждый индивид *(личность)* имеет свои специфические виды и элементы деятельности, способы поведения, позиции, функции и обусловленные ими отношения *(вариации отношений)*.

Другими словами, общение выступает как индивидуализированная форма общественных отношений, их личностно-психологическая конкретизация.

В широком обобщенном плане для США, например, специфичны самость, лучшесть, избранность...

Эффективность результатов отношений (и общения) зависит от уровня понимания руководителем общественных задач, своего места и роли в их решении, от личного отношения к делу, от степени заинтересованности, от наличия соответствующих личных качеств (знаний, способностей, умений и т.д.).

Отсюда следует, что типичные отношения могут реализовываться на разном уровне эффективности. Это значит, что каждый коллектив имеет огромные потенциальные возможности, которые не всегда используются в нужном направлении.

В общении особую роль играют индивиды (личности), выступающие инициаторами, своеобразными «катализаторами», обладающие обаянием и притягательностью.

Уместно указать, что несмотря на разнообразие видов деятельности и форм общения, каждый из них в процессе воспитания и обучения должен педагогически организовываться.

Принцип ценностности отношения, общения и познания в процессе управления.

Руководитель проявляет внимание к тем или иным отношениям, взаимоотношениям в системе производства или др. сфере (элементах системы), в которой он находится и за ее пределами, находит образцы для собственного поведения, черпает информацию для принятия и реализации решений, в значительной мере управляет этими отношениями (это его обязанность). Ему далеко не безразлично как относятся к нему окружающие, каков климат в коллективе.

Обобщенно принцип означает направленность руководителей и других работников аппарата управления на познание предмета и объекта управления, явлений окружающей их действительности в процессе общения.

Принцип уровневости притязаний и ценностей.

Уровень притязаний – динамичное и сложное образование. По Саймону это такой уровень ожидаемого результата какой-либо деятельности, превышение которого ведет к удовлетворению, а результат ниже этого уровня ведет к неудовлетворению *(частный случай – «уровень удовлетворенности»)*.

Верхнюю границу диапазона колебаний можно назвать идеальным уровнем, а нижнюю – уровнем требований, обязательств, норм. Отсюда вытекает и место ценностей, являющихся детерминантами формирования уровня притязаний *(например, процесс принятия решения)*.

В общении *(прямом или опосредованном различными каналами связи)* осуществляется координация действий, актуализация *(можно рассматривать как самостоятельный принцип)* и возникновение ценностей формы регуляции поведения, и создание условий для расширения *(развертывания)* таких регуляции и поведения.

Принцип потребностности отношений (общения).

Потребность человека опосредуется отношениями с другими людьми, деятельностью.

Невозможно представить деятельность без потребностей. К. Маркс отмечал: «Никто не может сделать что-нибудь, не делая этого вместе с тем ради какой-либо из своих потребностей... *(К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т.3, с.245)*.

Но также невозможно представить потребности без деятельности. Потребности активизируют деятельность и находят свое завершение в ней.

Принцип иерархизации целей или ответственной зависимости.

Понятие ответственной зависимости ввел А.С. Макаренко. «В коллективе – писал он, – вопрос отношения к товарищу – это не вопрос дружбы, не вопрос соседства, а вопрос ответственной зависимости; индивиды связываются общей ответственностью в работе, общим участием в работе коллектива» *(Макаренко А.С. Собр. соч., т. 5, М., 1965, с. 210).*

Ответственная зависимость на базе активно-личностного принятия людьми единой общественно заданной, объективной предметной сферы. Человек, принимающий объективную предметную основу коллективной деятельности, принимает тем самым отношения ответственной зависимости. В применении к руководителю – это один из важнейших признаков.

Принцип связи предметной деятельности, нормативной сферы общественного сознания и коллективизма.

Предусматривает превращение индивида в нравственную личность, способную не только производить общественный продукт, выполнять социальные роли, отвечать социальным ожиданиям, но и постигать нравственную сущность своей творческой деятельности для других, для общества, через осознание ее как высшего смысла своего бытия; выработать к действительности, к обществу, к другому человеку истинно нравственное отношение, без которого невозможно возникновение коллективизма.

Можно, уточняя, говорить о принципах нравственности, морали, духовности, идейности, интернационализма, патриотизма... *(качествами человека)*, что, опять же можно увязать с соответствующими ценностями православия *(не забывая и о духовно-нравственных ценностях других основных религий).*

Принцип зависимости коммуникации от социально-психологических явлений.

Некоторые авторы выделяют «коммуникацию как одну из форм всеобщей связи между явлениями, а именно – направленную связь *(Методологические проблемы социальной психологии. Под ред. Шороховой Е.В. М., Наука, 1975, с. 167).*

Социальная коммуникация осуществляется с помощью сигналов личной и коллективной обращенности. В то же время, она дает возможность взаимному самовыражению участников коммуникативного акта.

Роль коммуникации находится в непосредственной связи с формализацией совместных действий. Чем выше стандартизация форм совместной деятельности, тем меньшую роль играет речевая коммуникация в подобных случаях.

Дополнительно к этим принципам выделим общие для науки управления, для социальной психологии управления, для педагогики управления. К ним отношу следующие *(более подробно см. В. Д. Вельган. Педагогика управления социалистическим производством. Рига, 1985)*: принцип партийности *(да, он имеет место ныне в США, РФ и др странах)*; принцип комплексности и системности; принцип оптимального сочетания методов; упомянутые духовно-нравственные и другие принципы.

Замечу, что все они нуждаются в дальнейших уточнениях и дополнениях, тем более, что, например РФ находится в переходном периоде организации общественного строя, а что касается США, то они нуждаются в пересмотре, поиске нового, отвечающего не только сегодняшним изменениям в мире и обществе, но и перспективе.

Тут и далее, рекомендую аспирантам и др. специалистам взять эту тематику себе на вооружение.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

За основу взяты производственные процессы.

Под методом подразумевается способ *(или упорядоченная совокупность приемов)* достижения цели в процессе совместной деятельности субъекта и объекта *(людей: групп, коллективов, общества в целом)*, направленный на производство материальных благ, совершенствование услуг, социальных стимулов, безопасность страны и формирование личности.

Прием – деталь, вспомогательное средство метода.

Уже из формулировки ясно, что приемов значительно больше, чем методов. Например, Д.П. Кайдалов и Е.И. Суименко в качестве простейших приемов положительного воздействия на подчиненных выделяют: «подавление» собеседника выдержкой и спокойствием, концентрацией внимания на одном из подчиненных, «насилие» над собственным мнением, неожиданное решение, авансированная похвала и другие *(Психология единоначалия и коллективности. М., Мысль, 1979, с. 134-144)*.

В качестве еще одного приема можно привести прием потенциализации, основанный на замене действия (как средства к достижению цели) выражением готовности выполнения такого действия. Этого иногда достаточно, чтобы получить ожидаемый результат. Интересно, что реализовав возможность действия, одновременно теряется эта возможность, а не реализованная – является до определенного времени эффективным способом. Однако, в зависимости от ситуации прием может выступать в качестве метода и, наоборот, метод может играть роль приема.

Имея обширные связи с другими предметами социальная психология управления опирается на методы многих из них. Методы в решающей степени предопределяют качество управленческих решений и результаты функционирования системы. Конкретно сюда можно отнести улучшение отношения к труду, повышение социальной активности работников, совершенствование взаимоотношений в коллективе, развитие форм самоуправления, соревнования, конкуренции, укрепления дисциплины, улучшения условий труда и отдыха, повышение материальной и духовной жизни работников и их семей, создание более благоприятных перспектив развития личности каждого трудящегося.

С этой целью разрабатываются и включаются в планы мероприятия, оказывающие непосредственное влияние на поведение работников.

Примерная классификация методов.

Методы принуждения *(административные, директивные)*:

Прямые:

- организационно-стабилизирующие и организационно-распорядительные *(регламентирование, координация, регулирование)*;
- планирование;
- нормирование;
- правовые;
- тормозные *(наказание, запрещение, критика, осуждение, предостережение)*;
- практические *(приучение, привлечение, упражнение, тренировка, инструктирование, ценностное ориентирование)*.

Косвенные:

- экономические и математические;
- прогнозирование;
- игры, ситуации.

Методы побуждения (стимулирования, поощрения):

Прямые:

- моральное и материальное стимулирование, поощрение, одобрение, доверие;
- словесные *(беседа, объяснение, рассказ, совет, лекция, убеждение, внушение)*;
- оценка, подбор, расстановка, продвижение по службе.

Косвенные:

- наглядные *(иллюстрация, демонстрация, экскурсия);*
- *личный пример, подражание)*;
- экономическое стимулирование;
- пропаганда и агитация.

Комбинированные *(смешанные)* методы:

Прямые:

- требование и помощь; комфорность;
- организация структуры управления, общественной работы, соревнования, обмена опытом и т.п.;
- обучения и воспитания;
- формирование коллектива и психологического климата в нем, стабилизация и перераспределение кадров;
- ролевые, стилевые (формирование стиля руководства).

Косвенные:

- создание условий высокопроизводительного труда и отдыха, совершенствование коммуникаций;
- эксперимент;
- исследование;
- контроль.

Методы самоуправления (индивида и коллектива):

Прямые:

- самовоспитание, самоконтроль, самоорганизация, самокритика, самопринуждение, самостимулирование, аутотренинг.

Косвенные:

- организация своего труда и досуга;
- работа с книгой;
- другие методы.

Разделение их на методы принуждения, побуждения, комбинированные и самоуправления, а также на прямые и косвенные, условно и выполнено по принципу ведущей принадлежности. Оно может быть пересмотрено также в зависимости от дисциплины, применительно к которой методы классифицируются. Например, в экономике экономические методы следовало бы считать прямыми, так как их содержание определяют требования объективных экономических законов. Характерной особенностью является директивность показателей, нормативов. Сущность их вытекает из определения Ф. Энгельса о том, что «экономические отношения каждого данного общества проявляются прежде всего как интересы» *(К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., т. 18, с. 271).* То есть она сводится к тому, чтобы поставить каждого работника, коллективы в такие экономические условия, которые создавали бы возможность правильного сочетания их интересов общества. Замечу, что на уровне государства интересы являются важнейшей его характеристикой. На примере США это видно наиболее отчетливо, постоянно афишируется и проявляется. Эти интересы распространяются на весь мир и нередко ведут даже к войнам.

Поиски и установление наиболее рациональных экономических методов управления является важнейшим условием эффективного хозяйствования.

Все методы взаимосвязаны и нормальное функционирование системы зависит от гибкого их сочетания.

Мне бы хотелось подчеркнуть особую важность такого метода, как упреждение. Он стар, но заговорили о нем интенсивно на государственном уровне в период президентства Д. Буша-мл.

Этот метод является противоположностью метода «бития по по хвостам» *(можно назвать и «пожарным»)*. Все приведенные во введении примеры появились потому, что отсутствуют меры предупреждения, контроля, что свидетельствует о слабости управления процессами.

В широком плане – это метод защиты, продуманности и создания системы предупреждения поляризации сил и противостояния *(как внутри государств, так и на международном уровне)*. Тут мало договоров политического плана, сокращения потенциала ядерного противостояния, сокращения вооружений и средств массового уничтожения *(кстати, ныне обстановка в мире настолько напряжена и противоречива, что говорить о разоружении и сокращении любого оружия бессмысленно; стоит оказаться более слабым и можно очутиться не только на периферии, но и в полной зависимости от более сильных, вся история тому свидетель)*. Важно видеть процесс поляризации духовной, моральной, ментальной составляющей, национальные, религиозные, политические факторы, так как они даже более важны, чем военные элементы системы. Тут приоритет в социально-психологической части ее.

Некоторые авторы видят выход в интеграции развития сложных систем *(государств)*. Кажется хороший посыл, но история, опять же, свидетельствует о том, что всегда господствовал метод прямого *(вплоть до военного)* давления одних на других ради прибыли, власти... *(интересов)*. Пока не наблюдается интеграции духовной, нравственной, ментальной; сближения и единения жизненных приоритетов, мировоззрения и т.п. Даже в понятии категории «социум» мы видим то исторически сложившееся, социально-психологически генетически развивающееся человеческое сообщество, которое отличает одно сообщество от другого. Это отличие наблюдается по всем сферам хозяйствования *(по всем качествам)*. А так как эти качества *(особенности)* стабильны от поколения к поколению, то вопрос интеграции – почти утопия *(за исключением нюансов)*. По-крайней мере, – это процесс длительный, скорее эволюционный, но сопровождаемый амбициозными иллюзиями, иллюзорной самодостаточностью некоторых социальных систем.

Можно аппелировать к такому понятию, как большая общественная система – человечество, говорить, что она носит всеобщий характер – «один мир – одна система». Замечу, что исторически, к сожалению, эта аппеляция осталась на уровне древних веков, хотя некоторые элементы этой системы весьма медленно развивались как в позитивном, так и в негативном плане. Как ни странно, многие понимают, что речь идет о выживаемости человечества, но продолжают себя и других «морить», раскалывать мир, вести политику разъединения, противостояния, вражды. Тут налицо медленная, уверенная деградация, поляризация и концентрация злобы *(и зла)*, игра мускулами *(военной и иной силы)*, это государственные границы, это тоталитаризм в уродливых формах, это жажда наживы, славы, власти. Может человечество не созрело для интеграции и благополучия и в нем преобладают животные инстинкты? Вопрос не продвинулся не просто на одно-два поколения, а охватывает все поколения всех времен и народов. Но надеяться можно, как, например, в религии *(надежды на счастливое будущее, где мы находим не только заповеди, но и картину жизни один к одному идентичные кодексу коммунизма; и, если коммунизм бездарно охаиваем, то в религиозные представления верим)*.

Примеры добровольной или насильственной интеграции были и есть в СССР (России), США и др. странах, но это частичная интеграция, преимущественно юридическая, политическая, экономическая с нюансами. В СССР «оплот» мгновенно распался и сплачиваться мало кто спешит, а если и возвращается к этому, то ищет *(наподобие единичного иммигранта)* выгоду или готов повернуться в противоположную, но тоже выгодную сторону.

В очередной раз напомню, что как только СССР распался, все стали активно праздновать «свободу».

Кстати *(в качестве отвлечения)*, об иммиграции. Это тоже часть интеграции. Сегодня она стала проблемой, требующей разрешения. Как бы ни были лояльны власти и народы США и России, следует иметь в виду последствия, которые далеко не все просчитывают. Имеется в виду не простой прирост населения *(о котором мечтает, например, В. Жириновский, полагая, что численность населения можно довести до 200 млн)*, но и то, что русская нация будет «растворяться» в иммигрантах, будет значительное влияние на религию, духовность, традиции, культуру, психологию, демографию, язык, взаимоотношения и т.д. За здоровыми и работоспособными *(специалистов среди них мало)* иммигрантами всегда тянется шлейф перетаскивания близких и родственников, резко обременяющих социальные программы. Иммиграция выгодна некоторым бизнесам, которые используют нагло тайно или открыто рабский труд, унижают достоинство иммигрантов на уровне оплаты труда, условий проживания, человеческого отношения. Иммигранты, как правило, избегают платить налоги, являются источником не просто иного видения жизни, но и средой преступности, мошенничества. Не случайно, например,

Израиль отгородился стеной и выселяет, не пускает инородцев.

США погрязли *(тонут)* в иммигрантах. Новая реформа – дополнительный вклад в перекройку многих представлений не только об интеграции, но и в самой системе государства *(фиктивные браки, сепаратизм и прочие «прелести»)*. Властями движет, опять же, экономический фактор. Так, в США на процессе оформления вида на жительство миллионам нелегалов, хорошо обогатятся не только адвокаты, но и государство, куда в бюджет потекут налоги, задолженности за все годы нелегального проживания и разные сборы. Как уже отмечалось, тех, кто избирается, интересуют голоса избирателей, заигрывание с ними.

Как видно, методы получения доходов и власти совершенствуются, даже если они идут вразрез с теми, которые должны быть идеализированы для принятия всем миром.

Я бы приводил примеры территориальных, ресурсных, торговых и иных притязаний, которые ведут даже к войнам, но об этом см. в других моих книгах.

Следует вдуматься в то, что веками биологически *(физиологически)* человек, как животное *(и отнесен к этому разряду)* поддается дрессировке, которая имеет нюансы в разных системах, и это процесс исторический. Особенно это заметно во взаимодействии властьи и народа. Другими словами, – это стадообразное поведение, покорность. Это элемент Зла. Дрессировщиками выступает властная элита через идеологию, силовые структуры и законы. Это не значит, что нет представления о Добре – ценностей и идеалов глубинной духовной сущности человека и человечества. Обратимся к Священным Книгам и вы найдете извечную борьбу Добра и Зла. Пока перевес на стороне Зла, часто рядящегося в одежды Добра. Призывы к духовной интеграции еще надолго обречены оставаться призывами. Американское «единство в многообразии» дает сбои, а «мозаика» – это не интеграция, а приспособление к новым условиям. В частности, индейцы сохранили свой язык и живут, преимущественно в резервациях. Особое место занимают амиши. Это выходцы из Швейцарии, Германии, Крыма, Франции – консервативные протестанты. Ныне их насчитывается около 200 тыс. чел. и расселились они на территориях почти 30 штатов. Быстро умножаются. Выступают против абортов, крещение осуществляют в зрелом возрасте. Имеют по 7 и более детей. Жена выбирается на всю жизнь. Каждое утро в школах читают Библию. Не бреются и не стригутся. При крещении дают клятву оставаться в общине. Если кто уезжает, то теряет возможность вернуться опять в общину, кроме гостевых визитов. Не служат в вооруженных силах. Все трудятся с детства. Производят продукты питания. Это чистые продукты, за которыми охотятся горожане. Они часто делают набеги за чистыми продуктами, покупая их на фермах и разных распродажах. Эти продукты есть и в магазинах некоторых городов. Наблюдается паломничество туристов, а амиши имеют доход на торговле сувенирами. Амиши живут без электричества *(за исключением производства)*, радио, телевидения, телефонов.

Лошадь — главная сила, заменяющая авто и объединяющая семью. Безработных нет. Школа — это один класс, в котором обучаются одновременно дети и взрослые. Всего 8 классов. Фермы и другие хозяйства самодостаточны и не просят помощи у государства.

Уместно заметить, что многие годы подобное было свойственно первым переселенцам Америки. Труд был главным источником сытной жизни.

Тысячелетняя история России деспотична, авторитарна, тоталитарна, подавляющая, гнетущая человека, но, несмотря на это сохранилось стремление народа к свободе *(воле)*, его дух, стремление к справедливости, нравственным идеалам, духовным *(религиозным)* ценностям, к лучшему порядку в чем его подвиг и величие.

Экономическая и политическая интеграция через рынок *(«восьмерка», «двадцатка» наиболее развитых государств)*, упрощение визового режима тоже не решают большинства вопросов, особенно нравственно-духовных.

Запад *(США, в частности)* не осознал перемен в России и, принимая выгодные для себя проекты, продолжает «давить» на Россию даже в мелочах, постыдно вмешиваясь в дела России и других государств, даже попирая законы и американский здравый смысл. Руководство многих стран проводит политику беспечности, политического, экономического и иного дальтонизма.

Руководство США не хочет понять, что сотрудничество с РФ им выгоднее, чем с любой другой страной *(уже успех в том, что мыслится сотрудничество с Евросоюзом)*. Все российские инициативы по сближению терпели крах. США были долгое время для многих россиян неким идеалом, образцом для подражания *(хотя и тут заслуга рекламы, потребительства и незнания жизни американцев)*, но политики и руководство США сделали все для обострения противостояния. Не всегда ангелами выглядели СССР *(и РФ)*. Один занавес сменялся другим. До горячих схваток дело не дошло из-за больших военных сил и чувства самосохранения, хотя и тут были случаи стояния на грани.

Американцы, хоть и христиане, но забывают библейские предсказания о единстве мира, не желают понимать, что укрепление сотрудничества с РФ помогло бы им решить ряд вопросов с долгами, с экономикой и выгодно для потомков. Кроме того, оно стабилизировало бы ситуацию в мире. Авторитет России в мире всегда был высок и таковым остается и это могло бы сыграть огромную роль в упомянутой стабилизации. Но представители американской элиты предпочитают везде диктовать и отстаивать только свои интересы. Поразительно, хотя и не ново, что лидеры государств недостаточно знают особенности общественного развития стран, не уважают и не ценят глубинные мировоззренческие приоритеты. К тому же, США предпочитают действовать односторонне. Это тупиковый путь. При слабой подготовке лидеров и агрессивности в совокупности с другими факторами США не смогут долго и без потерь держаться лидером. Мешает этому и внутренняя политика, особенно, двухпартийность, препятствующая реализации многих идей администрации.

Многие авторы ставят вопрос о взаимопомощи. В этом пока нет необходимости. Важно сотрудничать и не мешать друг другу на фоне того, что противоречия длительны и весьма глубоки. Кроме того, свобода, демократия, права человека, гражданское общество, правовое государство во многом смотрятся сегодня через кривое зеркало; имеет место безразличие к отдельному человеку, а упомянутые понятия понимаются примитивно и нарочито затуманенно идеализируются. В борьбе за власть все средства хороши и никто не собирается думать сообща. Да и думать мало есть кому, так как умеющие думать к власти не допускаются, к их мнению не прислушиваются, и потому в мире наблюдается дефицит лидеров. Ежегодно в новостях мы слышим о персональных амбициях, наглости, воровстве, мошенничестве, агрессивности, семейных проблемах, демагогии, популизме, неспособности договориться и понять друг друга, жестком и жестоком подавлении инакомыслящих, непонимании процессов, происходящих в различных системах и даже простых истин. Опасно это в плане социально — генетического и психологического закрепления *(в частности, – потребительства и жизни за счет других)*. Рыночный капитализм терпим, если

его понимают правильно и используют взаимовыгодно все участники, а не превращают его в метод, инструмент, выгодно используемый отдельными группами и государствами.

Надолго заглохла *(и только в конце 2012 г. В. Путин вспомнил)* «Русская идея», которую я бы конкретизировал и как русский путь, русскую мечту, основную русскую стратегию. А исходить это должно из культуры народа, его духовности, нравственных , православных и иных устоев *(имея в виду другие религии, национальности, культуры народов РФ)*. Замечу, что культура проявляется не только в искусстве, литературе, живописи, музыке, но *(об этом чаще всего забывают)* и в науке, технике, технологиях, управлении, политике...

Основа всему и главный метод *(принцип)* успеха в управлении любой системы – наука и образование с воспитанием. Именно он формирует настоящее и будущее.

К сожалению, приходится констатировать, что в США образование пока слабое, а в РФ имели место скачки, перекосы и нехватка квалифицированных, образованных, воспитанных людей, особенно на руководящих должностях. До 1980-х годов в СССР наметилась положительная тенденция в этом вопросе, но правящая элита особыми знаниями не обладала, и это сказалось на существовании Союза, после распада которого, четверть века наблюдался непозволительный спад в уровне образования, воспитания, следовательно, в успешности в разных сферах хозяйствования. Не ясно было, что строит Россия. В системе государства все заметно активизировалось лишь в 2012 г, но не без огромных ошибок и обострения борьбы за власть. Все это не значит, что отсутствуют какие-либо основы для интеграции. Они есть в каждой сфере хозяйствования, но нет способных лидеров. С точки зрения религиозной, мир давно ждет пришествия такого лидера, а всякого рода предсказатели то же предсказывают и в отношении России. Народы России и США давно мечтали о приходе к власти элиты, которая соответствовала бы их чаяниям. Это в отношении многих других народов. Особенно эмоциональная реакция народа видна в период выборов. Но годы идут, меняются поколения, а второго Христа все нет. Что касается отдельных государств, то это непростительно стыдно, когда народы *(особенно многочисленные)* не могут выдвинуть достойных лидеров, покупаются и поддаются ложным идеям или не проявляют должной активности в выборе. Люди забыли, что в отличие от животных, где вожак отстаивает свое положение в битве, они обладают изощренным умом и обязаны думать, как не дать себя обмануть тем, кто тоже изощренно стремится к власти ради удовлетворения собственных амбиций и амбиций узкого круга окружения.

Надо полагать, что РФ и США уже по составу населения являются прообразами будущих многонациональных сообществ, в которых скрыто достаточно факторов сближения. Даже свобода и демократия, которые, к сожалению, приобрели уродливые спекулятивные формы, нуждаются в пересмотре, обогащении идеалов и ценностей. Смысл жизни тоже нуждается в переосмыслении. Само по себе общество – это своеобразное броуновское брожение *(движение)* частиц *(индивидов)*. Нужна умная сила, способная полезно упорядочить это движение, и тут я опять напоминаю о научном управлении *(и его методе – контроле)* движением масс. Для многих руководителей это непознанная тайна, хотя многие хитрости они постигли для достижения личных целей. Вопрос действительно сложен и многопланов, так как даже отдельный социум содержит множество трудно разрешаемых проблем.

Как ни странно, но РФ и США откатились на стадию необходимости начала взаимоизучения и взаимопонимания. Забавно, когда власти говорят об отношениях с «чистого листа», как дети, тешатся «кнопкой перезагрузки»... Но скорбно, что политика строится для удовлетворения интересов элит.

Правильно ли мечтать о едином «общемировом котле» в то время, когда даже американский «плавильный котел» не работает должным образом? Видимо, рано. Надо помочь другим народам выбраться из нищеты, прежде чем раскрывать границы. Несколько миллионов нынешних беженцев уже головная боль, а что будет при массовом переселении народов, их неустроенности, трудно даже представить. Даже животные охраняют свои территории от переселения, так как

это вопрос жизни. Другими словами, сначала необходима экономическая состоятельность народов, мир, толерантность в отношениях и ряд других глобальных ценностей. Но мы еще не осознали даже собственных целей и ценностей *(приоритетов)*. А далее, ведь, стоит еще более сложное представление *(стремление)* о личности, формирование которой требует особого понимания и особых условий. То есть, это длительный эволюционный (с возможными отдельными «взрывами») путь, интеграция, преодоление которого возможна лишь на взаимной заинтересованности, целенаправленном познании, позитивных преобразованиях, грамотности взаимных действий.

Особая сложность – психологическая *(она же и социальная, и педагогическая)* – это индивидуальное и общественное сознание, связанное с мироощущением, мировоззрением и поведением. Апелировать к сознанию возможно лишь на основе общего знания, которое пока не блещет. Вне личности индивидуального сознания нет. То есть, сначала надо создать условия и развить, сформировать личность. Параллельно сформировать общественное сознание, обладающее надличностным положением. Отсюда – формирование культуры, права, социальных, экономических и иных институтов. Я неоднократно упоминал, что пока мы не достигли даже единства в терминологии понимания явлений. Это касается и менталитета *(см. книгу «Американский социум»)*. Ясно, однако, что все упомянутые представления ожидаемы. Следовательно, нужны экономические, социальные, религиозные, научные, образовательно-воспитательные и иные доктрины, жизненный уклад *(условия)* для решения сложных задач. Это не под силу отдельным народам, особенно, в условиях противостояния. Требуются общие, а не разрозненные и научные усилия. То же о культуре, как интегральном общемировом факторе, предусматривающем интеграцию *(или отмирание)* религий, упомянутых: науки, образования, нравственных и юридических норм поведения людей и государств. Познавательная сфера должна быть общей и доступной. Как ни крути, а на первый план выдвигается знание и взаимопонимание, желание действовать в позитивном плане. Насильственные методы не только неприемлемы, но и губительны. Так как одинаковых людей не существует, то понятна сложность и необходимый объем знаний организаторов *(управленцев)*.

Уместно заметить, что многие общественные явления остаются не понятыми. Например, тот же социализм, тем более – коммунизм. Обесценились исторические ценности в РФ и США. Особенно должна волновать разобщенность и куцость научных достижений. При огромной армии ученых следовало ожидать много большего. То же в организации функционирования государственных систем. Тут можно с прискорбием свидетельствовать о том, что в этих государствах наличествуют тысячи лжеученых, которые имеют фиктивные дипломы кандидатов и докторов. Стало модно быть «остепененным». Это и некий проходной билет во властное чиновничество. Но это и мошенничество, коррупция, невероятных размеров воровство.

Когда мы говорим о том, куда идет *(что строит)* Россия или США, то более важен вопрос, кто ведет *(строит)*. В обществах налицо напряженность и раскол. Я не приемлю хрестоматийное представление Ф.И. Тютчева *(и тех, кто это подхватил)*:

Умом Россию не понять,
Аршином общим не измерить:
У ней особенная стать –
В Россию можно только верить.

Это всего лишь художественная форма выражения многосложности действительности. Но, в отличие от других, я считаю, что характер, своеобразие, неповторимость и многие другие черты не только свойственны каждому народу, но и человеку и познаваемы для тех, кто стремится их познать. Глупо говорить о непредсказуемости российского социума. Надо проанализировать историческое содержание жизни народа, и отсюда можно будет понять его реакцию. Жизнь россиян деформирована не только внутренними мракобесными процессами, но и жесточайшим давлением внешних факторов , факторов географии и климата.

Насилие значительно подорвало ментальный иммунитет народа. Люди, под руководством никчемных правителей стали материалом для жестоких экспериментов. Ныне наступила относительная передышка, слабая попытка сориентироваться. Народ устал от шараханий внутренних и глобальных потрясений. Он ждет свободной самоорганизации и полагает, что государство поможет в этом.

К сожалению, наблюдается значительное преобладание веры в посмертное существование, чем в реальную жизнь. Отсюда и земное непонимание смысла жизни. Будучи многонациональным и многорелигиозным государством, Россия отчаянно стремится сохранить интеграционный позитивный уклад и ценности взаимопонимания, взаимообогащения, сотрудничества, менталитеты и др.

Знание истории народов позволяет исследовать глубинные силы самоорганизации, побудительные мотивы, роль на мировой арене *(Ю. Поляков, В. Гуревич и др.)*. Это наивысший приоритет для разных народов. Некоторые направления исследований определены в работах Соловьева, В. О. Ключевского, И. А. Ильина, Л. Н. Гумилева, Г. Д. Гачева и др. Я уже упоминал об этих направлениях в кн. «Американский социум». По сути, они однотипны. Это природно-географические *(включая климатические)* факторы, национально-этнические и религиозные; традиции государственности, философские идеи; культура, язык, образование и наука, и др. Похоже, ныне все это необходимо переосмыслить и привязать к новым условиям воздействия на народ и власть, использовать в превентивных целях. Тут недопустимо пользоваться «формулой мудрости» Наполеона или Ленина: «Надо ввязаться в драку, а потом посмотрим, что получится». Что у них получилось мы уже знаем.

Особые исследования нужны для получения практической позитивной развязки в соединении народ – власть. У руководства государством должно хватить знаний и воли пресечь попытки забвения ментальных ценностей народа. Я категорически не согласен с теми, кто утверждает, что распад СССР исходит из факта неизбежности существования России в ее нынешнем виде. Дезинтеграция произошла от безмозглости, предательства бывших лидеров, которые не смогли справиться с величайшей исторической данностью социально-экономической организации общества.

Можно согласиться, что русские – нация размашистая, расхристанная, безоглядная, привыкшая к простору, к безграничности *(Ю. Поляков)*, что она живет ощущением своей великой исторической миссии, собственной богоизбранности, уникальности *(В. Гуревич)*.

Призываю *(в очередной раз)* вдумчиво относиться к громогласным, красивым фразам *(словесям)* и выводам многих авторов. Например, когда заявляют, что государство стремится к усилению и расширению, что сила государства есть ценность, то следует помнить к чему привел неоднократный передел границ мира, колонизация. Или «империализм есть рок всякого большого государства, его мечта о величии и мировой шири. Империализм есть не только реальная политика больших государств, претендующих на мировую историческую роль, но и романтика. Империализм есть завершение и цветение всякого большого государства, его предел. Государство переходит во всемирное единство. Империя всегда стремится быть всемирной империей. Империя с трудом терпит существующие рядом с собой другие империи...»

Тут красиво-наивное и даже глупое переплетается с горькой действительностью. После каждого цветения наступит увядание, предел, а пока этот процесс идет, человечество находится в жутком противостоянии, пожирании одних империй другими. Романтика тут, быть может, лишь для пресыщенных властью и материально, но они-то ею просто не умеют насладиться. Их не научили, недовоспитали, многие из них – романтические уроды, неспособные красиво распорядиться своими материальными ценностями. Это шоу – действительность двойных стандартов, безнравственность, бессовестность, несправедливость и т.д *(см. также Библию и другие Священные Книги)*. У россиян же немало зависти, угодничества, рабской покорности, безразличия, апатии, жестокости, стремления к мгновенному обогащению, необдуманные бесшабашные траты *(разгул с загулом)* и др. в сочетании со сметливостью и удалью.

Я сторонник мнения, что величие народа зависит от интеллектуального развития, от воли и стремления к великому. Только на основе интеллекта можно говорить о здравом смысле поступков *(действий)*. Интеллект – это путь к моральным качествам, правильным идеям, справедливости, твердости духа. Другими словами, я все время ратую за важность образования и воспитания. Без этого пусты призывы даже к росту производительности труда. Именно уровень подготовки автоматически влияет на уровень производительности любого труда. На этой основе следует строить и национально-этническую политику. Политика же *(и русское ядро)* должна иметь русскую идею в мире *(о мессианской идее см. в книге «Религия» и др.)*.

Национальность является составляющей социальной системы. Некоторые авторы считают, что она аморальна, расплывчата, не содержит единого социального элемента, но в силу непонимания многими активно используется идеологами чаще в негативном, разъединяющем плане *(противостоянии)*.

Нация же – это воля к совместной жизни, это сообщество, основанное на единстве идей, это система ценностей, вытекающих из их культуры. Тут надо быть достаточно осторожным, чтобы не искоренить, не вытоптать культуру свою и других этносов, не шарахаться в крайности, не дать хода деградации, переименованию. Следует уметь искать компромисс с этно-политическими и экономическими составляющими в федеральной структуре; не допускать сепаратизма. Я твердо стою на позиции, что национальная мысль *(политика)* должна основываться на национальной идее *(без национализма, мании величия и религиозного предпочтения)*. Свою первую попытку сформулировать российскую идею см. в моем письме В. Путину. Следует помнить, что каждый народ обладает национальным инстинктом, что придает ему своеобразие *(его-то и надо лелеять)*. Есть сложность и в том, что любое нацменьшинство в госсистеме – это скрытый источник ряда неприятностей, повод вмешательства из-за рубежа, повод освободиться от «чужеродного» засилья, для пропаганды социальной, религиозной, расовой, национальной ненависти, сепаратизма, деления на своих и чужих, а столкновение ведет к появлению геноцида и порабощения.

Опасность таится в различных концепциях русского нацизма, диктатуры национального капитала, национал-патриотизма, великодержавности, радикализма, соблазнах коренных преобразований, замены понятия «нация» на «гражданство», освобождения государства от «великой лжи» национальной идеи и т.п. Тут требуется наиболее осторожный взвешенный подход к явлениям. Интеграция это не поглощение слабого сильным, а создание условий для всестороннего развития каждой национальности *(язык, обычаи, традиции, уклад...)*, хотя это и замедляет процесс мировой интеграции.

В общем плане народу нужен мир и порядок.

Говоря о методах управления *(воздействия)*, имеются в виду положительные мотивы, но не надо забывать и о наличии противоположного эффекта. Что касается метода упреждения, то, повторяясь, но другими словами еще раз подчеркну на конкретных примерах исключительно важную его роль *(в совокупности с контролем)*.

В. Путин впервые заговорил *(февраль 2013)* о превентивном отношении к террористам. Это верно, как верна и позиция – уничтожение сопротивляющихся террористов. Тут замечу, что ликвидация террористов почти всегда идет с боями *(даже длительными)*, гибнут ликвидаторы, и это в то время, когда в перестрелку можно не вступать, а использовать технические средства и современные возможности дистанционного отслеживания и уничтожения *(особенно баз, бункеров, групп и отдельных боевиков вне населенных пунктов)*. Пора научиться беречь людей.

Из речи Медведева *(февраль 2013)* следует, что он знал о злоупотреблениях с присвоением ученых степеней, но раньше ничего не предпринял. Принятые меры охватывают только трехлетний период, тогда как срока давности тут быть не должно, и надлежит проверить все научные работы со времени распада СССР.

В СМИ отсутствуют отчеты и мечтания министров и др. руководящих работников; отсутствует пропаганда достижений ученых; забыли о пропаганде рабочих профессий, рабочего челове-

ка; нет сокращения чиновничье-управленческого аппарата, а начинать надо с замов Премьера и министров, тем более, что подавляющее большинство бизнесов и услуг находится в частных руках.

Бизнес в частных руках трудно контролируем и является условием для ослабления контроля, процветания теневой его части, личной наживы, избегания уплаты налогов, воровства средств через подставные фирмы, вложению средств за рубежом, обкрадывание через оффшорные зоны. Именно по причине разбазаривания средств, воровство, использование их не по назначению, перерасходы имеют такие колоссальные масштабы, что этих средств хватило бы на многие хозяйственные и социальные программы. Руководство, видимо забыло, что важнейшие элементы системы должны оставаться в ведении государства, а не частных лиц, что помогает последним выводить промышленность и финансы за рубеж. Сегодня дико звучит признание в том, что государство участвует в космических разработках лишь на 40%, а остальное — в частных руках и там огромнейшие материальные потери и неудачи. С 1960 г отсутствуют новые разработки по выводу объектов в космос, новые орбитальные станции, успехи в исследовании других планет *(неудачные запуски)*, бросающие тень на государство манипуляции с неудачными «морскими стартами», где потеряно миллиард долларов и туда даже нет доступа контролерам.

Частные руки – это махинации с банкротством, со страховками, с ценами, с качеством продукции, с охраной окружающей среды, это мошенническое использование и произвол в использовании рабочей силы, в ЖКХ и т.д.

133 место РФ по коррупции *(в мире – триллионы долларов)*, это раковая опухоль почти всех стран. Это значит, что власти что-то недоделали или не сделали вовсе, а страна потеряла эти деньги.

В России появилась видимость борьбы с взрывообразно распространившейся коррупцией и мошенничеством, махинациями, особенно, в верхних сферах чиновничества. Раскрываемость около 50%. Вокруг махинаторов идет адвокатская возня, направленная на ограждение от ответственности подозреваемых. Тут особо хорошо видна работа правосудия: соотношение меры наказания за мелкие проступки и за хищения миллиардов рублей *(причем, о малых суммах, похищенных чиновниками уже даже не упоминается)*. Как и предыдущие случаи масштабного мошенничества, нынешние, вероятно, войдут в историю как «великий обман» или «грандиозный». Тут метод упреждения не работает: история ничему не учит. Ленин затеял бессмысленную стройку нефтепровода «Алимба» на юге для перевозки нефти. Огромнейшие людские лишения *(213 людей погибли от болезней, холода и голода)*, аналогично, траты средств. Дорога так и не построена; затея вывоза нефти на верблюдах провалилась, а затем и вовсе отпала. Никто не наказан. А ведь даже если бы построили в цепочку людей и передавали ведрами нефть, то операция выглядела бы тоже глупой, но не такой бесчувственной к судьбам людей. Для тех, кто смотрит телепередачи, вероятно запомнился «Великий обман» об армии которой не было, но которая была. Вот и ныне масштабы мошенничества аналогичны. Их размах соответствует национальной удали, стремлению получить много и сразу. Страна и люди постоянно обкрадываются. Смешно, но по сравнению с, например, хищениями в минобороне, игорном бизнесе *(плюс там, и там шоу-процесс с министром и прокурором)*, агропроме, энергосбыте, больших стройках, в различных фондах, в ужас-приватизации жилья... говорить о том, что в московской мэрии всего лишь задумались над отслеживанием по интернету тех, кто незаконно торгует экзотическими животными.

Почему-то в большей мере обсуждается вопрос: переводить стрелки часов или не переводить. Хотя понятно, что тысячи лет это не было проблемой, люди не напрягали свою физиологию временными переменами, не создавали на этой основе проблем себе и другим, коровы исправно давали молоко, а птица — яйца... Не пора ли прекратить шоу-решения по этому вопросу?

Понадобилось четверть века, чтобы «додуматься» до некоторых вопросов. Например, вместо повышения цен, продавать билеты в театр или на спортивные мероприятия по паспортам и пропускать тоже по паспортам, исключив спекуляцию.

Ежегодно гибнут десятки тысяч человек в дорожно-транспортных происшествиях, а меры предупреждения не выработаны. Неужели 28 000 погибших и 258 000 раненых *(информация В. Путина 8 февраля 2013 г)* мало?

Можно радоваться, что наконец-то обратили внимание на детей-сирот, но с какими потерями для имиджа депутатов, президента и государства? Почему нельзя было это сделать хотя бы в первые годы этого века, если предположить, что в 90-е прошлого было не до этого *(хотя так предполагать недопустимо)*. Гибель Максима Кузьмина, усыновленного американской семьей вызвала новую волну эмоций. Думцы даже почтили его память минутой молчания. А как насчет памяти тех детей, которые погибли в России? Надо было бы на каждом заседании Думы отдавать подобные почести... При упреждении только официальной коррупции в 27 млрд руб и тех официальных похищенных *(или потраченных не по назначению)* триллионов хватило бы, чтобы озолотить каждого сироту, многодетную мать и т.д.

Я привел пример транспорта, но напомню еще раз о том, что Россия находится в сложных климатических условиях и потому, когда видишь сообщения, что в Тикси при температуре минус 50 градусов все вышло из строя, и люди терпят это ежегодно, то напрашивается вывод: не строить ли многие важные объекты *(больницы, детсады, школы, убежища...)* под землей. Уверен, что это обойдется дешевле, а главное, сохранит здоровье и жизни людей.

Недопустимы и морально-психологические решения такого плана, как, например, 2 дня в году город Волгоград считать Сталинградом *(это, как быть чуть-чуть беременным)*. Аналогично о разговорах по поводу воскрешения «Героя труда» *(капиталистического?)*. Аналогично Х. Клинтон предлагала ввести награды по результатам «холодной войны».

Как видно, все перечисленное имеет прямое отношение к методам, к умению управлять. Общая картина тут выглядит как в религии и медицине: лечение душ, латание прорех в системе хозяйствования, а надо не допускать до этого. Я полагаю, что психология, мораль или радость «чистой» победы *(В. Путин)* не в самой победе, а в том, ради чего она достигнута на выборах.

2% роста экономики – это грустно.

Впрочем, во всем мире люди чего -то ждут. Никто не знает, что будет. Зато масса дутых лауреатов, малограмотных политиков, втягивание народов в протестные мероприятия и даже бойни, жестокие расправы...

СВЯЗЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ С ДРУГИМИ НАУКАМИ

Во всех разделах этой работы довольно подробно показаны связи социальной психологии управления с общей социальной психологией, с наукой управления и основанность на них. Но уместно указать, что она имеет непосредственную связь с возрастной психологией, так как и в первом и во втором случае мы имеем дело с необходимостью раскрытия возрастных особенностей формирования различных образований, качеств индивида *(руководителя, в частности)*, в том числе социальнопсихологических.

Педагогика управления и педагогическая психология помогают раскрыть психологические основы обучения и воспитания с учетом указанных возрастных и индивидуальных особенностей обучаемых, особенностей педагогических воздействий; позволяет правильно определить содержание, методы обучения и воспитания руководителей и специалистов, взаимоотношение воспитателей и воспитуемых; раскрыть критерии и пути формирования личности руководителя в системах управления. Это особенно важно, так как педагогика управления совместно с социальной психологией управления имеют дело с людьми, деятельность которых осуществляется на основе достигнутого высокого уровня сформированной™ личности и призваны способствовать созданию ценностей личности *(и коллектива)*, адекватных новым условиям хозяйствования, в частности, формированию «продуктивных» *(эффективных)* коллективов и руководителей.

Изучению психологических основ трудовой деятельности и профессиональных качеств личности, научных основ управленческой деятельности руководителя способствует психология труда.

Социальная психология управления опирается на общую психологию и все ее прикладные отрасли, а также на социологию, этику и др. общественные науки, исследующие личность. Именно поэтому в представленной мною структуре личности можно видеть единство социально-психологических, биологических, педагогических, профессиональных и индивидуальных типологических признаков, качеств, образований; меру социальной зрелости. Социальная психология управления не может обойтись без опоры на кибернетику. Она использует закон обратной связи последней, некоторые методы, общий подход к системе и ее системообразующим свойствам, к явлениям на входе в систему, в самой системе и на выходе из нее.

Это не значит, однако, что я представляю в качестве нового сумму взятых из различных наук разделов. Об этом нельзя говорить уже потому, что каждая из упомянутых отраслей знаний имеет свой предмет, свои особенности.

Например, социальную психологию я рассматриваю как комплексную науку, обладающую самостоятельностью по отношению как к общей психологии, так и к социологии. Она может включать отдельные относительно самостоятельные разделы. Однако и общая психология, и социология в своих исследованиях затрагивают проблемы социолого-психологической теории в рамках, которые определяются их взаимодействием с данной теорией. Так, общая психология позволяет конкретизировать содержание социально-психологической теории при анализе психологии личности, а психология — рассматривать общественно-психологические явления в ряду материальных и идеологических факторов исторического процесса и тем самым обогащать социальную психологию знанием закономерностей общесоциологического плана. Вопрос важен и заслуживает более подробного рассмотрения.

Социальная психология управления уже в своем названии содержит ответ на вопрос, чем она занимается. В том числе это управление социально-психологическими процессами *(отношениями)*.

Становление личности включает такие характеристики, как способности, ум, талант (высокий интеллект, многонаправленность интересов), мотивация, творчество, здоровье и многое другое. Это еще остается огромным полем исследовательской работы, возможностей и перспектив.

Но было бы неправомерно переоценивать роль только социальной психологии управления, ибо она одна ничего не стоила бы без опоры на другие отрасли знаний. Наука представляет собой исторически сложившуюся многоплановую систему человеческих знаний, которую условно разделяют на три взаимосвязанных области: науку о природе *(естествознание)*, науку об обществе и науку о мышлении. Они не могут развиваться без научной философии, выясняющей, имеется ли единая методология научного познания, которая обеспечивает подлинно научное мировоззрение исследователей, наиболее точное и совершенное раскрытие сущности и взаимосвязей предметов и явлений.

Однако, на деле, например, советские авторы слишком идеологизировали научный метод под которым понимали материалистическую диалектику — теорию и метод познания мира, науку, созданную К. Марксом, Ф. Энгельсом, творчески развитую В. И. Лениным. Эти люди действительно сделали революцию в науке, но и их труды нуждаются в серьезном переосмыслении, особенно теперь, когда не существует СССР с его идеологией, и идеология капитализма тоже не устраивает большую половину человечества, и о ее пересмотре многие ратуют даже в США. Это не значит, что следует отбрасывать то положительное, что нажито там и там и начинать все сначала. Тут нет и не может быть места начинаниям «с чистого листа». Кто действует по этому принципу — люди не подготовленные. Но следует, где это необходимо, освободиться от партийности, от возвеличивания отдельных людей, оценить последствия деятельности, продолжить исследования в русле познания мира, человека, отношений, эффективных форм, методов, ме-

тодик. Следует развивать раннее начало исследований со студенческой скамьи, тщательно подходить к вопросу выбора темы исследования, обращая внимание не только на теоретическую составляющую, но и на потребности практики.

Пока крайне недостаточен контроль науки без которого не обойтись, так как наука все же склонна идеологизироваться и может выполнять функции как развития, так и тормоза, кроме того, на науку требуются огромные средства и государству не безразлично, как они используются и для чего. Следует видеть, что конкретный ученый может бороться за идею организованно, планомерно и систематически овладевая тайнами природы, ее силами, быть счастливым и в этом его жизнь, радости, гордости, увлечения, страсть, отдых, горение, или он может работать в лаборатории от звонка до звонка с ритуалами праздного времяпровождения, решая какие-то свои вопросы, будучи балластом, тормозом, помехой, транжирой госсредств или мошенником. Это важно, когда речь идет об отборе людей для занятия наукой. Надо хотя бы навести справки, что представляет собой каждый из них. Это даже более ответственно и важно, чем подбирать специалиста в другой области. Как и в управлении, в науке нужны особые качества личности: активность, интуиция, вдохновение, широкий кругозор, исключительная работоспособность и т.д. Необходимо студентов готовить и отбирать для такой деятельности. Для этого необходимо их вооружить хотя бы общими знаниями о достижениях науки в конкретных областях знаний, пояснить содержание научной работы, порядок выбора темы, раскрыть методы и методики, показать возможность использования информации на основе достижений техники, дать примеры развития идеи, поиска, моделей, теорий и экспериментов, представление о логике исследования, точности, новизне, достоверности результатов, работе над рукописью труда, оформлению конечного результата *(статья, рецензия, монография, брошюра, автореферат, аннотация, учебное пособие, диссертация...)*. Понятно, что все это полезно тем, кто действительно хочет и может заниматься наукой.

Не следует забывать об отдаче каждого ученого и, особенно, академика. Посмотреть полезны ли они сегодня, не успокоились ли на достигнутом, *(и какова важность достигнутого)*.

Надо всегда помнить, что наука нужна для развития самой науки и для эффективного функционирования элементов и всей системы государства. Если, например, религия ориентирована на нравственные ценности и смысл жизнедеятельности человека, то философия в значительной мере является научной базой жизнедеятельности общества. Не случайно поэтому, американские начала философии имеют несколько прикладных направлений: политическое, социальное, экономическое и др. В США нет разделения религии и философии, практически отсутствует такое понятие, как атеизм. Философия тут более «приземлена», то есть, — увязана с реалиями жизни. Понятно, что обыватель ничего такого философского не замечает и ему это не нужно. Это удел разного рода аналитиков, разрабатывающих доктрины, стратегии, определяющие цели, мотивы действий *(воздействий)* и т.п.

Действительно, человек делая что-то, не подводит под это философскую основу. Правда, иногда он может размышлять, к чему это приведет, рассматривать варианты. Часто он свободен в выборе и делает так, как он себе это представляет. Но человек не может быть совершенно свободным, иначе это привело бы к постоянным конфликтам. Задача в том, чтобы предоставить максимум свободы, но чтобы это не мешало другим тоже быть свободными. Примитивно этим занимаются законодатели: есть прецендент — вырабатываются соответствующие ограничения, правила в виде статей закона. Более высокий уровень осмысления — это, если угодно, разработка системы не только юридического, но и иного воздействия на человека, на его психологию, его устремления, потребности, то есть, создание *(формирование)* условий, приобщение к тем ценностям, которые соответствуют позитивному образу жизни общества и каждого человека в отдельности.

Образ жизни, менталитет нации складывается веками на основе религии, научных идей, прошлого опыта, анализа текущих моментов и видений перспектив, но он находится в постоянном конфликте с меняющимися условиями и особенностями личности. Можно даже утверждать, что в силу особенностей каждой личности меняются условия, а значит, нужен по-

иск теоретических и практических идей, теорий, методов, приемов, если угодно, технологий воздействия, направленных на предупреждение, преодоление конфликта в целях развития или, как минимум, поддержания равновесного состояния общества. По-существу, в любом государстве получается, что человек приспосабливается и придерживается коллективных правил. Как только он перестает это делать, ему «напоминают» о нежелательности или недопустимости поведения. Если он все же входит в открытый конфликт, срабатывают соответствующие механизмы: закон, воля работодателя и др. Скажем, работодатель и госмашина хотели бы иметь всех послушными, наподобие роботов, но именно конфликты и ведут к развитию общества. Наиболее сглаживающей и развивающей является правильная постановка образования и воспитания.

С другой стороны, притязание отдельной личности, тем более группы людей или целого народа, претендующих на особое призвание, исключительность, избранность Богом – это необузданные фантазии, фанатизм, глупость, неспособность оценивать и понимать законы, механизмы природы и человека, либо умышленное оболванивание государством своего народа с привлечением религиозных, философских и иных посылок.

Что касается основной массы американцев, то *(напоминаю)*, она не забивает себе голову философскими идеями, да и настоящей философской школы пока нет, а это значит, американцев мало интересуют достижения философов *(науки)* других государств. У них более практический подход к жизни и стремление добиться результата, не ограничивая себя разборчивостью в средствах его достижения; умение видеть суть явлений, не обращая внимания на формы, избегая привычек зависимости от прописных истин. Несмотря на такое проявление свободы в действиях, американцы *(за счет общественного устройства)* имеют ограничители. Они подготовлены к необходимости считаться с законом, уважать избранную власть *(до поры, пока это совпадает с их интересами)*. Общественные институты внушили, что все люди равны. Поскольку общение происходит в основном в среде, где каждый не видит превосходства других, то он начинает понимать, что надо действовать по своему разумению, и в этом его источник истины. Человек обосабливается, никому не верит на слово и судит о вещах со своей колокольни. Если человек достигает чего-то, то он верит, что все на свете достижимо и познаваемо и отвергает то, чего не понимает. Мало того, эти люди с подозрением относятся к тем, которые много знают и умеют, считая, что если человек умеет многое, то он ничего не умеет. Если кто -то в своем резюме *(заявке)* напишет, что он владеет несколькими специальностями, то, скорее всего, его не возьмут на работу. У американца своя бытовая философия и свой метод *(не заимствованный из книг)*. С этим согласуется и расхожая фраза: :«Если ты такой умный, то почему ты так беден». Замечу, что многие миллионеры элементарно малограмотны. Зато много апломба в том, что все американское самое лучшее (особенно, когда речь идет о детях). И никто особо не задается вопросом, почему в США так много людей сидят в тюрьмах, а на свободе разгуливает несколько сот многотысячных банд. Тут предпочитают наслаждаться «демократическими свободами». Это свобода собственного опыта, собственной самости и неприятие системного и умудренного мышления, умного богословия, глубокого политического учения. Старое, традиционное принимается потому что прошло испытанием времени и не требует раздумий. Для США это своего рода философия без философов. Причины менее важны, чем поступки; лучше поступать хорошо, чем раздумывать. Многое тут осталось и от первых переселенцев, которые прибыв в новые условия, не испытывали потребности в теоретических определениях и предпосылках, а брались за дело, которое правильно, то есть они себя сами «создавали». Жизнь потерь, боли, упорного труда и стремление к сохранению своей жизни *(самосохранение)*. Это вполне материальное существование: свобода, собственность и жизнь. Понятно, что на это использовался разум. Отсюда делегированное согласие на создание правительства, которое обеспечит названные ценности.

Все описанное не значит, что США не имеют теоретиков. Их много и государство радушно принимает новых и новых иностранных ученых, осознавая, что в этом есть смысл и выгода.

Свод правовых норм устанавливает стандарты правильного и не правильного в поведении человека. Писаное правило – продукт морального согласия, что не мешает, однако, миллионам людей нарушать его. В международной жизни моральное согласие отсутствует и подменяется предписаниями, поучениями, санкциями, требованиями одностороннего порядка с желанием одобрения в ответ. Это исходит из богоизбранности, военной силы, самоприсвоенного решения оценивать жизнь других народов *(государств)* в зависимости от соблюдения ими правил, установленных США.

С американцами бессмысленно говорить о морали в политике.

Понятна и реакция иностранцев.

Американцы вряд ли хотели бы воевать, но власти сказали, что это справедливая миссия, что они несут демократию и свободу, что этим защищают свою страну. В результате солдат стреляет и считает, что он воюет за своего президента и защищает свою страну в Ираке, Афганистане... Он поставлен перед выбором и сделал его, будучи убежденным в собственной правоте *(см. книгу «Война»)*.

США сориентировались в международной политике, опять же, практично. Им незачем определять, что правильно и что неправильно, они определяют свой интерес в международных делах. Это чревато подменой *(обманом)*, когда администрация в интересах группы людей может действовать в интересах якобы всего народа. До поры это может удовлетворять, но энтузиазм падает, протестность нарастает с появлением первых гробов.

Заслуживает внимания что, например, Рузвельт и Джефферсон считали, что в Декларации заложено требование уважительного отношения к мнению человечества.

Сегодня американская философская ассоциация насчитывает несколько тысяч членов, работающих в университетах и колледжах в США и Канаде. У них нет общей ориентации или школы. В значительной мере развиваются историко-философские направления исследований. Их продукция: учебные занятия, книги, журналы, конгрессы... По оплате труда они не выделяются, и профессор философии получает меньше, чем профессор медицины, права или инженерных специальностей.

Какова нужда в них? Она есть, так как они занимаются этическими проблемами конкретных профессий: компьютерные *(искусственный интеллект, мыслящие машины, обработка информации, рациональность социальных исследований медицинских технологий)*; феминистские проблемы; социальная и экономическая справедливость; истины и значения в математике и формализованных языках; достоинство и недостатки скептицизма и релятивизма в применении к познанию и морали; природа личности *(права и обязательства, которые они на себя принимают)*. Тут нет лидера. Схожими проблемами занимаются многие. Студентов учат на философствованиях отдельных американцев. Наука приобрела статус производства и занимается вполне конкретными вопросами: демографическая политика, оборона, экология, аборты и др.

Вроде бы получается, что и влияния никакого философы не оказывают. Они не формируют общественное мнение, их читают люди их же круга и интересов, а вопросы общественного мнения в руках СМИ, кино, политиков. Себя философы воспринимают, как узких специалистов, ориентированных на академический мир. Философия занимает второстепенное место в массовой американской культуре, где приоритет за религией. Способ философствования называют аналитической философией. Думаю, нельзя обманываться и принижать роль философии и ее носителей. Все, якобы, второстепенное сегодня, сравнимо с айсбергом, где на виду только надводная часть, но есть еще не осмысленная многими огромная подводная часть значения исследований. Там могут вариться, в том числе, и технологии управления людьми и роль их чрезвычайно перспективна. Аналогично о разных отраслях науки. Полагаю, что и социальная психология управления американцами долго будет не востребована, да и о специалистах *(докторах наук в этой области)* я не слышал.

Не знаю, как это будет воспринято, но мною будет дана характеристика многих видных госу-

дарственных деятелей, основываясь на результатах их деятельности, на анализе систем, учете мнений *(взятых из СМИ и высказанных различными экспертами)*. Я не задаюсь целью анализировать все научные направления. Отмечу лишь, что немало таковых в сфере военных новинок. О некоторых из них упомянуто в книге «Война». Думаю, заслуживает внимания вопрос антигравитации и использования энергии космоса. Американский физик Франклин Фелбер утверждает, что ему удалось получить первые решения уравнений общей теории относительности, описывающие гравитационные поля тел, движущихся с субсветовыми скоростями. Смысл открытия сводится к тому, что любой массивный объект, скорость которого превышает 57,7% световой, создает впереди себя узкий антигравитационный конус. Тела, которые оказываются внутри этого конуса, не притягиваются к объекту, а отталкиваются от него. Сила предсказанной релятивистской антифавитации возрастает вместе со скоростью объекта. Ученый предполагает, что вскоре его выводы удастся проверить с помощью экспериментов на ускорителях.

Но я не сомневаюсь, что понадобится много десятилетий, прежде чем человечество подойдет к таким скоростям, к созданию материалов *(технологий)*, пригодных для этого. Не всегда хорошая теория стыкуется с практикой. А искать следует в области создания материалов-антигравитаторов, которые даже если не обладают подъемной силой, но нейтрализуют притяжение.

Однако, важнее человеческий фактор. И если я вел описание применительно к управлению, то тут есть смысл сказать, что американская профессура далеко не однородна и в ней немало «инакомыслящих». Профессорам иногда приходится отстаивать свое право на свободное выражение своего мнения. Например, Боб Хедж-дорн высказал мысль о том, что раз затраты колледжей оплачиваются из госбюджета, то их преподаватели не должны «отрываться» от народа, то есть делать что-либо, не соответствующее официальной политике государства. За вольнодумства, как заметил профессор, власти штатов позволяли себе наказывать ВУЗы, которые отказывались увольнять преподавателей, придерживающихся отличного от официального мнения *(например, финансово)*. Так случилось и с профессором. В лучших советских традициях против выступили студенты старших курсов и преподаватели.

Другой профессор Вард Черчилль подвергся гонениям за то, что сравнил политику США с той, которую проводила нацистская Германия. Результат: даже губернатор штата Билл Оуэне потребовал от администрации университета Колорадо уволить профессора. Как водится в подобных случаях, стали «рыть» на предмет его докторской степени.

В январе 2005 г сенаторы урезали ассигнования онлайнского колледжа Юты из-за публикации откровений Майкла Мура и студенческого литературного опуса. Профессор по этике Онеида Меранто получила выговор за нарушение закона о личной жизни студента *(она сообщила администрации о том, что один из студентов намеревался сознательно прогулять ее занятия, что расценивается, как грубое вмешательство в частную жизнь студента)*. Но это повод. Фактически же она наказана за критику политики республиканцев *(В. Дмитриев. РР, 18-24 марта 2005)*.

Профессор Николас Де Дженова заявил студентам, что «сегодня в Ираке флаги США стали символом захватнической военной машины», «эмблемой державы – оккупанта», а единственно истинные герои те, кто ищет, как помочь поражению американских военных»

Профессор Эдвард Сайд в своей лекции назвал политику США в Ираке «Гротескным шоу», которое разыгрывает кучка избранных лиц, захвативших американскую политику.

Профессор Рамид Халиди назвал международные усилия, которые помогли изгнать войска Саддама Хусейна из Кувейта в 1990 г «идиотским консенсусом», а после 11 сентября 2001 г призвал журналистов прекратить «истерику по поводу налетчиков – самоубийц». Другой профессор Гэри Сирк, сообщил студентам, что в 1980 г Рональд Рейган победил Дж. Картера, тайно договорившись с аятоллой Хомейни не освобождать американских заложников в Тегеране до выборов. Профессор Джорж Салиба превратил свой курс «Введение в исламскую цивилизацию» в форум нападок на «злодейку Америку». Профессор Джозеф Массад утверждал *(в лекциях)*, что все зло в арабском мире исходит от США. Нищета – результат «расистской и варварской по-

литики» проамериканских Международного валютного фонда и Всемирного банка. Отсутствие демократии – результат правления автократических элит и их патрона США», а исламский терроризм – результат «империалистической агрессии США». Профессор Том Полин заявил, что бруклинских евреев, которые селятся на западном берегу Иордана, «следует расстреливать»...

Список можно продолжить, но лишь замечу, что это малая доля того, что стало достоянием средств массовой информации. А в целом *(особенно проеврейские СМИ)* считается, что профессура в США левого толка.

Некоторые бизнесмены заявляют, что им не нужны никакие теории, незачем голову забивать тем, что им не нужно, что они и так, мол, удачливы в бизнесе. Для таких «особо выдающихся» напоминаю, что только в США ежегодно закрывается полтора миллиона бизнесов, и столько же открывают новые «удачливые», так как чужое банкротство или советы ничему не учат. Нет статистики сколько мелких бизнесов поглощены «акулами» бизнеса, сколько трагедий, разочарований за этим кроется.

По отношению к России душа болит за то, что она движется в сомнительном направлении. Частная собственность, капитализм – это обкрадывание основной массы народа, это власть в руках капитала, это ослабление контроля, это владение всеми рычагами людьми малограмотными, не подготовленными. Это упор на, так называемый, средний класс *(что уже противоречит равенству, так активно проповедуемому, например, в США)*, что ведет к произволу работодателей, безработице и, в связи с этим, не только к трагедиям, убийствам и самоубийствам, но к разбоям, пьянству, наркотикам, отсутствию уверенности в завтрашнем дне. Например, в СССР работать заставляли, а на работе действовала целая система хоть какого-то надзора и влияния: комсомольское, партийное, профсоюзное, стенгазеты, собрания, шефство, система поощрений-взысканий и др. Да, не без огрехов, но все же не сравнить с тем, что имеем.

Замечу также, что некоторые «исследователи» вообще игнорируют наличие внешних факторов. Но это уже не исследователи, а пещерники, не выходящие наружу. Такие не могут и внутри пещерные подходы показать, и это никак не вяжется с международными корпорациями и рынком. Те же, кто вышел за пределы, пытаются изолировать одни внешние факторы от других, хотя и применяют методы математического моделирования *(прогнозирование рынка)*, но ограничиваются статистической обработкой выборочных данных. Некоторые занимаются рассмотрением переменных, относящихся *к* внешним факторам и влияющих на судьбу бизнеса, но научности тут нет, хотя и применяется обоснование с математической точки зрения – нет причинно-следственных связей социально-экономического общественного развития. Это не вызывает удивления, так как ныне почти все в частных руках, а собственник «не дорос» до уровня понимания зависимости звеньев единой общественной системы и не видит объективных потребностей практики. Сегодня это важно и в глобальном масштабе.

Система государственно-монополитического регулирования – результат процесса эволюции капиталистического способа производства. Можно говорить о «целевом» подходе, который дал ряд полезных в методическом и практическом отношениях разработок в построении программно-целевых структур, создании более действенных систем контроля и стимулирования, но он «не дотягивает» до потребности организации крупного производства. Информационный, кибернетический и организационный взлет в управлении не принес ожидаемых результатов. И это естественно, так как упор был сделан на рост производства, повышение его эффективности, опираясь на технико-организационные средства и капиталистическую рациональность, а мобилизация человеческого потенциала оказалась недостаточной. Она сводилась к замаскированным формам усиления интенсивности труда, эксплуатации знаний, способностей и личных качеств персонала. Я бы назвал это развитием все той же жесткой тейлоровской системы, но завуалированной «трудоголизмом», использующей даровую рабочую силу нелегальных иммигрантов и зарубежных специалистов *(на их же территории, с использованием их же ресурсов, с загаживанием их же окружающей среды и т.д.)*. Тут обходятся без теорий. Достаточно материального рычага (метода) воздействия

на сознание. В крайнем случае, на помощь привлекаются идеи бихевиоризма, игнорирующие роль сознания в организации человеческой деятельности и проповедующие возможности выработки у человека нужных форм поведения исключительно путем манипулирования элементами внешней среды. Для следования в ногу с развитием науки и техники существуют концепции «нововведений», призванные обеспечить приспособление фирм к условиям НТР и избежать серьезного научного анализа процессов. Крупный корпоративный бизнес представлен, как новый этап в организации производства в международном масштабе, как «благотворительная миссия» и забота об экономическом развитии других стран. Есть попытки дать теоретическое обоснование «оптимальной» стратегии и эффективности системы управления в глобальном масштабе, представить схемы идеальной структуры управления и «рационального планирования» компаний, использования ресурсов, оценки капитала с преимуществами «кооперации» перед конкурентной борьбой за рынки сбыта, выработке методов и форм сотрудничества с другими странами *(включая развивающиеся)*. Фактически, это политика «управленческой экспансии» в другие страны. Теории организации и управления представлены различными течениями, школами, направлениями. Естественно, часто сложно совместить их концепции, тем более, что расхождения имеют место даже в пределах одних и тех же направлений исследования.

Я умышленно не идеализирую проблему и не привожу примеры, не агитирую за предпочтение опыта обустройства той или иной системы, а лишь показываю, что ныне перед наукой управления открывается целина, на которой видны лишь мелкие кустарные взрыхления с попытками посадить ростки, часто не приживающиеся на этой почве, либо несовместимые *(как в мире растений)*, либо недостаточно ухоженные, либо посаженные, чтобы скрыть за собой то, что не следует видеть другим *(как в СССР сажали кукурузу вдоль дороги, чтобы Хрущев и его сторонники не видели несанкционированные посевы)* и много других «либо».

Глупо вступать в спор с теми, кто как попугай твердят, что мы имеем дело с «самыми», «самыми», которым предписывали, что они загнивают, а фактически, смотрите — исчезли с арены те, кто запугивал *(предсказывал)* этим гниением. Однако, замечу, что и расцвета не наблюдается и улучшения жизненного уровня народа тоже.

Если сотням миллионов людей нравится состояние дел, то это их выбор, который можно уважать, а можно и жестко критиковать, так как еще больше сотен миллионов с таким выбором не согласны. А речь идет не просто о выживании человечества, но о достойной жизни, основанной на определенных условиях, принципах, законах, или закономерностях.

Пока же мы имеем дело с отсутствием теории, но с наличием некоторых взглядов теоретиков, абсолютизирующих капиталистические формы производства и считающими их вечными, и естественными формами. Это глупость, но она естественна, так как они отражают буржуазную идеологию, обосновывают жизнеспособность капитализма. Их цель — идейное сплочение класса капиталистов, преодоление противостояния между различными группами *(классами, видами бизнесов)*, противоречий, которые усугубляются в ходе концентрации и централизации капитала. По-прежнему надежды возлагаются на систему менеджмента и на крупнейший корпоративный бизнес, который «переносит» конфликты на чужие территории. Теория банкротств, конкуренции, научного менеджмента буксуют. Упрощенно выделяют «ситуационный подход», при помощи которого пытались и пытаются переводить теорию управления и обучение в область реальности. Фактически же теория потеряла связь с реальностью действительной работы по управлению. Особенно это заметно в условиях усложняющейся практики управления. Конкретные ситуации без общей методологии их научного изучения, теоретических обобщений — это эмпиризм. Так называемые ученые, отрицают в принципе науку управления и заявляют, что большинство обстоятельств, которые окружают капиталистического менеджера, не поддаются никакому теоретическому анализу *(Г. Одиорне – в концепции «экзистенциального менеджера»)*. Это наиболее крайняя точка зрения. Общая же — рост неудовлетворенности практической неэффективностью существующих теорий, их неспособ-

ностью помочь решению проблем организации и управления капиталистическим производством. Теории «научного управления» замыкали свое изучение на внутренней организации управления отдельным предприятием, не предавая внимания действию внешних факторов. Подобная ошибка была в СССР, когда функционировала сеть Центров по научной организации труда и управления производством. Там за основу анализа брали не только отдельное предприятие, но даже, цех или бригаду. Мало того, работа выполнялась несколько лет, за которые много что менялось, и эта так называемая наука не успевала. Нельзя, например, организовать работу цеха на научных основах, если целиком по предприятию такой организацией не пахнет. Да, можно было дать какие-то рекомендации, но привязанные к общему порядку на предприятии. Другое дело, нормирование и планы социального развития предприятия в целом. Система НОТ была кормушкой для тысяч специалистов, примазавшихся к науке. Эта система потерпела крах с развалом Союза, как, впрочем, и многие другие системы или элементы большой системы государства.

Мой личный вклад *(до распада СССР)* в том, что я возглавлял группу ученых и руководителей министерств и был членом Бюро Совета при Госкомтруде Латвии, который изучал ситуацию в республике и готовил рекомендации Совету Министров. Одним из моих решений было упразднить упомянутые центры НОТ и УП, сконцентрировав усилия при электронно-вычислительном Центре при Госкомтруде республики.

В капиталистических странах теоретики тоже не выходили на макроуровень. Возникновение крупных корпораций выбило почву из под ног исследователей. Вряд ли и корпорации заинтересованы в научном управлении, в определении своего места в экономических, политических и культурных условиях. Корпоративные скандалы, потрясшие США, подтверждают это. В загоне оказались многие вопросы управления, а главное — контроль. Президентов постоянно ругают за то, что они не разбираются в экономике и в то же время призывают не вмешиваться в нее. Не заметил я и влияния так называемых Нобелевских лауреатов в области экономики.

Теория К. Левина выступила как одно из проявлений протеста против традиционной ассоциативной схоластической психологии. Она была порождена так называемым «открытым кризисом» и не могла вывести из тупика буржуазную психологию, для которой характерно кризисное состояние на протяжении ее существования, являющееся следствием недостаточности методологических основ. Особенно четко кризис коснулся психологии личности, ее сущности, что имеет решающее значение для настоящего и будущего не только науки, но и самих людей.

Обобщенно можно сказать, что личность в буржуазной психологии выступает не как продукт общественных отношений, а как некоторая самостоятельная субстанция, из себя возникающая. В разных теориях по-разному трактуется и это положение связывается с проблемой самосознания, самооценки, оценки своего внешнего образа и т.д. *(З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер, К. Хорни, Г. Салливен, Э. Фромм, Э.Эриксон, К. Роджерс, Г. Олпорт, А. Маслоу, Э. Шпрингер, П. Жане, Ж. Ньютген, Л. Сэва и многие другие).* Нет смысла анализировать теории каждого автора, и приведены они лишь для ориентирования читателя, для показа того, что столь известные исследователи практически ничего не дали достойного ни для теории, ни, тем более, для практики управления и для понимания личности, ее формирования. Их работы интересны лишь как продукт исканий подхода к проблеме.

В русле моей работы приведу следующий пример об одном из шести типов человека по Шпрингеру *(о политическом человеке).* Автор считает, что власть заключается в том, чтобы иметь силу следовать высшим требованиям. Реальная власть — это власть, которая зиждется на истинных духовных ценностях. Она определяется в чисто психологическом плане, детерминирует действия и мотивы других людей. Властный тип жаждет власти из-за того, что он стремится детерминировать действия и мотивы других людей. Власти можно достигнуть посредством физического принуждения, каких-то юридических нормативов, ее можно достигнуть и чисто духовным путем.

Властный человек определен духовным образом. Человек, который стремится к этому и есть тип властного человека. Кто хочет господствовать в широких кругах, не может обойтись своей силой, он должен воплощать *в* себе коллективную власть: действовать от имени многих. Некоторые авторы полагают, что в этом случае мы имеем дело с высшими политическими натурами императивного характера, в которых сконцентрирована надиндивидуальная сила, что это могущество содержит в себе что-то мистическое. Психология власти будет завершена лишь тогда, когда будет разработана теория надиндивидуального субъекта. На мой взгляд, это полная чушь.

Мы часто ссылаемся на Платона, который различал аристократический, тимократический, олигархический, демократический и титанический типы. Давая характеристику типам автократа, плутократа, эстетического аристократа, теократа, Шпрингер считает, что различие в методах заключается в том, что одни действия опираются на содержание своих ценностей, другие же пытаются воздействовать посредством внушения.

В таких случаях принято политкорректно говорить, что теория слаба, а более откровенно – глупа, особенно еще и в совокупности с симпатиями Шпрингера к Клаузевицу, который войну видел как продолжение политики, но только другими средствами.

О Фрейде и неофрейдистах можно сказать, что его теория – это вообще из области психотерапии (чувствуется его специализация по образованию и занятию), К этой же области относится и К. Роджерс (индирективная психотерапия).

Беда многих ученых в оторванности от реалий жизни, в попытке занаучить, усложнить понимание *(терминоблудие)*, слабое представление о связях и взаимозависимостях в системах человека, группы, общества, о движущих силах (мотивах, целях, потребностях) – врожденных и формируемых.

Не могу не затронуть труд Дэвида Майерса. Прочитав ее, я был немало удивлен тем, что она рекомендована в качестве учебного пособия для студентов и аспирантов психологических факультетов ВУЗов РФ. Да, Свенцицкий, видимо хотел быть очень вежливым и в своем предисловии оценил книгу как немаловажное событие для любого из российских психологов. Если важность события только в *том*, что труд американца впервые издан на русском языке, то Свенцицкий прав. Что же касается истинной ценности содержания, то А. Свенцицкий ограничил ее лишь положительной констатацией *(1 абзаца)* практического приложения использования автором социальнопсихологических явлений, назвав это сильной стороной.

Я крайне далек от восторгов этой работой и рекомендовал бы ее рассматривать как неудачную. Уже с первой страницы автор неумело пытается пояснить отношения СССР и США, галопом поскакал через браки, отношения стран, попытку захвата Кубы, поставил вопросы, не дал на них ответа и на другой странице перескочил на новую тему. Не сумел автор объяснить на примерах, в чем же разница между социальной психологией и социологией. Далее, автор попытался показать общее и различия в социальной психологии и психологии личности. Смешно читать: «существуют и другие различия. У социальной психологии более короткая история...»[1] . Не понятно как получена иерархия научных дисциплин[2]. Совершенно неверным является утверждение о том, что наука не может отвечать на вопросы, касающиеся морального долга, нашего предназначения и смысла жизни. Это типичный американский трюк – уход от теории, могущей вывести читателя на сущность, содержание правящего строя и его «прелестей». Прав автор в понимании, описании понятий: партизан, террорист, борец за свободу[3].

Встает вопрос и о том, что если «нельзя соединить «есть» и «должно быть», то зачем тогда этот научный бред. Напоминаю, что американцы не забивают себе голову теориями, а работают по методу «проб и ошибок», подразумевая «здравый смысл», но не понимая, что здравым он может быть, когда человек действительно смыслит, то есть достаточно образован, подготовлен.

---

[1] *Дэвид Майерс «Социальная психология» СПб: Питер Ком, 1998. С. 31*

[2] *Дэвид Майерс «Социальная психология» СПб: Питер Ком, 1998. С. 32*

[3] *Дэвид Майерс «Социальная психология» СПб: Питер Ком, 1998. С. 37*

Нельзя согласиться с трактовкой трех миров социальной психологии. Это лишь попытка пояснить, чем занимаются разные школы разных групп государств. Если следовать посылу автора,«в странах третьего мира исследование основ природы человека социальная психология считает роскошью, да и неграмотное население не в состоянии заполнить опросники». Во-первых, исследование не сводится к опросникам. Во-вторых, те же американцы за многие годы не порадовали меня грамотно составленными вопросниками. В-третьих, это проявление высокомерия по отношению к другим народам, тем более, что пока еще не существует американской школы социальной психологии, а есть лишь лабораторно-доморощенные попытки ее создания *(о социальной психологии управления и речи нет)*. Я не знаю школ сильнее ленинградской *(Санкт - Петербург)* и московской. Не представляю, когда американцы дойдут до обобщений этих школ. Не удивляет и то, что автор вообще не знает о советских *(российских)* ученых, а мусолит лишь тех, кого использует соответствующая идеология. Там же, где есть отдельные цитаты, — они не удачны. Американское — самое лучшее — это губительный лозунг и реклама жизни. Только в феврале 2013 г заговорили о том, что надо в корне менять систему образования и стали слушать об опыте скандинавских государств, но лишь потому, что дети этих стран занимают призовые места на международных олимпиадах и доказывается, что важно организовать дошкольное образование, так как именно в этом возрасте закладывается будущее ребенка. Будет ли учтено это в американской практике, пока не ясно.

Автор, говоря о науке, далее, видимо забыв об этом, вопрошает: «Я знал это!»: Не является ли социальная психология аналогом здравого смысла?» *(с. 40)*. По-американски — Да! Тогда не нужны дальнейшие рассуждения о науке, ее методах, законах, методиках. Даешь методы воздействия и баста! Автор противоречит себе в некоторых утверждениях. В частности, он верно говорит о важности знания реакции при разных условиях. Но это значит, что можно прогнозировать, знать, что должно быть *(ожидается)*. Именно это очень важно для науки. Я с пониманием тут отношусь к юмору, заложенному в мемориальной надписи НИИ заднего ума. Изучение того, что должно было случиться *(с. 42)*. Узрев это, автор должен был узреть противоположную ценность пропагандируемой им науки. Автор сгреб в кучу банальные, расхожие мнения, выражения, пословицы и попытался на них построить объяснение. Некоторая практическая ценность его рассуждений действительно наличествует. Мешает автору «пунктик» — здравый смысл.

С. 46 — болтовня обо всем и ни о чем. Это относится и к корреляционному исследованию: нахождение естественных связей *(с. 46–47)*. Автор приводит исследования, не подтвергнув их анализу. Так, говоря о статусе — долголетии не упоминается о множестве факторов, влияющих на долголетие помимо статуса. «Из лаборатории — в жизнь» у автора (и у других авторов) не получается. Часто мешает идеология, невозможность или неумение поставить науку над идеологией. Тут понятна боязнь, что не дадут финансирование, сочтут непатриотичным или врагом строя с соответствующими санкциями.

Д. Майерс, к сожалению, прошелся по многим вершкам не глубоко и руководствуясь позицией здравого смысла, а не научного анализа. Он избегает понятия «личность» и формирования личности. Много наивного. Его социальная психология более чем слаба.

Александр Грант — обозреватель *(РР, 31 дек.–6 янв. 2005)* пишет, что «наши консерваторы уже давно считают университеты бастионом либерализма, а профессуру — леваками, которые спят и видят, как бы привить подрастающему поколению заветы Троцкого и Че Гевары. Причину нужно усмотреть в корне: академическое образование расширяет кругозор, который дает возможность понять, что исторически человечество стремится к всеобщему благоденствию, разумному распределению благ и минимуму насилия при максимуме социального порядка.

Инакомыслящим пытаются закрыть рот. Государство не заинтересовано в исследовании общественных проблем вообще и управления, — в частности. Слабая система образования и научная база обязательно скажутся на всех процессах, происходящих в США. А пока можно лишь утверждать, что США утрачивают свои позиции доминирующей научной державы в мире.

Снизилось количество премий, возрос отток иностранных ученых, американские ученые стали меньше публиковать научных статей и др.

Полагаю, что и тут причины те же: слабое образование, политика двойных стандартов, невозможность выйти на просторы научных исследований из-за удушения мысли, несовпадающей с целями правящей верхушки *(класса)*, падение престижа США по многим направлениям.

Социальная психология подразумевает детерминированность, обусловленность психических явлений общественным бытием, их производность от условий жизни, деятельности и отношений людей. Она исследует массовидные психологические явления, обусловленные социальными факторами. Что же касается отдельных индивидуумов, то они – продукт совместной деятельности людей, их отношений и общения. Пока шли споры о том, что изучает социальная психология, мною и была предложена ее ветвь – социальная психология управления, которая в основном занимается психологией личности руководителя, ее развитием, функционированием и влиянием *(взаимовлиянием)* на общности. Тут можно использовать философские методологические принципы. Подход годится и для идеологов, занимающихся классовым сознанием, отражающим общественное бытие в системе политических, правовых, нравственных, эстетических и иных идей и взглядов. Вероятно, для многих обойти идеологию в исследованиях будет трудно, а иногда и невозможно. Так как речь идет о классовом сознании и общности интересов, духовных ценностях, цементирующих класс, постановке целей борьбы и путей их достижения. Идеология выражает интересы класса или системы государства и служит руководством в борьбе за их осуществление. Определение идеологии, как самосознания класса, указывает на ее специфику как важной сферы общественного сознания. Наука, служащая этим целям, выражает и защищает интересы классов *(и разных групп)*, то есть является носителем классового сознания. И это их объединяет. Но есть и различие. Оно в способе возникновения. Идеология – это продукт сознательного творчества, ее создают идеологи: политики, юристы, философы и др. Наука может возникать стихийно. Они различаются по характеру отражения действительности. Наука отражает бытие непосредственно, идеология же – опосредованно. Наука отражает среду на эмпирическом уровне и осуществляет это неполно, а идеология отражает общественную жизнь обобщенно, в целом, раскрывает существенное в ней. Существуют и другие признаки. Они общи, относительны и не решающи. Науке присущи формы убеждения установок на восприятие действительности и отношение к ней, а идеология оперирует теорией, концепцией, системой взглядов, где главное внимание уделяется их усвоению, то есть на то стали ли они глубокими убеждениями, установками и жизненными позициями, как проявляются в поступках людей, закрепляются ли в привычках, традициях. Благодаря тому, что идеи и взгляды становятся достоянием духовного мира социальных групп, они и выступают жизненными ориентирами, мотивами поведения отдельных людей, в том числе, – руководителей.

В науке превалирует эмоционально волевое отношение людей к действительности и практическая направленность. Ее составляют духовные образования, в которых как бы воедино слиты мысли, чувства, воля целых социальных групп, а эмоционально-волевые моменты выступают на первый план. Так, общественные настроения имеют подчеркнуто эмоциональный характер, выражают определенную направленность социальных чувств, их подъем и спад. Умонастроение же охватывает не только чувства, но и рациональную сферу, хотя в нем также превалируют эмоциональные моменты. В общественном мнении представлены как чувства, разум, так и воля, в особенности социальная воля людей, ибо общественное мнение непременно выражает их определенную позицию. Все социальные, общественно-психологические образования представляют собой коллективные переживания в форме удовольствия или неудовольствия, напряжения или расслабления, возбуждения или покоя и др. (эмоциональноволевые отношения к действительности). Наука, выражая отношение к событиям, действиям, поступкам людей, как бы вплетена в практическую деятельность. Это означает, что существует непосредственная связь между социально-психологическими явлениями и социальной практикой. Наука – про-

явление массового общественного сознания, а идеология — проявление специализированного общественного сознания и лишь затем развивается в направлении к массовому. Специализированное и массовое сознание являются структурными образованиями общественного сознания. Идеологические концепции, выступая в форме специализированного сознания, первоначально являются, как правило, достоянием немногих. Потом распространяются во всем обществе, но преобладают в рамках социального целого *(общности)*. Об этом свидетельствуют термины «общественное настроение», «общественное мнение» и т.п. Наука выступает побудительной силой общностей, а идеология для этого должна превратиться из специализированного сознания в массовое *(это уже по Марксу)*. Но немало и других ученых, которым принадлежит это мнение: А.К. Уледов, Н.П. Ерастов, С.Н. Козлов, В.Н. Маркин, В.Д. Попов, В.М. Шепель, Е.А. Яблоков.

Вывод: сама социальная психология управления как специфическое духовное образование выступает объектом социальной психологии управления, как науки. Но, так как она опирается на другие науки, то кроме объекта важно еще определить, что она изучает, обращаясь к социальным явлениям. Уверен, что могут быть иные точки зрения, но они будут касаться отдельных деталей-явлений.

В дополнение к описанным принципам следует упомянуть, что методологические принципы применительно к социальной психологии управления ориентируют на выяснение ее специфической природы, структуры, функций, связей с другими общественными явлениями, особенностями изменения и развития. Такую роль играют прежде всего принципы конкретно-исторического подхода, системного подхода, единства эмпирического, теоретического и методологического уровней исследования, социального детерминизма. Последний выступает в качестве ведущего, так как позволяет материалистически объяснить происхождение общественнопсихологических явлений, их производность от общественного бытия, обусловленность деятельностью и общественными отношениями людей, их развитие в зависимости от изменений породившего их общественного бытия. Поэтому данный принцип включает в себя положения об отражении, действительности и развитии. Принцип социальной детерминации обязывает выяснять причинную обусловленность общественно-психологических явлений, их производность от материальной жизни, а также особенности психического отражения. Одна из таких особенностей состоит в том, что психические явления отражают внешние воздействия, но эти воздействия непременно преломляются через внутренние психические состояния людей *(потребности, установки, навыки и привычки, жизненные позиции и др)*. Такую особенность психического отражения важно учитывать при объяснении, в частности, того, почему одни и те же внешние воздействия по-разному отражаются различными социальными группами, отдельными их членами.

Психическое отражение тесно связано с деятельностью людей. Материальная и духовная деятельность детерминирует возникновение психических образований, их проявление и функционирование. С. Л. Рубинштейн основное содержание принципа единства сознания и деятельности раскрыл в следующем положении: «деятельность человека обусловливает формирование его сознания, его психических связей, процессов и свойств, а эти последние, представляя регуляцию человеческой деятельности, являются условием их адекватного выполнения» *(Принципы и пути развития психологии. М., 1959, с. 251)*.

А. Н. Леонтьев, показывая методологическое значение этого принципа в анализе социально-психологических и психических явлений, утверждает, что анализ деятельности «составляет решающий пункт и главный метод научного познания психического отражения, сознания». Именно в деятельности «происходит переход объекта в его субъективную форму, в образ; вместе с тем в деятельности совершается также переход деятельности в ее объективные результаты, в ее продукты» *(Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975, с. 23, 81)*.

Общепризнанно, что психика, сознание людей формируются в процессе практической и теоретической деятельности, создания материальных и духовных ценностей. В результате творческой деятельности воплощаются духовные ценности людей, их знания, мысли, чувства, волевые

усилия. Именно поэтому я постоянно обращаю внимание на то, что личность руководителя оцениваю через результаты его деятельности. И это не просто деятельность, а деятельность в единстве с общественными отношениями, благодаря которым только и становится возможной сама предметная деятельность.

Об обществе и его социальных группах можно судить по господствующим в нем общественным отношениям. По ним следует судить и об отдельном человеке, ибо сущность его соответствует совокупности общественных отношений, которые и создают условия для перехода от социальной психологии к индивидуальной психике и обратно. Этот сложный вопрос (переход) остается еще недостаточно исследованным.

А.К. Уледов и др. поэтому рекомендуют для его решения руководствоваться кроме принципа социального детерминизма другими, в особенности принципом единства индивидуального и социального. Суть последнего состоит в выделении общего, типичного из массы индивидуальных проявлений, в том числе и индивидуальных психических образований.

На примере изучения общественного мнения можно видеть, что социальная психология, выделяя общее суждение, принимает в расчет и динамику формирования общественного мнения. Дело в том, что на основе сложившегося общего мнения как бы заново формируется индивидуальное мнение по общественно значимому вопросу, отражающее социальную природу мнения общества. В этом случае правомерно говорить о переходе от социального *(общественного)* мнения к индивидуальному *(личному)*. Это мнение представляет собой духовный компонент общественных отношений. Они проникают в суть самих общественных отношений — экономических, политических, нравственных и иных и проявляют себя через отношения и в отношениях, то есть характеризуют внутреннее состояние субъектов деятельности и их реальное поведение. В этом случае можно говорить не только о психологических состояниях, но и об общественно-психологических отношениях как объективации психических состояний в материальных и идеологических отношениях.

Принцип социального детерминизма ориентирует исследователей на выяснение роли общения людей *(взгляды, представления, установки, мнения, чувства и т.д.)*. Общение детерминирует психические явления. Этот вопрос тоже слабо разработан в социальной психологии. Пока же можно опираться на разработку проблемы в социологии, на значение термина «общение» в работе К. Маркса и Ф. Энгельса «Немецкая идеология» и в др. Опираясь на их суждения, социологи истолковывают общение как необходимое условие человеческого бытия, как взаимосвязь людей, в процессе которой происходит взаимный обмен результатами деятельности, информацией, психическими состояниями. По своей сущности общение есть способ реализации общественных отношений. Виды, средства, уровни общения неплохо освещены в многочисленной литературе, в частности, духовные, где очень велика роль средств массовой информации *(СМИ)*.

Самой распространенной является характеристика духовного общения как информационной связи, но этого недостаточно. Важна не сама передача информации, а усвоение или отвержение передаваемых идей и взглядов переживаемого, чувствований и др. Люди в силу своей общественной природы не могут переживать только в одиночку. Отсюда необходимость общения, как способа проявления внутреннего состояния индивидов.

А.К. Уледов обращает внимание на то, что принцип социального детерминизма ориентирует исследователей на выяснение связи общественно-психологических явлений с деятельностью, общественными отношениями и общением людей как наиболее существенными сторонами образа их жизни. Однако данный принцип ориентирует в строгом смысле на выяснение связи общественной психологии с образом жизни людей в целом. И в этом случае общественная психология и образ жизни вступают в отношения как часть и целое, ибо общественно — психологические проявления суть необходимых сторон образа жизни, играющих роль регулятора деятельности и поведения людей. Этот принцип предполагает также и анализ общественно-психологических явлений.

Согласно материалистической диалектике, все явления действительности подчиняются общим объективным законам развития. Эти законы управляют и общественно-психологическими образованиями. Важно установить, как осуществляется это развитие в области социальной психологии управления, каким социальным законам оно подчинено, каковы конкретные механизмы изменения явлений, какие этапы, периоды, стадии они проходят в своем развитии.

Конкретно-исторический подход означает, что нужно изучать не вообще социальную психологию или социальную психологию управления с присущим ему способом производства, а психологию данного общества с присущим ему способом производства и соответствующей социальной структурой, ее зависимость от структуры деятельности и отношений людей. Общественные явления следует рассматривать как продукт всей совокупности условий, оказывающих влияние на их возникновение, функционирование, изменение и развитие.

Классовый, партийный принцип отражает потребности и интересы классов, социальных групп.

При исследовании социально-психологических явлений важно руководствоваться и принципом системности. Необходимость системного подхода обусловлена тем, что ни одно общественно-психологическое явление не автономно. Каждое из них входит в более крупные психологические образования и несет в себе их особенности. Сущность принципа сводится к тому, что любое явление следует рассматривать как систему, состоящую из определенных компонентов, связанных и взаимодействующих между собой, что оно в свою очередь включено в систему других явлений, обусловивших его возникновение и функционирование.

При исследовании явлений важно иметь в виду, что они входят в систему общественного сознания, подсистемы, которые составляют идеологические образования и научные знания. Главное в том, что социальная психология управления есть определенная система, включающая в себя знания, чувства, общественные настроения, традиции и др. образования. Сама наука обладает системными качествами. Каждое явление занимает определенное место в системе, связано с другими явлениями, взаимодействует с ними, выполняет в целостной системе соответствующие функции.

Исследования подразделяются на эмпирические, теоретические и методологические. Между ними существует определенная связь *(единство)*. Нет ни одной сферы жизни, ни одного вида деятельности и отношений, которые не были бы связаны с социально-психологическими явлениями и не управлялись. Нет ни одной общности или организации людей, которая не являлась бы субъектом или носителем общественно психологии. Отсюда – потребность в познании социально-психологических явлений. Анализ принципов предполагает рассмотрение методов исследования. Этот вопрос обстоятельно освещен в многочисленной литературе. Можно говорить о наблюдении, эксперименте, изучении документов, опросах, изучении литературных источников, мнениях компетентных судий и т.д.

Мною использованы эти и другие методы в многолетних и многотемных исследованиях, в том числе по собственным методикам.

Уже неоднократно упоминались и социально-психологические явления. Их характеристику можно найти в литературе. В данном исследовании основное внимание уделено психологии больших групп и общностей, и личности руководителя высшего звена управления.

Под такими группами подразумеваются те, которые объединяют людей по тому или иному сходному признаку: по возрасту, полу, роду занятий, случайные, стихийно возникшие *(толпа, массовая аудитория, демонстрация...)*; образовавшиеся в процессе исторического развития, на базе соответствующих экономических условий и занимающих определенное место в социальной структуре формации (классы, сословия, социальные слои, а также нации, народности, племена).

По мнению А.К. Уледова и др. понятия «психология класса» и «психология нации» означают сами общественно-психологические явления как реально существующие духовные образования. Понятия же «классовая психология» и «национальная психология» все чаще стали употреблять-

ся для обозначения прикладных отраслей социальной психологии как науки. Это имеет важное методологическое и теоретическое значение, ибо изучение классовой психологии позволяет дать содержательный, конкретно-исторический анализ общественной психологии в целом и отдельных ее образований. Но тут есть разные подходы к проблеме: марксистско-ленинский, идеалистический, абстрактный, конкретно-исторический.

Нравится это кому-то или нет, но именно первый подход отличается наибольшей глубиной и широтой исследования, так как в этом учении нашли место различные классы буржуазного общества и тенденции изменения классовой психологии в социалистическом обществе. Психология класса выступает как форма духовного освоения классом условий его бытия и представляет собой совокупность психологических черт, процессов и состояний. Она включает потребности, интересы, чувства, настроения, взгляды, убеждения, жизненную позицию, мнения, традиции, нравственную атмосферу и т.д. Психология класса выражается в процессах, состояниях, механизмах. Психология любого класса включает эти элементы. Разнится только содержание, соотношение, направленность.

Основу образования психологии класса составляют условия его жизни, его общественно-практическая деятельность, классовая борьба, социальный опыт, образ жизни и другие субъективные и объективные характеристики жизнедеятельности. Она продукт деятельности класса, как совокупного общественного субъекта и формируется под воздействием его идеологии и испытывает влияние идеологии других классов. Она вырастает из его классовых потребностей. Противоположность классов выражается в противоположности их потребностей и интересов, что обусловливает тенденции внутриклассового сплочения и межклассового размежевания. Отсюда вытекает, что класс творит и формирует надстройку своей социальной роли — чувства, образ мыслей, привычки, желания.

Психология класса выражается в осознании представителями класса своей принадлежности к классу и отличении «своего» класса от другого, «не своего»; в классовой солидарности, готовности к совместным действиям во имя общеклассовых интересов, целей. Как известно, К. Маркс и Ф. Энгельс раскрыли эволюцию буржуазии от угнетенного сословия до экономически и политически господствующего класса. Они показали революционный дух эпохи ранних буржуазных революций, наложивший отпечаток на психологию буржуазии этого периода. Буржуазия была полна энтузиазма и готовности бороться до конца, готовности к радикальным изменениям общественного порядка, познанию места и самой себя. Культ человека взамен культа Бога, культ разума, вера в человеческие силы знаменуют собой важнейшие черты психологии буржуазии того времени *(Соч., т. 20, с. 346-347)*.

Завоевав власть и боясь движения масс, буржуазия становится консервативной, а потом и реакционной. Она не оставила между людьми никакой другой связи, кроме голого интереса, «бессердечного «чистогана»; потопила священный трепет религиозного экстаза, рыцарского энтузиазма, мещанского сентиментализма; превратила личное достоинство человека в меновую стоимость и поставила на место бесчисленных пожалованных и благоприобретенных свобод одну бессовестную свободу торговли. Словом, эксплуатацию, прикрытую религиозными и политическими иллюзиями, она заменила эксплуатацией открытой, бесстыдной, прямой, черствой *(там же, т. 4, с. 426)*. Главный интерес буржуазии — жажда прибыли, основная ценность — возрастание капитала. Это объединяет, оно же и разъединяет, ставя в конкурентные отношения. Непосредственной основой ее психологии является рынок и рыночные отношения с одной стороны и капиталистические предприятия — с другой. Потребность выстоять в конкурентной борьбе заставляет буржуазию выработать такие свойства, как четкость, предприимчивость, решимость, готовность к риску, понимание рынка, формируя в то же время эгоизм, индивидуализм, умение вести войну «против всех», культ частного интереса.

Классовая общность базируется на общности целей и устремлении предпринимателей, на борьбе с пролетариатом, поддерживается системой элитарных школ и высших учебных заве-

дений, избранным кругом общения и деловых контактов, идеологией. «Капиталисты, обнаруживая столь мало братских чувств при взаимной конкуренции друг с другом, составляют в то же время поистине масонское братство в борьбе с рабочим классом» *(там же, Т., 25, ч. 1, с. 217).*

Психологические черты американской буржуазии складывались в своеобразных условиях. Колонии являлись обществом, свободным от традиционной иерархии, обществом, создающим базу для личной инициативы. Самым уважаемым стал человек дела. Предпринимательские ценности превратились в общенациональные, сформировалась многоценностная идеологическая система, в рамках которой бизнесмен оказался национальным героем. Осталась суть, высказанная К. Марксом о том, что за оттенками и нюансами психологии буржуазии всегда надо видеть частнособственнический интерес, ее позицию как господствующего класса, класса – эксплуататора, антиподом которого стал класс наемного труда, лишенный уверенности в заработке, несмотря на объективно решающую его роль в создании материальных ценностей.

Условия буржуазного общества порождают конкуренцию и между рабочими, но объединяет их в борьбе за утверждение тех или иных требований *(законов, условий…).*

Важным образованием является нация – устойчивая общность людей, исторически сложившаяся на основе общности языка, территории, экономической жизни, культуры, религии.

Особенности нации в исторически сложившихся конфетных экономических, социальных, культурных условиях ее жизни. Нации складывались со становлением и утверждением буржуазных отношений; национальные связи по своему содержанию являются связями буржуазными. Победа капитализма над феодализмом была связана с национальным движением. Явления тут те же, что и у психологии класса. А ее *(нации)* склад включает национальный характер – наиболее устойчивый компонент психического склада. Это специфическая исторически сложившаяся совокупность исторических черт, придающих национальной психологии качественную определенность, отличающих психологию одной нации от другой. Однако, неправильно жестко привязывать те или иные черты к данной нации и отрицать наличие этих черт у другой нации. Следует говорить об уровне выраженности черты, ассоциирующейся с данной нацией в ее национальном характере, характере народа. Например, американская деловитость.

Важным компонентом является национальное сознание, то есть осознание людьми своей принадлежности к данной нации и положения нации в системе общественных отношений – внутригосударственных, межгосударственных, межнациональных. Национальное самосознание в обществе, разделенном на классы, противоречиво и отражает принадлежность к нации через классовое самосознание. Самосознание нации реализуется в языке, на котором говорят все представители данной нации.

Я бы оспаривал утверждение Н. Г. Чернышевского: «Человек, говорящий нашим языком, – наш человек» *(ПСС, Т 10, с. 831).* Тут нужны оговорки, хотя язык и является символом групповой солидарности, а для отдельного человека – символ его принадлежности к общности. На примере США этого пока не скажешь *(см. мою книгу «Американский социум»).*

А. К. Уледов и др. считает, что важно различать национальное самосознание на уровне общественной психологии, где прежде всего осознается принадлежность к нации, и национальное самосознание на уровне идеологии, в которой теоретически обосновывается концепция нации, ее место среди других наций и народов, роль в истории. Идеологическая концепция влияет на общественную психологию в целом, а следовательно, и на самосознание нации. К числу компонентов национальной психологии относятся национальные чувства, среди которых, особо существенных – чувство национальной гордости.

Каждая нация, народность должна обладать исторической памятью, знать и ценить все лучшее, что добыто предшествующими поколениями, опираться на достигнутое ими, приумножать духовное и материальное богатство народа.

По словам Ч. Айтматова, «человек, лишенный исторического опыта своего народа и других народов, оказывается вне исторической перспективы и способен жить только сегодняшним

днем» *(Новый мир, 1980, № 11, с. 4)*. Лишаясь исторической памяти, нация теряет свое лицо, не дорожит своей культурной самобытностью, становится духовно беззащитной перед внешними, порой враждебными влияниями.

Важную роль в передаче социального опыта нации ее консолидации, создании единого образа жизни играют национальные традиции, привычки. Национальная психология проявляется в различных видах деятельности, получает выражение в образе жизни, быту, архитектуре, костюмах, обрядах, духовном творчестве *(литература, живопись, музыка и др.)*. Это не означает исключительности, избранности или несостоятельности.

В образе жизни наций много общего. Сторонники теории национализма раздувают национальные особенности, абсолютизируют такие характеристики, как психический склад, национальный характер, отрывают национальные особенности от социально-классовых характеристик нации. Основой национализма является нац. стереотипы *(схематическое представление о собственной и других нациях, эмоционально окрашенное и обладающее большой устойчивостью, шаблонность, повторяемость, негибкость оценок, некритическое восприятие и связь с предрассудками)*, этноцентризм *(склонность рассматривать явления и факты образа жизни, мыслей и чувств, культуры другой нации, народа сквозь призму традиций и ценностей собственной нации, народа)*, предрассудки *(предвзятое мнение, базирующееся на отрицательных эмоциях и не имеющее разумного обоснования)*.

Содержание национальной психологии в целом и ее элементов зависит от того, какой класс представляет нацию. Буржуазия, капиталисты часто пытаются замаскировать свои классовые интересы, выдавая их за общенациональные, патриотические. История знает немало таких примеров. Она знает немало примеров национального отчуждения, взаимного недоверия, подавления слабых сильными, эксплуатации отсталых народов.

Формирование психологии советского народа не затрагиваю, так как сегодня это бесперспективное занятие, но тут и далее буду неоднократно подчеркивать необходимость заимствования положительного опыта этого народа, накопленного за семь десятилетий и учета отрицательного. Отрицательный опыт — это тоже своего рода эксперимент, позволяющий делать соответствующие выводы.

Уместно заметить, что еще в советское время Европа заимствовала многие положительные явления, например, в социальной сфере. Ныне некоторые государства заметно «полевели». Что касается США, то уже несколько лет СМИ попискивают о том, что администрация строит социализм. Разумеется это не так. Просто властям надо как-то выкручиваться из создавшейся ситуации, когда модель капитализма стало трудно маскировать как далеко не лучшую и не имеющую перспективы ни в светском, ни (особенно) в религиозном плане.

Что касается России, то период ее становления как модели, как социально-экономической формы затянулся до неприличия.

И это затрудняет выделение и формулировку для нее многих понятий. Это заставляет власти искать новые способы у нее удержаться. А кадровая политика просто губительна для страны.

Замечу также, что наука должна довлеть над общественным сознанием, слово ученого должно приобретать большее политическое значение. Хватит уже управлять «семьями», кланами, по наследству и т.п. Следует избавиться от принципа «здравого смысла», не подкрепленного достаточной образовательной и научной базой. Ученым же, необходимо категорически становится над идеологией, уже потому, что идеология это оружие в противостоянии конкурирующих концепций, принципов, методов *(в том числе, – управления)*. Идеология ведет к ломке структур, отношений, власти в системе государства. Но иногда, без нее невозможны и глубокие изменения и обоснования. Она якобы дает представление людям об идеальном устройстве общества, фактически же это ширма, мираж, шоу. Например, использую мысль Кара-Мурзы *(Идеология и мать ее наука. М,Издательство Эксимо (2002)*, модель мироздания Ньютона в применении к государственному и хозяйственному строительству была заложена в Конституцию США и политэкономическую теорию Адама Смита. Далее, человека убедили, что он — машина и в то же время частичка

другой машины и это стало важнейшим шагом, чтобы превратить его в манипулируемого члена гражданского общества.

Идеология, обосновывающая политический порядок, производственные отношения и т.д. соотносятся с понятиями, в которых человек мыслит свое существование в обществе. А они неразрывно связаны с картиной мира и пониманием места человека в этом мире. Предложив новую картину мира, зарождающаяся европейская наука наполнила эти понятия новым содержанием или даже впервые сформулировала их. Важнейшими по идеологическому значению стали понятия свобода, и прогресс *(с. 21)*. Причем, свободе принадлежит ключевая роль в идеологии капитализма и сегодня. Населению же нужны убедительные аргументы.

Центральной концепцией стал авторитет власти. Но в каждом государстве власти манипулируют сознанием народов. В США это заметно в «философии» индивидуализма *(человек как свободный атом человечества)*, человек, якобы свободный от ощущения включенности в упорядоченный и замкнутый Космос. Это глупость с научной точки зрения. А для меня, как сторонника системного подхода, человек – это система, включенная в большую систему *(группы, нации, народа)* и является участником всех взаимодействий и взаимозависимостей, существующих в системе, включая и внесистемные факторы. «Атомное» существование – это жизнь в условиях постоянного страха перед чем-то.

С Г. Кара-Мурза правильно охарактеризовал это как «равенство в страхе». Свободный индивид, радуясь лживой свободе, зависит от чиновников, работодателей и т.д., и эта радость нередко ведет к трагедии.

Хайдеггер высказался о том, что Запад – это мышеловка, в которой произошла полная утрата смысла бытия. И мышеловка такого типа, что из нее невозможно вырваться, она при этом вывертывается наизнанку, и ты вновь оказываешься внутри.

Очень похоже, что Россия может попасть в такую мышеловку, вернее, она ее строит по западному образцу. А Китай, например, не меняя строя, шагает в первых рядах.

Забота властей превратить людей в песчинки и использовать их наилучшим для себя образом *(Ясперс К. Современная техника /новая технократическая волна на Западе. М., Прогресс, 1986)*. Идеологи рыночной экономики считают, что слабые должны быть вытеснены и погибнуть, как неспособные или отстающие в своей эволюции. Это якобы воля мудрого и всеблагого провидения. То есть, социальное расслоение – естественный порядок и освящен наукой *(Герберт Спенсер)*. В США это стало общепринятой зверской формой оправдания социального порядка. Выживают «наиболее способные», и победа более сильного является необходимым условием прогресса *(Дж. Говард)*. Интересно, что Дарвин не был социал-дарвинистом и не согласен с мнением Спенсера. Технология создала также тип власти общества над человеком, во много заменяющий вмешательство государства – власти средств массовой коммуникации и массовой культуры, формирующих систему ценностей и поведение человека *(П. Вайнгарт)*.

Всплеск социал-дарвинизма наблюдался в конце 80-х годов в СССР, затем, в РФ в связи с необходимостью обоснования перехода к рыночной экономике и неизбежного социального расслоения. Это привело и ведет к разграблению, а не развитию производительных сил.

В российских же «Вопросах философии» мы находим, что планета приспособлена не более чем для 1-1,5 млрд людей *(Н.Ф. Реймерс и В. А. Шупер)*. Мы являемся свидетелями высказываний Тэтчер, которая считала, что россиян должно быть в пять раз меньше, чем их есть. Надо понимать так, что авторы этих античеловеческих высказываний не считают себя лишними на этой бранной Земле. Избавиться от лишних – это тоже идеология капитализма. Приведу несколько цитат разных ученых. Социолог В. Шубкин («Новый мир») приводит такие определения: человек биологический – «существо озабоченное удовлетворением своих потребностей... речь идет о еде, одежде, жилище, воспроизведении своего рода». Человек социальный – в «социологии его нередко определяют как «внешне ориентированную» личность, в отличие от личности – «внутренне ориентированной», «непрерывно, словно четки, перебирает варианты: это выгод-

но, это невыгодно... Если такой тип не нарушает какие-то нормы, то лишь потому, что боится наказания. Он как бы в вечном жестоком противоборстве с обществом, с теми или иными социальными институтами, у него «как видно, нет внутренних ограничений, можно сказать, что он лишен совести». Человек духовный – это человек с совестью. Он различает Добро и Зло. По мнению В. Шубкина качество населения России удручающе низко в результате организованной «генетической катастрофы». Был ликвидирован человек социальный. Он даже перестал быть «общественным животным», обречен на чисто биологическое существование. Человек биологический стал главным героем этого времени.

Кара-Мурза справедливо отмечает, что идеологическое содержание таких выступлений ясно и необходимо для оправдания тех катастрофических социальных последствий, с которыми сопряжен проект перехода к рыночной экономике. Мифический тезис о генетическом вырождении народа, легемитирующий обращение с ним, как популяцией сугубо биологических существ, прикрывается авторитетом науки *(с. 95)*. Этот тезис взят зарубежными злопыхателями и смакуется ими на все лады в СМИ.

Н. Амосов обосновывал необходимость, в целях «научного» управления обществом в СССР, «крупномасштабного психологического изучения граждан, принадлежащих к разным социальным группам» с целью распределения их на два классических типа: «сильных» и «слабых». Он писал: «Неравенство является сильным стимулом прогресса, но в то же время служит источником недовольства слабых... Лидерство, жадность, немного сопереживания и любопытства при значительной воспитуемости – вот естество человека.»

Идеология прогресса помогла объяснить западному человеку существование империализма и эксплуатацию колоний и третьего мира.

Еще в 1908 г Р. Люксембург писала, что капиталистические накопления зависят от средств производства, созданных вне капиталистической системы. Непрерывный рост производительности труда, который является главным фактором повышения нормы прибавочной стоимости, требует неограниченного использования всех материалов, всех ресурсов почвы и природы в целом. Сущность и способ существования капитализма несовместимы ни с каким ограничением в этом плане... В целом капиталистическое производство сосредоточено главным образом в странах с умеренным климатом. Если бы капитализм был вынужден пользоваться только ресурсами, расположенными в этой зоне, само его развитие было бы невозможно. Начиная с момента своего зарождения капитал стремился привлечь все производственные ресурсы всего мира. В своем стремлении завладеть годными к эксплуатации производительными силами, капитал обшаривает весь земной шар, извлекает средства производства из всех уголков Земли, добывая их по собственной воле, силой из обществ самых разных типов, находящихся на всех уровнях цивилизации.

В результате создан некий кентавр: центр – Запад и периферия – две связанные между собой подсистемы. Как видно, идеология захвата, подчинения и эксплуатации других народов имеет давнюю историю. Она основана на христианских догмах и идеалах «свободы, равенства и братства». Способствовало этому соответствующее учение. В подсознании человека «первого мира» сохраняется убежденность в делении человечества на подвиды и в законности двойных стандартов и двойной морали. Это предпосылка культурного кризиса в общем кризисе индустриализма *(Кара-Мурза)*.

Манипулированию сознанием помогают ученые, которые думают не столько о научной объективности, сколько о своей выгоде или выполняющих заказ. Из-за двойных стандартов политику называют грязным делом. Фактически же грязными являются политики. И на них есть спрос. Политики находят именитых ученых, которые их прикрывают целой системой поддержек, обоснований, терминов. Я привел пример с терминами, касающимися терроризма *(см. книгу «Терроризм»)*. Тут отчетливо видно сколько лет «сотрудничают», совещаются, спорят, воюют, а с кем и чем не определяют. Существует более ста формулировок терроризма и в результате «моя твоя не понимай». Это выгодная позиция для притязаний, санкций и т.д. И таких примеров тысячи, миллионы.

Ныне заговорили о кризисе идеологий. Это от того, что наука разобщена, отсутствует системное видение природы, человека, общества и системный подход в исследовании государства как системы; недостаточной *(отсутствующей, и даже, препятствующей или умышленно фальсифицируемой)* организации; расхождение целей пользователей с научными выводами власть и деньги придержащими. Но идеологии меняются, когда возникают новые видения человека и общества *(особенно в кризисных ситуациях)*. Я бы сказал, что их постоянно приспосабливают в интересах правящего класса. Пока же Запад уверен в себе, в своей победе, в своей идеологии.

Я постоянно напоминаю, что на любую систему действуют внесистемные факторы; результаты деятельности людей и природа, состояние ресурсов и др. Об этом одни ученые предупреждают, другие, в том числе власти, не желают прислушиваться. Внесистемные факторы, меняющие картину мира, приведут к сдвигам в мировоззрении, в психике, в изучении сложнейшей динамической системы мира. Будет менятся и идеология, в том числе, применительно к категориям свободы, а концепция человека как изолированного и неизменного атома уже признается неверной. Это новое видение природы и человека связано с крахом традиционных идеологий индустриального общества, с возникновением необычных политических течений или экономических укладов, с разочарованием в традиционно представляемой демократии и др. Намечается кризис — конфликт между типом жизни и фундаментальными моральными ценностями, на которых возникла культура. Что касается религиозных ценностей, то они всегда были в противоречии с поведением людей. Стало очевидным, что тип жизни, предложенный всему миру индустриализмом, как идеал, в действительности не может практиковаться всем человечеством, не позволяют естественные ограничения. Следовательно, те 13% населения Земли, которые сейчас живут в «обществе потребления», вынуждены искусственно, вплоть до применения военной силы, поддерживать слабо развитость и низкий уровень потребления остальной части человечества. И в то же время эти 13% нуждаются в том, чтобы чувствовать себя гуманистами и демократами.

Я согласен с Кара-Мурзой в том, что это противоречие неразрешимо в рамках старой концепции природы общества. Безусловно будут найдены и предложены новые модели взаимоотношений с людьми и природой, в которых свобода будет сочетаться с ответственностью, а свободное развитие личности с новыми формами коллективизма и солидарности.

Думаю, что если Россия будет строить капитализм, противоречащий религии, а не создавать нечто новое и необычное, перспективное и отвечающее гуманным целям человечества и, в первую очередь, своего народа, то она будет вынуждена долгое время плестись на задворках Запада, подражать или просто зависеть и подчиняться ему. И мечтать «войти в первую сотню» (!!!).

Ныне в идеологии тон задают те, кто за научную основу взяли исследование производственной и распределительной деятельности человека, свободной от моральных ограничений, ценностей.

Опуская «археологию» политэкономии, напомню лишь, что производственная и коммерческая деятельность направлены на накопление богатства, где накопление — высшая цель деятельности. И это ненормально. Нажива предстает как самоцель, нерациональная по отношению к «счастью» и «пользе» самого человека. Все существование человека направлено на приобретательство, становится целью его жизни. Это и есть двигатель капитализма. Идеология стерла в общественном сознании то, что естественным является нерыночное *(натуральное)* хозяйство. Произошла мутация и подмена понятий. В товар превратились даже формы жизни, культура, спорт, семья, сам человек.

Ранее слово «индивид» было даже неизвестно. Оно породило глубинное чувство собственности *(Кара-Мурза)*. Произошло отчуждение тела от личности и его превращение в собственность. Представление о себе, как о духе и теле, переключилось на «мое тело». Это тоже стало фундаментом идеологии Запада. Если мое тело — это моя священная частная собственность, то никого не касается, как я им распоряжаюсь. В этом смысле все индивиды равны *(как владельцы своего*

тела). Далее, каждый может уступить тело по контракту другому, как рабочую силу. Возник миф о человеке экономическом, который создал рыночную экономику. Возникла рыночная система, в которой люди вынуждены продаваться тем, кто контролирует капитал. Тело стало иметь цену. Его продажа становится в подчинении — в рабстве. Гражданское правительство становится защитником богатых *(покупателей)*, предав бедных *(продавцов)*, защитив тех, кто имеет собственность от тех, у кого она отсутствует. А душа? Она дьявольски порабощена. Человеки настолько втянуты, обработаны в этот процесс, что даже считают, что это благо, поскольку лучшего ничего якобы не придумано. Фактически же каждый продавец на поводке длинном или коротком, или на удавке. Но даже будучи на удавке, он восторженно восклицает, какое это благословенное общество свободы, равенства и демократии.

Читателю не трудно заметить на бытовом уровне, что в сознание многих людей умело внедрена иллюзия того, что все в мире предопределено. На человеке экспериментируют достижения *(законы)* точных наук и манипулируют понятиями. От ньютоновской массы и силы перешли к термодинамике энергии и работы; цикл Карно использован Карлом Марксом для создания модели цикла воспроизводства. Обмен «давление — объем» стал основой обмена «товар — деньги»; максимальный КПД перетек в максимальную норму прибыли; получение полезной работы в цикле требует энергии топлива (аккумулятора природной солнечной энергии. Топливо стало особым видом товара *(по Марксу – цикл воспроизводства).* Получилось, что для получения прибавочной стоимости надо привлекать рабочую силу, платя за нее цену эквивалентную стоимости воспроизводства. Так от цикла Карно был сделан переход к циклу воспроизводства, к купле-продаже рабочей силы.

Аналогично, теорию происхождения видов Дарвина, Маркс использовал для обоснования цикла интенсивного воспроизводства и эволюции технологической системы.

Это свидетельства того, насколько наука, культура и жизнь пронизаны господствующей идеологией собственнического индивидуализма.

Нельзя не упомянуть о теоретике Кейнсе. Он считал, что простаивающие фабрики и рабочие руки — признак ошибочности всей классической политэкономии. Его расчеты показали, что выходить из кризиса надо через массированные капиталовложения государства при росте дефицита бюджета вплоть до полной занятости *(беря взаймы у будущего, но производя).* У Рузвельта это не получилось, на что Кейнс предсказал, что политические условия не позволяют экономике организовать госрасходы в необходимых масштабах. Это будет возможно только в условиях войны. Войны Буша-мл. ввергли экономику в кризис. Обама резко продолжил реанимировать экономику за счет средств будущего. За это он постоянно критикуем как абсолютно не разбирающийся в экономике. Тем не менее, ему удалось предотвратить банкротство крупнейших корпораций и банков. Экономика медленно, но двинулась вверх, на пару процентов уменьшилась безработица *(по состоянию на 2013 г она составила 7,7%).*

Во второй половине века на смену идеологии механистической модели, консерваторы дали зеленый свет теоретикам неолиберализма. Собственнический индивидуализм стал преобладать в культуре. Это говорит о том, что научная элита выступает как антинаучная, обосновывая кардинально противоречащие фундаментальному научному знанию представления *(явления).* Подобное ведет к культурному кризису. На этой почве возникла концепция «золотого миллиарда».

Кара-Мурза, в частности пишет :«Возврат к либерализму означал наложение идеологических табу на ту линию в развитии политической модели, которая предполагала включить в нее наряду с традиционными экономическими категориями стоимости, цены и прибыли *(категориями относительными, зависящими от преходящих социальных и политических факторов, например, от цены на арабскую нефть)* категорию абсолютную — затраты энергии. Принципиальная несоизмеримость между ценностью тонны нефти для человечества с ее рыночной ценой *(которая определяется лишь ценой подкупа или запугивания арабских шейхов)* — яркий пример товарного фетишизма, который скрывает подобные несоизмеримости» *(С. 135).*

Он отмечает также, что откат назад был в том, что модель не включала в рассмотрение взаимодействие промышленной экономики с окружающей средой и с будущим.

Человек выведен за пределы мира и представлен свободной личностью, призванной познавать природу, подчинять и эксплуатировать ее. Проблема ответственности заменена задачей рационального расчета. Не может быть ничего святого в том, что имеет цену. Этому способствовало представление о том, что мир велик, а ресурсы неисчерпаемы. Тут опять уместно упоминание об идеальном цикле Карно, где не принимается во внимание»топка». А именно, последняя является неотъемлемой частью машины, где расходуются не возобновляемые ресурсы *(и создаются загрязняющие природу отходы)*. Когда стала очевидность абсурдности ситуации, на помощь пришла посылка: «Почему я должен жертвовать своим благополучием ради будущих поколений, разве они чем-нибудь пожертвовали для меня?» Это разрыв связи между поколениями людей «атомов» по прямой родственной линии. Если индивидуализм хотя бы предполагал поддержание «Экономики генетической связи», обеспечивающей воспроизводство индивида, то нынешний кризис побуждает обосновать разрыв и этой связи.

Рыночные механизмы отрицают обмен любыми стоимостями с будущими поколениями, так как не имея возможности присутствовать на рынке, они не обладают свойствами покупателя и гарантировать эквивалентный обмен. Нарушается принцип равновесия.

Политэкономия занимается эконометрикой и организацией бизнеса. Политэкономия неолиберализма игнорирует даже сбрасывание в буферную зону, атмосферу и «третий мир» и в будущее источники неравновесия *(в частности, загрязнения)*.

Не трудно увидеть, что в «первом мире», где все это «варится», оно и питает негативные процессы быта, семьи *(брака)*, рождаемости и др.

Совещательные попытки поиска новой идеологии пока погрязли в реалиях распространения использования экологически разрушительной модели. Модель развития отсутствует, а некоторые институты *(Всемирный банк, МВФ и др.)* — ширма. В третьих странах размещаются грязные производства с низкими затратами на предохранительные мероприятия. Эти страны выдают концессии и ведут сами массовую вырубку лесов, опустошительный лов рыбы для производства муки. Причиной усиления нагрузки на природу является быстрое обеднение населения *(особенно в сельской местности)*. Поставленное на грань биологического выживания, оно вынуждено прибегать к сверхэксплуатации природных ресурсов. Чем шире интервенция крупных иностранных фирм, тем разрушительнее последствия их хозяйствования. С другой стороны, например, десятки крупнейших американских фирм, выведя бизнес за пределы США, скрывают около 160 млрд долл. доходов и, следовательно, налоги. Это говорит о том, что вместо заимствования средств за счет будущего, работы печатного денежного станка, роста бюджетного дефицита, долгов, властям следовало знать о таком методе управления как контроль. Именно он позволил бы навести порядок в экономике. Не думаю, что власти не понимают этого. Скорее, боятся и все больше и больше попустительствуют бизнесменам и банкирам, от которых имеют подачки на свои избирательные кампании.

Кара-Мурза верно подметил, что отношение человека Запада к природе — это продукт идеологии. Все описанное — это огромная культурная мутация, догмы, противоречащие здравому смыслу. На мой взгляд, тут он действительно здравый, так как уже значительно четко обоснован разными исследователями.

В результате одни страны живут за счет ежегодного урожая, другие за счет капитала, не дающего процентов, так как будучи превращенным в тепло, свет и механическую силу, он исчезает в пространстве. Добываться стало не только сырье и готовые металлы, но и машины за счет расширения производства в странах «третьего мира» и использования даровой рабочей силы. Любая попытка восстановить объективность вещей и ценностей подавляется. Слишком накатана и обустроена дорога к рабству, тупой зверской жестокости. Слишком сильно развита контрабанда идеологий в политэкономию. На мировом рынке отверженными оказались многие народы и страны. Тут уместно вспомнить о Боге, который дал землю всему человечеству,

чтобы она кормила всех своих обитателей, не исключая никого из них и не давая никому из них привилегий. В этом первый корень всеобщего предназначения земных вещей. Фактически же, призывая Бога в помощники, одни нещадно эксплуатируют других и природу. В помощь привлечены различного рода ширмы и подлоги. На рынок не представлен обмен, отсутствует цена на антистоимость, значит, рынок не свободен.

Благодаря идеологии, экономической и военной силе, идет только ограбление будущих поколений и наступление на человеческие ценности.

Что касается упомянутого монетаризма, то он демонстрирует как меновые стоимости создали свой мир, оторванный от реального хозяйства. С помощью спекулятивных операций в мире «фиктивных» денег в считанные часы сложно создать кризис в какой-либо стране вне связи с ее экономическим и политическим положением. А суть этого товарного фетишизма *(по Марксу)* в том, что люди, как в заколдованном зеркале, видят физические, чувственно воспринимаемые вещи там, где на самом деле есть лишь меновые стоимости. Маркс описал идеальный цикл воспроизводства, а СССР *(идеология политэкономии социализма)* и Запад, каждый по-своему его использовал и относился к упомянутой «топке». Некоторые ученые считают, что ошибался и Маркс, отрицая вопрос начала термодинамики, которое утверждало невозможность бесконечного использования энергии Вселенной и накладывало ограничения на саму идею прогресса. Маркс назвал концепцию энтропии «нелинейной теорией».

В противовес этим недалеким ученым, я могу лишь констатировать, что энергия Вселенной не имеет пределов для земного человечества и остается научиться ее использовать. Остается много еще тайн и на Земле, в раскрытии новых технологий. Маркс прав, а создавшаяся ситуация – это плод опережающих темпов варварства над другими процессами.

Кара-Мурза пишет, что для решения важнейших вопросов служат эксперты, но «круглый стол», в заседании которого он принимал участие в 2000 году, не дал ожидаемых результатов. Он и не мог дать в условиях манипулирования властью и сознанием народных масс. В других своих книгах я приводил массу примеров, когда сами эксперты оказывались недостаточно компетентны. Но все же, коллективный разум лучше ничем не обоснованных решений отдельных чиновников. Тут вопрос в подборе тех и других *(в кадровой политике)*.

Наука не должна способствовать подлогу в проблеме при прикрытии наукой. Следует дать политикам знания, необходимые для принятия ими позитивных решений. Я представляю, что это сложнейшая задача, но не решив ее, нельзя продвигаться, например, в создании нового общества в России и/или, даже, чувствовать себя удовлетворительно на задворках идеологии, определяемой Западом.

Важно, чтобы эксперты сами не были проводниками идеологии и воли руководства страной. На примере России видно, как за четверть века она много потеряла после распада СССР. Свои и забугорные эксперты, политики, бизнесмены, СМИ, жулики разных мастей потрудились на славу. Заслуга СМИ в том, что если повторять без конца одно и то же в разных вариантах, то не надо уже никакого психотропного или иного воздействия на массы. Даже абсурдные идеи будут восприниматься как должное.

А что президент РФ? Он считает, что Россия вышла на магистральный путь, которым идет все человечество. Альтернативы ему нет. Даже не верится, что такое мог сказать президент. Никогда все человечество не шло и не пойдет по одному пути. Всегда есть альтернатива и нет предела совершенству.

Мне импонирует, что Кара-Мурза приводит массу фамилий фальсификаторов и раскрывает суть фальсифицированных вопросов. Рекомендую читать у него и о мифах неэффективности советского хозяйства.

Для России остается вопрос: «Что она строит?»

Напомню также, что глобализация — это идеологическая ширма США и их партнеров. Главная идея — раскрытие экономической, финансовой системы (их прозрачность) и информаци-

онной сферы всех стран, неспособных этому сопротивляться. Вопрос ставится даже об отмене суверенитета стран над их природными ресурсами. Это сознательно организованный виток паразитирования капитализма.

Многие авторы, когда пишут о поражении СССР в «холодной войне», то проигрыш списывают на незнание общества, в котором мы жили. Я же вижу причину в бездарности руководства и предательстве значительной части этого руководства и ученых. Нет смысла повторять снова и снова, что Запад всегда использовал и ненавидел Россию, отгораживался, иногда управлял *(всегда вмешивался)* и обирал ее. Не всегда нужны экскурсы к временам решений князя Владимира или Александра Невского. Речь идет о новом, менее вековой давности образовании — СССР. Почти все новое. И мощь Союз набрал, невзирая на малограмотность населения, разруху в промышленности и в умах. Он сумел вовлечь в свою орбиту десятки других стран, стал не просто конкурентоспособным Западу, но и во многом превосходил его, был угрозой ему. По признанию президента Никсона, США ничего существенного не могли противопоставить Союзу. Поэтому я не могу согласиться с тезисом незнания своей страны как причины поражения в противостоянии. Я с уверенностью могу сказать, что сегодня люди хоть и несколько активизировались, но стали хуже понимать происходящее *(в России и США)* из-за ужасающих масштабов вранья, воровства, разобщенности, бескомпромиссной борьбы за власть и источники обогащения, полнейшей разнузданности в других действиях, слабости законодательной базы, увеличивающейся пропасти между различными слоями населения, общей многолетней деградации, агрессивности, «двойной морали», «двойных стандартов», преследования инакомыслящих. В таких условиях понимающие происходящее, не хотят «высовываться». С другой стороны, кто должен понимать и принимать решения: Ваня из Костромы, Тобольска... или те, кто сидит в Кремле? Надо тут искать корни неудач, а не в постели Чингис-хана *(то была другая историческая веха)*.

Сейчас все больше говорят *(и Маркс предупреждал)* о том что импульс прогресса у капитализма близок к исчерпанию, поскольку основан на частной собственности и производство регулируется стихийными механизмами и не приемлет научного планирования в масштабах всего общества. Один из показателей — обнищание рабочих.

Мы помним расхожую фразу о «загнивающем капитализме». По этому поводу даже сейчас некоторые язвительно замечают, что СССР «загнулся», а капитализм не видно, чтобы загнивал. Ошибаются, видно. Но процесс длителен, да и идеологи не сидят сложа руки — придумывают и еще немало придумают мифов и уловок как продлить старость капитализма. Пишу так, потому что все в мире рождается, развивается, дряхлеет и отмирает. Это видно на людях, империях, на всем земном и космическом.

Еще раз о людях. Запад взахлеб обвиняет Россию в том, что люди интенсивно умирают. Но умалчивается то, что в этом есть и «заслуга» Запада и о том, что в странах, вовлеченных в систему капитализма имеет место ежегодная гибель от голода около 20 млн только детей, а сколько взрослых, которые не конкурентоспособны в этом мире и оказываются лишними на рынке? А сколько своих и чужих гибнет в военных конфликтах или от последствий варварского хозяйствования? Достаточно сказать, что только в США и только по причине медицинских ошибок *(которых официально 1,2 млн ежегодно)* гибнет 98 000 тыс. чел. ежегодно. Если собрать все вместе, то картина потерь людских потрясающа, но, видимо, не для властей. Капитализм и социализм строили, отталкиваясь часто от того же марксизма, но оттолкнулись и друг от друга, что не мешало и топить друг друга.

И сейчас, когда многие специалисты говорят о необходимости сотрудничества *(и я туда же)*, то уверен: в том понимании, как это многие понимают, его не может быть по определению. Есть и будут какие-то отдельные взаимовыгодные проекты, а в основе будет — противостояние. Не надо заглядывать даже за океан, чтобы убедиться в этом. Загляните в Украину и другие «дружественные» *(бывшие «братские»)* государства.

Маркс полагал, думаю справедливо, что капитализм охватить весь мир не сможет, так как многие страны уже использованы как стратегический материал Запада. Меньше стало простора для его развития.

Удивляет то, что Россия самодостаточна в ресурсах, имеет опыт иного хозяйствования, а туда же. Это не значит, что нужно вернуться к былому социализму. Но возможно строить новый с учетом былых ошибок.

Классовое государство впервые обосновал Лютер. Класс богатых у него выступает как высшая сила, как представитель Бога. Он писал: «Наш Господь Бог очень высок, поэтому он нуждается в этих палачах и слугах — богатых и высокого происхождения, поэтому он желает чтобы они имели богатства и почестей в изобилии и всем внушали страх. Его божественной воле угодно, чтобы мы называли этих служащих ему палачей милостивыми государями. Государство перестало быть «отцом», а народ перестал быть «семьей». Общество стало ареной классовой войны.

Гражданское общество Запада устойчиво потому, что в нем лишь 1/3 содержится в бедности, и бедные не могут поколебать устои общества и голосовать не ходят. Ими манипулируют, промывают мозги так, что они не только не хотят потрясать устои, но сами надеются подняться в разряд 2/3.»

Что касается США, то при президентах Буше-мл. и Обаме средний класс теряет в «весе» и сдвигается к 50 на 50, то есть, к неустойчивому состоянию.

Запад – это индивидуализм даже «пространственный» *(не дотрагиваться, не прислоняться друг до друга, не глядеть пристально, не кучковаться).* Тут равенство в страхе. Исключено понятие справедливости. На религиозной почве проповедуется идея предопределенности *(а не братьев во Христе)*, изначального неравенства *(хотя официально в Декларации упоминается равенство)*, деления на меньшинство, избранное к спасению души и тех, кому предназначено погибнуть — отверженных. Признаком избранности стало богатство *(раса богатых).*

Если в России принять модель эгоистического рационального индивида, значит порвать с русской культурой, войти в противоречие с православием.

Не могу согласиться с Кара-Мурзой, который пишет, что «в России назрело глубокое социальное противоречие, оно не зависит от личных качеств Путина, Чубайса, Березовского. В этом противоречии столкнулись интересы социальных групп и даже международные интересы.»

Считаю это вредным тезисом, оправдывающим авансом руководство страной за застой, неоперативность, мошенничество, слабость законов, слабость кадровой политики, недостатки во всех областях хозяйствования.

Кто-то же должен разрулить ситуацию, и толпой это сделать невозможно.

Если вернуться к Марксу, то обнаружим, что он подчеркивал неизбежность смены формаций из политических целей, он исходил из разнообразия, альтернативных путей развития. Он выделял особый славянский путь развития, но не дал ему обоснования. Полагаю, на то и наука, и лидеры государства, чтобы определиться.

История свидетельствует, что режимы, социальное устройство, государства возникали на обломках прошлых. Европа вышла из средневековья, США — из Европы и триста лет без моральных проблем использовали рабский труд, а остатки истребленных индейцев до сих пор находятся в резервациях, и при этом Америка всегда числилась идеалом демократии, не забывая упрекать в деспотизме и прочих грехах Россию, то Россия просто обязана найти свой путь. Это необходимо для всех народов в качестве противовеса, примера лучшей жизни.

Уместно напомнить, что и демократия понимается по-разному. Ныне главенствует демократия по американскому образцу и пониманию, замешанная на политических двойных стандартах. Демократия США — это демократия интересов *(включая весь мир).* Другим примером был демократический централизм в СССР и считалось, что централизм только тогда дает соответствующий социализму тип управления, когда он осуществляется демократически. Под этим под-

разумевалось, прежде всего, рациональное распределение задач управления между различными центрами в сочетании единоначалия и коллегиальности, в привлечении трудящихся к управлению, увеличении роли местных и отраслевых органов управления и т.д. Людям моего поколения известно, кто и как направлял эту демократизацию. Но, при многих недостатках, народные массы действительно активно участвовали во всех процессах производства, отдыха, культуры. Другое дело, что значительная часть решений, процедур готовилась заранее под эгидой партийной, профсоюзной и комсомольской организаций.

Вряд ли это плохо. Гораздо противнее слушать, когда руководителю государства кто-то пишет текст выступления, а он его иногда толком прочитать не может, и чувствуется расхождение в стилях того, кто писал и того, кто прочитал, выдавая за свои соображения.

Можно еще подумать что лучше — капитализм с неуверенностью рабочего в завтрашнем дне, или социализм с бесплатным домом или квартирой, отсутствием налогов на землю и дом, бесплатным образованием и медициной, работой, системой воздействия на человека, бесплатными детяслями и детсадами, отдыхом и т.д. Многим по нраву была именно такая демократия и не случайно, прошло уже четверть века со времени распада СССР, а почти третья часть населения поддерживает КПРФ.

Напомню, что основа любого строя — квалифицированное руководство.

Замечу, что неотъемлемыми оставляющими демократии являются образование, воспитание, законность. Причем законность зависит от общественного правосознания, культуры *(все того же воспитания)* и пропаганды. Отсутствие правовой культуры ведет не только к огромному числу правонарушений в любом государстве, но и в международных отношениях. Особенно губительно состояние, когда руководители страны и чиновники чувствуют себя над законом. Сегодня наблюдается много нарушений в низовых звеньях, но по значимости *(весу)* — в структурах управления и бизнесах. Последние путают свои интересы с интересами структуры, включая государство в целом. Имея финансовые и властные рычаги, они играют и диктуют свои правила игры. Это ведет к деформации системы.

С правовой культурой тесно переплетается культура свободы. Пока человек не владеет культурой, он подобен животному, где свобода четко ограничена. Животные регулируют порядок взглядом, жестами, запахами, силовыми воздействиями, примером. Отличие в том, что у них это не написано, но написяно, нанюхано, намечено и т.д. Порядок генетически закодирован и частично уточняется *(регулируется)* условиями среды обитания.

Без правовой культуры человека бессмысленно говорить об эффективности управления.

Режим законов не должен сковывать инициативу, которая, в свою очередь, должна быть подконтрольной в части ее полезности.

Замечу, что ни одна проблема не приобретала столь большого социального, психологического значения, как проблема свободы. Она требует как практического, так и теоретического решения, так как затрагивает сознание и поведение каждого человека. Тут я опять, хочу уточнить уже расхожее представление о том, что без свободы личности не было бы самой личности, человек был бы лишь индивидом, биологической особью. Правильнее было бы понимать, что только личность может чувствовать себя свободной, так как именно она обладает упомянутыми культурами. Не погрешу, если замечу, что в истории человека свободы *(в полном понимании этого слова)* не было никогда. Свобода связана со способностью приспосабливаться к данным обстоятельствам окружающей действительности, активно воздействовать на них, преобразовывать их в соответствии со своими целями. Речь может идти лишь об определенной доле свободной сознательной деятельности, о стремлении к ней.

Более двух тысячелетий философская мысль бьется над антиномией «свобода или необходимость». История полна трагических выступлений и боев за свободу, за стремление угнетенных к социальной справедливости. Борьба эта не затихла ни на минуту. И, видимо, именно социальная справедливость должна рассматриваться как некий синоним свободы.

Томас Джефферсон, подчеркивая, что свобода, равенство и естественное стремление к счастью, присущи каждому человеку, должны покоиться на материальной независимости людей, которую он усматривал в наделении всех частной собственностью. Но, провозглашенные в «Декларации независимости» США и в «Декларации прав человека и гражданина» Великой французской революции, сформулированные во всех конституциях буржуазных государств, эти принципы не были реально воплощены в жизнь. Частная собственность, конкуренция, погоня за прибылью не оставляют должного места для братства между нациями, людьми. Однако, на то и идеологи, чтобы превратить неосуществленное равенство в «равенство перед законом», в пожелания «равенства возможностей» на старте, призванные оправдать социальное неравенство в итоге. Свобода сведена к ограниченным и формальным демократическим правам, которые, к тому же, приходилось и приходится постоянно отстаивать. Правящие круги и их идеологи постоянно ищут более изощренные способы оправдания строя и демократических свобод.

В эволюции буржуазных концепций «свободы личности» есть своя любимая логика: чем более вопиющим становится социальное неравенство, тем более шаткой становится материальная обеспеченность масс и растет их неуверенность в будущем, тем более подавляется свобода личности. Наиболее типичной была и есть концепция: нельзя обладать всеми благами одновременно, что ради одних социальных идеалов якобы неизбежно приходится жертвовать другими, а попытка обрести их все сразу может привести лишь к тому, что не останется ни одного.

В подобных утверждениях я стараюсь опираться на мнения американцев. Так, вот, философ Б. Данэм в книге «Человек против мифов» *(М. 1961, с. 275–276)* пишет: «Из всех мифов, рассмотренных нами, миф о том, что нельзя быть одновременно свободным и гарантированным от опасности, совершенно очевидно, придуман с определенной целью. Властители общества заботятся о своей собственной свободе и собственной безопасности, забывая о нас. Если мы выразим свое желание быть свободными, они скажут в ответ, что хотят безопасности; а если мы заявим им о своем стремлении чувствовать себя в безопасности, они ответят, что хотят свободы. Иначе говоря, для них свобода совместима с безопасностью, но не свобода и их безопасность несовместимы со свободой и безопасностью для нас. Вот она истина. Но если это так, то теоретики, занимающиеся пропагандой доктрины о несовместимости свободы и безопасности, не должны поносить других за убеждение, что между классами существует конфликт».

Разновидностью такого рода концепции в США является концепция так называемой «цены свободы». Она родилась в условиях борьбы социализма и капитализма и потому я не буду приводить тут доводы сторон. Они, естественно, идеализированы и каждая из них считает себя носителем больших свобод, чем ей противостоящая. Опять же, американский экономист, лауреат Нобелевской премии Милтон Фридмен *(«Капитализм и свобода»)* заявляет, что свобода – это не столько политическая, сколько экономическая проблема, а из всех свобод самая основная, на которой зиждутся остальные — свободное предпринимательство. Поэтому ликвидация частной собственности и свободы предпринимательства якобы равносильны упразднению свободы личности вообще. «Общество, которое является социалистическим, не может одновременно быть демократическим в смысле гарантий индивидуальной свободы» (с. 8). Можно было бы эту чушь продолжать, но поскольку она бездоказательна, крайне реакционна, парадоксальна, то пусть это остается мнением ее автора. Приведу лишь краткие ее посылки. Так, Фридмен считает, что сохранение свободы является первоначальным оправданием частной собственности *(с. 9)*. Он запугивает обывателя тем, что ущемление прибылей это лишь начало; достаточно уступить правительству в этом вопросе, как оно начнет произвольно определять стоимость личного имущества каждого гражданина, начиная с принадлежащего ему дома и всей обстановки вплоть до коллекции почтовых марок. Переплачивая за бензин, электроэнергию и отопление, страдая от инфляции и безработицы, рядовые американцы хотя и пассивно, но тем не менее самоотверженно отстаивают свои демократические права и собственную свободу личности от

посягательств со стороны «Большого государства». И достаточно им заколебаться в этом вопросе, пожертвовать интересам монопольных корпораций, как не успеют они оглянуться, на спине у каждого американца появится зловещая печать тоталитарного государства: «Собственность правительства США. Не сгибать, не скручивать, не калечить!»

На практике все это иногда доходит до абсурда. Например, мэр Нью-Йорка выступил с инициативой уменьшить дозы *(стаканы)* торговли сладкими напитками, обосновывая это ожирением людей. Верховный суд не одобрил это и выступил на стороне тех, кто лучше будет жирным и больным, но не желает, чтобы ему указывали сверху. Люди не понимают, что это не проблема каждого отдельного «борца за свободу», а государственная, связанная с медициной *(здоровьем)*, расходами, работой, отдыхом, семьей, службой в вооруженных силах, транспортом и т.д.

Столь же демагогичен американский экономист Генри К. Чоллич *(книга «Цена свободы»)*. Вникните в его смехотворную фразеологию: «Мы должны принять некоторую степень экономического неравенства, которая связана с инициативой и конкуренцией. И хотя мы можем рассчитывать на удовлетворительные темпы экономического роста, мы должны быть готовы к тому, чтобы обойтись без тех сверх выгод, которые могут принести методы насильственного принуждения, ибо они несовместимы со свободой в мирное время. Высшая ценность свободной экономики не производство, а сама свобода. Свобода же достигается не с прибылью, а за плату».

Тут позволительно спросить, кто же откажется от сверхприбылей? Почему рассматривается только экономический (материальный) фактор? А как быть, когда стоит вопрос заставить или быть свободным, когда семью нечем кормить? Автор забывает, что многие американцы в таких случаях решают «свободно» свести счеты с жизнью. Замечу, что этот и предыдущие авторы не понимают существа проблемы и даже не ориентируются в экономике и других процессах своей страны. Экономическое неравенство автор скромно называет и призывает «принять некоторую степень» его. И это в то время, как более грамотные авторы называют непреодолимой пропастью. Но автор, одновременно, признал, что «русская система демонстрирует элементы определенного преимущества. Если мы отвергнем эту систему со всей решительностью, то мы должны обосновать нашу позицию не экономическими соображениями, а нашей приверженностью к свободе». Как все просто, отрицай одно и тверди, что ты приверженец другого или того же, но в более высокой степени. Это уже даже не психология, а психиатрия. Автор даже назначил цену свободы – отказ от принципа равенства и подбросил ловушку для желающих поупражняться: либо свобода, либо равенство. Он противоречит Декларации и Конституции. Он подменяет термины, пытаясь выдать бремя, несомое трудящимися, «за цену свободы».

В 1970-е годы в правящих кругах США явно возобладало реакционное идейно-политическое течение, так называемого «неоконсерватизма». К упомянутым авторам-идеологам следует отнести Дж. Киркпатрика, Р. Пайпса, Н. Подгорца, Д. Белла, Д. Майнихена, У. Саймона и др. *(банкиры, промышленники, политические деятели, издатели, политологи, представители СМИ)*. Мною немало уделено внимания мнению президента Р. Рейгана. И. Кристол малограмотно заговорил не только об экономической составляющей, но и, прежде всего, о моральной ценности частного предпринимательства. Его «свобода» прямо прет из его высказывания как, мол, быть, если личность, которая «реализуется» в условиях либерального капитализма враждебна ему и использует свою свободу, чтобы подорвать и уничтожить свободное общество? Он не дает прямого ответа, но считает высшей целью сохранение существующего строя.

Подобные идеологи так пытаются истолковать понятие «свобода», чтобы лишить его всякого иного содержания, кроме оправдания частной собственности и свободы капиталистического предпринимательства. То есть, другие взгляды отметаются сразу. Свободу превратили в «оружие защиты» от нужд и бедствий. По Кристолу, нельзя защищать капитализм, не защищая неравенство. За этим последовала партийная борьба за власть. Республиканцы *(1980)* посулили избирателям немедленное снижение налогов, прекращение инфляции и экономический подъем, обратили внимание на социальные программы *(якобы низкую плату за здравоохранение и образование)*.

Это для многих сработало. Кто выиграл от снижения налогов, надеюсь, понятно. Прошло еще четверть века и все повторилось и опять проиграли простые американцы при резком росте прибылей корпораций и банков. Государство отреклось от обязательств обеспечить «свободу от нужды» для народа, обеспечив «свободу от банкротства» для крупного капитала, гонку вооружений, снижение вложений в социальную сферу, прикрываясь террористической угрозой, для сего сделано ряд попыток «ужать» свободы граждан, включая гонения на отдельных неугодных правдолюбцев *(которые не выступали, кстати, и не подрывали капитализм, не покушались на свободное общество).*

Состоялся очередной обман ожиданий избирателей, продолжалось отстаивание, если угодно, борьбы за подлинную свободу. Правда, никто американцам не объясняет в чем она состоит и вряд ли объяснит.

На бытовом уровне рассуждений есть и такие, что США – страна иммигрантов. Сюда съехались те, кто не ужился в других странах, искатели счастья, настойчивые, волевые, преступники, неудачники, больные, их престарелые родители *(сидящие на шее налогоплательщиков и ничего не сделавшие для Америки)* и т.д. Все это в совокупности с высокими заработками, удачным обустройством и целым рядом других обстоятельств, в том числе законодательного и политического плана ведет к восхвалению новой родины, угодничеству, довольству всем и некритичному восприятию сущности происходящих процессов и даже крайне воинствующему сопротивлению попыткам любой критики в адрес США. Правда, это присуще не всем. Есть американские ученые *(например, Скиннер)*, которые даже вопрошают: «Устарела ли свобода?» И высказываются, что «мы не можем позволить себе быть свободными» Хорошая реклама, не правда ли? И это заняло подобающее место в журналах и газетах. Были и защитники свободы личности *(Торо, Дж. Оруэлл).* Столетняя разница между ними в реальной жизни была целой эпохой отрицания идеала Торо, а утопия Скиннера явилась антиподом утопии Торо с его страстным манифестом в защиту свободы личности от произвола, от порабощения ее материальными заботами, собственностью и капиталистическим разделением труда, ставившего достоинство и независимость выше комфорта и благосостояния, ибо позволяет людям быть человечными, осуществлять свое призвание в жизни. В противовес ему *(«Второй Уолден»)* изображено утопическое сообщество людей, обретших наконец гармонию, благополучие и счастье именно благодаря тому, что они отреклись от своей свободы, достоинства и независимости, В этом обезличенном обществе жизнь, регламентированную вплоть до мелочей *(«С чего начинается личность»/ Под общей редакцией Р.И. Косо-Лашва. 2-е изд. М: Политиздат (1984).* Нет слов о морали, есть оценки: «эффективный» – «не эффективный» поступок, желателен – нежелателен. Искажена мысль о добре и зле, о наказании и благодарности. Контролируется каждый шаг индивида, и в него заранее «вмонтировано устройство самоконтроля в виде тщательно выработанных условных рефлексов. Индивидуальность растворена. Идеал Скиннера оказался живуч. И может реализоваться его предложение о превращении общества *(как идеал)* в своего рода социальный муравейник. Автор заставляет задуматься его видением причины социального зла, которое он усматривает в самом поведении людей, над пониманием ответственности за катастрофические последствия стихийного развития общества, возлагаемой на индивидуализм *(ставший светской религией Западной цивилизации, а свобода и достоинство личности – ее символом веры).* Он считает, что эти имевшие историческое оправдание в период борьбы с феодализмом и абсолютизмом принципы в современных условиях превратились в угрозу обществу, ставя под сомнение его дальнейшее существование. «Индивидуалист не может найти утешения в размышлении относительно любого вклада, который переживет его. Он отказывается действовать ради блага других и, следовательно, ему безразличны те, кто будет жить после него. Он отказывается быть озабоченным выживанием своей цивилизации, и ему нет дела до того, что она недолго переживет его. Отстаивая собственно свободу и достоинство, он отвергает вклад, который был сделан в прошлом, и должен, следовательно, отказаться от всех претензий на будущее» *(Цит. по Р.И. Косолапову, с. 304).*

Справедливо ополчившись на индивидуализм, Скиннер неправомерно отождествляет его со свободой личности вообще. Обличительный пафос его книги направлен не столько против отжившей антагонистической социальной системы, сколько против личности как таковой *(там же, с. 304)*. Он как и Ф. Ницше разделяет вульгарно-механистическую концепцию свободы личности. Его рассуждения страдают философским примитивизмом. Но его взгляды импонируют тем бюрократам, которые ратуют за усиление контроля и манипулирования сознанием масс, а также тем, кто разочарован в традиционных ценностях цивилизации и считающих, что рассуждения о свободе – сплошной обман. Автор заметил также, что те, кто больше всего возражает против манипуляции поведением людей, одновременно предпринимают наиболее энергичные усилия для того, чтобы манипулировать сознанием. Автор оправдывает политику «хлеба и зрелищ» и ратует за меньшее количество хлеба и более скромные затраты на зрелища во имя большего размаха *(охвата)* этой политики на научной основе. Пытается он вуалировать формы контроля под самоконтроль, дополнение контроля «сверху» контролем «снизу», избрание контролеров массами и т.д.

Выживание цивилизации – единственная ценность. Это было в русле политики правительства Рейгана. Жертвовать свободой и достоинством во имя выживания Западной цивилизации.

Как бы то ни было, надо отдать должное Скиннеру за его реальную альтернативу: либо сохранение антагонистической цивилизации, либо свобода и достоинство личности, помогая осознать их возрастающую несовместимость *(там же, с. 315)*.

Противники Скиннера полагают, что исторически преходящими социальными ценностями являются не свобода и достоинство личности *(даже будучи ограниченными и формальными)*, а экономические отношения эксплуатации, наемного рабства, господства и подчинения. Но это уже ближе к идеям К. Маркса и Ф. Энгельса.

Наконец, еще о системе и науке.

Система, которая стремится только к поддержанию равновесия с внешней средой и для этого готова на всевозможные изменения у себя внутри – это «открытая система». Как правило, это процветавшие системы, где на «входе» – сырье, на «выходе» – продукция. Такая система не может быть закрытой. Что касается системы государства, то она может быть почти закрытой и открытой со многими промежуточными вариациями. Постановочные задачи на входе и результат на выходе. О системе судят по ее целям. Не путать, например, с «американской мечтой», которая отражает внутри системные потребности рядового американца. Но если коснуться социальной психологии организации, то в США и ряде других стран не было единой методологической основы. Тут огромное число школ, теорий, концепций, которые несопоставимы между собой. Наблюдается разнобой в трактовке понятий, несводимость результатов, трудности обобщений и т.д. Картина расцвечена и пестрит еще и идеалистическими вульгарно-материалистическими, прагматическими чертами. Разнится она и традициями Старого и Нового Света. В Европе организация изучалась, как часть общества в целом. Есть работы о бюрократии, классовых конфликтах, отчуждении человека, влиянии на него индустриализации. У Мейо мы видим гуманистические идеи социалистов-утопистов. Есть и исторический подход. Разные взгляды на социологию в европейской и североамериканской науке. Но там, и там отправная точка – элементарный акт труда. Поэтому нет смысла останавливаться на трудах И. Бабаджа, Ф. Тейлора, А. Файоля, Л. Урвика, М. Вебера, Э. Мэйо, Г. Саймона, Дж. Морга, Т. Парсонса, Р. Мертона и ряда других, то же можно сказать о японских особенностях *(хотя там много интересного, особенно работа «Службы персонала», которая определяет наиболее сильные стороны, способности и склонности нанимающихся, а потом ищут ему место или для него вводят должность)*. Немало там других интересных находок, основывающихся на национальной культуре *(особенностях)*: заключение «вечных» *(пожизненных)* трудовых контрактов, в управлении первостепенная роль долга, обязательности, верности слову, «открытость дверей» для личных контактов; решения поступают снизу на утверждение, быстрое внимание, но затянутость принятия реше-

ния *(в США наоборот)*, быстрая ориентация, повышенная выживаемость, способность к борьбе с трудностями и конкурентом, жесткость и наступательность. В результате японцы в десятки раз реже американцев обращаются в суд и адвокатов у них в десятки раз меньше. Система управления сильно персонализирована, бумаги имеют второстепенное значение, главное, личные контакты и устные соглашения.

Важно то, что потребность в России и США в научной обоснованности управления насущна. Например, там и там усилилась необходимость воздействовать на миграцию и иммиграцию, правовое регулирование семьи и брака и т.д. Уже давно возникла диспропорция в управлении машиной, которая управляется «научнее» и людьми, которые управляемы менее научно или вообще ненаучно.

Получается абсурд: механизмы не будут работать, если они не рассчитаны, как следует, а людьми, выходит можно управлять «на глазок». То есть, социальное управление отстает от технического.

В управлении имеет место объективное, субъективное, история, настоящее, социология, психология и иное. Больше все же управление связано с сознанием, что относится к психологии. Мною это замечено давно и потому еще в 1984 г, как уже упоминалось, было предложено выделить самостоятельно социальную психологию управления. Многое сделано в плане внедрения результатов исследований.

Американским же ученым следует «выйти» из сферы «чистого» лабораторного эксперимента и заниматься существующей на практике системой отношений и в управлении системами разных ровней, включая государство в целом. Необходимо прежде всего побудить студентов и ученых к теоретическому знанию, особенно в учебных заведениях, связанных с управлением. Я не останавливаюсь на анализе работ американских ученых, таких как Т. Ньюк и У. Мак-Гайр, проанализировавших некоторые тенденции развития социальной психологии, но не продвинувшихся далее определения групповой сплоченности *(«групповой жизни» и введения некоторых элементов науковедческого анализа (идеи парадигмы, введенной Т. Куном)*. Они не поднялись даже до уровня понимания системы социально-психологического знания, в частности, его философских основ. Тем более нет работ, которые бы «доросли» до представления о необходимости социальной психологии управления, которая пока не заставила о себе знать и на своей родине – в России. На сегодня мы имеем лишь звук одной аплодирующей руки.

На данном этапе я избрал, как мне кажется, верный путь: длительно наблюдать людей и следы их деятельности. Чтобы результаты исследований имели практическое внедрение, сегодня сложно рассчитывать на финансовую и иную поддержку государства, нужны спонсоры, заинтересованные в этом. Сложности возникают аналогичные моим – средства не позволяют издавать книги. У. Дж. Мак Гайр писал, что начал разговор о гордой и безмятежной социальной психологии, какой она была раньше, как раз перед тем, как «зазвонил колокол» *(более 20 лет назад)*, и то он имеет перед глазами динамично развивающийся образ новой социальной психологии, которая борется за свое рождение, но по состоянию на сегодняшние дни, ни звук, ни социальная психология не проявили себя в борьбе. Само слово «рождение» тут уже неуместно, так как социальная психология в качестве самостоятельной науки поднялась в первой половине XX века. Кроме указанных работ она содержит мини-теории, разработанные в ключе необихевиористической ориентации: теория социального научения А. Бандуры, теория обмена Д. Тибо и Г. Келли, Д. Холмса, когнивистская ориентация *в* трудах К. Левина *(теория поля)*, описывающей познавательные приемы в социальном поведении, Р. Хаудера *(теория структурного баланса)*, теория Т. Ньюкона *(теория коммуникативных актов)*, Л. Фестингера *(теория когнитивного диссонанса)*, Ч. Осгуда и П. Танненбаума *(теория конгруэнтности)*. Однако теории страдают неточными определениями основных понятий, нечеткостью *(рыхлостью)* исходных понятий и интерпретаций результатов экспериментов, упрощенностью *(бездоказательность исходных положений)*. В них отсутствует реальный мир, имеются логические несоответствия, несоответствие культурным образцам, несоответствие элемента более широкой системе, несоответствие опыту.

В части психоаналитической ориентации *(группового развития)* известны работы В. Бенниса и Г. Шепарда, в трехмерной теории интерперсонального поведения — У. Шутц. На них сказалось влияние З. Фрейда. Тут У. Шутц не поднялся выше уровня лидера группы и свел к формуле, что тот король хорош, чьи подданные процветают.

В интеракционистской ориентации основное у авторов трудов, что они социологи и не смогли продвинуться дальше. Герберт Блумер *(чикагская школа символического интеракционизма)* – принятие роли другого. Манфорд Кун *(Айовская школа символического интеракционизма)* – эмпирическое исследование установок личности на себя, «Я» — концепция. Оба они последователи Дж. Мида. Эрвин Гоффман *(представитель ролевых теорий в поведении человека)*; Герберт Келли *(теория референтных групп)* и др.

О советских школах я упоминаю тоже *(ленинградская, московская, грузинская).*

Можно говорить о многих европейских исследователях: А. Теифел *(Англия)*, С. Московией, К.Ф. Ламан *(Франция)*, М. Ирле, П. Шенбах *(Германия)*, Р. Харре, М. Ромметвейт *(Норвегия)*, И. Асплунд *(Дания)*, И. Израэль, Х. Виберг *(Швеция)*, М. фон Кранах *(Швейцария)* и др.

Я привожу эти имена и школы для того, чтобы показать, что уже накопилось немало теорий, которые надо «причесать», дополнить, увязать с другими науками и, главное, с практикой.

Наиважнейше то, что онтогенез личности есть процесс социализации, присвоения социально значимых духовных ценностей. В то же время он представляет собой процесс индивидуализации – формирования имманентных ценностных структур, определяющих внутренние позиции личности, систему ее убеждений и направления ее социальной активности. Индивидуальное сознание общественно, так как проникнуто, организовано общественным сознанием. Это касается морали, художественных ценностей и т.д. Этим заявлением я хочу сказать, что чушь пишут те, кто относит многие явления индивида *(личности)* к врожденным *(посланным Богом)*, а не к развиваемым. Подобные авторы отрицают, тем самым, обязательность наличия стройной государственной системы образования и воспитания, формирования, становления личности. Мало того, система сложна и требует огромных материальных затрат, организационных и иных усилий. Тут заложен и идеологический аспект и философия.

Например, у Прудона кроме индивидуализма мы находим и утверждение персонифицирующее общество (общество – лицо), что далеко не то же самое, что общество, состоящее из лиц, потому что у него есть свои законы, не имеющие никакого отношения к составляющим общество лицам и свой «собственный разум». Не обыкновенный человеческий разум, а разум лишенный здравого смысла. Прудон упрекает *(экономистов)* в непонимании личного характера этого коллективного существа. Эту глупость справедливо осудил еще К. Маркс. Действительно, что это за такое общество, которое не имеет никакого отношения к составляющим общество лицам.

Существуют и труды, в которых общественное сознание выступает в виде неких абстрактов, живущих своей особой жизнью *(философские корни тут произрастают от Платона и Гегеля).* Это не просто мистификация социального объекта и общественного сознания, а спекуляция надличностными образованиями *(научно-теоретическими, нравственными, художественными и др.),* якобы заданными для каждой новой личности, вступающей в социальную жизнь и формирующих ее основные свойства именно как личности. Тут же замечу, что человек, только вступающий в социальную жизнь, это еще далеко не личность.

В принципе, многие ученые ведут многовековые бесперспективные споры наподобие тех, которые касаются первичности яйца или курицы. Я бы это назвал изощренным наукообразным мошенничеством.

Бесполезно также вступать в спор с верующими, имеющими на вооружении установку: «Все от Бога». Наука не приемлет таких бездоказательных утверждений. Любая структура *(система)* не держит индивидуальное сознание в плену раз и навсегда заданных параметров. Ни государство, оторванное от своего народа, ни некая надгосударственная международная организация богатейших, управляемых миром людей, не могут существовать совершенно замкнуто, не пред-

принимая действий, не изменяя что-то даже для своего выживания. Следует за основу брать простую истину: знание – это сознание результатов познания. Вне сознания реальных людей нет знания. Если система общественного сознания усваивается множеством индивидуальных сознаний, то она становится нормативной. И тут возникает золотая нива для идеологов, которые сеют семена жизненной идеи в общественном сознании, охватывая миллионы людей, постоянно актуализируя их в сознании, добиваются нужного функционирования. Аналогично гасятся *(и умирают)* неугодные режиму идеи, изгоняются из общественного сознания и, следовательно, из индивидуального. Мало того, умышленно игнорируется любая наука с ее методами, принципами, законами или то же используется в целях режима *(строя)*, а также врагами строя, религии, культуры и т.д. Этим нарушается диалектическая связь общего, частного и явлений общественной жизни. Имеет место мистификация отдельных сущностей и связей, попытка удалить человека от своей сущности, как производителя человеческой общественной связи, противопоставить последнего отдельному индивиду. Это обезличивание индивидуума, процессов и форм духовной жизни. Это одна из форм реальной войны

Абстрактно – всеобщая сила, Абсолютная Идея *(по Гегелю)* демонстрирует отдельному человеку его абсолютное ничтожество, но идеологи тоже не спят и обличают все это в ранг неограниченных возможностей индивидуума в условиях «свободы выбора», заставляя человека рассчитывать только на собственные силы и возможности. Чтобы затуманить подобную ситуацию, государство вынуждено заниматься социальными программами, уделяя им ровно столько внимания, сколько необходимо для своего же спокойствия *(то есть не вызывая крайнего, если угодно, революционного возмущения объединенных индивидуумов)*. Государство умело показывает как происходят качественные перемены в жизни общества и его отдельных граждан.

В процессе становления идеи общественное сознание формирует также различные социальные организации, институты, учреждения, осуществляющие массовые коммуникации, санкционируется и корректируется специальными общественными и государственными органами *(структурами или элементами системы)*. Все они вместе или порознь легко и непринужденно могут «утопить» или «поднять» на нужную высоту любую идею *(то же о человеке – носителе идеи)*. Особо актуально это сегодня в области морального творчества *(ценности)* и вызываемых им перемен в общественном сознании. Это сфера, цель современного противостояния *(чему и посвящена целая серия моих книг)*.

Когда я пишу об идее, пути, мечте нации, то, естественно, подразумеваю их как идеализированно-реальные образования, к которым должен стремиться конкретный народ, конкретное государство, учитывая свою глобальную миссию. На пути устремленности к ним преодолеваются пределы наличной объективной действительности, сталкиваются возможности с желаниями. Практически и теоретически этот процесс длителен, сложен, может быть эволюционным или революционным. Реальные люди в реальной деятельности и реальном мире не имеют пока реального пути развития. И это проблема номер один. Общественное сознание может быть близким к идеалу по содержанию, но для реалий остается неограниченное поле исследований и реализации результатов этих исследований. И если для сегодняшней потребы любой системы ученым надо трудиться постоянно в темпе догоняющих поезд *(изменяющиеся цели, элементы, взаимосвязи, внесистемные факторы)*, то в главном, идеализированном направлении движения нации к достойной жизни, к видению своей роли просто непростительно отсутствие теоретического *(научного)* его обоснования.

В очередной раз поддержу важность исторического наследия. Общественное сознание неразрывно связано с «социальной памятью», То есть накопленной в ходе социально-исторического развития информация, зафиксированная в результате практической и познавательной деятельности, передаваемой из поколения в поколение с помощью социально-культурных средств. Сложность тут в том, что в каждый момент «извлекается» та информация, которая востребована системой и приспосабливается она соответственно или искажается, если это тоже соотносится

с интересами идеологии системы. Иногда пытаются исказить даже память «материальной культуры» и изменяется язык, тем более — идеология *(идеи)*. Идея будоражит умы философов еще от Платона. Вся основная проблематика задана поляризацией общих определений бытия: духовное и материальное, вечное и преходящее, единое и многое, абсолютное и относительное, сущность и явление, общее и отдельное, необходимое и случайное, должное и сущее, творящее и творимое, совершенное и несовершенное...

Это каркас философского мышления и его движущий источник. Но у Платона отмечается пренебрежение к единичным вещам, к вещности, материальности вообще. Им третировалось чувственное, эмпирическое, единичное, как заведомо низшее и неподлинное. Мир его идей это образцы вещей, ранг подлинного бытия и тождественность и в то же время, пребывающей во всем. Всеобщее у Платона душит единичное, лишая самоценности и самобытности. Эта концепция довольно стройна и привлекательна за счет абстрактного тождества и упрощения основной проблематики *(неидеалистическое снятие исходных поляризаций)*.

С позиций же диамата ошибочно полагать идеальное как исключительно всеобщее и тем более определять всеобщее. как исключительно идеальное. Идеальное не есть абсолютное. Это особенно следует отнести к политике империй и тех, кто себя любит абсолютизировать, превозносить. Не существует абсолютно абсолютного, абсолютных вне временных, вне исторических сущностей.

Понятие идеи по Платону наложило неизгладимую печать на дальнейшие ее разработки.

Впрочем, категория идеи до настоящего времени истолковывается неоднозначно. Я могу это пояснить ориентацией ученых (мыслителей) в соответствующих социально-экономических системах. В диамате — это основа научной теории и высшая форма теоретического освоения действительности, выражающая цели, стремления, убеждения социального субъекта.

А. И. Дубровский считает, что идея — это фундаментальный принцип или глубокая оригинальная мысль, которая обладает мощным системообразующим, эвристическим, побудительно-действенным потенциалом, отличается высокой социальной ценностью. Возникая в индивидуальном сознании, идея становится феноменом общественного сознания. Идея идеальна, но не всякое идеальное есть идея. Поэтому «идеальное» по Платону — несостоятельно. Что касается идеализации, то мы с этим часто встречаемся в обозначениях идеальных объектов *(газы, абстракции, твердые тела, точка, прямая и др.)*, но и это лишь теоретическое их описание, а не наличие в объективной действительности. Я бы назвал это неким стремлением к недостижимому абсолюту. Ученым ясно, что какое бы общее понятие они ни формировали, оно не может быть идеальным, раз и навсегда завершенным. Идеализация – это некое научно-обоснованное конструирование объектов, несуществующих в материальной действительности. Однако, существующий в мышлении людей абсолют служит людям в их социальной действительности. Отсюда, необходимость идеи. Идеал. видимо, высшая ценность и высшая цель. С каждой новой эпохой он может видоизменяться, переоцениваться, уточняться. Он может рассматриваться в качестве особого духовного феномена, как наиболее концентрированное выражение творческого характера деятельной способности субъекта, связанного с прогрессивным обновлением бытия *(в том числе, – духовного)*; устремлен в будущее, свободное от отрицательных свойств прошлого и настоящего *(Смирнов Н.В.)*.

Однако. ближе к истине понимание вопроса, высказанное А.И. Яценко. Он видит идеал как явление общественного сознания, подлежащий анализу по конкретному содержанию и по способу своего существования, определяется посредством категории идеального, будучи взятым со стороны способа своего существования, социального функционирования, как стратегический фактор сознательной деятельности, иманентно присущий субъекту. Он возникает в голове субъекта и поэтому субъективен, идеален по форме, имея своим источником объективно существующие общественные отношения. Он в своем содержании является результатом творческих усилий субъекта, содержит в идеальной форме не то, что есть в объективной действительности,

а то, что нужно субъекту; то, что должно быть. Автор показывает важность учета специфики идеала в рамках каждой формы общественного сознания, общего и особенного в структуре социального, нравственного, эстетического, гносеологического исследования. Как видно, все это не противоречит и находится в русле моих рассуждений. Однако, пояснение длинно и трудно усваивается.

Я согласен с авторами, утверждающими, что сегодня важное значение *(интерес)* представляет выяснение процесса институционализации «идеалов научности», так как тут ярко обнаруживается связь индивидуального и общественного сознания, а это имеет первостепенное значение для понимания способа бытия всякого идеала, превращения сознания в убеждения, целеполагающие принципы, мировоззренческие установки, во внутренний стимул деятельности. В человеческой сознательной деятельности идеальное постоянно превращается в материальное и наоборот. Деятельность есть процесс реализации цели как идеального фактора, а реализация цели есть в той или иной форме ее материализация.

Теория, наука является не только важным элементом внутри системы, но распространяется и на внесистемные элементы, факторы, явления. Уместно заметить, что на человека влияют и такие факторы, как архитектура, техника, питание, напитки, запахи, растения, разные камни, металлы, лекарства, животные и т.д. Я их затрагиваю в различных своих книгах. Важнейшими являются природные, политические, экономические, психологические, военные, ресурсные и иные внутри – внесистемные воздействия. Значительная часть этих влияний не может быть увидена, услышана, осязаема, но сказывается на результатах работы систем, на которые они воздействуют. Важным является и то, что некоторые из них влияют на человека медленно, незаметно, не всегда понятно, а результатом их может быть разрушительное действие, на психическое и физическое состояние системы человека, его работоспособности, решениях *(гео- и технопатогенные зоны, например, которые есть в вашей квартире, на рабочем месте, в огороде и т.д.)*. В политике это разведка, шпионаж, санкции, двойные стандарты и т.п.

Итак, без теоретизации и доступными словами, замечу, что все вышеизложенное учитывает социальная психология управления, что систему государства следует рассматривать как задачи, цели, стратегии, национальные идеи и ценности на входе; структурные и иные элементы внутреннего строения системы, где главным является научная организация и управление всеми элементами и явлениями системы при тщательном их контроле, должной системе работы с руководящими кадрами *(подготовка, воспитание, повышение квалификации и др.)*, а на выходе — результат организации и управления в виде экономических, политических, социальных, религиозных, нравственных и иных успехов и реализации чаяний народа.

Именно по конечному результату любого временного периода следует судить об эффективности системы и ее руководителей.

Наконец, уместно заметить, что любое государство многонационально, многорассово, многорелигиозно, разноподготовленно, потому следует объединить усилия на этой почве и стремиться к реализации земной национальной идеи, а не загробной *(жизни после жизни)*.

СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

Производство как целостная социальное-психологическая система со сложной динамической структурой.

К сожалению, с распадом СССР, потеряна система производственного объединения, которая была новой, эффективной, перспективной даже для СССР и представляла собой не механическое соединение предприятий, а единый производственно-хозяйственный комплекс, в котором были органически слиты наука и производство, широко развиты специализация и кооперирование. Это было главное звено в управлении производством и распределении,

выступавшее как наиболее эффективная организация, реализующая требование оптимального функционирования экономики. Производственные объединения представляли собой группы технологически родственных предприятий, функционирующих на основе разделения труда, то есть специализации по совместному производству определенного продукта и объединенных общностью цели. Они имели широкие развитые хозяйственные связи, сложные этапы и стадии принятия и реализации решений; обеспечивали единое техническое развитие производства. Они создавались на принципах отраслевой принадлежности, однородности изготовляемой продукции, технологической общности, научно-технического единства, территориальной близости предприятий. Представляли собой укрупненную производственно-хозяйственную единицу, более сложную, чем отдельное предприятие. Главное их отличие от предприятий в структуре организации производства и новой форме управления, представлявшей собой сложную систему, ядром которой выступало не отдельное предприятие, а само объединение в его целостности.

Не раскрывая признаки экономического, производственно-технического, организационного, имущественного и юридического единства, с учетом которых должны были создаваться объединения, перечислю лишь основные направления в динамике их развития: широкие возможности для развития концентрации и специализации производства, эффективного внедрения прогрессивных форм организации его, новой техники и технологии; рациональное сочетание методов руководства, совершенствование управления, эффективное использование АСУ, сокращение управленческого и обслуживающего персонала; рациональное управление кадрами, ресурсами, социальным развитием коллективов; расширение самостоятельности, прав и ответственности хозяйственных руководителей; улучшение системы показателей оценки деятельности и др.

В своих книгах я не придерживаюсь строгого научного анализа и даю место эмоциям. Так вот, распад СССР, разорение промышленности, развал систем науки, образования и всех других элементов большой государственной системы, перевод экономики на частные *(капиталистические)* рельсы – это позорный исторический памятник руководству страны. В 1980-е годы промышленность еще хоть как-то работала, а сложности появились с падением цен на нефть и газ, но цены опять повысились, уже когда Союз предательски был распущен, а все, что можно было растащить, было растащено, и до сих пор никто не понес за это уголовной ответственности. То, что было положительного и десятилетиями наработано, разом забыли и охаяли в угоду и на радость Западу. Погубили мощную державу. Теперь героически пытаются удержать то, что осталось, постоянно сталкиваясь с открытыми и скрытыми губительными подводными камнями капитализма и иногда вспоминая, что, оказывается что-то было хорошее и в СССР и что это хорошее следует возродить. К сожалению, об этом помнят лишь представители старшего поколения. Молодежь же воспринимает нынешнее состояние как норму: ей не с чем сравнивать и ее не научили. Образование тоже стало никчемным.

В русле темы замечу, что производственные объединения и предприятия активно занимались наукой. По-крайней мере, я работал в рыбной промышленности и являюсь участником процесса, в результате которого только эта отрасль была полностью переведена на научно обоснованные нормы выработки. Именно в этой отрасли *(Западный бассейн: Литва, Латвия, Эстония, Калининградская и Ленинградская области)* почти все предприятия имели планы социального развития коллективов. Именно Западный бассейн имел лучшие учебные заведения и систему повышения квалификации и т.д. Отсюда и лучшие успехи. Но случилось то, что случилось и я не уверен, что за ближайшие десятилетия будет достигнуто то, что бездарно потеряно.

Однако, некоторые предприятия сегодня работают в условиях, диктуемых частной собственностью. При этом, власти, назначив минимальный налог, теряют бюджетные доходы, а частник, естественно, рассматривает предприятие, как собственное доходное дело со свойственными россиянам помещичьими замашками управления, отношения к работающим и тратам дохо-

дов. Естественно, доходы утекают за рубеж, способствуя обогащению чужих экономик. Дикий с русской вольницей капитализм. А если говорить об управлении с позиции кибернетической системы, то исходя из второго начала термодинамики *(в соответствии с которым система стремится к максимальной энтропии или неупорядоченности)*, управление пока неспособно уменьшить энтропию, являющуюся мерой уровня организованности системы.

Сегодня с трудом язык поворачивается, чтобы говорить о таких ранее простых вещах, как комплекс разработанных мер по совершенствованию хозяйственного механизма и усилению его воздействия на повышение эффективности и качества, требование улучшить организационную структуру управления, стиль и методы работы; на организацию исследований по проблемам теории и практики управления производством, поиска новых форм, наиболее адекватно отвечающих потребностям экономики, требованиям НТР. Речь не идет об обобщении и распространении передового опыта.

Не понимаемый «здравый смысл» зашорил глаза и избавил от раздумий руководителей разных рангов. По РФ такое впечатление, что все управляется президентом и премьером, которые читают подготовленные им записки с анализом обстановки, а по результатам даются распоряжения и почти не принимаются меры к нерадивым исполнителям. Даже молодежь понимает и на КВН озвучивает, что в РФ мошенница от Минобороны *(в особо крупных размерах)* отсиживает в 13-ти комнатной квартире в центре Москвы. В какие времена и в каком государстве такое может быть. Даже сказочникам слабо до такого додуматься.

Обидно за науку, за авторов тысяч трудов ученых, в том числе, за свои потерянные десятилетия, в результате которых, почти все это оказалось невостребованным.

Как я уже отметил, капитализм тоже не желает тратить деньги на научные изыскания в области управления. Зачем, если управлять можно без образования или с купленным дипломом, если владелец предприятия может нанять грамотного менеджера.

Однако, так как предприятия все же функционируют, то следует заметить, что они, как правило, должны развиваться в двух взаимосвязанных направлениях: организационно-технически и социально-экономически. В такой совокупности это сложная саморегулирующаяся система и одновременно часть большой системы производства в масштабах региона *(штата)*, страны. Совершенствование ее социально-психологических структур, отношений и явлений в единстве с другими сторонами управления, характеризует производство, любой элемент системы, и управление им, как социально-психологическую систему.

По упомянутым причинам, я не привожу конкретные данные работы предприятий советского времени. Интересующиеся могут найти их в сводках ЦСУ СССР.

Учесть все многообразие факторов, влияющих на функционирование системы, не нарушая ее целостности, можно на основе определенного уровневого подхода к сложным явлениям. Такой анализ и подход позволяет изучить сложные социально-психологические явления и процессы, не прибегая к сплошному анализу факторов, а при помощи выборочного их изучения.

Например, меня интересует управление кадрами, как система.

В качестве системообразующих свойств принимаю:

Целостность, основанную на единстве *(подчиненности)* функций всех элементов системы, независимо от их конкретных свойств, а именно на их главной функции *(общей цели)*.

Понятие управляемости, то есть способности реагировать на управляющее воздействие и усиливать его; обеспечить накопление и преобразование управляющей информации; рассмотрение главной функции системы. как одного из видов управления информационными процессами, процессами приобщения руководителей к социально-психологическому и педагогическому опыту.

Динамичность, проявляющуюся не только в способности переходить от одного состояния к другому при определенных условиях под влиянием внешних воздействий *(изменение одного параметра влияет на все остальные)*, но и свидетельствующую о наличии управляемых параметров.

Наличие обратной связи, позволяющей учитывать информацию о функционировании элементов системы и главным образом объектов и субъектов, как основных элементов системы. Научная обоснованность управления, основанного на хорошем знании специфики всех частей и их состояния в каждый отдельный момент.

Детерминированность.

Обратная связь – это настолько важный компонент регуляции системы, что без него немыслима практическая деятельность, управление системой. Можно утверждать, что обратная связь может быть возведена в ранг принципа.

Поскольку система управления кадрами в целом складывается из множества элементов разных уровней организации, находящихся в тесной взаимосвязи и имеет иерархическую структуру, то ее элементы выступают по отношению друг к другу как различные инстанции управления.

Так, требования к кадрам определяют цели и принципы, управляют ими, а эти в свою очередь управляют содержанием всей работы с кадрами.

Вместе с тем над всем этим, как высшая инстанция управления, внутри системы стоит наука.

Функционирование любой системы проявляется во взаимодействии с ее окружением *(с другими системами)* и уравновешивании при этом. Одной из форм уравновешивания *(динамизма)* в системе является, например, использование основ психологии и социальной психологии, педагогики, экономики и др. наук, развитие которых обусловливает изменение в содержании, средствах, методах управленческой деятельности *(или, например, конкретно, в воспитательной деятельности)*. Результатом такого уравновешивания является периодическая переработка планов, программ, методик, учебников, разработка перспективных планов, введение в штатную структуру новых категорий работников и многое другое в соответствии с новыми требованиями жизни, в зависимости от изменяющихся требований и условий.

Система управления имеет определенную структуру. Под структурой понимается относительно устойчивый способ организации элементов системы, позволяющий сохранять качества системы при изменении внутренних и внешних условий (оргструктура взаимосвязи и взаимозависимости управленческих органов, руководителей и управляемых объектов).

В качестве управляемых объектов (объектов управления) выступают различного рода и уровня коллективы, а также отдельные индивиды. Субъектом управления является иерархическая система управленческих органов. Совокупность объектов управления составляет управляемую систему, совокупность субъектов управления – систему управляющую.

Система разбивается на уровни: относительно однородные ступени управления, характеризуемые более или менее одинаковым административным или функциональным положением органов управления, приблизительно равной мерой сложности целей, задач, функций, обязанностей; компетентности, ответственности и т.д.

Таким образом, под системой можно понимать устойчивую совокупность определенным образом взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, процессов и явлений, образующих некоторую целостность, порождающих новые качества, не присущие отдельным элементам *(компонентам)*.

Основываясь на утверждении чл.-корр. АПН СССР Н.В Кузьминой о том, что функционирование любого специалиста осуществляется педагогической системой в процессе организованного, целенаправленного, систематического и длительного процесса воздействия на его личность *(Методы исследования педагогической деятельности. ЛГУ, 1970, с. 11)*, адекватно утверждаю, что социально-психологическая и педагогическая системы отвечают всем требованиям сложной динамической системы, реализующей процесс формирования руководящего работника.

Органам управления важно постоянно иметь информацию об эффективности процесса формирования специалиста *(руководящего работника)*. Важнейшим критерием при этом выступает степень показателей, заданных целями с действительно полученными.

С позиций социальной психологии, педагогики управления и др. наук показателем успешности формирования специалиста *(управленческого работника)* в системе является оценка его практической деятельности, складывающаяся из оценки личностных качеств, сложности и результатов труда, последствий общения в процессе управления. Для того, чтобы обратная связь *(информация о состоянии управляемой системы)* была устойчивой, а ее «сигнал»-информация неискаженной *(объективной)*, необходимо разработать научно-обоснованные методики отбора этой информации, введения ее в управляющую систему и особенно важно получение ее не только в качественном, но и в количественном отображении. Еще более эффективным для любой системы было бы иметь возможность адекватного отображения этой оценки подготовленности в ходе самого процесса и тем самым моделировать и прогнозировать успешность работы формируемых руководящих работников и специалистов. Это позволило бы органам управления оперативно воздействовать на процесс формирования работника, уменьшить «рассогласование» между показателями, заданными государственными и общественными *(трансформированными в социально-психологические и педагогические требования)*, с полученными реально.

Моя задача тут упрощается тем, что мною синтезирована и исследована система работы с кадрами еще в семидесятые годы прошлого столетия. Она нашла свое подробное описание в методике исследования системы управления кадрами производственного объединения *(Рига, ЦНОТУПРХ, Западный филиал, 1981,118 с.)*. Для особо любознательных *(в связи с малым тиражом)* рекомендую обращаться в архив Министерства рыбного хозяйства. Но некоторые важные моменты можно найти и в этой книге.

Уместно еще раз напомнить о том, что вряд ли частник-капиталист) додумается, тем более потратится на подобные исследования. В СССР была хорошая система. Руководители предприятий были обязаны часть доходов от производственной деятельности направлять на научные исследования для повышения экономической и социальной эффективности производства и управления. В целом по отрасли был перечень проблемных вопросов, на исследование которых министерство выделяло средства из своего бюджета. Ежегодно тематика исследований обсуждалась на совещании руководителей научных структур, после чего утверждалась.

Ныне необходимо нечто подобное, так как социальная психология управления не может развиваться без тесной связи с практикой управления.

На государственном уровне тоже. Пример США свидетельствует о том, что место научного подхода подменяется партийным: две партии находясь в постоянном противоборстве и состоянии борьбы за власть, надуманно изобретают свои пути воздействия на важнейшие элементы системы *(экономические, социальные, политические...)*. Чем дальше по времени имеет место противостояние партий, тем слабее стала экономика и ущербнее социальные программы. С другой стороны, бизнесмены ратуют за невмешательство властей в экономику, сама экономика и финансы часто ввергаются в кризисы, а с другой, обвиняют администрацию президента в непонимании процессов, происходящих в экономике, но не забывают просить о денежных вливаниях, которые часто используются не по прямому назначению, а иногда и оседают в карманах мошенников. И это при том, что США постоянно нахваливают себя как государство с наибольшим числом ученых и, в частности Нобелевских лауреатов. На мой взгляд, грош цена ученым и администрации страны, не использующей этих ученых для предупреждения кризисных и иных негативных явлений в системе государства.

АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ

В процессе производства между людьми устанавливаются производственные, правовые, нравственные, психологические и др. отношения. Важнейшими из них являются производственные, экономические отношения. С отношениями неразрывно связано общение. В социальной психологии управления процесс непосредственного общения является центральным.

Общение включает информационные и предметные взаимодействия в процессе которых регулируются, проявляются и формируются межличностные взаимоотношения. Оно сопровождается обменом эмоциональных состояний. Его разные формы *(взаимного подражания, обмена опытом, уважения или неприязни и т.д.)* могут иметь известную независимость от производственных отношений. Как справедливо отметил Л.Л. Свенцицкий, «не все формы общения в процессе производства есть производственные отношения... Но характер господствующих производственных отношений является определяющим, он существенно влияет на *все* формы общения в процессе производства *(Социальная психология. Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. ИЗД-ВО ЛГУ, Л., 1979, с. 70).*

А.Г. Ковалев считает, что общение, как процесс, взаимовлияния осуществляет познавательную, эмоциональную и воспитательную функции *(Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М., Изд-во политической литературы, 1978, с. 51-57).*

Я.Л. Коломинский выделяет в структуре взаимодействия людей поведенческий, эмоциональный и когнитивный *(взаимовлияющие)* компоненты *(Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга. Краснодар, 1975, с. 33-35).*

Обобщенно, общение — необходимое условие выработки норм взаимодействия, согласования действий, срабатываемости людей, социального и культурного воспроизводства человека, формирования его специфических специальных способностей. В общении не только рождаются новые знания, появляются новые потребности *(например, самораскрытия, нравственно-психологической близости, самовыражения, доверительности)* и интересы, идет интенсивный «обмен способностями», но и активно взаимодействуют различные культуры, осуществляется своеобразный отбор социальных и культурных ценностей, сохраняются и воспроизводятся традиции, обычаи, передаются формы и способы деятельности, осуществляется процесс воспитания через непосредственно наблюдаемые образцы, личные примеры для подражания. В процессе обучения, например, сохраняются, воспроизводятся и передаются типичные системы качеств личности. Однажды возникнув, формы общения, закрепленные традициями и обычаями, персонифицированные в типах личностей, во внутренней структуре их духовного мира, могут оставаться относительно неизменными и даже сохранять свою популярность в определенной среде, значительно дольше тех условий, которые их породили. Причем, проявляющийся в общении социально-психологический механизм «заражения» и подражания может действовать как в социально-положительном, так и в отрицательном отношении, передавая не только прогрессивные формы жизни и отношений, но и отжившие.

Перечисленное наряду с общностью, мимикой и пантомимикой, техникой беседы, совместимостью и др. одновременно являются факторами, влияющими на общение как на взаимопонимание. Социальное содержание общения определяется социальной направленностью деятельности (в сфере в которой оно складывается), предметно-функциональными связями между людьми, уровнем и характером организации, правовыми и моральными нормами, регулирующими отношения, а также «неписаными» нравами, обычаями, традициями среды, наконец, информацией, которой обмениваются люди в процессе общения, уровнем социальной культуры отношений в коллективах и социально-культурным потенциалом личности. Следовательно, и социальное регулирование общения возможно через все это.

Выступая в качестве процесса взаимной информации, общение позволяет делиться этой информацией, проверить ее, получить необходимую для уточнения своих позиций, регулирования своего поведения, устройства своего бытия, досуга и т.п.

Векторами эмоционального взаимовлияния выступают: настроение, чувства.

К воспитательным факторам относятся: взаимопознание и эмоциональность, состязательность, целенаправленность, такт и др.

Замечу, что все это ближе к общей психологии и педагогике. Сюда можно отнести и волевые процессы (*Социальная психология. Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. Изд-во ЛГУ. Л., 1979, с. 49).*

Для того, чтобы выделить социально-психологическое в общении, необходимо отличать частное, личное от общественного, совместного, складывающегося на основе объективных законов помимо воли и сознания людей.

Межличностные отношения охватывают восприятие и понимание людьми друг друга, межличностную привлекательность, взаимовлияние и поведение (*Ольшанский В.Б. Межличностные отношения .В кн: Социальная психология. М., 1975, с. 196).*

Симпатии и антипатии как следствие общения, определяют круг лиц, с которыми поддерживается контакт, и через которых осуществляется усвоение групповых норм поведения, взаимопонимания *(Обозов Н.Н. Социальная психология. Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Изд-во ЛГУ, Л., 1979, с. 162).* Длительные, устойчивые и значительно взаимосвязанные межличностные отношения не только способствуют образованию определенных норм поведения, взаимопонимания, эмоциональных отношений, но и участвуют в формировании и развитии личности *(ее ценностной ориентации, характерологических особенностей и т.д.).*

Управление является той сферой, где весьма ярко проявляются социально-психологические процессы, особенно непосредственные формы общения и опосредованные глубокие общественные связи *(в совокупности с изучением процесса преломления, преобразования социальных явлений через опыт человека, его микросреду, составляющие сущность, основу социальной психологии).* Поэтому было бы абсурдно их рассматривать в отрыве от процессов психологических, педагогических, социальных, управленческих, а также от более глубоких объективных общественных отношений *(рассматривает социология).* Социально-психологические явления возникают как отражение *(познание, эмоции)*, и освоение различных форм общения, которые, как справедливо утверждал Е. С. Кузьмин, зависят от факторов микро- и макроусловий, непосредственного и опосредованного влияния, единства формы и содержания *(Социальная психология. Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Изд-во ЛГУ, Л., 1979, с. 53).* Это утверждение в равной степени относится к социальной психологии управления. Действительно, каждый руководитель формируется, приобретает определенные качества, совершенствует стиль руководства через свой личный опыт общения с подчиненными, коллегами, вышестоящими начальниками и т.д. Приобретаются только те черты *(в том числе отрицательные)*, которые глубоко затронули, вошли в деятельность, в сферу непосредственного общения руководителя.

Системный подход к предмету моего исследования позволяет не только на словах, но и схематически показать связи, посредством которых руководитель познает и общается с тем, что находится за пределами его предприятия, то есть испытывает воздействие макросреды и опосредованных влияний (наука, идеология, культура, религия, общественные нормы и предписания, партийные и государственные установки, инструкции и приказы, друзья и знакомые, семья и т.д.).

Особым случаем опосредования в системе производства и управления является опыт, знания, установки, приобретаемые через каналы массовой информации. Но и в этом случае мы имеем дело прямо или косвенно с конкретным источником или группой представителей макросреды, с непосредственным контактом и с преломлением через личные установки.

Важной задачей в системе управления производством является определение того, что идет от микроусловий, что от макроусловий и, что от тех и других, как единства. Это имеет значение для оценки уровней и стадий развития производственных коллективов, формирования лично-

сти, предупреждения негативных явлений и устаревших решений, противоречащих требованиям общества, и управления в современных условиях.

Сотрудниками кафедры и лаборатории социальной психологии Ленгосуниверситета *(Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, Н.Н.Обозов, А.А. Русалинова и др.)* показано, что успешность решения производственной задачи зависит от структуры конкретных взаимоотношений испытуемых, от согласованности их действий. Практика показывает, что это действительно так. Значительно больших успехов *(при прочих сравнительно равных условиях)* добиваются те руководители и коллективы, в которых бытует здоровый психологический климат, взаимопонимание, взаимопомощь и, добавлю, — коллективизм.

Коллективная и личная жизнь не отрицают, а дополняют и обогащают друг друга, и развитие коллектива предполагает не сужение, а расширение сферы самостоятельности личности, ее ответственности, способности к самоконтролю, самовоспитанию, самосовершенствованию. Снижение требовательности, поддержка иждивенческих настроений, беспринципное выгораживание нарушителей правопорядка только потому, что они «свои» — все это не имеет ничего общего ни с коллективом, ни со свободой личности, насаждает «двойную мораль», вносит во внутриколлективное межличностное общение ложь и демагогию. К сожалению, подобное имеет место в верхних сферах власти РФ. Оптимальная же форма доброты — это строгость и справедливость. Филантропия невзирая на лица легко оборачивается попустительством и равнодушием к общественным интересам, служебными махинациями *(примеров которых я уже привел достаточно)*, сколачиванием неформальных общностей по принципу «ты — мне, я — тебе», попытками подчинения общественной жизнедеятельности узкокорыстным эгоистическим интересам. Общение должно быть воинствующим обличением негативного, размежеванием с ним, вытеснением его из жизни. Это единственно возможная позиция человека по отношению к чуждому проявлению. Оно опасно тем, что, по словам А. М. Горького, «создало свою идеологию — идеологию стяжательства, свою эстетику — эстетику пошлости, свою мораль — мораль животного индивидуализма» *(Горький А.М. Соч., т. 25, с. 22; т. 23, с. 343)*. Только последовательное противопоставление такой направленности общения оно может реализовать свой духовный воспитательный потенциал.

Отмечу также, что посредством общения могут распространяться информация и образцы поведения разного характера. Следовательно, деятельность по социальному регулированию приобретает выраженный классовый, идеологический смысл. Из изложенного вытекает *(и в этом я поддерживаю мнение Е. С. Кузьмина)*, что решающее значение принадлежит макроусловиям и опосредованным влияниям, а «специфика мифо- и непосредственной сфер общения накладывают свой узор, определяют конфетную инструментовку и механизм формирования социально-психологических явлений на уровне личности и малых групп» *(Социальная психология. Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Изд-во ЛГУ, Л 1979, с. 56)*.

Важно установить, в какой мере формирование личности руководителя и коллектива, и непосредственные формы общения и коммуникации людей изменяются под действием коллектива, органов местной власти *(самоуправления)* и управления, средств коммуникации.

Это формирование зависит от установок личности и коллектива, зрелости последних. Другими словами, мотивация является ведущим фактором, регулирующим взаимодействие и успешность решения задач.

Можно также утверждать, что существует открытое и скрытое управление. Существуют миллиарды комбинаций воздействия на человека через набор его потребностей, увлечений, ритуалов, страхов и т.д.

Например, при президенте Буше-мл. насаждался страх перед терроризмом, что позволило ему безнаказанно развернуть войны с Афганистаном и Ираком, он же вверг страну в экономический кризис, в результате которого миллионы работников потеряли работу, жилье, доходы..., усилился тотальный контроль за гражданами и гостями и т.д.

Смысл такого управления через запугивание различен: удержаться у власти, продолжать гонку вооружений, захватить новый район, где можно закрепиться, чтобы контролировать происходящие там процессы, удовлетворить неуемные интересы США *(распространяющиеся на весь мир)* и т.п.

Это крупные штрихи. А сколько искажений, пустых лозунгов, подкупа, клеветы, ложных оценок, ярлыков, обмана, манипулирования людьми?

Соревнование как социально-психологический процесс.

К процессам *(явлениям, отношениям)*, ставящих всех в отношения ответственности перед каждым за результаты своей работы и каждого перед всеми я отношу соревнование.

Сразу замечу, что все авторы противопоставляли соревнование конкуренции. Это непростительная ошибка, из-за которой оно имело приставку «социалистическое». Дело в том, что дух состязательности заложен в каждом человеке в труде, спорте. Но, ведь никто спортивное соревнование не называл социалистическим. Мало того, коллективы предприятий могут быть конкурентами, но внутри коллектива не только можно, но и следует организовать соревнование. Это эффективный метод подъема производства, совершенствования отношений, воспитания, управления, часто – личностный смысл.

В движении к цели *(выполнение принятых обязательств)* происходит психическое и социальное развитие человека. Это способ представить долю из общего совокупного продукта совместной деятельности, которую индивид должен выполнить; быть вознагражденным предполагает осознание человеком своих возможностей по сравнению с тем, что и как могут и ради чего определенным образом действуют другие люди и чего они в результате этих действий достигают. В процессе взаимодействия с другими людьми, оценивания, сравнения способов, квалификации, мастерства, нормативности и т.д. в достижении цели у человека впервые формируется и развивается особый внутренний план сознания, личностный смысл его труда, значение «для – меня» той доли общего совокупного продукта, который создается совместными усилиями многих работающих.

Соревнование доносит до каждого его участника содержание целей коллектива, демонстрирует в наглядной, общедоступной форме вклад каждого в достижение цели предприятия и публично оценивает этот вклад. В этом одна из главных сил соревнования как метода воспитательного, социально-психологического воздействия на своих участников.

Одним из признаков соревнования является состязательность, означающая стремление каждого полностью раскрыть свои возможности и предполагает реальную готовность помочь отстающим с целью повышения общих результатов.

Понимая важность соревнования в СССР, буржуазные идеологи свалили свои недостатки на социалистическое соревнование, а именно, приписали, что ему присуща отчужденность людей, эгоизм и индивидуализм. Однако, к подобным глупостям нам не привыкать во все времена. Сущность российского человека следует искать в общественных отношениях, связывающих человека со всеми людьми, а не в самости. Для тех, кто не верит мне или другим ученым, сторонникам подобного мнения, рекомендую почитать Священные Книги, в частности, Библию, а также проникнуться содержанием православия.

Соревнование укрепляет коллективность, заботу коллектива о каждом труженике.

Я убежден, что соревнование это метод управления, движущая сила развития производства и коллектива. Это и метод хозяйствования, воспитания, самоутверждения. Это массовый, динамичный, объективный социально-экономический процесс *(продукт социального контакта)*, специфическая форма труда, повышающая его производительность; это процесс, отражающий конкретные связи и отношения, основанные на состязательности, сознательности, инициативе. Это не просто творчество и активность, но и патриотический порыв плюс организованность, самодеятельность *(в пределах установленных правил)*, ответственность за результаты труда.

Несмотря на абсолютную массовость соревнования следует отметить, что оно было не до конца исследованной проблемой, а вернее, почти не исследованной. Не было ясной трактовки, четкого представления функций *(форма реализации социально-экономического назначения)*. Как ни странно, не было единого представления о форме соревнования. В каждом коллективе существовало столько форм, что участники соревнования часто не могли их даже перечислить, а о их содержании, показателях и говорить не приходится. Наслоение форм, путаница в показателях, иногда отсутствие различий между формами и починами, часто приводили к формализму и опошлению соревнования.

В самом общем виде я под формой понимаю систему взаимоотношений или способ организации соревнования.

Очень важной составляющей является система поощрений *(моральных и материальных)*. Наиболее часто из моральных использовались: различные почетные звания, вымпелы с соответствующими надписями, значки, грамоты...

Различные вопросы соревнования описаны в моей монографии «Социалистическое соревнование», изданной на латышском языке *(Рига, «Авотс», 1983)*. и в «Методах повышения творческой активности трудовых коллективов» на русском языке *(Рига, МИПКСХ Латв. ССР, 1984)*.

Мною даны необходимые трактовки понятий, разработана стройная и действующая система, разработан учебный план, программы, методики повышения квалификации организаторов соревнования разных отраслей промышленности. Все это было впервые выполнено мною в комплексе, и я же читал лекции в Межотраслевом институте повышения квалификации и др. учебных заведениях, на предприятиях, публиковался в газетах *(цикл лекций по организации соревнования)*. На повышение квалификации приезжали специалисты из разных республик. Кроме того, мною и руководимыми мною коллективами научных сотрудников и профессоров, доцентов этот вопрос исследовался на разных предприятиях рыбной промышленности Западного бассейна и был составной частью планов социального развития коллективов, нами же разрабатываемых. Велся многолетний контроль внедрения и по моей же методике *(утвержденной министерством)* оценивалась эффективность.

Отрадно было слышать, когда В. Путин сообщил, что для поднятия уровня организации спорта среди молодежи, следует на новых условиях возродить комплекс и знак ГТО *(Готов к труду и обороне)*. Напомню, что была и его первая ступень – БГТО *(Будь готов к труду и обороне)*. По аналогии с этим, считаю, что в трудовых коллективах следует организовать соревнование и тоже восстановить звания «Отличник качества», «Победитель соревнования» *(разные уровни)*, «Мастер золотые руки», «Ударник труда», «Лучший *(молодой)* рабочий»...

Конкуренция.

На мой взгляд – это процесс «поедания», вытеснения одного производителя товаров (услуг) другим. Конкуренция неотделима от капиталистического способа производства. Р. Оуэн писал: «Частная собственность отчуждает человеческие умы друг от друга, служит постоянной причиной возникновения вражды в обществе... Она служила причиной войн». Пока сохраняется частная собственность и конкуренция, как основа человеческого общества, зло неизбежно.

Замечу, что этот вывод подтвердил бывший президент США Р. Никсон. В своем завещании человечеству Р. Оуэн призывал объединить силы для создания общества в котором «единственным видом соперничества будет соперничество в деле производства наибольшей суммы прочного счастья для человеческого рода» *(Избранные сочинения. М.-Л., 1950. 2, 24; 1,363)*.

Энгельс Ф. высказался не менее конкретно: «Конкуренция есть наиболее полное выражение... войны всех против всех. Эта война, война за жизнь, за существование, за все...» *(Маркс К., Энгельс Ф. Соч. , ч.1, с. 311)*. Цель войны не в непосредственном удовлетворении потребности, а в извлечение денежной прибыли. Это самое сильное оружие. Устранить конкуренцию невозможно в условиях капитализма. Конкуренция – это внутренняя природа капитализма. Она везде: в про-

изводстве, потреблении, труде. Она исполнитель объективных законов капитализма; позволяет увидеть результаты действий, но не объяснить, так как она создает эти законы. Конкуренция маскирует факт определения стоимости рабочим временем, скрывает природу прибавочной стоимости, состоящей из неоплаченного прибавочного труда. Развитие производительной силы труда приводит к прогрессированию неоплаченной части его. То же относится к переносу производства или услуг за рубеж, где и оплачиваемая часть значительно занижается.

Конкуренция не имеет границ и пределов и позволяет идеологам представить ее как абсолютную форму существования свободной индивидуальности в сфере производства и потребления. Она преподносит зависимость человека от ограничений, накладываемых обществом, не чем -то возникающим в ходе истории, а чем-то данным самой природой. Фактически стал свободным и неуправляемым капитал, а не индивидуум. Да и для удержания индивида «в узде» властям приходится ныне хорошенько «трудиться», активно используя репрессивные меры. Капитал «пожирает» индивида, управляет им, действует через него. Он делает индивида бездушным.

Читателю нетрудно убедиться в этом в сфере торговли, где конкурент нагло торгует одноименным товаром, таким же, как его сосед за стенкой того же здания. Покупателю это выгодно, так как часто идет игра на ценах. Однако, появляются еще и еще конкуренты, которые уже «подрывают» себя сами, так как число покупателей не растет. Результат плачевный — выход из бизнеса, банкротство, разорение или просто элементарное снижение доходов.

Я эту картину наблюдал несколько лет на Брайтоне. За 15 лет там поменялись все бизнесы, причем, некоторые по пять раз.

Были и такие, которые не выдерживали полгода. Новичок тратит десятки и даже сотни тысяч на приведение помещения в желаемый для торговли вид, платит более десяти тысяч рент, оплачивает коммунальные расходы и труд продавцов, а в результате — крах финансовый и психологический. Мало того, в условиях капитализма тебе никто не поможет. Кредит? Это очередная удавка для большинства. Президентские стенания о поддержке среднего класса, малого *(индивидуального)* бизнеса — это лишь фигура речи для удержания у власти или получения голосов в период выборной кампании. После, у каждого свои интересы: президент, ведь, тоже индивид, но с интересами в иной сфере. Тут не может быть речи о человечности. Все предельно жестко и диктуется долларом *(и властью)*. Свободное развитие оказывается ограниченным и основанным не частном капитале. Об индивидуальной свободе тут речи нет; она ограничена вещными отношениями, на отчуждении людей, на взаимном принуждении, на порождении неустойчивых, но классов, а это уже реальное неравенство.

В теории и на практике выходит, что мы живем в условиях роста стоимости мира вещей при обесценивании человеческого мира, хотя нам постоянно твердят, что жизнь человека ценна и в то же время бросают ее на амбразуру войны, конкуренции, противостояния якобы в целях его свободы, а в итоге оказывается, в жертву капитала. При всем этом действует идеологический посыл о том, что каждая личность имеет неограниченные возможности *(похоже высказывание М. Горького о том, что для свободных – все высоты досягаемы)*. Но так не может быть в принципе.

В книге «Война» я войну отнес к высшему уровню проявления терроризма. Полагаю, что конкуренцию следует ввести в трактовку терроризма. Понятно, что идеологи конкуренции — это поэты этого вида террора каждого против каждого.

Конкуренция заидеологизирована до такой степени, что далеко не каждому человеку в этом можно разобраться. Мало того, она была одним из коренных явлений противостояния двух систем: социализма и капитализма. И тут неуместно ехидствование тех, кто полагает, что капитализм победил. А если пока и победил, то не навеки и благодаря лишь невежественности правящей элиты.

Интересно, что для критики из стана капитализма использовали того же К. Маркса для словесно-идеологического «бития» сторонников социализма, например, в полемике о моральном

и материальном стимулировании. Каждая сторона считала, что искажают ее позиции. Это своеобразное действие закона отражения. Каждая сторона полагала, что именно ее стимулы ведут к продвижению страны к светлому неизвестному. Но двулико не это, а то, что при отсутствии уже социализма *(СССР)*, например, успешно и широко используют критиковавшиеся меры поощрения.

Как видно, идеи марксизма-ленинизма живучи, если из них умело извлечь пользу, а, например, Дж. Монтьяц *(США)* обозвал даже советскую экономику неценовой конкуренцией. Р. Беккер *(США)* заговорил о спонтанном контроле, осуществляемом посредством конкуренции и дополняющем плановый механизм, а Хоффнер Ф. писал о законах рынка и неподвластности централизованному контролю. К чему приводит эта неподвластность, мы сегодня стали свидетелями в США и Европе, где благодаря бездарности властных элит обанкротились или находятся в долговой яме несколько государств. Но страдают-то народы, а не элиты.

Американские исследователи делают упор на экономическую природу, теряя человека, а если и находят его, то как наемного работника *(«свободного» в выборе)*.

Для любознательных можно рекомендовать работы теоретиков США: Дж. Голбрейта, Д. Белла, Р. Чейза, М. Уэйденбаума, Д. Стокмэна, Д. Ригана, Дж. Блока, Б. Голдуотера и др.

Например, у Р. Рейгана *(бывшего президента)* можно найти хвастливое заявление о том, что США без всякого риска могли бы добиться мирового господства, если бы, мол, устремились к нему, и кто смог бы противоречить? *(Развитие ядерного оружия, 1981. На англ. яз.)*. Когда нет доводов, то лучший довод – ядерное оружие. И это при том, что все кричат об угрозе со стороны других стран. К чему привели его изыскания, свидетельствуют результаты «рейгономики». Причем, обращаю внимание, опять же, на человеческий фактор, а не на состояние экономики.

Можно также прочитать книгу Д. Белла «Культурные противоречия капитализма» или Ф. Ландверга, который повествует о безудержной конкуренции, как основной ценности американского образа жизни, об основных угрозах для этой мнимой ценности, о вредности равенства и его помехе конкуренции, о критике упорядочения конкуренции посредством госинститутов, о том, что именно эта тенденция, начатая президентом Вудро Вильсоном, превратила США в первое в истории человечества тоталитарное государство после Римской империи.

Я привожу эти примеры, чтобы лишний раз подчеркнуть, что ученые и политдеятели запутались не только в идеях, но и в своем хозяйстве. Ныне сферой анализа является крупный бизнес и политическая власть. Это касается в равной мере как США, так и России *(и др.)*. Исследовать следует элиту бизнеса и ее влияние на власть, на экономику страны, на проникновение в неэкономические сферы; закулисные махинации военно-промышленного комплекса; конкурентную борьбу, подкрепленную подкупом, как внутри государств, так и в других странах *(военные заказы, ресурсы и др.)*.

Я не ставлю целью анализировать разные концепции США *(кейспанства, новой эры конкуренции и конкурентной борьбы всеми средствами, модели «совершенной конкуренции» и «несовершенной конкуренции», «осуществленной конкуренции», «эффективной конкуренции» и др.)*, а также мнения сотен разных авторов, в том числе занимающихся поиском путей возрождения интереса к труду, соревнования в капиталистическом мире, то есть поиском попыток облагородить конкуренцию.

Как психолог, отмечу, что успех некоторых концепций у определенной группы людей основывается на различиях самих людей *(их мнений, мышления, уровня подготовленности, сотен других факторов)*. Игра на различия позволяет проводить в жизнь разные законы и теории, а также удержаться у власти. Например, в РФ разрешено существование десятков партий. Совершенно ясно, что медведеподобная партия и ее представители будут побеждать среди мышеподобных, да еще и разобщенных.

Тут ответ даже на отношение к процессам иммиграции *(откуда выгоднее «качать» трудовые ресурсы: с развитых или «третьих стран» и роль конкуренции между иммигрантами и местными рабочими, между национальными группами, между социально-профессиональными слоями)*.

В идеологическом плане упор сегодня делается на использовании различий во взглядах для поддержания конкуренции между ними, отвлечение на эту борьбу.

Вполне естественно, что конкуренция прямо влияет на экологию, далеко не способствуя улучшению состояния в этой сфере деятельности *(этот вопрос я рассматриваю в соответствующем разделе другой книги).*

В отличие от других авторов, я этот вопрос не связываю с «измами». Варварски относятся все или почти все, но, как правило, больше те, чья экономика и военная мощь больше. Пока придется принять, что конкуренция не обречена, при всех ее негативных проявлениях. Это еще одно из сражений, в котором проигрывает большая часть человечества *(в основном, более бедная).*

Читатель не должен удивляться тому, почему я уделил внимание конкуренции в этой книге. Дело в том, что это метод, принцип, идеология хозяйствования, значит, организации и управления. Мало того, это и социально-психологическое явление.

Это и в сфере моих долголетних исследований не только первичных коллективов, предприятий *(объединений)*, но и высшего звена управления *(включая президентский).*

Простые выводы таковы:

- Руководители разных рангов недостаточно подготовлены, а руководители государств, к тому же, игнорируют научные успехи, не прислушиваются к мнению грамотных экономистов и ставят себя выше мнений Маркса, Энгельса, Ленина и др. признанных *(и капиталистами)* теоретиков.
- Руководство стран действует вопреки религиозным заповедям. Причем, некоторые из них являются верующими, другие, попугайничают, делают вид *(понятно в каких целях)*, что верят в Бога, но те и другие призывают Его для неблаговидных для народа дел.
- Образование не доводит до каждого поколения суть происходящих процессов. Это не в интересах властей.

Адаптация.

Процесс адаптации индивида происходит всегда, когда он вступает в длительное, устойчивое взаимодействие с новой для него социальной средой. Поскольку производственно-трудовая деятельность – определяющий фактор образа жизни человека, постольку адаптация в сфере трудовой деятельности является ведущей.

Адаптация опосредует включение индивида в сложную систему общественной деятельности и общественных отношений. Она прямо и неразрывно связана с раскрытием индивидом своей общественной сущности, освоением многообразных социальных функций; рассматривается как способ и средство, обеспечивающие развитие общества. Это необходимое, закономерное общественное явление. Вместе с тем, на уровень притязаний человека в коллективе влияют следующие основные факторы: уверенность в возможности трудиться, учиться, пользоваться другими благами *(уверенность в завтрашнем дне)*; социально-демографические факторы *(пол, возраст, образование, социальное происхождение)*, социально-психологические характеристики *(статус, успешность деятельности, стимулирование и др.).*

Адаптация работника в производственном коллективе, как справедливо отмечает А.Л. Свенцицкий, включает профессиональную и социальную адаптацию *(Социальная психология. Под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. ЛГУ, 1982, с. 65).*

Учитывая чрезвычайное разнообразие профессий, условий, личных характеристик, социально-демографических показателей, уровней и стадий развития коллективов и других факторов, я склонен условия деятельности *(труда, быта и отдыха)* выделить в отдельный блок, а понятие социальной адаптации рассматривать как адаптацию в конфетной группе, коллективе, но не изолированно от условий.

Данные моего исследования свидетельствуют о том, что наиболее значимыми показателями адаптации в целом выступает текучесть *(движение)* кадров и профессиональные результаты труда *(Вельган В.Д. Разработка рекомендаций по сокращению текучести кадров рабочих и ИТР. Отчет по НИР. Рига, ЦНОТУПРХ, 1983).*

Уместно заметить также, что на результаты труда большое влияние оказывает уровень социальной адаптации.

Вполне естественным является факт, что в процессе первичной адаптации молодых рабочих большую роль играют другие рабочие, нежели их руководители. Это объясняется непосредственной средой общения, окружения (наставник, формальная и неформапьная группы, формальные общественные организации) на долю которой приходится большая часть всех межличностных контактов.

Уместно заметить, что в РФ неплохо было бы возродить наставничество.

Адаптация к условиям наиболее быстрый процесс, Уже при приеме на работу, новый работник соглашается на соответствующие условия и в первые же месяцы сравнительно легко осваивается в них. Если таких работников устраивает профессия, коллектив, заработная плата, то они настолько сживаются с условиями, что не представляют себе иных, лучших. Лишь незначительное их число предпринимают те или иные меры, направленные на совершенствование условий. Чаще всего неудовлетворенность формируется несколькими факторами: жилье, зарплата, взаимоотношения, условия труда и др.

Интересен также факт: чем лучше условия, тем выше требования трудящихся к ним.

Я и возглавляемые мною научные работники на протяжении многих лет занимались условиями труда на судах и предприятиях рыбной промышленности Западного бассейна. Кроме того, как уже упоминалось, я возглавлял группу ученых и специалистов разных отраслей промышленности Латвии и мы там занимались тоже этим вопросом, готовя рекомендации Госкомтруду и Совету Министров Латвии. Результаты исследований изложены в многочисленных отчетах по НИР и вероятно находятся в архивах бывшего ЦНОТУПРХ Минрыбхоза СССР.

Дело тут в том, что мы занимались вопросами, на которые работающие либо не обращали внимания, либо не представляли их себе. Самые распространенные из нихе – это организация рабочего места, приспособление технических средств. Но мы шли дальше: функциональное *(рациональное)* освещение, музыка, цветовое оформление, производственная гимнастика, питание, спецодежда, шумовая, водная, вибрационная и иная защита и т.д.

Достаточно сказать, что когда на одном из предприятий с многотысячным коллективом работающих в столовых было рекомендовано использовать продукты и напитки на медовой основе, на 25 процентов сократилась заболеваемость простудными и иным заболеваниями. Полагаю, не надо объяснять как это сказалось на производстве и личной жизни каждого.

Второй пример. В СССР одной из форм профилактики на вредном производстве *(сварка, пайка, лакокрасочные работы, электролитические, и др.)*, а также в качестве дополнительного питания выделялось молоко. Исследования показали, что на вредных производствах молоко противопоказано и усугубляет действие вредных факторов на организм. На предприятиях Западного бассейна я стал рекомендовать вместо молока пектиносодержащие продукты. В частности, это мармелад и абрикососодержащие. О том, что в Европе тоже стали давать мармелад, стало известно только в 2015 г.

Перед распадом СССР Госкомтруд СССР дал указание обследовать условия труда на всех предприятиях. Что я и выполнил со своей группой. К сожалению, мои рекомендации остались невостребованными, как невостребованным остался и сам Союз. Мало надежды, что в нынешних условиях кто-то особо забеспокоится об условиях труда на многих частных предприятиях *(фирмах).*

Важно, что улучшение условий труда благотворно сказывается не только на повышении производительности труда, но и на психологической удовлетворенности работающих. Я убедился

в этом не только на примере внедрения разработанных мною рекомендаций на предприятиях и подчиненных мне морских учебных заведениях, но и в Рижском филиале Калининградрыбвтуза, где мною были прекрасно оснащены и оформлены все аудитории и служебные помещения.

Когда я выезжал с инспекцией в другие морские учебные заведения *(по заданию министерства)*, то там я обращал внимание на многие вопросы, которые у нас уже были решены, а там казались даже сказочными *(в Тобольске, например, или в Ейске)*, а меня безошибочно угадывали как, прибывшего из Прибалтики.

Объективной стороной процесса адаптации личности в коллективе является обмен деятельностью на основе разделения труда. Выполнения совместной деятельности по производству материальных и духовных ценностей представляет собой основу всех других сторон и функций социальной адаптации.

Процесс адаптации не сводится только к социально-психологическим межличностным отношениям, он непрерывно связан с системой существующих общественных отношений, ими обусловливается и детерминируется. В широком плане показателем является не только текучесть и внутреннее движение кадров, но и эмиграция в другие страны.

Сущность и направленность адаптации зависит от природы коллектива и социального типа личности, от взаимоотношений общества и личности.

В этом плане хочу подчеркнуть важность социальных программ государства, защищенность граждан; наличие национальной идеи, мечты, пути, стратегий.

Исключительно важное методологическое значение для понимания сущности социальной адаптации имеет положение К. Маркса: «... как само общество производит человека как человек, так и он производит общество» *(Маркс к. и Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., 1956, с. 589).* Как видно, эти мыслители уже в начале своего исследовательского пути пришли к тем выводам, к которым не пришли еще нынешние руководители государств и судя по всему, не придут. Им не до диалектического характера взаимодействия общества и личности. Однако, исходя из этого принципа, можно рассматривать адаптацию индивида в коллективе, как процесс взаимного воздействия и приспособления коллектива и индивида, в котором индивид, будучи субъектом деятельности, выступает не только объектом, но и ее субъектом, а коллектив – не только адаптирующей, но и адаптируемой стороной. Кажется как просто, но и как сложно!

Вместе с тем, гораздо более важным, чем приспособление, является то, что человек создает свою среду и условия своего существования. Приспособление выступает условием преобразования.

Ведущей стороной процесса является коллектив, в котором «... индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего развития всех задатков...» *(да-да, это все те же К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 3, с, 75).*

Критерием оптимально протекающего процесса социальной адаптации личности в коллективе является его соответствие потребностям и интересам развития личности и общества. В частности, повышение сплоченности, устойчивости коллектива, морально-психологического климата в нем, нормальное функционирование коллектива; развитие творческих возможностей, способностей и активности личности, ее самовыражения, самоопределения; социализация индивида. О некоторых особенностях работы в американских компаниях я пишу в других книгах.

Сущность механизма деятельности и адаптации неразрывно свяана со способностью людей осваивать, сохранять, развивать и передавать исторически выработанный социальный опыт поколений, благодаря чему и возможна активная преобразовательная деятельность человека в обществе. К основным факторам *(как совокупности условий и обстоятельств, определяющих темпы, результат, уровень и устойчивость адаптации)* можно отнести: социально-демографические признаки и социальные свойства индивида; природно-климатические условия; характер, содержание, условия и организация труда; условия профессионального обучения, повышения квалифи-

кации и продвижения по работе; социально-бытовые условия; условия досуга; межличностные факторы, уровень межличностных отношений в коллективе и морально-психологический климат; удовлетворенность профессией и уровнем материального стимулирования за труд, продвижением по работе, состоянием информации, работой в целом и руководством, в частности. То есть, уровень адаптированности зависит от того, насколько совокупность ее факторов соответствует ожиданиям *(установкам, склонностям, мотивам…)* работников.

Я не исследовал критерии и уровни адаптации, поэтому предлагаю обратиться к трудам С. Д. Артемьева, А. Л. Свенцицкого и других, тем более, что в современных условиях возникает необходимость в пересмотре и адаптации самих исследований. Нужна разработка показателей, практических рекомендаций применительно к различного рода коллективам в увязке с частнособственнической сущностью управления и ролью государства.

Общее и наиважнейшее – уровень образования и воспитания общего и профессионального, умение и желание «дружить» с наукой.

Информационные связи системы управления и ее социальнопсихологическое содержание.

Информация есть результат отражения, знание и именно такое знание, которое необходимо потребителю. Взаимодействуя с последним, знание приобретает характер сообщения, сведения, то есть становится информацией, используемой для ориентировки, для активного действия, для управления.

Информация — это та сторона активного отражения, то упорядоченное изменение, без которого невозможно управление.

Информационные процессы в обществе, увеличение объема и разнообразия информации совершаются не автономно, сами по себе, а детерминируются системой общественных отношений и прежде всего развитием производства.

Социальная информация отличается от биологически приобретенной генетической информации тем, что заново обновляется в каждом поколении. Если индивида не обучать, не воспитывать, то есть не давать ему информацию на уровне современной культуры, он сразу же скатится к невежеству, уподобится своим далеким предкам. А информационная изоляция от внешнего мира это часто начало безумия.

Информация активно воздействует на сознание и поступки людей, сознательно отобранная, она обладает большой убедительной силой и способна серьезным образом изменить образ мыслей, умение человека, а с ним и общественное мнение, формировать взгляды и поступки. На этом основана и идеология.

В управлении информация различается в зависимости от того, какие функции управления она обслуживает. Например, учебная, регулирующая, контрольно-отчетная и т.д. Она является средством воздействия на систему. Уместно указать, что и другие средства воздействия несут определенную информационную нагрузку, но информация в них является только формой, в которую обликается то или иное средство, она не выступает прямо, как при информационном воздействии.

Итак, управленческая деятельность постоянно сопряжена с коммуникационными, информационными процессами, осуществляемыми посредством каналов коммуникации. Возможно даже утверждать, что весь процесс управления может рассматриваться *(в некотором приближении)* как процесс восприятия, преобразования и передачи информации.

Эффективность социальных коммуникаций зависит от личностных качеств коммуникантов *(отправителей и получателей информации)*, их ролевых и социально-демографических характеристик, уровня официальности информации *(формальный-неформальный характер)*.

Тут я опускаю результаты своего исследования эффективности средств и каналов информации на предприятиях, так как они устарели. Замечу лишь, что не всегда была достаточность

и достоверность информации, отчего была заметна частая смена принятых решений *(до 25%)*, недостаточная обоснованность и качество оставшихся в силе.

Вывод таков, что система информации работает хорошо, если сведения, полезные для решения задач управления поступают с достаточной полнотой, точностью, достоверностью, систематизированными и комплексными, своевременно и тем работникам, которым они нужны, если они доступны для понимания *(соответствуют компетентности и полномочиям субъекта управления)* и не вызывают различного толкования в разных подразделениях, если лаконичны и логичны, если при этом, затраты на получение информации оказываются в доступных пределах *(требование экономичности)*.

Для обоснованного решения задач управления плохими показателями являются, как недостаток информации, так и избыток ее *(требование оптимальности)*.

Задачу облегчает автоматизация, компьютеризация там, где это возможно. Степень защиты от неверных решений там высока, но и там часто вмешивается человеческий фактор *(переключение на ручной режим, невнимательность, состояние здоровья, пьянство, отвлечения, внешние неожиданные помехи, износ оборудования и т.д.)*. Именно по этой причине происходят аварии на предприятиях, судах, самолетах, ракетах... , гибель и потеря здоровья десятков тысяч людей, огромные материальные потери.

Руководителю рекомендуется отобрать данные, ознакомление с которыми обязательно, затем, выделить те с которыми желательно знакомиться при наличии времени. Данные, требующие реакции руководителя нижестоящего уровня не должны попадать руководителю более высокого уровня, так как одна и та же информация имеет для разных субъектов неодинаковую степень ценности. Ценность же несет на себе печать субъективного: целей, интересов, потребностей пользующегося информацией субъекта. Достоверная информация имеет и собственную объективную ценность. Эта ценность меняется для субъекта с достижением цели, но сама по себе как качество данной информации, сохраняется.

Выявлено также, что первый руководитель и его заместители через личные контакты получают до двух третей информации, остальную из литературных источников, СМИ, документов ...

Разброс тут велик, и нужны исследования в каждом элементе системы. Эта информация позволит выяснить в каких вопросах повышения квалификации и в каких средствах информации нуждается тот или иной руководитель.

Фильтрация информации имеет огромное значение. Дело в том, что руководители высокого ранга имеют помощников, работающих с документами, письмами..., они производят отбор информации для руководителя. Например, я пишу письмо В. Путину, в котором излагаю суть проблемы и предлагаю свои пути ее решения. Как водится, в конце письма принято вежливо желать успехов. В ответ от клерка получаю: «Спасибо за пожелания в адрес президента»!? Естественное недоумение автора. Можно было бы, хотя бы догадаться написать, что послание передано по назначению тем работникам, кто занимается этим вопросом. От других чиновников самого верхнего ранга ответов вообще не последовало.

В промышленности это проще. Например, я готовлю проект приказа, в котором четко излагается суть *(состояние)* вопроса, и даются установки к его решению, указываются сроки и ответственные. Это и есть один из вариантов информации для руководителя, который этот приказ подписывает. Аналогично различными отделами, службами, специалистами готовятся обзоры, доклады, инструктивные материалы, отчеты и т.д., являющиеся важной информацией для утверждающего их руководителя.

Личный эмоциональный контакт усиливает воздействие передаваемой информации. Например, когда я шел к начальнику главка с каким-то новым, необычным и важным предложением, то после грамотного изложения сути вопроса, он весьма радостно соглашался и почти неизменно говорил: «Если мы этого не сделаем, то не сделает никто!».

Я искренне считаю, что мне повезло работать долгое время под руководством толкового руководителя *(Шинкарев И.П. – начальник Главного управления РП Западного бассейна, затем переименованного во Всесоюзное объединение)* и через него реализовать на практике огромное количество результатов своих исследований и просто предложений по улучшению подготовки, воспитания, повышения квалификации, расстановки специалистов и ряда других вопросов.

Это важно и на самом высоком уровне. Например, В. Путин заявил, что многое узнал от тех, с кем он постоянно общался, с кем проводил совещания *(счел это даже неким повышением своей квалификации)*. Это так, но к этому следовало еще и организовать повышение квалификации для участников совещаний, так как практика показала, что многие из них не справились с поставленными перед ними задачами или медленно решали их. Что касается В. Путина и Д. Медведева, то они недопустимо злоупотребляют своим временем и временем министров и других чиновников, тратя его на совещания. Это один из эпизодов непродуктивной работы с информацией *(информаторами)*, по-сути, превращающийся в односторонне назидательный монолог и эдакое отеческо-мягкое наставление, иногда легкое проявление недовольства их действиями. И лишь в конце 2012, начала 2013 годов стали заметны более решительные действия по отношению к нерадивым чиновникам.

А принцип тут должен действовать простой: четкая персональная ответственность за порученное дело. Чем выше уровень управления, тем у руководителя меньше права на ошибку *(ее вообще не должно быть)*, так как это чревато огромными потерями, что мы и наблюдаем во многих странах.

Личное общение руководителей разных рангов с трудящимися должно иметь конкретные цели, исключая показушные *(для ложного личного авторитета)*. В больших системах «вытаскивание» *(помощь)* одного элемента из тысяч — это не решение проблемы.

Для оперативности на производстве, в учебных заведениях следует разработать схему информации и систему показателей, позволяющие в любой момент времени знать состояние, количественную и качественную характеристику в каждом элементе системы и, естественно, это позволяет оперативно воздействовать на эти элементы *(отдельные показатели)*. Так, например, мною вместо томов годовых отчетов в морских учебных заведениях была введена табличная форма основных оперативных данных. Исключительно много мною сделано в упорядочении документации и особенно по заочному обучению, — выпущен *(утвержден министерством)* монографический сборник руководящих и инструктивных материалов, форм учета, облегчающих и сокращающих затраты времени при работе с документами; введена табличная форма курсовых проектов курсантов *(студентов)* и даже дипломных работ. Наряду с массой других новшеств, это позволило мне вывести вопросы подготовки кадров на высокий уровень *(все учебные заведения бассейна были неизменно лучшими с министерстве)*, «поделиться» кадрами с другими бассейнами, что, в свою очередь, положительно сказалось и на производственных успехах.

Разработана мною и четкая система проверки, контроля исполнения решений, приказов, инструкций, внедрения результатов исследований и т.д. Причем, материалы всего описанного обсуждались на всесоюзных или бассейновых совещаниях-семинарах и обобщались, тиражировались в виде сборников *(один из методов обмена опытом, повышения квалификации, демонстрации достижений в виде выставок работ научно-технического и иного опыта)*.

Замечу, что именно в этих вопросах ныне огромное поле деятельности для студентов, преподавателей, аспирантов, ученых. Пора обновить исследования во всех элементах системы государства. Уверен, если провести организованно такую кампанию и оперативно отреагировать на ее результат, то многое в государстве изменится в лучшую сторону и оперативнее, чем это наблюдается.

Кроме того, это важно для учебных российских заведений, которые плетутся по показателю исследований на мировых задворках.

Социальная психология групп и коллективов.

Нетрудно заметить, что во многих случаях коллективный труд остается пока обязательным и даже незаменимым. Даже не привожу многочисленные примеры, полагая, что они известны любому читателю. Это не исключает при групповом присутствии возможностей индивидуальной работы, не связанной с работой других исполнителей. Общим является помещение с его оснащением и вынужденная необходимость находиться в нем. Но могут быть и отдельные помещения, связанные средствами коммуникации для разных исполнителей *(например, на судах флота)*.

Отношения между индивидами строятся по избирательному признаку и с учетом культуры. Возможны некие инструктивные контакты. Работа коллектива может быть успешна, если его членов объединяет заинтересованность в конечных результатах труда, моральная и материальная заинтересованность, устойчивые психологические связи. Однако, например, в США часто оплата труда фиксируется *(почасовая, например)* и не всегда просматривается зависимость от конечного результата труда. Каждый работник не знает об уровне оплаты своего коллеги *(чек по почте)*. Не всегда дается гласная оценка качества труда. Неожиданно можно по почте получить и извещение об увольнении *(без выяснения отношений и оценок)*. Не везде действуют профсоюзы и соответствующая защита прав работника. Методы руководства людьми основаны на личном опыте и чертах характера хозяина бизнеса, и к нему сложно или невозможно предъявить претензии. Потому, как в коллективе, так и в индивидуальных формах труда, работник чувствует себя неуверенным в завтрашнем дне, вынужден «ломать» себя психологически, подстраиваясь под характер и требования хозяина. По существу, он бесправен. Владелец сам решает, кто ему нужен, а кто не подходит и всегда найдет причину, оправдывающую увольнение. Немало случаев, когда *(кроме этого)* действует групповое предпочтение, и новичка, по каким-то причинам, не хотят его коллеги по работе Подобное бывает и с постоянными рабочими). Тогда ему создают условия, подталкивающие к добровольному уходу с работы.

Весь «хозрасчет» сводится к знаниям и умениям вести бизнес его владельцем *(совладельцами)*. А так как большинство их не проходят спецподготовки в вопросах бизнеса и управления, то успешными становятся немногие. Собственно, в этом корень зла капитализма.

Практически отсутствует система моральных стимулов. Хотя элемент «моральности» заложен в продвижении, по службе или увеличении оплаты труда. Символичны планирование, учет и воспитание; отсутствует прозрачность процессов *(особенно потоков средств)*. То есть, пока бессмысленно говорить о том, что производственный план, средства стимулирования определяют цели и задачи коллектива и служат основой сплочения коллектива, для выработки единой ценностной ориентации и общности интересов его членов. Элементы общности интересов могут развиваться в процессе совместной деятельности. В более или менее устойчивом коллективе имеют место чувства сопереживания за успехи коллег, наличествует групповая эмоциональная идентификация и внутригрупповая внушаемость.

В отдельных корпорациях эти качества, наряду со стремлением каждого защитить честь коллектива вырабатываются в течение продолжительного совместного труда. Но это еще не гарантирует положительный результат. Не получив удовлетворения, работник уходит. Американцы часто меняют не только место работы, но и место жительства.

В современных условиях почти отсутствуют такие сплачивающие факторы, как охват общественными поручениями *(хотя есть некоторые из них – волонтерство, например, или стремление к лидерству ради карьеры)*, наличие актива, творческая инициатива, активное участие в управлении, самоуправлении производством. Положение личности не оценивается с точки зрения ее общественной значимости. Коллектив не решает производственные и внутренние вопросы, то есть, не участвует в управлении. Он может лишь отстаивать свои права и свободы. Это объединяет их в пикетах, стачках, демонстрациях протеста. В основе же заложена идеология индивидуализма.

Инженерно-технические работники решают свои задачи без привлечения к этому коллектива рабочих. Численность коллектива регламентируется нуждами и возможностями производ-

ства *(или предприятий сфер услуг)*, часто личными интересами владельца бизнеса. Другими словами коллектив – не хозяин, а лишь форма организации труда. И его межличностные отношения не распространяются за обычные трудовые отношения. Культурные, духовные, досуговые вопросы решаются по интересам или задаются администрацией. Наличествует соперничество и конкуренция, выслуживание перед начальством и ябедничество.

Забота о людях – это забота о производстве *(бизнесе)*, а не о реальном человеке.

Так как отношение к труду находится в зависимости от качества элементов государственных производственных отношений, качества общественного сознания, качества комплекса установок действий коллективов, то в совокупности с изложенным можно утверждать, что в нынешних коллективах отсутствуют коллективообразующие основы. И мы имеем дело с некими аморфными коллективными образованиями с соответствующими им руководителями.

Но на то и наука, чтобы говорить о таких факторах, как реализация потребности человека в общении *(об этом твердит и православие)*, уже с большой натяжкой о любви к труду *(уместно говорить о потребности в средствах к существованию и некотором удовлетворении трудом, его условиями, желании получить более высокооплачиваемую роль, но нет речи о самосовершенствовании)*.

В условиях конкуренции конкурирует фирма и ее продукт или качество услуг. Человек тут косвенен. Конкуренция не объединяет рабочих, снижает роль рабочего класса в жизни государства. Ту же роль играет индивидуализм. Использование иностранной рабочей силы размывает представления о коллективности и о многих других явлениях.

Однако, я все же социальную психологию групп и коллективов склонен рассматривать в совокупности с показом вопросов, касающихся процесса управления (в надежде на то, что рано или поздно затронутые мною вопросы, найдут практическую реализацию и углубленные исследования).

Попутно выражу свое согласие с Платоновым К.К., утверждающим, что группа – это любая совокупность людей, понимаемая как множество, элементом которого является человек или индивид *(Коллектив и личность. Под ред. Шороховой Е.В., Платонова К.К., Зотовой И.С., Кучевской Н.В. М., «Наука», 1975, с.4)*.

Мне представляется удачным *(с позиций производства)* дополнение, которое сделал Обозов Н. Н. Он пишет о группе, что «это совокупность людей, связанных общей целью, благодаря достижению которой могут быть удовлетворены индивидуальные потребности ее членов *(Социальная психология. Изд-во ЛГУ, Л., 1979, с. 121)*.

Из всех социальных групп и общностей *(класс, нация, народ)*, малых групп и коллективов, меня интересуют производственные группы и коллективы, хотя я постоянно затрагиваю и высшее звено власти – элиту государства.

С точки зрения социальной психологии малая социальная группа является относительно устойчивым социальным образованием, социальной общностью, характеризующейся совместной деятельностью людей, их непосредственным общением, общими задачами и целями, разделением функций и выполнением общей задачи, наличием соответствующей организации, управления, определенными психологическими характеристиками. Она является посредствующим звеном в отношениях общества и индивида и полем непосредственного приложения человеческих сил. На ее функционирование и развитие определяющее воздействие оказывают большие социальные группы. Групповые отношения складываются как опосредованные общественные, как результат преобразования всеобщих типических общественных отношений в конкретные, групповые.

Коллектив представляет собой разновидность малой социальной группы, обладающей качественной определенностью. От других социальных групп коллектив отличается тем, что в его жизнедеятельности согласуются общественные, групповые и личные цели, интересы и ценности. Предпосылкой и одной из целей развития коллектива является социально активная, всесторонне развитая личность.

Формирование коллектива имеется только тогда и только с того момента, когда он соотносит свою, индивидуальную, отдельную цель, ради которой он участвует в трудовом процессе, с целью деятельности определенного производства, определяет свой вклад в создание совместной, общественно значимой цели и намечает, прогнозирует свое движение в цели общественной и своей, индивидуальной. Психологически важно как само достижение общественно значимой цели в коллективистически организованном труде, реализующем эту потребность, так и оценка своих возможностей внести и реальное внесение вклада в создание единой для всех цели в виде определенной меры труда. Мера, качество, мастерство вклада оцениваются участниками совместного трудового процесса. Это фиксируется в престиже человека. Общественно значимая цель определяет характер и предметное содержание совместной деятельности и тем самым закрепляет за каждым трудящимся его права и обязанности *(статус)*. Возникают отношения деятельности. Они зависят от понимания людьми социального смысла того, что они делают, от целей, от нравственных принципов. Именно они детерминируют всю сложную иерархию взаимоотношений в коллективе. И тогда единственный путь оптимизации последних... в такой организации коллективной деятельности, которая закономерно порождала бы богатство личностных проявлений и межличностных отношений *(Петровский А.В. Теория длительного опосредствования и проблема лидерства. Вопросы психологии, 1980, № 2, с. 32)*. Проблема состоит в том, чтобы превратить содержание групповой деятельности *(общественные потребности)* из социально значимой в личностно значимую для каждого члена коллектива.

Анализ литературы и конкретные исследования показывают, что современные оргструктуры ставят участников совместного труда в отношения формальные, «власти и подчинения», не всегда определяют роль каждого в создании коллективной цели, не ставят их в отношения ответственной зависимости: функционально-ролевые связи складываются на предметно-деятельностной основе и определяют отношения координированного трудового взаимодействия.

Мой анализ положений о структурных подразделениях предприятий советского периода, уже тогда показал, что указанные взаимодействия были лишь частично представлены в организующих, регламентирующих документах. Руководители подразделений фактически лишены возможности действительно управлять — «заедала текучка», а сами документы далеко не отражали желаемое по данному вопросу содержание. Часто они были представлены не четко. В них не предусматривалась разница между задачами, функциями, отдельными видами работ; отсутствовала система в группировке функций и однообразие в их перечнях, задач и работ в одноименных подразделениях разных предприятий; неполнота перечней, дублирование работ, наличие «ничейных» вопросов.

Кстати, это особенно сегодня присуще высшим звеньям управления Российской Федерацией.

В целях упорядочения этого вопроса мною было предложено и внедрено следующее.

При работе с положением о подразделении предприятия иметь в виду, что это основной нормативно-правовой документ, регламентирующий существование подразделения. Поэтому он должен: быть научно обоснован; определять роль подразделения и место в системе управления; являться главным исходным документом для четкого разграничения функций между отдельными работниками *(группами работников)* и общественными организациями, прав и ответственности их; основываться на действующих постановлениях, уставах; нацеливать на инициативу, поиск новых перспективных решений.

Их следует проанализировать с учетом: четкости разграничения и однозначности понимания формулировок задач, функций и работ; наличия системы в группировке функций; полноты охвата всех вопросов, относящихся к деятельности подразделения; наличия четкой взаимосвязи с другими подразделениями и общественными организациями; наличия единообразия в перечнях функций, задач и работ на разных предприятиях; отсутствия дублирования и несвойственных работ на уровнях управления *(по вертикали)*; достаточности детализации задач и работ в целях исключения ничейны вопросов; отсутствия дублирования и т.д.

Наиболее удобно и наглядно указанную работу можно реализовать, составив «Матрицу классификатора функций, подфункций, работ и взаимосвязей подразделений и общественных организаций (Вельган В.Д. Методика исследования системы управления кадрами производственного объединения. Рига, ЦНОТУПРХ, 1981).

Недопустимость создания «мини-отделов» (до 5 чел.), узкая специализация их и изоляция работников в отдельных кабинетах.

Вред в следующем. Некоторым «слабым» работникам приходится решать серьезные и непосильные задачи. Сокращение даже одного работника вредно сказывается на работе малого коллектива. Быть наиболее слабым (следовательно, наиболее вероятным кандидатом на сокращение) или наиболее сильным *(следовательно, потенциальным кандидатом на поощрение)* в группе из 4-5 человек это далеко не одно и то же самое, что в группе 20 чел. Подбор кандидатур для работы в малом коллективе более труден, чем для больших. Резко расширяется документооборот. Узкая специализация ведет к монотонности в работе, человеку трудно работать в изоляции от других: дефицит информации, общения, самовыражения *(поэтому изоляция по 2-4 чел, противоречит человеческой психике потребностей)*, воспитательного воздействия коллектива. Увеличиваются расходы на содержание аппарата управления. Отсутствует гибкость, пропускная способность малых звеньев. В малых звеньях отсутствуют резервы, а в малых да еще и изолированных, актуальным становится вопрос преемственности знаний и опыта, удобства обслуживания посетителей, измерения и оценки труда, рентабельности и возможности повышения квалификации, и др.

Разработать производственные циклы *(нормо-комплекты и др.)*, внутри которых организуется взаимодействие материальное, деловое и информационное. Такой цикл определяется конечным продуктом, четким графиком выполнения и отношения ответственной зависимости.

Свойства этого продукта предъявляют к его исполнителям определенные требования, значит, задается предметная, содержательная ответственность каждого участника производственного процесса. Для каждого производственного цикла разрабатывается положение о материальном, деловом, информационном общении *(взаимодействии)*, обеспечивающим условия производства продукта с заданными свойствами, и гарантирующим достижение цели.

Организованное таким образом взаимодействие позволяет определить зону ориентировки каждому участнику его, не навязывает, но предупреждает с его стороны выполнение определенных действий, достаточных и необходимых для соблюдения потребительских свойств производимого продукта, а также соблюдение определенных норм выполнения этих действий, не позволяя ответственным уходить от принятия решений и исполнения, снимая неопределенность ситуаций, препятствуя занятию выжидательных позиций. Ориентировка также позволяет выбрать необходимую форму взаимодействия: непосредственный контакт или опосредствованное взаимодействие путем приказов, распоряжений. Выбор взаимодействия по форме, содержанию, объему, по времени исполнения должен быть адекватным условиям ситуации взаимодействия и направлен на достижение цели, широкое и разнообразное привлечение руководителей, специалистов, рабочих к действительному управлению производством. Так, мой анализ около 700 приказов, распоряжений руководителей разных предприятий Прибалтики показал, что ими в течение года привлекался для решения самых разных проблем весьма ограниченный круг лиц *(5-6% от числа работающих)*. Примерно к такому же выводу по другим предприятиям пришли Э.В.Маруга и В.Э. Реньге *(Социально-психологические проблемы повышения качества труда и эффективности производства. Рига, МИПКСНХ, 1981, с. 10)*.

Управление только приказами и распоряжениями приводит к некоторой отчужденности специалистов, руководителей всех уровней от целей, проблем, которые решаются на предприятии. Издание приказа может восприниматься как простая реакция на недостатки, имеющие место в целом на предприятии, они не воспринимаются как конкретные недостатки, которые необходимо устранить. Следует дополнить также, что содержание пунктов многих приказов по одноименным вопросам дублировалось. Около половины пунктов приказов, планов, мероприятий

являлись неконкретными, неграмотно сформулированными или не соответствовали назначению. Указания вышестоящих инстанций в документах не всегда творчески перерабатывались и конкретизировались с учетом местных условий *(реальных возможностей)*, в результате многие приказы остались невыполненными.

Все это в совокупности делало труд руководителей малоэффективным. Главная проблема – недостаточная подготовленность, отсутствие управленческой культуры не только по конфетным предприятиям, но и по стране в целом.

Напомню еще раз пример, когда при восстановлении пострадавшего от стихии населенного пункта, В. Путин распорядился даже установить камеры наблюдения, пообещав контролировать процесс. Была определена как бы хорошая строительная организация. Но даже в таком исключительном случае, как потом оказалось, лучше строили в пределах видимости камеры и хуже – вне ее. Мало того, и что это за строители, которые не учли грунтовые воды, и в первый же год после сдачи жилья *(особенно нижняя часть)* его элементы стали покрываться плесенью и гнить. Кроме того, тут типичная ошибка уровневости в управлении. Дав распоряжение и выделив средства, В. Путину не следовало заниматься деталями, а послать контролера, получить информацию и соответственно отреагировать в отношении тех, кто допустил производственные промахи; предать это гласности. Другими словами, на государственном уровне меры должны быть достаточными для упреждения повторения. Это тем более важно, урок не был дан, что привело к колоссальным злоупотреблениям в дорожном строительстве, в строительстве на Дальнем Востоке и Олимпийских объектах, в дорожном, коммунальном и жилищном строительстве и т.д.

О групповой эффективности см. у Немова Р.С., но замечу, что мои прикладные исследования позволяют утверждать, что сведение групповой эффективности только к продуктивности и к эмоциональной удовлетворенности от принадлежности к группе неправомерны, так как продуктивной и эмоционально комфортной может быть любая группа.

Эффективность следует определять, исходя из успешности решения коллективом всех основных социальных задач *(воспитательных, политических, поведенческих и др.)*.

Не следует забывать о сверхнормативной активности, которая проявляется, например, в починах, движениях, передовом опыте.

Об эффективности труда, его уровнях и стадиях развития коллективов немало сказано у А.Г. Ковалева *(Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М., изд-во политической литературы, 1978, с. 36-45)*.

И опять уместно заявить, что применительно к высшему уровню развития еще К. Маркс писал, что в нем «индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего развития своих задатков и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода *(К. Маркс, Ф. Энгельс, Соч. 2-е изд., т. 3, с. 75)*.

Уместно напомнить и о том, что росту производительности труда, ускорению адаптации способствует каждый класс и каждая ступень образования, повышения квалификации и освоение смежных профессий. Лучше, когда коллектив состоит из разновозрастных, разно-опытных, разно-образованных членов.

Для нормального развития коллектива необходимо длительное общение; совместная деятельность; соответствие оргструктуры внутригрупповому разделению труда; единство ценностных ориентации членов коллектива; групповая эмоциональная идентификация, характер переживаний и сопереживаний; групповое влияние *(давление)* на индивида.

Козлов С.Н. предложил степень развития коллектива характеризовать термином «уровень коллективности», под которым понимается мера реализации данного качества, содержательных, структурных и функциональных свойств, в которых проявляется качество. Коллективность выражается в сплоченности, в благоприятном общественно-психологическом климате и складывается в процессе становления и развития коллектива. Но автор не предложил методику уточнения качественных и количественных критериев оценки.

Разные авторы выдвигают различные признаки, критерии групповой эффективности.

Э. В. Маруга и В. Э. Реньге считают, что одним из решающих факторов является сплоченность. Со ссылкой на работы Петровского А.В., Сухинский Л.А., Щедрина Е.В., Макаренко А.С. выделяют ценностно-ориентационное единство *(со стороны нравственной основы совместной деятельности личностной позицией каждого члена коллектива по отношению к своему товарищу, ответственностью за успехи или неуспехи совместной деятельности)*, симпатии *(референтный круг общения)*, педагогические воздействия группы и ее руководителя; направленность основной деятельности коллектива на удовлетворение потребностей общества, порождающая потребности отношения сотрудничества, взаимопомощи; благоприятная атмосфера межличностных взаимоотношений, в частности, действенная групповая эмоциональная идентификация и ее отношения гуманизма *(эмпатия, альтруизм)*. Они пришли к выводу, что коллективистическое самоопределение и коллективистическая идентификация – характерные черты межличностных отношений в коллективе обеспечивают высокую эффективность и качество всех сторон жизнедеятельности коллектива.

К.К. Платонов считает, что степень развитости группы и коллектива может быть разной. Она зависит от времени их существования, взаимной зависимости их членов, структурированности или организованности *(в смысле оптимального распределения функций)*.

Н.Н. Обозов, вероятно, согласившись с К.К.Платоновым предлагает, что можно перечислить еще ряд условий, но они вторичны к перечисленным условиям, выделенным в определении К.К. Платонова.

Не оспаривая мнение упомянутых авторов, замечу, что большого открытия тут искать не следует, просто они сформулировали известное, но необходимо говорить о сочетании перечисленных условий, так как каждое из них взятое в отдельности не может характеризовать степень развитости группы. Само понятие «степень» также затрудняет понимание развитости группы и коллектива. Оно ближе к математике. Мне больше импонируют понятия «стадий» и «уровней», которыми оперирует А.Г. Ковалев. В отношении развития малых производственных групп и коллективов я считаю главным оптимальное сочетание факторов *(условий)* выступающих в качестве принципов производственных бригад *(см. следующий раздел)*. Мое мнение подкреплено данными многочисленных моих исследований, проведенных на ряде предприятий Прибалтики по переводу их на бригадные формы организации и стимулирования труда, а также личными результатами работы бригадиров и руководителей.

Другим выводом является значительная *(даже решающая)* зависимость эффективности деятельности коллектива от деятельности его руководителя.

Важным фактором является укрепление производственной и трудовой дисциплины *(через эффективные методы управления, стабилизацию коллективов, улучшение использования рабочего времени, усиление воспитательной работы, учет простоев, нарушений, потерь рабочего времени, научно обоснованное нормирование труда, создание условий высокопроизводительного труда, механизация и автоматизация тяжелого труда, систематический анализ эффективности проводимых социальных, экономических, правовых и др. мер, усиление действенности общественных органов, использование мер материального и дисциплинарного воздействия, прозрачность процессов…)*.

Важной характеристикой коллектива является его психология, включающая коллективные потребности, интересы, взгляды, убеждения, эмоции, чувства, ценностные ориентации, мотивы, установки, мнения, традиции и т.д. Она подвержена активному вилянию общественной психологии; сферы разделения труда, содержания и структуры деятельности, уровня зрелости коллектива, классовой и национальной принадлежности *(следовательно, религиозной)*, индивидуальных характеристик.

Заслуживает внимания подход к эффективности через функции коллектива. Под мерой эффективности можно понимать уровень достижения поставленной цели, соотнесенный с затратами.

Основная цель была определена еще В.И. Лениным, указавшим на необходимость «обеспечения полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества» *(Ленин В.И. Поли. собр. соч, т. 6, с.232)*. Она корректируется применительно к каждому коллективу.

В соответствии с функциями и целями определяются критерии эффективности.

Н.И. Лапин выделил: продуктивность организации; сплоченность ее коллектива; удовлетворенность ее членов своим трудом, его условиями, полученным за него вознаграждением и самой организацией; уровень ее управляемости; общественная активность ее членов; динамизм организации.

Таким образом на выходе системы оказываются продуктивность, общественно-политическая активность и удовлетворенность.

Характеристику продуктивности, как результата деятельности, я дополнил бы (пояснил) оценкой выполнения коллективом основной общественной функции, оценкой соответствия группы социальным нормам *(образ жизни)*, оценкой способности группы обеспечить каждому ее члену возможности для полноценного гармонического развития; оценкой психологической совместимости, срабатываемости в совокупности с взаимосвязанностью и взаимозависимостью в совместной деятельности.

Все описанное позволяет подойти к такому важному вопросу, каким является формирование понятия коллектива.

В литературе можно найти большое разнообразие трактовок коллектива, некоторые авторы ограничиваются лишь перечнем его признаков.

Не останавливаясь на перечислении и анализе других трактовок коллектива и его признаков, отмечу, что каждая из них в отдельности не отражает в полной мере существа вопроса. Замечу также, что понятия «коллектив», «производственный коллектив» применимы к социальной организации промышленного предприятия и соответствующих ему общественных отношений.

Еще К. Маркс указывал, что в капиталистическом обществе любая коллективность является иллюзорной, мнимой.

В моем понимании производственный коллектив предприятия *(основной)* — это относительно самостоятельная, управляемая и коллективистически самоорганизованная, динамично развивающаяся социально-психологическая общность сплоченных индивидов *(групп или вторичных и первичных коллективов)*, согласованно осуществляющих трудовую деятельность в той или иной сфере производства, руководствующихся заданными государственными, общесоциальными и общегрупповыми целями и нормами, близкими мотивами, осознание подчиненными этих целей, и реализующих их на основе ответственной зависимости, состязательности, коллективистических и гуманистических взаимоотношений.

В данной формулировке под сплоченностью понимается ценностно-ориентационное единство *(идейно-политическое, нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и волевое; также показывается уровень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам)*, направленность на социально-значимые цели.

Коллективистическая самоорганизованность — способность группы к самостоятельному принятию и реализации оптимальных решений, направленных на достижение групповых целей и защиту интересов коллектива, и принимаемых в условиях дефицита руководства извне. Характеризует отличие коллектива от других типов и групп, как преобразование из объекта в субъект управления и воспитания; участие в управлении. Это и осознание коллективом самого себя как общности *(«мы»)*, своего места в обществе, своей социальной роли, осознание членом коллектива своей принадлежности к нему, отличия данного коллектива от других.

Управляемость, характеризуя наличие программы и плана деятельности, предполагает распределение функций между членами коллектива, их полномочий и обязанностей, выражается в образовании иерархии позиций и ролей, системы формального руководства и неформального лидерства.

Согласованность включает совместимость и сработанность, в свою очередь, — совместимость предполагает удовлетворенность работников друг другом. Состав коллектива выражен в виде совокупности индивидов. Позиционно-ролевая структура, в которой каждый работник занимает определенное место и выполняет те или иные функции. Позиция — это место человека в системе коллективных отношений.

Состязательность предусматривает взаимопомощь и сотрудничество.

Данная трактовка также охватывает совокупность следующих вопросов: общность цели (не только узкогрупповой, но и общесоциальной), объединяющая людей, направленность на эту цель; объединение людей непосредственно процессом совместной деятельности; развитие; управляемость (в том числе самоуправляемость) процессов, явлений и отношений; специфику коллектива.

В системе коллективных отношений имеются в виду объективные *(деловые, функциональные, технико-технологические, социально-экономические, организационные, управленческие) и субъективные (психологические).*

Таким образом, в моей формулировке нашли место практически все признаки, трактовки, пожелания и замечания по данному вопросу, выдвигаемые различными авторами. Вместе с тем, отмечу, что коллектив предприятия включает ряд групп и коллективов его структурных подразделений (вторичные и первичные коллективы), что эта совокупность целевых и должностных групп, а также ячеек общественных организаций и отношений между ними. Эти группы объединены единством целей и различаются по производственным и социальным функциям при их реализации.

Социально-психологические феномены, показательные для коллектива, не следует искать в группах более низкого уровня развития и наоборот, закономерности, характерные для групп, недопустимо переносить на коллектив.

В коллективе, в отличие от других групп, межличностные отношения и закономерности качественно отличны. В коллективе действуют отношения ответственной зависимости, формирующиеся в совместной деятельности. Влияние присутствия других по-разному сказывается в коллективе и в других группах с более низким уровнем развития.

Вторичный производственный коллектив как форма социальной организации представляет собой совокупность первичных коллективов. Сохраняя свойственную первичному коллективу черту — контактность, он вместе с тем обладает относительной экономической и административно-правовой самостоятельностью, характерной для основного коллектива.

Проблема внутриколлективных отношений вторичного коллектива -это проблема межличностных и межгрупповых отношений — формальных и неформальных. Возможности этого коллектива по отношению к первичному в области социального, психологического и педагогического управления более широки. Например, нет смысла ставить вопрос об управлении морально-психологическим климатом на уровне бригады, если в цехе плохая организация труда, имеются недостатки в нормировании, господствует штурмовщина и т.п.

Анализ конфликтных ситуаций, текучести кадров показал, что положительное решение вопроса, как правило, возможно в рамках цеха.

К вопросам, нуждающимся в дальнейших исследованиях можно отнести: уровни развития коллективов; разработка критериев и методик уценки уровня развития признаков *(характеристик)* коллективов и соотнесения их друг с другом; разработка методов управления процессами образования *(формирования)* коллективов; влияние положительных эмоционально-межличностных отношений на групповую эффективность; определение границ малых и больших групп, коллективов; факторы повышения эффективности групп и коллективов и все это в условиях капитализированного способа хозяйствования.

Социально-психологический анализ деятельности производственных бригад и структуры отношений в них.

Содержание этого раздела значительно сокращено, так как полный текст можно найти в моей ранней публикации «Социально-психологический климат бригады» *(Рига, Авотс, 1988,–90 с.)*. Бригадная форма организации и стимулирования труда была качественно новой ступенью развития первичного трудового коллектива.

По данному вопросу имеется немало публикаций. Их анализ, а также мои многочисленные материалы исследований позволили утверждать, что создание бригад само по себе не гарантирует успешности их деятельности, развития. Тем более, что на многих предприятиях они уже были давно созданы *(и прообразом их являлись различные артели)*. Так как создание бригад имело целью получить положительный эффект экономический, социальный, психологический, педагогический, то с этих позиций их и следует развивать. Уманский Л.И. выделил три модели совместной деятельности членов первичного производственного коллектива:

1. совместноиндивидуальная: каждый член коллектива делает часть общего задания независимо от других *(бригада станочников, ткачей)*;
2. совместно-последовательная: общая задача выполняется последовательно каждым членом коллектива *(конвейерное производство)*;
3. совместно-взаимодействующая: задача выполняется при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена коллектива со всеми другими его членами *(бригада монтажников)*.

Уровень развития группы как коллектива находится в прямой зависимости от перечисленных моделей. Даже без специальных исследований ясно, что наибольшее развитие взаимной требовательности, взаимной ответсвенности, сотрудничества, взаимопомощи, взаимоконтроля, стимулирования, деловых коллективистических отношений, сплоченности, закрепление норм групповой морали и правил индивидуального поведения будет при организации совместно-взаимодействующей деятельности.

Для закрепления этого тезиса можно сослаться также на исследования, проведенные Е.С. Кузьминым, А.Л.Свенцицким, Л.И. Уманским, И.Г. Столяром, Н.А. Калмаканом и другими. Они утверждали, что на социально-психологический климат в коллективе влияют: система официального взаимодействия *(на уровне макро- и микросреды)*, неофициальная организационная структура, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена коллектива. Однако, для формирования социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества его членов, сколько эффект их сочетания. Уровень психологической совместимости членов производственного коллектива является фактором, обусловливающим в большой степени его климат.

В первичных производственных коллективах различают формальную и неформальную структуры взаимоотношений. Первая обусловлена разделением труда и характеризуется взаимоотношениями, регулируемыми различными документами. Четкость функционирования коллектива зависит от организации, условий и др. факторов.

Вторая структура строится на неофициальных отношениях членов коллектива, на их симпатиях и антипатиях, на основе субъективных связей, сработанности и совместимости и др. особенностей. Эти взаимоотношения в значительной степени выражают «психологический климат» коллектива.

Управление климатом облегчается, если: в состав коллектива входят авторитетные работники, являющиеся лидерами; достигается единство формальной и неформальной структур; каждый член коллектива четко знает свои права и обязанности; тщательно готовятся собрания. Уместно отметить также, что особенности восприятия и содержание понятий о другой личности находятся в большой зависимости от содержания деятельности, от уровня управления, от статуса в структуре взаимоотношений.

Опыт показывает, что ожидаемый результат имеет место в тех случаях, когда переходу на бригадную организацию труда предшествовала грамотная и значительная подготовительная работа. Там же, где такой работы не было, создание бригад никак не повлияло на результаты работы *(формальное оформление)* или имело отрицательные последствия и негативное отношение рабочих к ним, приводило к конфликтам.

Боязнь коллективной ответственности, уравниловка в оплате, незнание основ организации, неподготовленность производства — главные причины, препятствовавшие объединению в бригады.

Причины возникавших в бригадах конфликтов и усиливавшейся иногда напряженности крылись в недостатках, связанных с внедрением и использованием метода.

Респонденты отмечали, что повысился заработок, возросла требовательность людей друг к другу, организованность. Но высказано и много критических замечаний: работа на общий наряд выгодна не для всех бригад *(14% респондентов)*; мало что дает рабочему, а налагает дополнительные обязательства *(17%)*; повышает чувство ответственности, но материальные выгоды невелики *(24%)*; метод рассчитан на повышение производительности труда, но взаимоотношения делаются более напряженными *(19%)*.

Избежать недостатков можно было, если бы внедрение и использование бригадной формы организации труда сопровождалось тщательной техникой — организационной и экономической подготовкой, определенной перестройкой системы снабжения, планирования, нормирования социальных отношений.

Трудности со снабжением отмечали 48% опрошенных, штурмовщину — 39%, недостатки нормирования — 25%. Третья часть членов бригад считала, что их зарплата не соответствует трудовому вкладу, около 14% отметили, что можно получать зарплату, не будучи загруженными по работе.

Недоверие к бригадной форме проявляли преимущественно сдельщики.

Отношение респондентов к организации бригад было следующим *(в %)*: члены бригад *(80)* –положительное, 11 – отрицательное и 9 — нейтральное. Сдельщики — 41, 43 и 16 – соответственно; бригадиры – 97, 2, 1; мастера – 87, 1, 12; и ИТР — 89,9.

Эти и другие приведенные мною данные ежегодно устаревали. Для различных коллективов *(предприятий)* они различны. По этой причине желательно их обновлять и принимать соответствующие меры.

Основная масса *(около 50%)* опрошенных считали важнейшим преимуществом бригадной организации труда формирование сплоченного трудового коллектива; примерно 12% рабочих отметили, что работа в бригадах становится более разнообразной и столько же заявили, что увеличился размер заработной платы.

Удовлетворены были трудом в бригадах около 72% рабочих. Имелась прямая зависимость между удовлетворенностью трудом и участием рабочих в рационализации и совершенствовании производства *(среди удовлетворенных рационализаторов почти вдвое больше)*. Такая же зависимость наблюдалась и по отношению к участию в общественной работе.

Бригадиры *(около 60%)* считали, что создание бригад обеспечивает рост производительности труда и ритмичность работы. Такого же мнения придерживались ИТР и руководители. Действительно, контент-анализ газет и журналов и данные специсследований позволяют утверждать, что в сформировавшихся, окрепших, сложившихся бригадах прибавка к производительности труда составила до 40% независимо от географии *(Прибалтика, Москва, Ленинград, Урал...)* и ведомственной подчиненности предприятий. Текучесть кадров и количество нарушений дисциплины снизилось.

Вместе с тем руководители считали, что внедрение бригадного метода обязательно автоматически положительно скажется на взаимоотношениях в коллективе. С этим нельзя согласиться.

В преодолении негативных явлений важная роль принадлежит психологической подготовке руководителей и коллективов к бригадным формам организации труда, преодолению и профи-

лактике возникающих психологических барьеров, воспитательной и разъяснительной работе *(это вытекает из недостаточной сознательности членов бригад, о чем заявляли респонденты)*, необходимости чаще советоваться с рабочими по всем производственным вопросам *(46% опрошенных)*, отстаивать интересы бригады перед руководителями *(27%)*.

Отношения бригады с руководством, администрацией оценивались следующим образом: 29% считали их хорошими, 57% удовлетворительными, 6 % — плохими; 11% рабочих отметили, что администрация считается с их мнением, 25% — не всегда, 28% — чаще не считалась.

Отмечу, что бригады эффективно работали там, где они были завязаны на конечный *(пусть даже промежуточный)* продукт *(нормокомплект)* и находились во взаимозависимости от одной технологической цепи.

В отдельных случаях уместно компромиссное решение вопроса. Например, объединив людей в бригаду, можно оставить за остальными из них доплату за индивидуальную выработку.

Мои данные позволили высказать мнение о том, что лица значительно перевыполнявшие нормы выработки вне бригад, при объединении их в бригады, особенно при работе на единый наряд, стали работать хуже.

Следует иметь в виду, что работающие индивидуально не хотели участвовать в общественной работе. Здесь нужна была кропотливая разъяснительная работа.

В целом бригадный метод на передовых предприятиях усиливал у рабочих чувство хозяина, ответственности за общее дело, заинтересованность в делах коллектива, так как необходимым условием нормального функционирования бригады являлось четкое выполнение каждым ее членом производственных обязанностей; вело к росту производительности труда, снижению текучести кадров. Здесь сильнее воздействие самих рабочих на лодырей, прогульщиков, пьяниц. Объединение в бригады способствовало сближению рабочих, развитию их взаимоотношений.

Ускорялась адаптация молодежи, срок овладения профессией снижался примерно в полтора раза. Возрастала ориентация на взаимопомощь, что объясняется зависимостью результатов работы и уровня зарплаты от взаимозаменяемости, овладения смежными профессиями, расширения зоны обслуживания. Бригады брали на себя расстановку рабочих, воспитание бережливости и высокой трудовой дисциплины, контроль за количеством и качеством труда. С наибольшей полнотой здесь обеспечивалось органичное сочетание личной заинтересованности каждого работника с интересами предприятия, общества.

Изложенное позволяет утверждать, что бригадный метод организации труда является эффективной и необходимой формой и в нынешние дни.

Результаты исследования наводят на мысль, что работа любой бригады должна строиться на определенных *(общих)* принципах.

Основные из них следующие.

Принцип самоуправления и расширения полномочий. На предприятиях были созданы новые возможности для вовлечения каждого рабочего в управление делами коллектива. Ими явились советы бригад и советы бригадиров. В среднем на каждую бригаду приходилось 3 человека, занятых в органах самоуправления. Они были призваны решать вопросы распределения производственных заданий между членами бригады, организации обучения молодых *(новых)* рабочих, определения уровня трудового участия каждого члена бригады в выполнении общего задания *(значит распределения премий и приработка)*, установления очередности отпусков, определения мер морального поощрения и мер наказания нарушителей дисциплины, и т.д. Одним из ценных полномочий являлась выборность бригадира. Важным практическим выводом из самоуправления бригады является то, что бригадиром следует считать специалиста, неосвобожденного от значительной части основной работы. Любой подготовленный член Совета бригады мог заменить бригадира.

Принцип предусматривает также отсутствие нарушения компетенции бригады со стороны администрации, а равно и излишней обособленности. Последнее ведет к круговой поруке,

погоне за заработком, скрытию прогулов, брака, сдерживающих производительность труда, недружелюбному отношению к новым членам бригады, капризам и т.п.

Принцип оптимальных условий высокопроизводительного труда.

Этот принцип предусматривает необходимость перестройки работы звеньев хозяйственного механизма, создания необходимых условий, взятия всеми хозяйственными руководителями своей доли ответственности; соблюдения организационных условий комплектования бригад, предусматривающих определение профессионального квалифицированного, персонального состава; соблюдение принципа добровольности вступления в бригаду.

Принцип организационного оформления. В любой социальной организации *(какой является бригада)* предполагается заданность извне ее рабочего места *(участка, зоны)*, структуры и распределение функций; ответственного закрепления бригады и отдельных ее членов за определенными операциями *(рабочими)*. Участие в этом процессе членов бригады способствует более правильному решению вопроса, а одним из непременных условий выступает необходимость установления контакта с другими членами бригады, с другими бригадами, с ИТР и др.

Как правило, этот вопрос решается наиболее эффективно через бригадира, но не исключена и иная возможность. Если число работников *(участников)* процесса распределения и согласования функций более двух, то может возникнуть несколько мнений и будет сложнее выработать единое мнение.

Оптимальное распределение функций между членами бригады является одним из важнейших факторов сплочения ее; предполагает исключение случаев безответственного отношения к качеству, срокам, сохранности продуктов труда, техники, инструмента, содержанию рабочего места, участка или зоны и т.д.; организацию работы в соответствии с требованиями научной организации труда. Последнее предусматривает также возможность смены функций в целях проявления личностных качеств, творческих способностей членов бригады; заставляет соотносить личные мотивы и интересы с интересами коллектива, что обеспечивает реализацию высшей нравственной ценности – добросовестного отношения к труду.

С этим принципом тесно связан **принцип территориальной близости** *(расположения)* рабочих мест или зон членов бригады.

Это важно для объективной оценки каждого члена бригады, что возможно, когда он трудится на виду у всех или значительной части членов бригады. Это необходимо и для оптимизации технологических, информационных и других взаимосвязей и взаимоотношений; формирования чувства общности, взаимовлияния, гордости за СВОЙ коллектив, которые развиваются лучше тогда, когда члены бригады работают рядом, на виду друг у друга; им легче вступить в контакт. Это важно с позиций влияния фактора «присутствие других» *(В. Меде, И. Лингарт, Я. Щепаньский, Н. Обозов и др.)*, побуждающего действовать быстрее и точнее, улучшающего силу мышечного напряжения, продуктивность внимания, долговременность памяти и направленные ассоциации по критерию сходства.

Правда, в бригаде могут вступать в силу и отрицательные показатели: люди приобретают однообразие, становясь менее вариативными и более устойчивыми.

Смена функций, дух состязательности, стремление бригады к совершенствованию, использование положительно зарекомендовавших себя коллективных видов творчества; умелое руководство бригадой при наличии условий для высокопроизводительного труда призваны замедлить или устранить действие негативных показателей.

Наконец, важным условием выступает время существования бригады. Оно позволяет говорить о наличии или отсутствии в конкретной бригаде устойчивых таких социально-психологических феноменов, как срабатываемость, совместимость, сплоченность, товарищеская взаимопомощь, состязательность и т.д., то есть, об эффективности и возможности контроля влияния ее составляющих.

Принцип оптимального сочетания коллективной и личной материальной заинтересованности рабочих.

Ясно, что работа на единый наряд ни в коем случае не должна приводить к уравниловке или необоснованному завышению заработной платы отдельных лиц. Однако, как уже отмечалось, значительная часть членов бригад считала, что их трудовой вклад оценен несправедливо. Основные причины: отсутствие научно обоснованных норм на все виды работ *(как упоминалось, в рыбной промышленности Западного бассейны охват такими нормами был около 100%)*, отсутствие научно обоснованных методик расчета коэффициента трудового участия (КТУ), психологическая неподготовленность членов бригад. Принцип предусматривает обязательность решения этих вопросов.

Принцип зависимости эффективности бригады от индивидуально-типических и личностных особенностей ее членов.

Говоря об эффективности, я имею в виду не только экономические показатели, но и факторы, регулирующие взаимодействие членов бригады, их общение. К ним можно отнести следующие: заинтересованная совместная работа без непосредственной взаимопомощи, сотрудничество и состязательность *(предусматривает взаимопомощь)*, возраст, пол, образование, стаж работы, моральные качества, лидерство, сила и направленность мотивации, нейродинамика, психомоторика, темперамент, интеллектуальные, характерологические и социально-психологические особенности, однородность-разнородность, сходство-различие мнений, оценок, отношений к окружающему.

Например, при большей взаимосвязанности членов бригады увеличивается их мотивация на общую эффективность совместного труда, на конечный продукт деятельности бригады.

При комплектовании бригады рабочими, некоторые из перечисленных характеристик находятся в зависимости от совместимости, симпатии и антипатии между людьми, формальных функций, выполняемых бригадой, от общественной значимости совместного труда.

Принцип объективности оценки работы бригад и отдельных ее членов со стороны руководителей. Важность принципа ясна без пояснений.

Принцип оптимального совпадения целей, связывающих личность, бригаду, коллектив предприятия.

Отсутствие признаков этого принципа означает отсутствие коллективности, нарушение ценностно-ориентационного единства группы. Следствие: неустойчивость взаимоотношений, текучесть кадров, невысокие результаты труда.

Принцип зависимости размера бригады от отношений в ней и осуществления ею функциональных задач.

Единство мнений авторов по этому вопросу отсутствует. Интервал, нередко категорично заявленного авторами количества членов малой группы *(«первичного» или «контактного» коллектива)*, бригады находится в пределах от 2 до 70 чел. Имели место случаи, когда в бригаду объединяли 150 чел. Разные исследователи исходят из различных и не всегда теоретически и практически обоснованных характеристик групп, а иногда и без какого-либо пояснения.

В решении этого вопроса важным шагом явилась выдвинутая в 1973 г. В.А. Петровским гипотеза о том, что интенсивность действенной групповой эмоциональной идентификации находится в обратной зависимости от членов в диффузной группе и не зависит от размера коллектива *(Эмоциональная идентификация в группе и способ ее выявления. К вопросу о диагностике личности в группе. М., 1973, с. 69-78)*.

Несмотря на высокий авторитет ученого, я постоянно ратую за необходимость проведения специальных исследований для проверки гипотез *(тем более, что большинство ученых не участвовало в работе производственных коллективов)*. Однако, эта титаническая работа будет неоправданной, если ею заниматься в отрыве от того, что дает естественный эксперимент, история, эмпирика. Меня интересует эффективная бригада с уже упомянутых позиций. Мое руковод-

ство бригадами и практика других бригад дают много примеров для оценки вопроса. Так можно составить перечень оптимальных объемов *(численности)* групп, занятых всевозможными видами деятельности и находящихся в разных условиях. Затем, попытаться найти нечто общее. Я попытался выполнить такие шаги и убедился, что необходимость поиска оптимального количества членов в бригаде является сомнительным мероприятием даже при выполнении ими одних и тех же работ. Правильно, все же анализировать однотипные по выполняемым функциям бригады. Как бы то ни было, мой практический опыт и анализ работы сотен бригад позволяет мне утверждать, что наиболее эффективная бригада по своему составу вписывается в интервал 15–35 чел.

Далее, в рамках стратометрической концепции, считаю, что важнее определить соответствие бригады требованиям основного коллектива: выполнять возложенные на нее функции, соблюдать установленные нормы поведения, положительные традиции коллектива, служить благоприятной средой общения, динамичного гармоничного развития личности. Затем в пределах этого размера бригады возникает проблема оптимизации межличностных отношений, общения, с тем чтобы они в наибольшей мере способствовали осуществлению ее функциональных задач. То есть оптимальной бригада становится не количественно, а в результате ее развития за счет целенаправленного *(управляющего, организующего, формирующего)* изменения ее предметной деятельности и системы отношений в ней.

Особо замечу, что мною рассмотрено внутрисистемное (*в процессе труда на производстве)* и внесистемное *(в нерабочее время)* общение. Последнее вызвало тревогу в том плане, что с переходом на бригадные формы организации труда почти ничего не изменилось в лучшую сторону.

Принцип взаимной зависимости членов бригады и бригад.

Взаимозависимость, взаимосвязанность, когда действия одного не возможны без других *(или влияет на других)*, приводят к контактам, общению, регулированию отношений, ответственной зависимости за индивидуальные и коллективные результаты труда.

Согласование операций и действий, их темп и ритм *(несмотря на технологическую увязку)* являются важными условиями повышения эффективности бригад. Это – координация, следовательно, непосредственное или опосредованное общение. Другими словами, в совместной деятельности бригад или членов одной бригады, несмотря на предметную деятельность и вызываемое ею стимулирование, устанавливаются различные связи и зависимости между участниками трудового процесса, общения, которые тоже выступают в роли социальных стимуляторов и характеризуют сплоченность группы. Чем отчетливее проявляется социальная стимуляция, тем сплоченнее группа, бригада.

Принцип ролевой зависимости эффективности бригады от личности бригадира.

Умелое руководство бригадой является одним из основных факторов высокой эффективности ее работы. Поэтому к бригадиру предъявляется целый ряд требований. Он обязан обеспечить выполнение поставленной перед бригадой задачи, а для этого необходимо добиваться «непротиворечия» формальных и неформальных подструктур отношений; иметь высокие профессиональные и организаторские качества, быть справедливым, уметь срабатываться.

Принцип следственной зависимости эффективности деятельности бригады от системы идейно-воспитательной работы.

Этим принципом утверждается, что эффективное функционирование бригад возможно лишь при правильном планировании основных направлений воспитания и использования принципов дидактики и пропаганды, принципов и методов педагогики управления, социальной психологии управления в организации воспитания рабочих.

Отмечу, что огромные возможности этого принципа использовались не в полную силу и далеко не везде. Этому принципу чужды декларативность, оценка по количеству мероприятий, приверженность к избитым штампам и шаблонам, недостаточная деловитость, нацеленность воспитательной работы на достижение конкретных результатов, словесная трескотня, фор-

мальное отношение к делу, верхоглядство, показуха, бессодержательный передовой опыт, ведущие к тому, что мероприятия работают вхолостую.

Только в тесном взаимодействии всех факторов политического, идейного, нравственного влияния формируется подлинная убежденность людей, утверждается атмосфера, в которой с наибольшей полнотой раскрываются способности и дарования, лучшие черты характера каждого труженика. Отсюда вытекает важный принцип – принцип возможности проявления личностных качеств членом бригады и контроля за их проявлением со стороны коллектива. Это заложено уже в возможностях любого коллектива общества, но контроль необходим по двум причинам: чтобы самовыражению личности не мешали, и чтобы оно не шло в русле указанного комплексного подхода к воспитанию человека.

Еще раз замечу, что применительно к России ныне этот и предшествующий ему принцип «зависает». За 25 лет после распада СССР не ясна идеология государства *(общества)*, отсутствует главная идея, путь дальнейшего движения. А ведь с этого надо было начинать. Этот вопрос остро стоит перед всеми слоями населения и, особенно, перед учащейся молодежью.

Принцип социальной роли члена бригады.

Каждый член бригады должен выполнять определенные обязанности и придерживаться принятых норм поведения. Задача бригадира – правильно определить, создать условия для усвоения и обеспечить каждому члену бригады свою социальную роль.

Изложенное в равной мере распространяется и на другие группы, коллективы.

Нормативными документами выступают: положение о бригаде *(отделе, службе)*, должностные инструкции, стандарты, уставы и т.д.

Замечу, что я за четкую и, возможно, более подробную инструкцию. По ней легче работать исполнителю (особенно новичку, она выступает в качестве своеобразного учебного пособия), с него можно спросить конкретно. А так как она разрабатывается с учетом потребностей производства и управления, которые постоянно совершенствуются, то и инструкции должны обновляться, уточняться, следуя за этим развитием. Кроме того, нет такой работы, которую нельзя было бы выполнить лучше, чем это предусмотрено даже самой подробной инструкцией. Предела совершенству нет. Потому, если человек творческого ума, то он найдет новые возможности сверх написанных *(но эти возможности следует согласовать с руководством, так как они могут привести к непредвиденным обстоятельствам)*, если это просто исполнитель, то уже хорошо, если он все делает, как предписано, ибо в инструкции заложены безопасные и эффективные *(правильные)* методы труда. Это касается и стандартов, в том числе работы руководителя.

Не вдаваясь в критический анализ весьма большого числа часто противоречивых или поверхностных трактовок понятия «производственная бригада», отмечу, что четкость формулировки имеет как теоретическое, так и практическое значение. По этой причине я предлагаю под эффективной производственной бригадой различать группу рабочих, организованных в первичный производственный коллектив для совместного выполнения определенных *(типизированных)* трудовых процессов и руководствующуюся принципами их создания и функционирования.

Это также часть, структурное подразделение производственного участка, цеха, предприятия *(вторичного и основного коллективов)*.

Под трудовым процессом понимается целесообразная совокупность действий, взаимоотношений и других отношений, существующих в процессе производства материальных благ или при выполнении определенных функций в других сферах деятельность^ и протекающих в конкретных производственных условиях.

В качестве отвлечения напомню о 12-ти принципах производительности труда Эмерсона *(не только для бригад)*.

- Отчетливые цели.
- Здравый смысл.
- Компетентная консультация.

- Дисциплина.
- Справедливость.
- Постоянный, точный учет.
- Диспетчеризация.
- Нормы и расписания.
- Нормирование условий труда.
- Нормирование операций.
- Письменные стандартные инструкции.
- Вознаграждение за производительность.

На первый взгляд, принципы вполне приемлемы *(хотя лучше назвать это методами, способами)*, но я всегда стою на позиции, что «здравый смысл» тогда здравый, когда подкреплен хорошими знаниями и опытом. Только в таком случае человек способен принимать верные решения осознанно и быстро, а не по «методу проб и ошибок» *(он же метод «тыка»)*, когда руководство заранее выторговывает себе право на ошибку по принципу «кто не работает, то не ошибается» *(то есть, кто работает, тот ошибается)*, Подобных руководителей любого ранга необходимо немедленно лишать удовольствия руководить.

Нормирование труда важнейший компонент системы труда и управления. Они хороши в тандеме с хорошей подготовкой, повышением квалификации, правильной расстановкой кадров, изучением и созданием благоприятных условий труда, системой поощрений-взысканий, планирования социального развития коллективов и др.

В России отсутствие норм на все виды работ, да еще и при отсутствии контроля, привело к массовым неоправданным расходам и мошенническим схемам в строительстве дорог, жилья и др. О системе поощрений-взысканий *(дисциплинарной практике)* я уже упоминал.

Говоря об актуальных проблемах трудовых коллективов, следует отметить, что преобразования в общественной жизни глубоко задевают чувства и мысли, настроения и переживания человека любого общественного строя. Это касается всех сфер общественно-экономической, социальной, духовной, которые органически взаимосвязаны в целостную систему и не могут порознь претерпевать сколько-нибудь коренных изменений. Сегодня важно понять, что дает социология, психология.

В частности, когда речь идет о психологическом восприятии явлений, то мы встречаемся с тем, что одни люди отдают все свои силы новому делу, у других еще не сломлен механизм торможения, не преодолены барьеры прошлого, не побежден консерватизм и бюрократизм, не изжита склонность к администрированию, не всем по душе другие методы управления. За всем этим стоят люди, противостоящие независимо от понимания своего положения *(роли)*. А разные позиции – результат плохого образования и воспитания, и как следствие, слабая подготовленность к управлению.

Как известно, политэкономия изучала производственные отношения в тесной связи с производительными силами, причем отношения эти рассматривались как независимые от воли и желания человека. Значит вопросы о том, как эти отношения представлены в психологии людей, оказывает ли психология человека какое-либо влияние на экономические отношения, политическую экономию мало интересовали. Что отношения психологической науки, что отношения людей всегда находились в центре ее внимания, но рассматривались они обычно вне экономических процессов. Получается, что субъективные, фактически складывающиеся в процессе производства, обмена, распределения и потребления, отношения людей по поводу вещей не изучаются ни в той, ни в другой науке.

Отсюда напрашивается системно-структурный, комплексный подход к явлениям и процессам нашей жизни...

Другими важными вопросами соотносящимися с коллективами и обществом в целом, являются резервы человеческого фактора.

Источником прибавочной стоимости является живой труд, а резервы человеческого фактора составляют главный резерв производства. Это недооценивалось. Перекос в сторону технократических подходов ослабил внимание к социальной стороне производства, быту, досугу, что привело к снижению заинтересованности людей в результатах труда, ослаблению дисциплины и др. отрицательным явлениям. Снижение престижа инженерного труда привело к массовому перепроизводству гуманитариев. Продукт инженера – технические идеи, опредмечиваемые рабочими в виде машин в СССР в России был недооценен. Оплата труда была символической. Президент РФ забил тревогу по этому поводу лишь в 2012 г. Типичной ошибкой был настрой бизнесов и властей на молодежь. Специалисты старше 40 лет оказались за бортом, а в США, например, нет никаких ограничений по возрасту (учиться и работать можно даже в возрасте 90 лет. Кроме того, инженеры и ученые, а также молодежь интенсивно эмигрировали на Запад и в те же США, где для них есть немало привлекательных программ. Иммигранты, особенно, нелегалы являются огромной проблемой *(о чем я уже неоднократно упоминал)*. Вторым огромным упущением является непонимание важности всеобщего среднего и высшего образования *(Медведев, например)*. Следует помнить о двух мировых явлениях: мало в какой стране хотя бы половина выпускников работает по специальности, полученной в ВУЗе. Но в то же время это образование, независимо от места работы способствует расширению кругозора, ускорению адаптации, грамотному подходу ко многим вопросам и ограничивють так называемое перепроизводство по специальностям *(не следует рассматривать как недостаток)*. Однако, любой процесс *(элемент)* в системе должен планироваться, корректироваться с учетом потребности каждой отрасли в кадрах. К сожалению, России крупно не везет в подборе даже министра образования и науки, а не везет из-за неправильного подбора, расстановки, обучения даже для высшего звена управления. Отсутствует стройная кадровая система, преобладают чуждые науке методы назначения на должности высокого ранга.

Неверное понимание и важности получения дипломов кандидатов и докторов наук. Я уверен, что именно доктора наук должны управлять государством, но для этого в корне необходимо менять подходы к этому вопросу. В частности, в СССР была более строгая и стройная система подготовки ученых, а ныне в РФ и США стала почти нормой покупка дипломов. Это не мода *(как заявил Д. Медведев)*, а необходимость, но эта необходимость должна быть правильно реализована. Даже Академию наук следует держать под постоянным контролем и, главное, анализировать *(и принимать соответствующие меры)* вклад каждого ученого в теорию и практику хозяйствования. Если академики ежегодно не подтверждают свою «форму», успокоились на достигнутом или не идут в ногу *(а лучше опережают)* с общемировыми достижениями в науке, технике, технологиях, то надо освобождаться от таких ученых в Академии, невзирая на их «модные» протесты.

Образование и медицина – две социальные программы, которые должны быть бесплатны. Разворовывается больше, чем этого требуется для бесплатного высшего образования. Для России это и цель престижа, так как в СССР этот пример уже был, и возродить его следует на законных основаниях преемственности, которая была декларирована сразу же после распада СССР. Одновременно, это лишило бы многих мошенников и взяточников нагревать на этом руки.

Вредна и экономике центрическая позиция, при которой в центр внимания ставится не техника и человек, а какие-то свойства хозяйственного механизма, которые способны обеспечить эффективность производства сами по себе, без глубокого учета личного фактора.

Например, еще в 20-е годы прошлого столетия пожарным была введена система оплаты – за продолжительность времени участия в тушении пожара. Что изменилось сегодня? Читателю нетрудно самому убедиться наяву или глядя в ТВ-новости, что остается после пожара. Следует учесть и то, что многие высотные дома трудно тушить нынешними средствами пожаротушения и эвакуации людей. Особенно заметно бросается в глаза, что пожарные довольно быстро прибывают на место пожара *(США)*, но одна, две струйки воды из шлангов при больших пожарах выглядят прискорбно, если не смешно.

Расчет на то, что «хорошая» экономическая мера может работать, не преломляясь в сознании людей, не преобразуясь в нем, оказался несостоятельным. Выгодные и невыгодные работы, тот же пожар, но иного качества, ведущего к росту, например, незавершенки в строительстве. Ресурсы омертвляются. А при слабом контроле имеет место неупорядоченное, хищническое строительство. В большинстве случаев интересы трудящихся противопоставляются государственным, насаждается психология иждивенчества, эгоцентризма. Достаточно посмотреть, что целые государства Европы живут не по средствам. Это значит, что их власти не справляются с возложенными на них надеждами.

Любой труд еще не стал игрой интеллектуальных и физических сил. Средства массовой информации часто приукрашивают и без того «яркие» профессии, малозначащие и отвлекающие события, шоу, но «бледно» выглядит популяризация тех, кто в поте лица добывает хлеб насущный, кто кормит миллионы дармоедов. Можно для РФ смело утверждать, что больше порядка было бы при сокращении числа чиновников наполовину, особенно в верхних сферах управления, тем более, что управлять-то нечем: промышленность не развита, а та что имеется, в частных руках. В сфере услуг, – технические средства обслуживания населения, исключающие махинации бесчисленных любителей нажиться за чужой счет.

Говоря о производительности труда, следует учитавать суточные биоритмы и особенности каждого человека, и даже географические условия.

На производстве сначала следует иметь модель специалиста, а потом организовать обучение. Недопустимо давать теорию, мало связанную с жизнью, а затем, тренировать. Недопустимо, когда теорию и практику ведут разные преподаватели *(специалисты)*.

Цена ошибки может быть заоблачно высокой, особенно, когда это касается таких объектов, как электростанции, космические корабли и т.д.

Стимулирование количества часто ведет к нарушению качества, к закреплению количественной психологии.

Говоря о творческом потенциале, я поддерживаю мнение Президента Академии наук США Ф. Хендера, который еще в 1971 г говорил, что «Наша экономика основана не на естественных ресурсах, а на умах и на применении научного знания» *(США – экономика, политика, идеология, 1980, № 11)*. Но замечу, что так должно быть, однако, так далеко не есть. Но факт, что почти треть инженеров, ученых и Нобелевских лауреатов США – это иммигранты. Почти третья часть иностранных учащихся правдами и неправдами *(вопреки закону)* остается в США. В среднем на поиск и наем одного специалиста тратится 1-2 тыс. долларов, а по некоторым категориям до 10 тыс. долларов и выше.

Понятно, что в любой стране должен быть определен перечень приоритетных направлений развития науки, техники и соответствующий ему перечень и модель подготовки специалистов.

Опрос зарубежных ученых позволил выделить 28 разновидностей *(способностей)* качеств. Наибольшее количество баллов получили: поиск новых, оригинальных решений, видение дальше непосредственно данного, схвачивание сути основных взаимосвязей проблемы, открытие нового варианта реорганизации элементов для нового функционирования, переключение действия объекта для нового его употребления, предвидение нескольких различных вариантов и выбор наиболее эффективного, переключение с одной значительной модели на другую, заложенную в том же образе, чутье к наличию проблемы там, где кажется всем, что все уже решено, предвидение последствий и т.д. *(Платонов К.К. Проблемы способностей)*. Выявлено это давно, но....

Не только это забыто, но и многое другое, особенно, касающегося «Я».

В подготовке специалистов я отдаю приоритет технарям, так как техническое мышление, глубина ума заострены на видении причинно-следственных связей явлений *(последствий)*. Творческий потенциал хрупок, зависит от психических состояний работника и потому нуждается в соответствующих условиях.

Даже экономическое воспитание следует начинать с детства, с семьи. В книге «Образование» я писал, что образование и воспитание на всех уровнях должно соответствовать научно-обоснованным критериям *(учитывая опережение, упреждение)* работы системы государства и внесистемным факторам. Угрозой в этом процессе является «старый добрый опыт», психологическая защита старого. Например, и ныне сенаторы США отстаивают устаревшие производства лишь потому, что их избрали соответствующие представители этих производств.

В этом же ключе работают лоббисты, что тормозит перспективные разработки.

Я в своих работах всегда уделял внимание уплотнению времени.

Еще К. Маркс и Ф. Энгельс писали: «Всякая экономия в конечном счете сводится к экономии времени» *(2-е изд., т.46, ч.1, с. 117).*

Этот процесс тоже следует рассматривать с учетом психологии, так как человек затрачивает нервы, мускулы, органы чувств и др. Важно приучить человека не откладывать дела, к которым можно приступить и решить немедленно. На этот счет даже пословицы есть: «Где не было начала, не будет и конца»; «Есть дыра, будет и прореха»; «Доброе начало – полдела откачало» и т.д. *(Даль В.И. Пословицы русского народа. Т. 2, 1984).* Лень, безволие, боязнь нового, нежелание рисковать, надежды на то, что со временем отпадет необходимость в этом деле тоже породили поговорки типа: «Не спеши выполнять, задание может быть отменено»; «Не спеши делать сегодня то, что можно сделать завтра»; «Тише едешь, – дальше будешь»; «Работа не волк – в лес не убежит»; «Работа не Алитет – в горы не уйдет»; «От работы кони дохнут»....

Ритм деятельности – великий экономизатор сил. Это важная составляющая стиля работы любого руководителя. Это показатель умения организовать свою работу. С ним связана и продолжительность времени перестройки, когда возникает новая проблема. Сюда же можно отнести и способность к параллельному отслеживанию времени *(например, в сельхозработах: своевременный сев, уборка и т.д.).*

Следует уделять внимание психологии отражения объективного мира (проектирование, например, или принятие управленческого решения).

Продолжительность времени, требуемого для достижения максимальной величины резервов человеческого фактора, для разных людей различна. Это особенно заметно на времени ознакомления *(вхождения)* с новым видом работы – наиважнейший фактор, особенно, для руководителей. Тут большое поле для исследований студентов, аспирантов. Учитывать следует множество показателей природно-климатических, демографических, условий труда, включая стимулирование и т.д. Интерес представляют исследования вклада каждого человека, особенно руководителя.

Идея перевыполнения плана не везде хороша. Например, изготовление деталей больше, чем потребность в них это порча сырья, материалов, это непроизводительные затраты энергии, средств, износ оборудования, вредительство.

Важно качественное выполнение установленной нормы.

Сокращение бюрократического аппарата ведет к избежанию ведомственных интересов, занижению норм, завышению фондов зарплаты, манипулированию с объемами капвложений, оборудованием, ресурсами; к ненужным согласованиям и спорам, появлению ничейных вопросов и т.д.

Тут важен тщательный контроль и прозрачность использования финансирования.

Как бы мы ни ругали плановую систему хозяйствования, она все же существует *(и обязательна)* на разных уровнях управления, начиная от бригады и кончая государством. Бизнес-план – нынешняя разновидность планирования. План – это важнейший документ, не только дисциплинирующий, но и свидетельствующий о состоянии дел в коллективе, обществе.

Еще раз упомяну о недопустимости уравниловки в оплате труда. Например, американская оплата труда часто ведет к пустой трате оплачиваемого труда. Я часто наблюдал, как работают ремонтные бригады метро *(ремонт путей, станций).* Не ошибусь, если скажу, что время, затраченное вхолостую *(посиделки, хождения, разговоры, перекуры)* можно сократить вдвое.

Есть огромные психологические резервы ускорения НТП. На творческое развитие мышления следует обращать внимание уже с детсадика, тем более, со школы.

Ломоносов о себе писал, что он «укреплял Академию наук 20 лет перед всем светом». То было другое время, время начала. Ныне подобное должно происходить постоянно, а решение многих вопросов в кратчайшие сроки. Нужна не имитация работы, а конкретные ее результаты. Причем, охват наукой должен быть всеобъемлющ, а затраты по многим направлениям могут быть даже бесплатными, лучшеконкурсными.

Следует помнить, что люди любой страны хотят видеть экономику стабильной. Они хотят быть уверенными, что их жизнь не будет зависеть от различных потрясений. Экономика должна быть лишена дискриминации по любым признакам; она должна развиваться; должна быть экономическая свобода *(гарантии и права, сохранность средств и т.п.)*. Так уж сложилось, что нестабильность процессов в мире сказывается на населении любой страны. Идет манипулирование ресурсами, финансами, налогами, ценами, качеством... Партнерство стало ненадежным. Политики и политика ведут к депрессии, экономическим катастрофам, тирании санкций и войн.

Полагаю, тут нет необходимости писать о многих экономических вопросах, так мною предусмотрено написание отдельной книги «Экономика».

Однако, говоря о коллективах и народе в целом, следует говорить о некоторых качествах, например, о счастье.

Оно зависит от многих факторов, в том числе от образа жизни каждого. Рекомендуется не распыляться на ненужное, уживаться с природой, не насиловать свою жизнь, не гоняться постоянно за чем-то *(мода, путешествия, ценности, покупки)*, особенно, чтобы удивить других, выпендриться перед другими. Следует помнить, что избыток чего-то в теле *(организме)*, в душе, в быту делает человека несчастным. Мы имеем немало примеров несчастной жизни богатых и супербогатых людей. Никакие моления за грехи, никакая благотворительность *(пожертвования)*, желанию стать как все, не помогают. Чувство меры – одна из главных предпосылок счастья и это при том, что в каждой социальной группе свой критерий. Для некоторых счастье, например, погибнуть в бою, а несчастье – умереть в собственной постели. Для кого-то – духовные поиски. Например, А.С. Пушкин писал: «Я жить хочу, чтоб мыслить и страдать...» Осип Мендельштам возмущался: «А почему ты думаешь, что мы должны быть счастливы?».

Часто концепция счастья парадоксальна и зависит от интерпретатора. Например, даже в понимании такого вопроса, как предательство Христа Иудой, некоторые склонны считать, что Христос предал Иуду, так как знал *(предвидел)* предательство, но ничего не сделал, чтобы предотвратить его.

Интеллигенция часто живет отвлеченными идеями, уходит часто от жизни. Нынешнее время – новая эра неадекватности и времени, и самому себе. Я так пишу потому, что согласно Библии, люди всегда совершали неадекватные поступки, но ныне этот процесс ускорился, углубился, расширился. Наслаждаясь природой, человек одновременно интенсивно ее разрушает. Чтобы что-то исследовать, он умерщвляет и препарирует живое. Ради решения одной задачи, человек идет на реализацию противоположных, чаще разрушительных. Даже стремление к истине, справедливости часто поворачивается идеями, вражескими человеку. Культура, система ценностей меняется, и за нее часто гибнут люди. Писатель, художник, интеллигент вообще часто видит свое счастье в самоотречении от собственной жизни, быта, подчиняя себя творческому началу. У Пастернака находим: «Исчадья мастерских, мы трезвости не терпим, удобному жилью объявлена вражда...». По этой причине я недолюбливаю некоторых поэтов, художников, писателей, которые культивируют вредные привычки человека и служат для многих кумирами. Это культура несчастных. Я за трезвый образ и за достойные условия для творчества. Убежден, что многие интеллигенты недовоспитанны, не определившиеся в жизни, не приспособленные воспроизводить другие ценности. По этой причине мы имеем песни ни о чем, картины для больного воображения, пустого умствования, просто для пятна на стенке и т.д.

Все это не удивляет, так как гармонизацией мира заняты их величество деньги, а в душах людей – нажива. Призывы сделать культуру другой не достигают цели. Если Кафка описывал себя насекомым, то следуя этому, многие оскотинились, забыли, что человек должен быть человеком, коль ему дан разум и способность мыслить.

Гарри Гайлит верно подметил, что для многих счастье-это приятное воспоминание о прошедшем. Что оно пространственное, временное и бытийное *(СМ, 26 ноября 1994)*. Но верно и мнение Брюсова: «Жизнь не в счастьи, жизнь в искании. Цель не здесь — вдали всегда. Славьте, славьте неустанно подвиг мысли и труда...». Тут есть и вредная противоречивость, так как это утопические мысли и страх перед действительностью. А человека должно осчастливливать переживаемое сейчас и постоянно, а не нацеливание на жизнь после жизни *(загробной)* или на картинки прошлых мгновений. Надо заботиться о своем благе, помнить о своем назначении. Именно потому я считаю, что мысль о достойной, счастливой жизни должна найти и документальное подтверждение в формулировке цели, мечты гражданина РФ.

Например, в реальной американской жизни, несмотря на сформулированную, боле или менее, американскую мечту, некоторые статьи Конституции, Декларации, религиозные ценности и др., счастье, его индекс имеет немало уродливых черт.

В США считают *(обсчитывают)* многое, но поражают показатели, их точность, следование которой крайне глупо. Например, если что-либо определяется многозначной цифрой, то зачем показывать еще и 95 или 99 центов. Свою психологическую роль эти ценники давно сыграли. Было время, когда, скажем цена 99 долларов и 99 центов психологически воспринималась как «ну не 100 же долларов!»

Мало кто думает о другом, о тоннах монет, которые надо давать на сдачу покупателям, о стоимости их производства, транспортировки, хранения... Получается, что экономика от этого больше проигрывает, чем выигрывает. Но это мелочи по сравнению с проводимыми администрацией мерами влияния на уровень инфляции, игры в учетные ставки, индексы потребительских цен, влияющие на биржевые игры. Везде шоу, везде игры, включая человеческие жизни или здоровье людей.

А важны-то не эти игры, а конкретные показатели о состоянии здравоохранения, образования, преступности, разрыве между богатыми и бедными, о чистоте воздуха и воды, о тысячах других факторов. Нельзя сказать, что данных нет. Многие из них есть, но когда говорят о миллионе двухстах тысячах медицинских ошибок, о 98 тысячах смертей с этим связанных, то это лишь верхушка айсберга, то что зарегистрировано и стало предметом даже судебных исков. Я об этом буду писать в другой книге, а тут лишь замечу, что ежедневно и почти с каждым пациентом допускаются ошибки разного характера. Я это наблюдал и сам являлся участником процесса. Я склонен умножать количество ошибок смело на 100 (это неумение взять анализ крови ежедневно и многократно, когда ваша рука распухает и синеет, но вы никому не жалуетесь, бесполезно; это когда вам норовят сделать не ваш укол, повесить не ваш раствор для капельницы; неверно замеряют давление; круглосуточно не дают спать, не попадают в определенные места для подключения к искусственной почке (диализ); ошибочно определяют диагноз; посылают на ненужные обследования; забывают об уже обнаруженных диагнозах; пичкают десятками одних и тех же лекарств от разных болезней и т.д. Мало того, не все больные имеют равный доступ, а главное, платный к медицинскому обслуживанию.

Данные о безработице это та же вершина айсберга. Например, по состоянию на март — это 7,7%. Это лишь те, кто официально обратился *(зарегистрировался)* за пособиями. Но не меньше тех, кто за этими пособиями не обратился. Это миллионы инвалидов без работы. Кстати, там и там и более чем там, есть мошенники. Есть те, кто незаконно сидит на пособиях, получает страховки, инвалидность и даже очень богатые иногда получают пособия и фудстемпы.

Вы обычный покупатель и постоянно встречаетесь с так называемыми распродажами, когда вам обещают снижение цен аж на 70%. По отношению к чему? Да по отношению к ранее про-

ставленным завышенным ценам, или когда товар вообще был без ценников. Или вам обещают при покупке обуви вторую пару бесплатно, или трое очков по цене одних. Другими словами, вам втирают везде эти очки. Это ложь или скрытый интерес, дефект, привлечение, реклама.

Эти и другие примеры не соответствуют обоснованным экономическим и иным индексам, несмотря на то, что они вполне поддаются и должны быть обсчитаны, и отражают конечный результат. К сожалению, властям невыгодно показывать многие факты *(детская бедность, бездомность и др.)*. Обнадеживает тот факт, что ученые и власти стали интересоваться не материальными ценностями *(счастье, разумные потребности, патриотизм…)*. Однако, успехи пока слабы: отсутствуют методики, давит идеология, религия, интересы властей, совсем плохо обстоит дело с трактовками многих понятий.

Важно не только получить реальные индексы, но и использовать их. Что толку, например, в уровне доверия правительству, если никакой реакции не следует.

Существует, например, индекс человеческого развития ООН, который учитывает доход на душу населения, продолжительность жизни и долю образованных. По этому показателю ясно, какое место занимает та или иная страна. И что?

Следует сказать, что по каждому из перечисленных индексов разные страны занимают разную строчку в рангах. ООН не может изменить состояние дел. В странах же, где есть власть и ресурсы, успехов тоже нет.

Можно сказать, что показатели НВП и доход на душу населения не отражают состояние общества *(системы государства)*. Нужен комплекс всех основных факторов, связанных с социальными программами, жизнью и смертью граждан, преступностью, алкоголизмом, курением, наркотиками, смертностью новорожденных, бездетностью, бездомностью, эмиграцией и др. упомянутыми и неупомянутыми показателями *(индексами)*. Именно такой комплекс может характеризовать место страны в мире, ее привлекательность-непривлекательность. Разумеется, отдельные показатели тоже важны для принятия мер.

Надо помнить также, что процветание экономическое не создает ощущения стабильности. Особенно это заметно в росте материального расслоения. Вопрос этот имеет скрытый фактор. Так, может расти благосостояние миллионеров и миллиардеров и их количество, при этом растет средний показатель, но другая часть населения беднеет и их потребительские индексы и уровень жизни падают. Например, благосостояние американских семей в 2008 г упало на 18%. Такого не наблюдалось со времен Второй мировой войны, и это при том, что совокупное богатство американцев с 1990 по 2000 год удвоилось, а с 2000 г еще выросло на 50%. А общий долг по кредитам составил около 13 трлн долл. (123% годового дохода; в 1995 г – было 83%).

При этом, находится место шутке: «Не в деньгах счастье».

Пока правительство изображает шевеление, страхи обывателей растут.

Чуть ли не половина трудящихся беспокоятся о том, что могут потерять работу. Больше половины боятся, что будут не в состоянии платить по счетам. Половина пенсионеров, что им не хватит пенсионных денег. Ни бушевские, ни обамовские потуги не привели пока к позитивным тенденциям.

Считаю, что для оценки лучшей для жизни страны нужна единая мировая методика.

Пока же: где ты – счастье, АУ!? Оно погрязло еще и в одиночестве *(самости)*, семейных неурядицах, зависти к успехам других и т.д.

Считаю сомнительными выводами те, которые свидетельствуют, что счастьем можно «заразиться» от окружающих. Это не вирус, а конкретные жизненные состояния *(условия)*, и дружба с миллионерами, если вы нищий, не сделает вас счастливым, да и дружбой это вряд ли можно назвать. В одинаковой среде каждый человек будет испытывать свои симптомы. Вместе взявшись за руки, какое-то мгновение вы можете испытать частицу вашего понимания счастья (вместе покурить, выпить, побалдеть от наркотиков, порыбачить, потанцевать…). Разумеется, можно рассматривать и совокупность этих мгновений.

Категорически отвергаю веру в счастливые числа, даты, заговоры, гадания, молитвы, гороскопы, судьбу. Это мошенничество.

Вера в счастье сродни вере в Бога. Если эта вера помогает, то не следует разубеждать верующего. Если следовать религии, то создав человека, Бог дал ему разум и свободу выбора поведения. Потому, счастье можно рассматривать как полноту выражения самого себя, полноту выполнения природного замысла, своего предназначения. Другими словами это эмоционально-психологическое состояние, которое показывает насколько правильно и в согласии с самим собой и с окружающим миром человек живет.

Почему так? Да потому, что миром правят законы, которые для своего счастья человек не должен нарушать. Например, используя наркотики, человек испытывает иллюзию счастья, но это работает во вред ему. Бытовое переживание чувства счастья часто ничего общего не имеет с представлением того, что значит быть счастливым. Человек может считать себя или выглядеть счастливым в чужих глазах. Например, у Фрома есть книга «Быть или казаться». Он пишет, что люди испытывают страх перед жизнью, стремятся казаться счастливыми и довольными жизнью. Это маска, за которой они прячут свой страх. Маской часто служит улыбка, как кредит доверия окружающих, но фактически выступающая рекламой. Мало того, она становится сутью, вторым «Я». Гораздо лучше, когда человек ощущает полноту жизни, здоровья и бодрости, все ему в радость. Это тоже бытовой уровень, требующий взаимности людей и полного согласия с природой. Но он является свидетельством напряжения и разрядки организма.

Меньшему количеству доступно состояние не казаться, а быть счастливым. Все за что человек берется, у него получается. Это мастер, творец, его работа в радость и высоко оценивается другими. Можно сказать, что испытывается духовное напряжение и разрядка.

Еще меньше людей, которые в своем мировоспитании сливаются с другими, и у них рождается планетарное сознание. Они могут верить в Бога, сливаться с миром природы, красоты, искусства, понимают свое призвание, сумели реализовать себя, решили бытовые проблемы, построили гармоничные отношения с другими людьми... Ясно, что тут нужны постоянные усилия, постоянное преодоление, постоянное стремление к знаниям *(познанию окружающего мира)*. Но это значит перешагнуть пределы реально существующего, что вряд ли возможно.

Дело в том, что всегда любой человек находился в агрессивной, погрязшей в грехах разного рода среде, и уже само соприкосновение с этой средой не может сделать его идеально счастливым. Примеров тут миллиарды, а обобщенно – нельзя быть полностью счастливым в мире, где миллиарды людей голодны, необразованны, находятся в состоянии войн, притеснений, рабства, санкций, угроз, разбоя, мошенничества, природных катаклизмов, семейных неурядиц, несовершенства законов, болезней и т.д.

Остается довольствоваться крупицами счастья и тем пониманием его, к которому человек подготовлен жизнью.

Наконец замечу, что это важная коллективообразующая составляющая, а также показатель, характеризующий элемент индивида.

Говоря о коллективе и индивиде, не могу пройти мимо представлений об интернационализме, интернациональном воспитании.

Это явление позволяло маскировать политику, идеи, теории, взгляды, идеологию в целом.

Исторически мало что меняется. Постоянные всплески или брожение национализма. В одних странах это приобрело открытые формы, в других – утонченные, замаскированные.

Возможен ли добровольный союз наций, который не допускал бы никакого насилия одной нации над другой, союз на полнейшем доверии, на сознании *(как раньше говаривали)* братского единства, на добровольном согласии?

Теоретически, да. Эксперимент СССР был таким образцом, но не обеспечивал многие характеристики, плюс бездарно управлялся, плюс его активно пытались загубить изнутри и извне «конкуренты», и это им удалось.

Нет признаков единства наций и в США *(культура, язык, возможности, грамотность, религия, патриотизм, идеология, самость, стратегия силы, доллара, гегемонизма и т.д.)*. Нельзя не учитывать тот факт, что иммигранты со всех стран мира в нынешних условиях не могут жить одной семьей, пока на их прежних родинах их семьи, друзья, соотечественники находятся в состоянии национальных и иных войн, а на новой «родине» еще так много социальной и иной несправедливости.

Значительная часть людей не хочет войн, человеколюбива и готова к общению, совместному проживанию, хозяйствованию, перенятию духовных и культурных ценностей, взаимообогащению свободному, а не под экономическим или иным давлением. Но такого мира и примера нет. Есть прошлые клятвы и завещания *(представителей братских народов)* потомкам, о которых сегодня пытаются не вспоминать.

70 лет советской власти внесли некоторый вклад в дело интернационализма, расцвета народных культур, образования, науки и т.д.

Последние четверть века пришлись на развал связей и экономики. Понадобятся еще десятки лет, чтобы в рамках своего национального достичь каких-то высот. Страдает и будет страдать народ, оставляя каждому новому поколению мечты о лучшей, достойной человека жизни.

Интернационализм – это единство и сила. Благодаря неграмотным руководителям, он сегодня становится вне закона, сферой политики разделения.

Теперь уместно спросить меня: «Причем тут интернациональное воспитание? Ответ: при том, что его нет, как впрочем, нет и воспитания по многим другим направлениям. Благодаря умелой пропаганде воспитание забыто вообще. Ныне образование всегда и всеми употребляется без прибавки «и воспитание».

Активно пропагандируется и «формируется «свободная личность» – личность индивидуалиста *(каждого за себя)*. Тут главное в том, что личность невозможна без воспитания, а индивидуализм несовместим тоже с личностью, и никакой свободой тут не пахнет.

К сожалению, это очередной социально-психологический фактор в общей системе управления под влиянием идеологии, направленной против человека.

Не получается. Идет жесточайшая конкурентная борьба на всех фронтах *(рынки сбыта, сырье, ресурсы, сфера приложения капиталов, стратегические точки влияния, идеи, культура, вера и т.д.)*. Идет постоянная подрывная работа, направленная на дальнейшее отчуждение народов, взаимное недоверие, раскол единства. Результаты видны на ряде стран. Запад в этом является ведущим и сам становится жертвой.

Оказалось, что узы дружбы не так сильны и подвержены влиянию. Они были сдерживаемыми лишь до тех пор, пока были объединяющими идеи и условия. Ныне в ряде стран мы наблюдаем заигрывание и не только национальное, но любое, пригодное для продвижения к власти определенных групп и лиц. Ради этого политики отказываются от прошлых «убеждений» и ратуют за новые – противоположные *(ярко видно на примере однополых браков)*. Но не дремлют и националисты, что тоже не ново. Отсюда – прямой путь к фашизму *(который тоже «бродит» в ряде стран)*.

Например, ранее националисты выступали с проповедью общенационального, надклассового единства угнетенных народов. «Все мусульмане совершенно независимо от разницы в своих социальных положениях могут быть и должны быть солидарны между собой» *(газета «В мире мусульманства». Петербург, 1911-1912 гг)*. Она звала мусульманскую интеллигенцию вести пропаганду среди «своего» народа «не с «Капиталом» Маркса, а прежде всего с «Кораном и шириатом», не с партийными лозунгами, а с общечеловеческими идеями». Орган белорусской национальной буржуазии газета «Наша нива» писала, что главной должна быть забота о единстве наций и «чистоте белорусской души», а «неустройство жизни» можно устранить путем реформ. Нефтепромышленники Баку создали в годы реакции так называемые «мусульманские фермы», куда принимались лишь мусульмане, «армянские фермы», где могли работать только армяне и т.д. Эксплуатация рабочих на этих предприятиях была сильнее, чем на других. В программах буржу-

азных националистических партий, например, польских «народовцев», армянских дашнаков, азербайджанских муссаватистов, сионистов и им подобных, проповедь «классового мира» соседствовала с проповедью верноподданических чувств по отношению к царизму. Всячески разжигалась вражда к русскому рабочему и крестьянину. Националисты сеяли рознь между самыми угнетенными народами. Польские националисты травили украинцев и евреев, армяне – грузин и азербайджанцев, азербайджанцы – армян и т.д.

Украинские буржуазные националисты, например, широко пропагандировали антинаучную теорию о том, что якобы развитие украинской нации, ее национальная культура было «единым национальным потоком», без какой-либо классовой борьбы в самой нации, что якобы украинская нация являла собой «крестьянскую» однородную нацию, которая не имела ни буржуазии, ни пролетариата. Они пытались доказать, что на Украине буржуазия и пролетариат сложились не из украинского, а главным образом, из русского и еврейского населения. Смысл – подмена классовой борьбы национальным вопросом, отрицание своей культуры с условиями материальной жизни общества, считая ее порождением внеклассового «единого потока», ратование за ее эволюцию в замкнутых обособленных рамках своей нации, и остаются прочные *(счастливые)* браки. На мой взгляд, на то и разнообразие людей. Какая-то часть из них обладает крайними характеристиками и поступками. И как нет дружбы между собаками и волками *(за редчайшими исключениями)*, так нет ее и между лицами разной национальности.

Если ныне не могут найти общий язык даже русские с украинцами, то о чем дальше можно говорить. Правда, и тут роль сыграла борьба за власть, порабощали «западники». Значительная часть украинцев еще не поддалась пропаганде и «национальной болезни», но вирус работает. Тех, кого этот вирус не одолеет, одолеет естественный исход, и им на смену придет новое поколение с новой идеологической подкладкой. Что касается украинских властей, то они пытаются усидеть на двух стульях: российском и западном направлениях.

Сегодня все страны многонациональны. Создалась ситуация, когда многие народы, в том числе России и США не имеют объединяющей стратегии. В США имеют место расистские, антисемитские, национальные, сепаратистские настроения.

Когда речь идет о нациях, то правомерно ставить вопросы об общих интересах, целях объединения или совместного существования. В своих инстинктах за выживаемость и сохранение рода, люди вынуждены усыплять свою национальную принадлежность на период наличия благоприятных для жизни условий.

О США я пишу в других книгах и не хочу повторяться, но отмечу, что в «плавильном котле» Америки не сплавились воедино представители разных наций, они лишь оплавились каждая отдельно, и идеологи вынуждены искать пути оправдания случившегося. Тут уместно упомянуть и то, что нет должного единства даже между партиями, каждая из которых «ратует» за благополучие Америки и ее народа. В самом начале было не учтено, что люди – не разные металлы, дающие сплавы разной прочности и новизны. Природа, инстинкт дают о себе знать, если не созданы условия воспитания и достойной жизни. Например, многих поражает, что в 2006 г нелегалы сотнями тысяч вышли на улицы городов и требовали даже не легализации *(ее тоже)*, но и вернуть территории, которые раньше принадлежали их предкам. Сегодня у них недостаточно возможностей для этого, но через несколько поколений это реально, и США, проводя политику разъединения других стран и народов, могут сами стать жертвой этой политики. Иммиграция и создание США – плод попыток поиска лучшей жизни, борьба за территорию, за власть. Абсурд: первые переселенцы «открыли» Америку. Но, ведь там жили люди! Их кроваво потеснили. Ныне продолжается «открытие» новых территорий с теми же идеями и теми же методами плюс более изощренные.

Вся история – это история бесконечных войн, противостояния, проявления чувств от пренебрежительного сосуществования до ненависти. Хотелось бы кричать по Ленину, что, из природы авторитета вытекает существенное правило: его нельзя утвердить законом, его надо завоевать своими качествами. Авторитет может меняться во времени в зависимости от действенно-

сти реализации управленческих решений и их оценки подчиненными и избирателями. Появляется вера или недоверие к плодам деятельности, которые в какой-то мере находят отражение в референдумах, результатах опросов общественного мнения, разного вида исследованиях, высказываниях, демонстрациях и др.

Авторитет — это некая абстрактная общая характеристика личности, производная от ее качеств, в частности, от политической и нравственной зрелости, позволяющих говорить о единстве авторитета и деятельности. Вред авторитету приносят те, кто превозносит и раздувает его, подхалимничает, пытается передать по наследству.

Руководитель должен учитывать общественную реакцию, иначе рискует не получит желаемого успеха. Особенно это важно при принятии не популярных решений.

Падению авторитета способствует пренебрежение к людям, к своим обещаниям, непризнание ошибок, беспочвенные оправдания *(ярким примером является президент Дж. Буш-мл.)*.

Очень важно, что авторитет, в значительной мере, основывается на ментально- национальных ценностях. Поэтому то, что важно для россиян, не всегда таковым является для американцев. Но есть и международные критерии, вытекающие из соответствия международным ценностям. Отсюда, каждый народ по- разному решает проблему соответствия своего лидера реализуемой им роли *(избрание, переизбрание, импичмент)*. Различны и ценности каждого народа.

Социальные революции, как ускорители общественного прогресса, Маркс назвал локомотивами истории.

Классики марксизма-ленинизма доказывали, что в капиталистическом обществе классовая борьба достигла ступени, на которой эксплуатируемый и угнетенный класс — пролетариат не может уже освободиться от эксплуатирующего и угнетающего его класса — буржуазии, не освобождая революционным путем себя и в то же время все общество.

Как видно, речь идет вроде бы о несвязанных друг с другом понятиях, рассуждениях: начал с нации, закончил классом. Есть ли тут связь?

Нация — исторически сложившаяся общность людей, а классовое деление раскалывает эту общность на непримиримые группы. Частная собственность на орудия и средства производства разделяет людей на классы. Она же разделяет по нациям, которые консолидируются на определенных территориях. И все та же частная собственность противопоставляет по национальному признаку людей одной территории людям другой территории. Нация — продукт классового общества. Национальный гнет уходит своими корнями в глубь веков и основан на частной собственности, на эксплуатации одних народов другими.

Между тем, имеют место враждебные отношения внутри одной нации *(по разным причинам)*.

Классовая солидарность людей часто выходит за рамки отдельной нации и народности. Немало примеров общенародной борьбы против иностранных завоевателей. В этой борьбе с иностранными поработителями родились чувства любви к Родине, к своему народу, к его культуре, традициям, обычаям, своей земле и конкретно к месту своего рождения. На определенное время всех объединяли усилия всего народа, всех национальностей страны. Однако, никогда не удавалось в течение длительного исторического периода удержать весь народ в состоянии солидарности, общенационального единства.

Частная собственность и борьба за власть, сферы влияния привели в странах бывших республик СССР к мгновенному противостоянию. Власть придержащие и идеологи *(в совокупности с экономическими неурядицами при слабом руководстве)* сумели быстро пробудить и посеять национальную рознь.

Если вспомнить, что Л.И. Брежнев на торжественном заседании в Тбилиси, посвященном 50-летию Советской Грузии говорил о социалистическом обществе, как о чувстве патриотизма, перерастающем границы, очерченные национальной принадлежностью и наполняющие новым содержанием *(«Правда», 15 мая 1971 г)*, то сегодня встает вопрос: «Какое такое новое содержание там увидел бы Брежнев?» Противостояние. Раньше оно было скрыто. Республикам *(особенно грузи-*

нам) жилось гораздо лучше, чем россиянам, и терпели многие грузины русских и других потому, что те давали им доход за счет торговли и отдыха *(туризма)*. Нельзя сказать, что при советской власти и теперь все русские прониклись любовью к грузинам и другим народам Кавказа, называя их «лицами кавказской национальности». На бытовом уровне нелюбовь проявляется *(усугубляется)* поведением представителей кавказских и среднеазиатских республик на территории РФ. Подавляющее большинство конфликтов вытекает именно из-за этого. Как уже отмечалось, объединяла лишь большая беда *(типа татаро-монгольского ига и многочисленных войн)*. С распадом СССР, распались даже многие браки, в которых супруги были представлены разными национальностями. Новые правители бывших союзных республик даже подталкивали к этому.

Социальная психология общества свидетельствует, что наряду с классовыми отношениями проблемы взаимоотношений между народами, между нациями были и остаются наиболее запутанными и трудными явлениями.

Немало ученых и деятелей пытались отыскать, создать такую форму государственности, которая обеспечивала бы мирную и дружную жизнь народов. Однако, их теоретические построения, проекты идеального устройства общества, будучи оторванными от реальной жизни, не нашли практического воплощения.

Исторический опыт показал невозможность совместить свободное развитие народов с эксплуатацией человека человеком, нации нацией при углублении материального, классового расслоения, при религиозной непримиримости и даже ненависти *(включая религиозное неравенство)*.

Замечу, что сегодня для сглаживания характеристик не употребляются слова «буржуазия», «капитализм», «империализм». Не ушел, но уходит *(его уходят)* в историю социализм с его мечтой о коммунизме *(очень схожей с библейскими предсказаниями)*. Но на Западе процветают многие социалистические наработки. Сама жизнь заставляет к ним идти.

Теперь больше фигурируют понятия «демократия» и «свобода». И в этих условиях идет беспрецедентная «холодная» и «горячая» межнациональная война. Если оперировать старыми понятиями, то именно капитализм породил ее.

Национальные отношения — это отношения больших групп людей, что стало важнейшими объектами политики классов и их партий. На сложности и остроте национальных отношений спекулируют и будут спекулировать, пока они существуют многие идеологии.

Если, опять же, забыть о понятии «национально-освободительного движения», то можно говорить о «национализме». И если внимательно почитать историю, то можно видеть, что во все времена шла неизбежная и закономерная национальная борьба, обусловленная не социальными, а национально-рассовыми факторами.

Еще социолог У. Ростоу в книге «Стадии экономического роста» писал, что понятие нации, национального суверенитета и законности войны, как резервного инструмента национальной политики, унаследовали от мира традиционных обществ. Марксисты пытались доказать научную несостоятельность этого утверждения. Они рассматривали историю человечества со времени возникновения классового общества, как историю борьбы классов, как смену общественно-экономических формаций *(каждая новая формация превосходит предыдущую по способу производства, по типу социальной и политической организации, по уровню культуры, нравственного сознания и др.)*.

Буржуазные социологи и историки искали движущую силу прогресса в мировом духе, в развитии абсолютной идеи, в божественной воле, в безграничных возможностях совершенствования человеческого разума, в отождествлении выдающихся личностей, якобы произвольно определяющих направление и ход истории. Эти понятия входили в обиход в СССР. Ныне о них нет упоминания в учебных заведениях и в быту. Не слышны и вытекающие из эстетики такие слова, как эстетика производства, конструирования, одежды, быта. Говорят о моде, дизайне, качестве или подделках *(в том числе, «качественных»)*.

В СССР считалось *(на первых порах)*, что существо эстетического воспитания — это формирование хорошего художественного вкуса преимущественно средствами искусства.

Считалось, что воспитывать эстетическую культуру можно чтением лекций по теории и истории искусства, посещением музеев, театров, концертов, выставок...

Что касается этикета, то есть правила поведения человека в обществе, в быту, красота манер, то в течение длительного времени вопрос не ставился, так как был распространен взгляд, что этикет — категория дворянско-буржуазная и связана она с бытием эксплуататорских классов. Долгое время требованиям этикета, красоты манер не придавали значения. Но со временем мнение стало меняться. Заговорили о взаимосвязи труда и красоты, прекрасном в труде, эстетике условий труда, интерьере помещений, создании психофизиологической обстановки при помощи цвета и света. Я могу гордиться тем, что был одним из первых не только многолетних исследователей, но и *(это главное)* — интенсивно внедрял их результаты в практику работы производственных и учебных коллективов.

В отношениях между людьми заговорили о «климате» и культуре поведения, умении поддерживать хорошее настроение и работоспособность, о внутренней культуре и высокой нравственности. Некоторые мои разработки описаны не только в отчетах по НИР, но и отдельными брошюрами — своеобразным кодексом поведения (руководителя).

В учебных заведениях стали вводить курс эстетики, предусматривающий: роль эстетического воспитания, эстетику поведения *(этическая и эстетическая стороны поведения; этикет и манеры; происхождение и смысл некоторых манер; человек в обществе, в гостях и дома; застольный этикет)*; прекрасное в быту *(стиль бытовых вещей, красота жилища, стиль и мода в одежде)*; основы культуры речи. Лично я еще преподавал в институте повышения квалификации руководящих работников курс ораторского *(лекторского)* мастерства.

Речь шла о том, что мало быть хорошим специалистом, надо быть еще и образованным, интеллигентным человеком.

В правилах поведения важнейшим качеством выступал самоконтроль, умение воздерживаться от действий слов и поступков, неприятных другим, то есть проявлять вежливость, деликатность, предупредительность, оставаясь принципиальным и прямым. Подчеркивалось значение культуры чувств — взаимоотношения молодых людей на основе нравственной чистоты; хорошее и дурное. Особое место отводилось вопросам культуры речи *(отношение к литературной речи)*.

Это безусловно важно для каждого человека, для его настроения. Даже тончайшие оттенки поведения влияют на самочувствие других. Иногда по нескольким людям, которых быть может никогда в жизни больше не увидишь, создается мнение о городе и стране. Как человек себя ведет на улице, в транспорте, как он одет, насколько опрятен, как ведет себя в общении, вы составляете себе о нем мнение и делаете вывод. Вы вслушиваетесь не только в слова, предложения, фразы, смысл, но и в интонацию, выразительность, богатство языка. Вы улавливаете подтекст сказанного. Все это воспринимается автоматически. Человек воспринимает своего ближнего и его отношение гораздо тоньше, точнее и подробнее, чем этому ближнему это кажется. Мелкие факты, мимика, жесты дополняют впечатление. Вам могут испортить настроение без злого умысла и намерения обидеть, унизить, оскорбить, а просто по недосмотру, недомыслию, невниманию. Причина — люди не нашли времени оценить и выработать простые и полезные правила повседневного поведения.

Упрощенно можно привести два правила. Первое: любезное отношение к окружающим *(бесплатное приложение к жизни)*. Второе: научившийся хорошо общаться со своими ближними, не только доставляет им радость, но и сам получает от своего поведения удовольствие.

Каждодневное поведение человека во многом зависит от того, как он вообще смотрит на мир, на людей, на общество.

Важно, живя среди людей, относиться к ним так, как хотелось бы, чтобы они относились к тебе.

Безусловно на все это накладывает свой отпечаток экономика и меняющиеся условия труда. Я заметил, что за последние годы люди стали более озабоченными, менее улыбчивыми. В США даже

меньше стало хваленого «оскала». Все куда-то спешат, делают вид, что очень заняты. На улицах и в транспорте много грязи; мат даже на телевидении. Язык далек от литературного. Дети иммигрантов говорят на английском, и потому дедушки и бабушки, а иногда и родители их не понимают и не могут на них влиять и передавать какой-либо опыт. Многие родители, ослепленные ненавистью ко всему русскому, категорически запрещают детям говорить по-русски. Я таких отношу к больным ненавистью, гробящим будущее детей. *(См. также мою книгу «Образование» и «Американский социум»).*

Если в России каждый водитель обязан был знать правила первой медицинской помощи и иметь аптечку в автомобиле, то в США этого нет, и за помощь *(если вы не врач)*, могут наказать, а пострадавший еще может и подать в суд, заявив, что вы причинили вред его здоровью своими действиями. Место в транспорте мало кто уступает старшим. В обычной жизни очереди обычно соблюдаются, но если создается особая ситуация, то чаще возникают свалки, сопровождающиеся несчастными случаями. Главенствует всеобщая уверенность не только в самости и лучшести, но даже в том, что интересы американцев выше интересов других народов. Отчуждение по принципу достатка.

В культуре каждого народа национальный элемент проникает во все области жизни, формирует привычки, определяет эстетические критерии. Каждому человеку свойственно воспринимать все порожденное его национальной культурой, как родное, свое, любимое, самое близкое.

Все чужое, порожденное культурой другого народа, кажется или может показаться некрасивым, невкусным, странным и даже диким. Но, когда поживешь, сталкиваешься повседневно, то лишь тогда можно судить, удобно ли совместное проживание лиц разной национальности, культуры, ментальности.

Особое внимание следует уделять тем, кто женится *(выходит замуж)* за представителей другой национальности и веры; очень важно знать законы страны, традиции.

Индивид, коллектив и общество взаимосвязаны и потому их следует рассматривать в единстве. Без этого бессмысленно говорить о здоровом коллективе или становлении личности, если само общество для этого не созрело.

Стандарты.

С понятием о стандартах возникает ассоциация связи с США. Что-то активизировалось и исчезло, что-то сохранилось. Такая же участь стандартов была и в СССР. Место стандартам находилось во всех сферах жизнедеятельности. Особенно, в экономике и управлении, а внутри этого, в проблеме качества продукции. Сегодня в ряде стран мошенники избегают следовать требованиям, предъявляемым к качеству продукции. Массовое явление имеет воровство собственности, подделки, низкое качество продуктов, напитков, низкий уровень организации и управления.

Стандарты и требования должны быть. Они должны своевременно пересматриваться, следуя изменениям в науке, технике, технологиях. Это касается и законов, включая Конституцию. Действительно, отцы-основатели США рассматривали их образование как эксперимент и даже высказывали сомнение в его благополучном завершении. Жизнь показала, что Конституция нуждается в уточнениях *(поправках)*. Эксперимент еще не завершился, а метод передачи опыта другим странам избран не эффективный, да и внутри государства слишком много проблем, и то что оно при этом сильное, это не оправдание, а лишь свидетельство о том, что другие более слабые экономически, а главное, в военном плане и плане агрессивности внешней политики. История свидетельствует, что государства *(как люди)* рождались, мужали, расцветали, увядали и умирали или распадались. И это тоже опыт, который, к сожалению, мало чему научил чиновников у власти, вершителей мировой судьбы.

Полагая, что в библиотеках, архивах любого населенного пункта можно найти различные стандарты, потому не буду приводить их примеры. Замечу лишь, что очень подробный и обстоятельный стандарт предприятия был разработан на уфимском заводе имени С.М. Кирова. Также, что любой из стандартов должен быть привязан к конкретному предприятию.

РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ.

Требования к руководящим кадрам.

В связи с успехами техники возникло несколько тенденций, определяющих изменение требований к человеку, прежде всего к его психологическим свойствам:

- увеличивается число объектов и процессов *(и их параметров)*, управляемых человеком, что приводит к увеличению потоков информации, которую он должен принимать и перерабатывать;
- расширяется диапазон скоростей управляемых процессов, усложняются управленческие решения;
- в современном производстве человек, как правило, не воспринимает управляемые объекты непосредственно; между органами чувств человека и предметом труда встает система технических устройств; информация о предмете труда поступает в закодированном виде;
- использование современной техники нередко сопряжено с необходимостью работать в особых, непривычных для человека, условиях;
- развивается человек и отношения между людьми, что оказывает сильное влияние на управление.

Происходят качественные сдвиги в содержании труда. В трудовой деятельности все больше проявляются *(и выявляются)* подлинно человеческие функции. Вместе с тем проявляется противоречивость научно-технического прогресса, которая состоит в том, что наряду с огромными положительными результатами он несет с собой и определенные отрицательные социальные последствия. В производстве, оснащаемом сложными техническими системами, к человеку предъявляются резко возросшие требования, вынуждающие его иногда работать на пределе психофизиологических возможностей и в крайне усложненных условиях труда. При этом человек несет ответственность за эффективность функционирования больших производственных систем, и допущенная им ошибка может привести в некоторых случаях к очень тяжелым последствиям.

Эти факторы предъявляют новые требования к управлению и определяют многие черты современного управления и личности руководителя. Например, к восприятию, памяти, мышлению, скорости переключения внимания при сохранении необходимого объема его, оперативности и гибкости в управлении, дисциплине и личной ответственности, соблюдению, психологической выносливости, педагогическому такту, высокой культуре, инициативности, стремлению полностью использовать свои знания, умения, постоянному совершенствованию стиля руководства.

Переход к новым методам требует переучивания, а иногда и назначения новых руководителей. Наряду с этим, необходимо поднять активность коллективов. Возрастает значение личностных, психологических факторов в обеспечении надежности и эффективности эксплуати-

руемой техники.

Недоучет этих факторов при разработке, конструировании и эксплуатации машин приводит к авариям, происшествиям и др. Возрастает цена ошибок. Задача согласования машины с человеком предусматривает, что человек становится разумным хозяином машины и открывает новые возможности для творчества. Новые технические системы способствуют психическому совершенствованию человека. Например, использование электроники в управлении раскрывает широкие возможности для обеспечения и обоснования управленческих решений, требует реализации более высоких форм умственной деятельности.

В условиях технически развитого производства возрастает уровень самостоятельности работника и его ответственности за результаты своего труда; обогащаются формы взаимодействия людей в производственных процессах; расширяется сфера, средства и способы общения *(опосредствованные техническими системами коммуникации).*

Специфика человеческого способа существования определяется мерой отношения самоопределения человека и зависимостей его от того, что вне человека является по отношению к нему иным, другим. Во взаимоотношения с этим другим человек вступает как существо активное, своими действиями преобразующее окружающую действительность. Сами эти действия детерминированы ситуацией, но в саму ситуацию включается и человек с его потребностями, интересами, склонностями.

Активное включение человека в ситуацию предполагает, что человек анализирует ее, выделяет в ней те условия, которые должны быть соотнесены с требованиями, встающими перед ним, и задачами, выходящими за пределы этой ситуации. Действия человека, преобразующие ситуацию, детерминированы условиями, но вместе с тем своими действиями человек изменяет обстоятельства. У руководителя этих возможностей значительно больше. Изменяя ситуацию, преобразуя существующее, человек изменяется сам. Постоянно решая вставшие перед ним задачи, он преобразует ситуацию, осуществляет выход за ее пределы и включается в бесконечную систему новых взаимосвязей и взаимозависимостей. Человек выступает как необходимое звено во всеобщей системе связей и зависимостей.

В последовательной реализации положения о соотношении внешнего и внутреннего в детерминации поведения человека в диалектикоматериалистическом направлении подчеркивается роль «внутреннего самоопределения, верности себе, неодностороннего подчинения внешнему» *(Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973, с. 382).* Рубинштейн считал, что напротив «только внешняя детерминация влечет за собой внутреннюю пустоту, отсутствие сопротивляемости; избирательности по отношению к внешним воздействиям» *(там же).*

Такой подход к пониманию соотношения внешнего и внутреннего в поведении человека коренным, принципиальным образом противоположен основному бихевиористскому тезису без поправок и с правками на промежуточные переменные, освещающему, в скиннеровском его варианте, политику неограниченного внешнего давления на личность, безграничного манипулирования ею.

В этом смысле бытие человека в каждый данный момент жизни опосредовано его отношением ко всему, что порождено предшествующим развитием человечества, воплощено в продуктах деятельности народов, материальной и духовной культуре общества *(Психологические проблемы социальной регуляции поведения. Под ред. Е.В. Шороховой, М.И. Бобнева. М. Наука, 1976, с. 18-19).*

Особенностью НТР является единство развития науки и техники, причем наука в своем развитии опережает технику и производство, прокладывает своими новыми достижениями пути для дальнейшего прогресса. Формирование ряда качеств личности руководителя тоже должно носить опережающий практику характер.

Естественным является тот факт, что требования НТР к руководителям не должны расходиться с требованиями к ним.

Чтобы управлять, писал В.И. Ленин, надо иметь людей, умеющих управлять *(ПСС, т. 40, с. 252)*.

В.И. Ленин сформулировал общие, основные требования к кадрам: политическая зрелость и активность; теснейшая связь с массами трудящихся, знание и понимание их интересов, завоевание их абсолютного доверия; обладание в высшей степени способностью привлекать к себе людей; компетентность в технике и организации производства; научное образование; административные способности; добросовестность; твердость и решительность. Он различал политические, деловые и личные психологические свойства.

Советую читателю не злобствовать по этому поводу, так как сказанное актуально для всех времен, народов и для любого устройства государства *(строя)*.

Опять же, Ленин В.И. рекомендовал подбирать кадры с учетом *(кроме политических качеств)* знаний в области объекта руководства, добросовестности и других качеств характера, административных способностей. Он писал: «Всякая работа управления требует особых свойств... Тот, кто присматривается к практической жизни и имеет житейский опыт, знает, что, чтобы управлять, нужно полностью и до точности знать все условия производства, нужно знать технику этого производства на ее современной высоте, нужно иметь известное научное образование» *(ПСС, т. 40, с. 215)*. Он призывал особенно ценить в работниках самостоятельность.

Совершенно понятно, что жизнь непрерывно повышает требования к кадрам. Нужны люди, сочетающие высокую сознательность с хорошей профессиональной подготовкой, способные со знанием дела решать вопросы развития экономики и культуры, владеющие современными методами управления.

Любой руководитель – доверенное лицо трудящихся.

Давно стало ясным, что наряду с комплексом организаторских, политических, волевых качеств, руководитель должен быть воспитателем в коллективе. В области воспитания руководящему работнику приходится устанавливать сложные отношения *(служебные, личные и др.)*, которые необходимо достаточно тонко дифференцировать и строить по отдельности и вместе.

Это, в свою очередь, предполагает значительно более широкий набор культурных, эстетических и эмоциональных средств в общении.

Общественная сторона активной жизненной позиции выражается в так называемой социальной энергичности, свойстве, которое означает способность личности «заражать» своей энергией других людей, активизировать их. К. Маркс выразил эту мысль так: «Если ты хочешь оказывать влияние на других людей, то ты должен быть человеком, действительно стимулирующим и двигающим вперед людей *(Соч., т. 42, с. 151)*.

Опять обращаю внимание на то, что капитализм успешно использовал и использует марксистские взгляды, но идеологически обработанные.

В создании здоровой, творческой обстановки в коллективе большая роль отводится высокому авторитету руководителя, который создается не только и не столько его служебным положением, но главным образом его деловыми и нравственными качествами. Он должен быть интеллектуальным лидером, обладать высокой культурой общения, педагогическими способностями. Под последними следует понимать комплекс его отличительных качеств, обеспечивающий как эффективное воспитательное влияние на отдельных людей и коллектив в целом, так и самовоспитание. Они проявляются в склонности к обучению и воспитанию других.

Эти способности сложны и многогранны уже потому, что представляют собой комплекс, совокупность качеств, каждое из которых является весьма емким, значительным. Например, умение понять и оценить индивида, умело подойти к нему, повлиять в нужном направлении; знание путей и условий необходимых для такого влияния, проектирования будущего развития индивида; способность убеждать, внушать, неотразимо влиять на человека, что под силу лишь авторитетному руководителю, любящему людей, живущему их заботами; знать настроение подчиненных, советоваться с ними, сочетать строгую требовательность с чутким, внимательным отношением к людям, прививать их любовь к труду, бережное отношение к народному добру; личный пример в труде, учебе и т.д.

Педагогические способности по своей структуре близки к организаторским способностям. Общность компонентов и приводит к тому, что эти способности обычно сливаются в лице талантливого руководителя.

Ведущим компонентом организаторской способности является практический склад ума, позволяющий быстро и точно ориентироваться в сложившейся обстановке, ситуации, видеть причины застоя, остановки в движении коллектива и найти конкретные способы их устранения.

Способный руководитель отличается гибкостью и подвижностью ума, благодаря чему он нередко мгновенно находит нужное решение.

Практический ум всегда связан с силой воли. Это заметил еще Аристотель, который объединял практический ум и волю. Важную роль в деятельности руководителя играет настойчивость – способность длительное время напрягать волю с тем, чтобы достигнуть цели, несмотря на трудности и препятствия, которые встречаются на пути деятельности.

Важной характеристикой личности сегодня выступает коллективизм, проявляющийся в способности работать коллективно и для коллектива.

Все описанное требует глубоких знаний не только своей специальности, но и психологии, педагогики, социологии, смежных с ними дисциплин. Без этого он неизбежно отстанет от развивающейся системы производства и управления и невольно начнет тормозить их развитие.

Уместно говорить и о высших управляющих бизнеса. Статистика их не выделяет. Об их численности можно говорить лишь приблизительно. Но социологи сделали немало, чтобы выделить наиболее типичные черты. Они показали, что администраторы крупных компаний — это один тип, вытекающий из их социальной роли и предъявляемых к ним требованиям. Я сразу же не могу с этим согласиться. Так просто не бывает. Можно говорить лишь о некоторых объединяющих характеристиках этой группы управленцев *(капитанов большого бизнеса)*. Всегда будут различия в образовании, психологии, политических и иных взглядах, стиле работы, непохожести «вчерашнего» управленца, на «сегодняшнего». Но определено, что лидер крупного бизнеса – белый протестант англосаксонского происхождения *(с небольшим исключением)* ВАСП *(MA8P)*, как себя именовали американские колонисты-пуритане, выходцы из Англии, их дети и внуки, кичившиеся «чистотой» своего происхождения и исповедуемой ими религии. То есть, они английского, шотландского, уэльского происхождения, коренные и стопроцентные американцы. Они не иммигранты и даже не сыны иммигрантов, разбогатевших в США. Эта принадлежность к «чистой» расе, этнической группе и национальности усиливает в нем чувство превосходства. Здесь почти нет «чужаков». Они верят или делают вид, что верят в Бога и в черта *(сейчас я не располагаю такой статистикой, но опрос Харриса 1974 г показал, что 53% американцев верили в существование дьявола)*. По выходным они посещают обедню, а служебный день нередко начинают с молитвы. Значительная часть их — пресвитерианцы, малая часть *(примерно десятая)* исповедуют католицизм и около 5% — иудеи. Любят цитировать Библию. Лидеры, как правило женаты и имеют детей *(2-3)*, хорошие семьянины. Карьера делается, как правило, в одной корпорации; много работают, почти все имеют высшее образование *(инженеры, юристы, финансисты, экономисты, управленцы)*. Многие имеют офицерские звания. Богатые часто – миллионеры. Управляют в основном чужими капиталами и используют это для личного обогащения. Родились, в основном, в городе, а за городом имеют внушительные дома или большие квартиры. Дом отражает положение в обществе. Доступ туда закрыт. Соседи того же круга. Роскошь внутри дома. Повышение в должности ведет к смене адреса, который является своеобразной визитной карточкой. Снобы. Имеют авто новейших марок *(заказные)*, яхту, иногда виллу во Флориде или Калифорнии. Круг интересов невелик *(не до того)*. Могут иметь коллекции. Попадаются культурные, интеллигентные, научно подкованные. Консервативны и опираются на республиканскую партию. Есть немало исключений.

Однако, еще раз обращаю внимание, уже, даже не на расслоение в зависимости от роли и материального положения, отчуждения от других, а на то, что управляют они не своим бизнесом.

А это значит, что есть категория людей, которая владеет огромными состояниями и бизнесами, но мало или вовсе себя не афишируют. Они и влияют на процессы, происходящие в стране и мире *(через тех же управляющих или иными путями)*.

Что нам дает пропаганда? Да то, что значительное число американцев считают себя потенциальными бизнесменами. «Открытое общество», где все имеют «равные возможности» и каждый хозяин своей судьбы. Читайте Р. Уэйсса «Американский миф успеха».

«Американская мечта» еще не потеряла некоторой реалии, но ее как-то, не могут толком сформулировать.

Идеологи вносят сюда поправки типа: открой свою лавку или делай карьеру в богатой корпорации и ты будешь успешен; все зависит только от тебя, и ты можешь быть... Только будь напорист, обладай железной волей, упорно трудись, так как дорога к фортуне трудна и ты должен взобраться туда сам. Бережливость уже ушла на второй план. Были даже советы психологов, а некоторые фирмы и сегодня пытаются учить, как быть успешным и взобраться на вершину пирамиды. В очередной раз сравниваю эту болтовню с гениальным изобретением лотереи. «Запудривают» мозги до такой степени, что человек не в состоянии напрячь мысль и подумать, что у пирамиды вершина одна, и под ее вершиной находятся все остальное. То есть, нельзя говорить о том, что к вершине приблизятся не только половина карабкающихся, но и процессов. Все зависит от того, где расположить секущую плоскость. Сегодня она отсекает миллионеров и миллиардеров. Ниже идет «средний класс», который сегодня тоже «тощает» и бедняки «придавлены» в основании.

Вероятно, правильно было бы правило перевернутой пирамиды, где внизу *(на острие)* остается считанное число нищих и бездомных *(по убеждению)*.

Идеологической цитаделью воспитания тех, кто управляет является Гарвардская школа деловой администрации *(«Вест-Пойнт капитализма» по определению генерала Д. Сарнова)*. Школа, кроме диплома, дает контакты, связи и сознание исключительности. Выпускнику, как правило, успех обеспечен. Многие — миллионеры. Тут высокая плата за обучение.

Считается, что там формируют широкий кругозор, способность решать проблемы, руководствуясь здравым смыслом *(о котором я неоднократно упоминал)*. Там считают, что Бог создал землю для максимализации прибыли; царит дух конкуренции, неприятие слабых и малых; дух отчуждения. Уже это позволяет мне усомниться в качестве подготовки. После университета выпускники на деле несколько лет на функциональных должностях «обнаруживают таланты», позволяющие рассчитывать на выдвижение. Даже в Гарварде есть своя элита, имеющая свои клубы, вечера, кружки. Связи и поддержка, одинокий быт, традиции, формы общения сохраняются на протяжении жизни.

Корпорация, беря кадры со стороны, тщательно их фильтрует, включая жен кандидатов (принадлежат ли к тому же социальному кругу и др.). Некоторых проверяли даже на детекторах лжи. Главное, не допустить в компанию тех, кто враждебно относится к капиталистической системе, тех, кто выступал за прекращение, например, «холодной войны» и т.п. Негласный контроль ведется на протяжении всей карьеры. Влияет и принадлежность к партии. Внешность, манеры — все играет роль. Для обучающихся устраиваются «игры», в которых идет смена ролей. Но бывает и так, что в одних компаниях должности получают родственники, а в других — выпускники Принстона, Гарварда. Бывает, что кто-то пробился с низов. Их используют в пропагандистских целях, показывая, что личные достоинства дают возможность продвинуться. Но начало карьеры таких людей скромное *(среднее звено управления)*. Это «белые воротнички».

Существует рынок, где профессия — товар. Управленцев подыскивают специальные фирмы *(люди)*, которые получают за это солидное вознаграждение. Имеет место переманивание, охота. Управляющие должны быть преданными интересам хозяев. Цель — максимальные прибыли и умножение капиталов. За это они получают баснословные вознаграждения, определяемые десятками миллионов долларов, кроме того, они имеют премии, льготы, по сравнению с которы-

ми жалованье может выглядеть пустяком. Это субъективная и таинственная область операций. О содержании договоров почти никто ничего не знает. Это сейчас стали афишировать некоторые статьи доходов. Пенсии тоже громадные *(далеко за 100 000)*. Кроме того, существуют суммы на служебные расходы и услуги. Как правило, эта система закрывает рот тем, кто хотел бы критиковать вышестоящих. Дополнительно можно получать еще дивиденды на свои акции *(ценные бумаги в виде доли в компании)*. Их размер может быть не меньше «жалованья». Неограниченные счета на представительство *(мероприятия, устраиваемые друг для друга)*, на взяточнические цели *(см. книгу Ф. Кука «Страна коррупции»)*. Это позволяет утопать в роскоши, банкетах, отдыхать на яхтах, в охотничьих экспедициях, театрах, ресторанах, ночных клубах без оплаты налогов. Сейчас расхожим выражением является — «за счет налогоплательщиков». Расходуются деньги и на поддержание статуса. Это тоже диктуется конкуренцией. Какие-то элементы описанного экранизирует Голливуд и ТВ. Например, показ грандиозных кабинетов, где *(как, например, перед небоскребом)*, чувствуешь себя микробом, пигмеем среди картин знаменитых художников, современной мебели. Или наличие машины на выбор, личного самолета, особого вагона на железной дороге, яхты, виллы. Этот набор символизирует статус, идеал жизненного успеха этого круга. Кабинеты оснащены разными техническими новинками.

Однако, иногда этого всего оказывается мало, и находятся «гении» финансовых проделок. Свои доходы они не в состоянии потратить и вкладывают их как капитал, что дает им чувство принадлежности к верхам. Доходы на акции толкают их на махинации, на обман рядовых акционеров-вкладчиков. Часто тут были и есть манипуляции информацией. Закон запрещает, но это не мешает его нарушать, рискуя. Раньше риск был небольшим, но в связи с массовыми корпоративными скандалами и банковскими аферами *(см. мою кн. «Война с преступностью»)*, кое-кому пришлось и придется провести время в тюрьме.

Как ни странно, этим занимались давно и это было замечено еще К. Марксом, который писал, что управление и контроль служат лишь предлогом к ограблению акционеров и к собственной наживе *(Соч., т. 25, ч. 1, с. 428)*. Впрочем, немало он подметил и другого, что я просто не буду повторять. На наших глазах происходили и происходят поглощения фирм друг другом, сопровождающиеся теми же махинациями с акциями. И это тоже не ново. Эксперты Конгресса США еще в 1969 г отмечали, что гонка поглощений направляется, пожалуй, скорее специфическими финансовыми и спекулятивными соображениями, чем стремлением к достижению большей эффективности посредством создания крупномасштабных деловых предприятий. Куда уж откровеннее, тем более, что уже в 60-70-е годы многие конгломераты оказались нежизнеспособными и развалились. Незабвенный В.И. Ленин писал, что главные прибыли достаются «гениям» финансовых проделок. Это свидетельство того, что и в его время такое положение вещей имело место. Другими словами, от марксовых времен до сегодняшних дней и на перспективу мы будем встречаться с мошенничествами в особо крупных размерах *(в РФ его расцвет)*.

Даже при советской власти закон обходили те, кто воровал вагонами, а сажали на 10 лет за несколько кг зерна или штук свеклы, украденных с колхозного поля людьми, пухнущими от голода. В этом плане системы похожи.

Изложенное тут и в других разделах, а также в упомянутых и неупомянутых источниках позволяет говорить о паразитизме высшего круга управляющих. Но воспринимается это, благодаря пропаганде, как успех. Хотите быть такими – вперед!

Председатели и президенты правлений, часто из финансистов *(«финансовые колдуны», «финансисты-политики»)*. С ними конкурируют юристы. Сегодня те и другие держат страну в своих жестких руках. Инженерная школа слабее и отражает качество образования в этой области. Да и специфика современных корпораций не требует специальных инженерных знаний. В ВПК посты отдаются отставным генералам и адмиралам, которые могут не обладать знаниями, но имеют связи и получают выгодные заказы. У. Гудмэн в книге «Почтенные люди» пишет, что если правительственного чиновника уличат, например, во взятке, то ему может угрожать отставка.

Тогда его приютят на службу в компании со значительно большим жалованьем. У чиновника сохраняются связи, что позволяет легко решать законные и незаконные дела. Назначение же генералитета связано также с милитаризацией страны *(более подробно см. Эпштейн С. Капитаны большого бизнеса. М., 1979. – Не устарело и сегодня).*

С позиций управления считается, что необходимо умение в достаточной степени разобраться во всех специальных вопросах, чтобы уметь поручить работу над ними тем, кто справляется лучше всех. По мнению П. Дракера, — это дирижер и композитор. В определенных рамках его власть абсолютна. Он не в состоянии охватить все вопросы и потому держит в своих руках ключевые направления. Как говорят «эра одного человека, «Наполеона промышленности», кончилась» и рассматривается как тормоз. Руководство стало коллегиальным. Изменились и средства управления *(от компьютера до реактивного самолета или самолета-робота).*

Уделяется место структуре и методам управления с четкими линиями власти и ответственности, оптимальным соотношением централизации и децентрализации. Есть понимание, что *(со времен Тейлора)* хорошая организация – самое выгодное вложение капитала, что каждый работник должен четко знать, что делать и за что отвечать, кому подчиняться и кому приказывать.

Существует мнение, что новое поколение более образованно и гибко, не так держится за традиции, более склонно к научному мышлению, эксперименту, концепциям организации, методам работы с людьми, координации и контролю, планированию, научным методам, переподготовке персонала в духе корпоративных ценностей, политики и стратегии. В этом плане американская школа продвигается неплохо и занимает ведущее место в капиталистическом мире.

Я склонен полагать, что это больше пропагандистский посыл, показ некой идеализированной картины. Если бы она была реальной, то промышленность США не была бы такой чахлой, как она есть *(не может быстро выйти из кризиса).* Разумеется, разными фирмами решаются успешно отдельные вопросы.

Кроме того, раньше крупные корпорации были успешны, и не случайно В.И. Ленин считал, что следует учиться у организаторов трестов. Однако, успешная эра трестов прошла. А основная беда всех компаний в недоверии к науке. Теория для американца – это отрыв от жизни, противоположность обычному здравому смыслу. Если преуспел в бизнесе, — зачем учиться. Больше зарабатывает – больше «стоит», «кто умеет – работает, кто не умеет – учит других». Это я называю кретинизмом. В книге «Образование» я упоминал, что многие из таких «умельцев» элементарно безграмотны или обзавелись купленными дипломами об образовании, благо рынок фальшивок широчайший. Аналогично фальшивым продуктам питания, товарам ширпотреба. Мы имеем дело и с фальшивыми «образованцами» от управления и владения бизнесами. В РФ аналогичная картина, она лишь способствует обогащению за счет мошеннических операций, где нет места научной организации управления, но неограниченное поле для злоупотреблений на почве всеобщей слабой организации. Да и теоретики пока не блещут, так что и пренебрежение к некоторым из них понять можно. Однако я тут вижу более глубокую причину, о которой уже упоминал. Теоретики и управление играют в поддавки, сбивая друг друга, фактически вступают в конфликт рационализация науки с промышленной системой. Наука управления ограничена неуправляемой экономикой. Элементы организации и планирования соседствуют с выходом корпораций *(и финансов)* за рамки системы государства и потерей должного контроля над ними.

Безусловно есть люди, которые стремятся карабкаться к вершинам пирамид, читают литературу делового успеха. Это может быть типа той, что дал Д. Карнеги или исследования социологов, биографии бизнесменов...

С. Эпштейн, ссылаясь на П. Дракера приводит следующие характеристики менеджеров: умение анализировать, думать, взвешивать обстановку, делать выбор, улаживать разногласия, иметь способность к быстрым и решительным действиям, к смелым интуитивным решениям, уметь мыслить концепциями, представлять корпорацию на людях. Обобщенно, человек мысли,

действия, общения и представления. Дракер утверждает, что почти никогда эти черты не соединяются в одном лице, и это является причиной недостаточного управления.

Замечу, что Дракер тут сам выглядит слабаком, так как значительная часть перечисленных им качеств может быть присуща любому человеку, а главное-то — результативность, широта видения связей системы и продуктивное пользование ими, а взвешивать обстановку, делать выбор, быть быстрым и решительным, смелым может быть собака, волк или другое животное *(кстати, некоторые животные понимают по несколько сот команд и подчиняются им, что не каждый человек делает)*.

Что касается смелых интуитивных решений, то они, как и здравый смысл, должны базироваться на соответствующей предварительной подготовке, опыте, так как управление корпорацией в любом случае нельзя сравнивать с интуицией желания поесть или сходить на горшок *(но даже в этом случае, интуиция некоторых скатывается до «хождения под куст»)*. Глупо утверждать, что «почти никогда эти черты не соединяются в одном лице».

У грамотного руководителя могут быть сотни более ценных черт, чем перечислил Дракер.

Другие авторы считают, что важны такие характеристики, как честолюбие, талант организатора, напористость, размах, воображение, предприимчивость, чувство нового, инициативность, умение подбирать людей и заставлять их работать до предела, чувство ответственности, умение выслушивать, быть объективным, владеть собой, быть человеком слова, допускать критику, мыслить перспективно, не увлекаться деталями, чтобы не упускать главного, быть уверенным перед лицом неопределенности, быть оптимистом для совмещения этих качеств, обладать чувством юмора, быть энтузиастом, иметь коммерческий нюх *(или нюх на доллары)*, чувствовать слабые места у конкурентов, налаживать контакты, предвидеть ситуацию, быть политиком, лавировать между враждующими фракциями, уметь распознавать людей и делигировать им часть своей работы. Быть скромным: не гнушаться просить совета. Красноречие, обаяние, неистощимая энергия, веселость, здоровый вид, простые манеры. Желательно иметь высокий рост *(не менее 6 футов)*, быть стройным и с волевым подбородком.

Это уже ближе к истине. Тут много действительно ценных качеств управленца, но некоторые нуждаются в пояснениях. Например, талант организатора. Это обобщающее качество, включающее сотни других составляющих его черт. Скромность – это не «просить совета» у других. Это тоже сложное качество, о котором в нынешнем мире, к сожалению, отзываются как о болезни или избегают его упоминать вовсе. О какой скромности может идти речь в бизнесе, если сам бизнес не честен и не скромен.

Рост и подбородок — это к умению определять характеристики по внешнему виду. Потому следовало дать именно эти характеристики. Замечу, что эта сфера требует особых знаний и умений, так как форма подбородка, носа, ушей, скул, разрез глаз, форма губ, рта и т.д. не всегда соотносится с приписываемыми человеку качествами и может быть признаком национальным и не более того.

Рост и выправка важны, например, для военизированных общностей. Я, при назначении на руководящие должности морских учебных заведений, обращал внимание, на рост, выправку, умение красиво носить форменную одежду, как пример для курсантов и моральное право требовать от них того же. Разумеется, это была лишь незначительная часть требований к этому роду руководителей.

Социолог Бэттон насчитал 50 качеств, необходимых управляющему. Среди них главное — быть актером. Полагаю понятно, почему некоторые президенты и губернаторы «вышли» *(и ростом)* из актеров. К сожалению, на них не распространили многие другие из перечисленных качеств, да они и не обладали ими. Особенно теми, которые необходимы для эффективного управления. Они управляли и продолжают управлять по принципу «жизнь — игра», превратили управление во всеобщее, всепоглощающее шоу, начиная с игры в театре и кончая войнами.

Например, губернатор Калифорнии Шварценеггер полностью провалил свою работу по всем направлениям хозяйствования. Президент Рейган «развязал» «холодную войну».

К. Бэрд назвал 79 черт, обобщив 20 исследований. Но поразительно то, что он не обнаружил ни одной черты, насчет которой были бы согласны все авторы. С другой стороны, это говорит о скудости всех 20-ти исследований, которые дали только 79 черт.

Это и свидетельство разобщенности исследований.

У меня этих черт насчитывается около полутора тысяч и они сведены впервые в стройную систему важности, соподчинения, совхождения качеств *(черт, характеристик)*, но об этом речь впереди. Да и источников мною проработано несколько тысяч.

С. Эпштейн пишет, что журнал «Форчун» в ответах на анкету «Черты, обязательные для высшего управляющего» получил 147 толкований только одного понятия «Надежность».

Понятно, что многие черты полезны для каждого управляющего. На практике они отвечают некоему стандарту, но обычно сильны в чем-то одном и слабы в другом. То есть, действительность далека от этих рекомендаций. В деловом мире жалуются на острую нехватку людей с управленческими способностями, воображением, гибкостью и широким кругозором, забывая, что таких управленцев надо и можно готовить. Тем более, что многие перечисленные качества часто встречаются у людей ничем не управляющих, но образованных, воспитанных.

Американские ученые признавали, что секрет лидера не раскрыт. Нет критериев, нет единства оценок. Пришли к выводу, что поведение управляющего зависит от ситуации, от ближайшего окружения. Он действует по обстоятельствам, и в разной сфере деятельности необходимы различные черты, а недостающие черты дополняют коллеги и помощники. Не все высоки ростом и с юмором *(у тех, кто им обладает, он тяжеловесен)*. Для столь «глубоких» выводов и исследования не нужны. Это лишь очередное свидетельство качества исследований.

В свое время Ч. Адаме *(председатель железнодорожной компании)* писал о коллегах, что не видел менее интересной публики и, что ни одного из них не хотел бы встретить ни на этом свете, ни на том; никто из них не связывается *(в его представлении)* с юмором, мыслью или высокой культурой. Да и оптимизм потускнел у бизнесмена. Апломб сохранился.

Управляющий всегда под опасностью, что его растопчет конкурент, но должен демонстрировать успех, излучать благополучие. Это уже камешек в строй. А благополучие надо не излучать, а достигать, строить его, так как это дело не лично управляющего, а людей им управляемых. Что касается ума, то тут многие исследователи отмечали, что он ограничен. Это не титаны мысли и не сверхлюди, какими их рисуют наемные сочинители и кинематографисты. Есть и ничтожества. Фигурирует часто «умеренная интеллигентность».

Интеллектуалов боятся, с ними не оберешься хлопот, да и выглядеть на их фоне можно неприглядно. Чем меньше познаний, тем меньше вероятность и соблазн встревать в дела специалистов. Если вспомнить скромность, то ныне в РФ именно обратный подход. Среди элиты нет королей-философов, люди блестящие становятся у них экспертами *(по найму)*. М. Винсент и Дж. Майерс писали, что сплошь и рядом помощники умнее управляющих. Типичный управляющий – человек посредственного ума, иногда добросовестен, его публичные высказывания бессодержательны, выдержаны в сентиментальном бравом тоне; способный воспринимать упрощенные, искаженные идеи. Им нужен ум особого склада: коммерческая и спекулятивная жилка, изощренность в определенной сфере, быстрая реакция, способность схватывать ценные идеи. Они лучше разрешают практические проблемы и имеют слабое теоретическое мышление *(Ф. Ландберг)*.

В. Зорин от встреч с директорами и президентами американских компаний вынес впечатление, что встретил слабых инженеров, недалеких финансистов, но нахраристых, безжалостных, беспринципных *(замечу, что такими и более хлесткими качествами характеризуются многими российские организаторы, прихватизаторы, бизнесмены)*, их кругозор мал, они чудовищно невежественны во всем, что хоть немного выходит за пределы того, чем они заняты, что не имеет прямого и непосредственного отношения к их долларам. Они крайне изобретательны в мошеннических схемах и своем стремлении к обогащению и к власти.

За последние десятилетия мало что изменилось в знаниях, умениях, в представлениях того, что происходит вне круга их обязанностей. Нет положительных тенденций в образовании, в подготовке инженерных, управленческих кадров и даже рабочих сложных профессий. Если почитать об управлении или посмотреть кино, то создается впечатление сверхчеловеков, а пресса называла их даже самым эксплуатируемым классом?! А рабочих – праздным классом?!

Вполне допускаю, что организация их труда не соответствует научным критериям. Если мне возразят, что таких критериев нет, то это не так. Сотни ученых разных научных отраслей знаний поработали в этой части. Я пытаюсь слегка обобщить и проанализировать хотя бы часть этого.

Представители американской науки разрабатывают для управления некоторые системы подхода к людям с целью побуждения к максимальной отдаче. Но никакая система не может работать в отрыве от общегосударственной системы подготовки специалистов. Американцы не любят строгого надзора и не терпят произвола, но сами произвольно хозяйничают в своих фирмах. Потому им трудно доказать, что в системе все должно быть контролируемо. Достаточно привести в качестве примера использование миллионов нелегалов как в США, так и в России.

Вопрос о стиле управления приобрел политический характер. Менеджеры приспосабливаются к новой обстановке, новым отношениям.

Долгое время популярной остается теория стилей управления, созданная проф. Д. Макгрегором. Она выступает как искусство строить человеческие отношения. Собственно у него две теории: одна обычная *(Теория Икс или автократическая)*: принуждать, подгонять, угрожать, не доверять *(словами Форда Г., крупный бизнес слишком велик, чтобы позволить себе быть человечным)*. Другая теория *(Игрек)* нацеливает на распознание человеческого потенциала *(для этого надо быть внимательным, уважать достоинство людей, стараться быть доступным и т.д.)*.

Важны не действительные условия, а жесты *(разъяснял П. Даркер)*, показывающие заботу *(теория «скалькулированного демократизма)*. Для россиян я бы назвал это показухой *(применительно к элите государства)*.

Тот кто смотрел американские фильмы или был в офисах, то заметил, вероятно, что администраторы имеют вкрадчивые манеры, любят похлопать по плечу, проявляя свойские манеры, имеют семейные фото на рабочем столе, подчеркивая этим, что они человечны и отцы для своих подданных. Все в США называют по имени, угощая из рук подчиненных сигаретами, могут ходить в общий кафетерий, пользоваться общим лифтом, никому ни в чем не отказывают (для отказов есть специальные лица, об этом писал и президент Р. Никсон), стараются не мозолить глаза своим богатством, избегают гласности, часто одеты скромно (даже президент США позволяет себе показаться перед камерами в джинсах, вязанке). Тут уместно заметить, что это очередное свидетельство недостаточной культуры и непоследовательности. Негоже президенту любой страны пялить на себя рабочую одежду пастухов, тем более, что исключается любое обращение, кроме «Мистер президент» и даже ближайшее окружение держится на расстоянии. Демократичностью стиля тут не пахнет. Президент постоянно доказывает и преодолевает сопротивление оппонентов, а в бизнесе на вооружении выражение: «Бизнес – не дискуссионный клуб», «Босс – не священник», «Менеджеру нужна некоторая грубость: приходится наступать на ноги», «Жесткость – условие успеха».

Замечу, кстати, что слово «босс» подходит больше к мафиози, и узаконено в их «семьях».

Заметна бюрократизация структур управления. Особенно это заметно в госструктурах. Чиновничьи аппараты «распухли» до безобразия, что резко снижает их эффективность и невообразимо прожорливо сказывается на бюджете, на нахлебничестве над работающими в производственной сфере. Нельзя это связывать только с капиталистическим образом жизни. В СССР их было тоже больше чем надо, и там их считали буржуазным наследием, а каждый призыв к сокращению, вызывал рост. Но Союз распался, население уменьшилось вдвое, а бюрократический аппарат резко возрос. Полагаю, каждый на себе испытал «прелести» общения с чиновника-

ми разных рангов. Интересно, что критикуя бюрократизм у других, сами поощряют его в своей компании, регионе, государстве. За бюрократизм никого не увольняют, но ищут других «козлов отпущения», погрязают в отфутболивании, затягивании решений, коррупции и т.п. Главное — удержать свою должность. А ныне, как в РФ, так и в США еще и прикупить себе должность, в том числе, выборную. А торговать не стесняются даже сенаторы, губернаторы, мэры и др. Интересно, что даже вводились консультанты по борьбе с бюрократизмом, должности вицепрезидентов по этой же борьбе *(аналогично, по нововведениям, революциям)*, «группы новых идей», децентрализация управления. Народу запудривают мозги, что бюрократические излишки покрываются за счет сверхприбылей.

О морали можно сказать, что бизнесмен склонен пренебречь великими моральными нормами. Уверен, это касается и президентов *(Примеров достаточно. И я о них пишу в разных своих книгах)*. Сами делают одно, другим внушают другое. До сегодняшнего дня верно замечание Ф. Ландберга *(известного американского социолога)* о том, что для выявления преступников в мире бизнеса не следует искать их среди просочившихся туда обитателей преступного мира... По сравнению с незаконной деятельностью представителей бизнеса операции мафии и преступных синдикатов кажутся детской игрой. Преступность эта организованная. Вся история Америки полна бизнес-скандалов *(и двойных стандартов в политике)*, разгула взяточничества, подкупов и других махинаций. Это их сплачивает, входит в мировоззрение. Закон прибыли: все средства хороши если это выгодно. Прагматичная философия бизнеса и его принцип — делать то, что окупается. Тут и сговоры о монопольных ценах *(нарушение нормы «свободной конкуренции»)*, санкции, преследования в уголовном порядке, попрание своих же моральных норм *(при этом есть согласованность с администрацией страны)*; фальсификация и завуалированность отчетов, утечка капитала в оффшорные зоны, сокрытие средств, подлежащих налогообложению, незаконные выплаты, самопремирование и др.

Импичмент президенту страны можно предъявлять уже за само существование на территории страны оффшорных банков или им подобных учреждений. Это есть и должно рассматриваться как международное жульничество.

Коррупция стала серьезным экономическим фактором. Многие считают даже, что это правило бизнеса, что это делают все и не показывайте на нас пальцем. Ученые даже классифицируют виды мошенничества, анализируют его методы, создают типологию высокопоставленных мошенников. А результат?

Видно, что стала мала грань между мошенником и респектабельным бизнесменом. СМИ и рекламодатели часто замазывают скандалы, либо *(тоже конкурируя)* разоблачают. Сегодня массовыми стали не только подделки, фальсификации, жульничество, воровство, но и незаконные подрядные работы *(якобы конкурсные, что свидетельствует о срастании с администрацией государства)*, выпуск ненужной, бракованной или устаревшей продукции, ложные фирмы, лжереклама, подкуп конгрессменов и госчиновников, подслушивание, шантаж, обычные расправы... Обращаю внимание на то, как для телеведущих стало привычным сообщать ежедневно о крупных мошенничествах и полумерах (и безмерах) к ним применяемым, как ведут дела адвокаты, и как власти действуют против протестующих против несправедливости. Даже некоторые корпорации имеют вооруженные отряды. Честные проигрывают в конкурентной борьбе, теряют бизнесы и посты. Радио и телевидение лживо рекламируют бизнесы, с приставками «единственный», «самый», «только у нас» и т.д. Но особо опасно то, что рекламируются и сбываются препараты не аптеками, а мелкими бизнесами. Например, долгое время пропагандировался «Крем кремлевский», затем, «Пауэр Хан» *(как заменитель виагры)*.

Моралисты обращают свои взгляды к протестантской этике *(честность, скромность, трудолюбие, умеренность и т.п.)*, но бизнесмены и чиновники в божьем храме *(независимо от религии)* склоняют голову, а в остальное время продолжают свои махинации, призывая в помощь Бога, перед которым каялись. Удобная практика, не правда ли? Призывы моралистов безответны.

Народу навязывается нравственная изворотливость, наглость, ловкость тех, кто сумел нажить миллионы. Книги и кино — это настоящие университеты, как жульничать и убивать, не оставляя следов, как можно превратить нормального законопослушного гражданина в бандита. Бесконечные многотомники и серии ежедневны и их можно посещать *(читать)* в любой точке Земли. Они же убеждают людей в том, что все коррумпировано, лживо, никому верить нельзя, никто не защитит. А в совокупности с реалиями жизни сеют страх, неверие в перспективу, опасения за здоровье родных и близких. Даже некоторые законы носят заказной, коррупционный характер.

Учебные заведения не озабочены привитием студентам «высоких принципов». С. Эпштейн, например, считает, что от них не ждут, чтобы они стали святыми, но вроде не хотят и чтобы они были гангстерами. В общем, леопарды не меняют своих пятен *(американская пословица)*.

Существует целая индустрия, отмывающая от неприглядного облика большой бизнес. Существует и та, которая озабочена имиджем государства.

Подковерная возня идет на всех уровнях: сталкиваются фракции, устраиваются заговоры, атаки, меняются позиции, перетекают капиталы и сферы влияния. Некоторые управленцы делают пасы в политику и там продолжают поддерживать бизнес даже если это противозаконно.

Лидеры бизнеса с ранних лет усвоили и эмоционально восприняли догмы, стереотипы. Их идейное кредо — они верят в святость частной собственности и не сомневаются, что американская экономика, благосклонная к ним, самая хорошая, что «западная цивилизация» — предел человеческого прогресса и будет существовать вечно. Они верят в силу конкуренции, в то, что работу создают бизнесмены, а рабочим они дают работу и получают они столько, сколько они заработали, а капитал — не что иное, как справедливое вознаграждение за риск.

Выживает наиболее приспособленный. Каждый за себя. Бедные сами виноваты в своей судьбе. Бедные и безработные, живущие за счет пособий — бездельники. В политической сфере они не противоречат частной собственности системы и являются ее главными защитниками. Они выступают против расходов на социальные нужды *(социальные программы)*, за снижение налогов *(что и делали некоторые президенты, например, Д. Буш-мл.)* на крупный капитал. Политика занимает их лишь в части касающейся личных интересов *(выборы, материальная поддержка тех, кто не мешает, кто помогает в их бизнесе)*. Аппарат пропаганды им подчинен тоже или непосредственно находится в частных руках.

Но не все едины в вопросах капитализма *(см. кн. Джона Рокфеллера 111 «Вторая американская революция», Р.Данлона «Тихая революция», У. Домхоффа «Правящий класс в Америке»)*. Корпорации связаны между собой через различные союзы и действуют на правительство страны. Небольшой круг элиты непосредственно сотрудничает с правительством и влияет на выборные должности и политику. То есть, это то, о чем раньше писали, как о сращивании монополий с государством. «Круглый стол» управляющих, закрытые клубы для избранных, образования являются основными центрами, где решаются важнейшие вопросы. Движение «бизнес в политику» началось в 50-е годы по призыву министра торговли Ф. Мюллера. Но это для «низовых звеньев» и для предпринимателей пропаганды, а «верхи» и раньше это вершили. Политики находятся на их содержании. Раньше была даже распространена практика службы там и там. Ныне предпочтение отдается либо бизнесу, либо госдеятельности, но это не мешает им действовать в одном русле или влиять на бизнес через подставных лиц.

Крупный бизнес олицетворяет экономическую систему и «образ жизни», а идеологи создают образ бизнесмена, действующего не столько ради прибыли, сколько во имя «общих идеалов нации».

Замечу, что эти идеалы мало ясны для рядового американца. Управление, руководство — это власть *(разноуровневая и разномасштабная)*. Иерархия власти всегда была объектом нападок. Яркий пример тому — сегодняшняя Россия, которая терпит постоянные упреки в отсутствии демократии, в концентрации, присвоении власти, диктатуре. Ее часто упрекают в чуши, в том, чем больны

упрекающие. Если распределить власть по горизонтали (*как в США – по штатам и городам)* и частично по вертикали, то практика показала, что это далеко не лучший способ на настоящее время.

Характер отношений иерархии и власти предопределяется прежде всего особенностями общественного строя.

Пригожий А.И считает, что господство частной собственности оборачивается деспотизмом «вертикальных отношений» даже в узкоорганизационных рамках. Общественная собственность на средства производства, как известно, снимает антагонизм руководства — подчинения *(добавлю – грамотного руководства)*. Но, конечно, не отменяет этим иерархических структур.

Если выбросить отсюда идеологию *(борьбу идеологий)*, то окажется, что человечество не придумало ничего лучшего в организации, чем иерархия. Животные тоже. Во главе иерархии могут быть группы, а не отдельные лица.

Бессмысленно цитировать Маркса, Энгельса, Ленина и разных авторов трудов. Если читать советских авторов и зарубежных, то увидим, что идет перетягивание одеяла, а подписанные каждой стороной соглашения, все же имеют свои идеологические подкладки в этом одеяле, а вернее, свои интересы.

Централизация призвана экономить труд, но на практике это не наблюдается. Пока существует мощная бюрократия, машина государства будет давать сбои, и будут нарастать признаки отчуждения вершины власти от основания *(народа)*, и будет пресловутый дефицит демократии.

И все же поиски по проблемам ведутся: группы равноправных руководителей, выборность *(и ее сочетание с назначениями)*, выполнение функций по очереди, сокращение или исключение промежуточных уровней... Все это мы уже проходили, и были разные успехи этих поисков, что тоже правомерно, так как зависимо от множества несопоставимых условий, а главное, даже в сопоставимых, многое зависит от грамотного руководства.

На высочайшем уровне влияние оказывает притязание на мировое господство и избранность. Но господство должно подкрепляться примером, а не силой. Должна быть идея такого господства, против которой не возражали бы другие народы.

США пока не имеет стройной современной внешнеполитической доктрины, оправдывающей их интересы и притязания. Другими словами, отсутствует идея, могущая заинтересовать значительную часть человечества. Но есть хваленые гимны, натиск, захват, непопулярность политики, внутренняя борьба за власть, непонимание мировых процессов, национальных вопросов, пренебрежение к другим народам и их духовным ценностям. Это больше признаки торможения, распада, увядания, чем успеха в таком грандиозном притязании. Путь в империю должен пролегать через национальные духовные ценности *(идею)*. Пока же даже в США больше вопросов, чем ответов.

Полагаю, что идея должна основываться на общемировых ценностях, включая религиозное единство. Начинать следует с избрания авторитетного руководителя, который смог бы поднять авторитет своей страны, поднять ее до уровня примера для подражания другими государствами. Завоеванное силой господство и действительное господство далеки друг от друга, и кроме обострения борьбы и противоречий, не приведут к желаемому результату. У народов других государств не будет побудительных мотивов, ведущих к признанию американского господства. Нет и исторического обоснования такой необходимости. Можно, разумеется, пойти и по силовому пути, полагая, что огромные человеческие, культурные и иные потери окупятся теми политическими, экономическими, социальными, культурными приобретениями, которые получат народы в случае американского господства. Но, как я уже неоднократно отмечал, долго существовать такая империя не может. Впрочем, «зачинщиков» это всегда мало волновало. Для них важен сегодняшний результат, а не состояние будущего. В случае успеха, это может быть имперское государство, не имеющее ничего общего с национальным самосознанием, даже американским. Собственно характеристики такого государства мы сегодня наблюдаем. США изначально шли по пути разъединения государств и народов, их дробления, натравливания, используя одних,

против других и упомянутый уже арсенал подкупа, шантажа, обучения и снабжения оружием оппозиций, их финансовой поддержки и все это в условиях стремления каждого народа к свободе, саморазвитию, неприятию чуждого. Тормозом является также политика самообогащения, и побороть ее не революционным путем вряд ли возможно.

Уместно заметить, что бывшие империи часто терпели неудачи из-за слабой дипломатии.

В условиях мечтания народов о мире, постоянно на планете ведутся войны, и чем довольны руководители развитых стран? Да тем, что их оружие пользуется большим спросом!!! Это же античеловечно. Но стало нормой. Такая вот психология.

Что касается управления, то руководитель должен отвечать требованиям принципа соответствия. Это когда работа соответствует интеллектуальным и иным возможностям исполнителя. Повторяясь отмечу, что для любой системы вреден подбор «команды» *(администрации)* по принципу личной преданности, по знакомству, блату, родственным связям. Именно тут кроется важная причина неудач в системах управления.

Управлять должны лишь люди, умеющие это делать. Искусство управления людьми – самое трудное и высокое из искусств. Нельзя допускать, чтобы менее одаренные руководили более одаренными. Современный руководитель немыслим без непрерывного обогащения своих знаний. Форм много. Я практиковал почти четырехгодичную школу с частичным отрывом от работы, взаимопроверки и семинары, письменные обобщения, исследования и обсуждения с выработкой рекомендаций.

Чем сложнее система, тем жестче требования к ее руководителю, хотя бы потому, что цена упра-вленческой ошибки находится в прямой зависимости от сложности и важности *(веса)* системы.

Существует золотое правило: компания *(фирма)*, город, штат, государство не может быть лучше, чем ее *(его)* руководитель. Обладая реальной властью, руководитель существенным образом воздействует на систему, на характер и результаты ее функционирования. Чтобы убедиться в этом на уровне государства, рекомендую читать историю любой страны.

В понимании руководителем своей истинной роли заключен мощный стимул к осознанию и личной ответственности за разумное использование предоставленных ему полномочий, к постоянному обогащению своих знаний и опыта. Важно помнить, что руководители разных рангов осуществляют разные функции и потому должны отвечать соответствующим этим функциям требованиям *(качествам)*. Например, мэр города – роль чрезвычайно важная и разнонаправленная, но ее нельзя сравнить с ролью президента страны. Это не исключает неких общих характеристик *(набора качеств)* и действий. Руководителю системы приходится выполнять многообразные, но взаимосвязанные и взаимозависимые функции. В роли администратора руководитель использует свои полномочия для обеспечения движения системы в соответствии с законами *(в т. ч., Основным)* и уже упомянутыми целями, задачами и т.д.

Работа руководителя предполагает четкое понимание целей своей деятельности, владение эффективными методами для их достижения.

В роли руководителя государства может выступать человек – специалист профессионально подготовленный, обладающий обширными знаниями и опытом *(масштабно мыслящий)*, грамотно ставящий задачи, компетентно анализирующий и эффективно контролирующий ход их реализации, проводящий квалифицированное инструктивно-направляющее воздействие. Как общественный деятель и политик он выполняет различные представительские функции, принимает совместные с другими структурами власти решения, участвует в различных совещаниях, встречах. Главное – реализация государственных и международных концепций, стратегий, политики, забота о благосостоянии народа, о его духовно-культурных ценностях *(ментальных)* ценностях. Под политикой имеется в виду ее экономическая *(внутренняя и внешняя)*, военная и собственно политическая *(дипломатическая)* составляющие. В части военной, президент является главкомом вооруженных сил.

Воспитательную функцию он реализует через воздействие на других таким образом, чтобы управленческие решения усиливать, умножать конкретными исполнителями. Так как это руководство людьми, то важно знать и уметь как воздействовать на них.

Без авторитета нет достойного руководителя. Это одна из составляющих власти. Авторитет связан с авторитарностью, без подчинения которой невозможна скоординированная деятельность людей. Авторитетное слово обладает непререкаемостью, становится решающим и вселяет уверенность в решении вопроса и, что люди сочтут это решение как единственно верное и окончательное. Авторитет основывается на единстве интересов президента *(с его администрацией и ветвями власти – противовесами)* и нации. Совершенно понятно, что авторитетный лидер, пользующийся общим уважением, наиболее успешно выполняет свои функции. Авторитет отличается от власти тем, что исключает принуждение. Это взаимосвязанные понятия, но власть без авторитета слаба. Возможно самостоятельное существование того и другого, что, собственно сегодня и наблюдается во многих странах. Это происходит потому, что авторитет основывается на должностном статусе *(объективная причина)* и на завоеванном, достигнутом престиже *(субъективная причина)*, находящихся в единстве или противоречии друг с другом. Нормально: они должны дополнять друг друга. Причем, власть должна преуменьшаться. Эту роль в США играют ветви власти, выступающие в качестве противовесов президенту и его администрации, а также избиратели.

Из природы авторитета вытекает существенное правило: его нельзя утвердить законом, его надо завоевать своими качествами. Авторитет может меняться во времени в зависимости от действенности реализации управленческих решений и их оценки подчиненными и избирателями. Появляется вера или неверие *(недоверие)* к плодам деятельности, которые в какой-то мере находят отражение в референдумах, результатах опросов общественного мнения, разного вида исследованиях, высказываниях, демонстрациях и др.

Нельзя повторить чужой авторитет и копировать успешного руководителя в силу того, что все люди разные и по-разному достигают своего авторитета и оценивают авторитет разные люди *(тот же Горбачев люб Западу, но был ненавидим большинством россиян, его «коллега» Р. Рейган превозносился многими американцами за его жесткое отношение к России, выразившееся в объявлении «холодной войны», в активном содействии распаду СССР и в «рейгономике», но, естественно, ненавидим многими россиянами)*. Это величина переменная и зависит от меняющихся условий и воздействий на элементы управляемой системы. Иногда они похожи по признакам, но всегда различны по содержанию. Совершенно неверно переносить авторитет достигнутый, например, в искусстве, спорте на новую роль – роль президента, мэра, депутата и т.д. Совпадение тут равноценно выигрышу в лотерею. Но это большинство населения не понимает и потому певцы, артисты, чемпионы, кинематографисты становятся депутатами, губернаторами и даже президентами. К этим ролям они совершенно не подготовлены, их деятельность заведомо провальна или нейтральна *(пример: А. Шварценеггер или аналогичные представители в Госдуме РФ)*. Исправить ошибку можно через постоянное повышение квалификации *(например, в школе управления с еженедельным частичным отрывом от основной деятельности)*.

В качестве субъекта авторитета могут выступать социальные группы, политические партии, общественные организации, целое государство или его институты и индивиды, занимающие ту или иную позицию, группа лиц, обладающая властными полномочиями и воздействие авторитета распространяется: лицо-лицо, группа-группа, группа-личность и т.п. Авторитет выступает как механизм превращения личности, группы из объекта в субъект воздействия. Как социально-психологический феномен авторитет не устанавливается, а становится.

Авторитет руководителя связан с признанием его права на ведущую роль. Это признание, в свою очередь, порождает у него самого состояние уверенности в правильности проводимой линии, обеспечивает широкую поддержку со стороны подчиненных, создает у них ощущение надежности доверенного лица и собственной защищенности.

Стимулом оргдеятельности является склонность к ней.

На становление авторитета руководителя оказывает влияние его окружение, люди, которых он выбирает себе в помощники *(например, нынешний авторитет В. Путина свидетельствует о том, что у него появились некоторые помощники, ориентирующиеся во внутренних и внешних делах государства; в отличие от первых сроков президентства, сегодня работа значительно активизировалась в ряде весьма правильных и первостепенных направлений, но она была бы более продуктивной с учетом мною описанного).*

Следует отличать ложный авторитет от действительного. К ложному можно отнести авторитет подавления, диктатуры, дистанцирования, своей высоко завышенной самооценки и недооценки окружения, поучения, доброты и либерализма, панибратства, злоупотребления властью, своеволия, автократического стиля руководства; инерции *(с передачей власти по наследству, например, в Северной Корее, там же, невиданное проявление раболепия, которое, впрочем, беспричинно проявляется даже в США при избрании президента или в Риме, при избрании Папы, где десятки тысяч людей со слезами на глазах участвуют в шоу-действах поддержки людей, которых они совершенно не знают. Это отдельный психологический, весьма сложный феномен, но поддающийся пониманию).*

Рассуждения на эту тему и на такие, как делегирование полномочий, доверие и т.п. самих президентов малограмотны уже потому, что эти руководители не имели специальной подготовки, а занимаемые ими роли сенаторов, конгрессменов, губернаторов основывались на том же фундаменте, и совершенно неправильно думать, что даже очень успешный губернатор станет хотя бы посредственным президентом. Для примера *(в другой книге)* я упоминал о «мемуарах» президента Никсона. Я даже советовал бы президентам не увлекаться изданиями своих трудов на темы экономики, политики и др. Во-первых, ясно, что там изложены чужие мысли, а во-вторых, и это главное, это могут быть далеко неудачные мысли, по которым будут судить об исторической роли президента, его понимании процессов. Лучше, если это отнести к простым воспоминаниям об опыте своей работы, но и это сомнительно. Лучше, если об этом напишут сторонние исследователи, которые будут оперировать результатами деятельности, а не идеологической, политической трескотней, множимой средствами массовой информации.

Сложно говорить об индивидуальной сплоченности, например, в Совете Министров, администрации Президента или в Госдуме, Конгрессе и т.д.

Групповая сплоченность выступает как результирующая взаимодействия индивидуальных психик, эмоциональных предпочтений членов группы, личных целей и преданности общему делу: высшей группе управленцев я уделяю достаточно внимания во всех своих книгах, которые следует рассматривать как дополнительный материал к соответствующим вопросам социальной психологии управления.

Стиль руководителя.

Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном только ему стиле. Это вполне естественно и логично увязывается с тем, что все люди разные. Руководитель применяет какие-то приемы, методы, средства управления. Комбинируя методы, он, как бы, меняет стиль руководства. Но так действует и другой руководитель. В чем разница? Доступно это можно пояснить на нотах, инструментах, исполнителях. Ноты для всех одинаковы, могут быть и инструменты одинаковыми *(хотя качество звучания может отличаться)*, а вот исполнение разное, тем более, если разнообразить набор инструментов и исполнителей, которые еще и трактуют произведение по-своему. На этом же примере можно утверждать, что есть индивидуальный стиль и коллективный.

Объективно стиль диктуется сознательной целью, которая, как закон, определяет способ и характер его действий, в который он должен подчинить свою волю. Объективными слагаемыми выступают закономерности управления, специфика *(функциональное назначение)*; сферы конфет-

ной деятельности; единые требования, предъявляемые к руководителю; социально-психологические черты исполнителей *(возраст, пол, квалификация, профессия, интересы и потребности и т.д.)*; уровень иерархии; способы и приемы управления, используемые вышестоящими руководителями. Уже сочетание этих слагаемых дает представление о многообразии стилей. На это накладываются личные качества руководителя, подчеркивая присущий ему управленческий почерк *(субъективный элемент)*.

К факторам, определяющим стиль руководства можно отнести: принадлежность к той или иной партии, компетентность, ответственность, нравственность, личные качества, характер, темперамент, влияние элементов системы и внешних факторов; специфику системы и функциональное содержание деятельности руководителя; особенности администрации и противовесов.

Стиль работы в такой сложной системе — далеко не только личное дело руководителя. И результаты деятельности оцениваются для президента, например, всеми подчиненными, избирателями, всем народом и даже зарубежьем. Именно это служит наиболее надежным методом в исследовании. Но следует очень внимательно относится к внесистемной оценке.

Можно не встречаться с человеком, но достаточно прочувствовать на себе и видеть, как сказываются на других последствия его управленческих действий.

Я постоянно напоминаю о важности учета чего-то. Но ведь важно, чтобы руководитель имел представление об этом чем-то. Так, если я говорю о том, что руководитель должен использовать научный подход к объяснению и анализу общественных процессов, учитывать закономерности общественного развития, то это предполагает, что он знаком с основами соответствующих наук.

Но о каком подходе может идти речь, если есть руководители высоких рангов, включая президентов без высшего образования или являются специалистами узкого профиля, да еще и не блистающие своими знаниями в своей специализации. Вся наука управления для них сводится к реализации личных целей в государственных и глобальных масштабах, к использованию для этого своего положения. Потому часто мы говорим о субъктивизме и волюнтаризме. Говоря о требовательности, нетерпимости к бюрократизму и вообще любому негативному явлению, можно ли признать нормальным, когда в своем царстве недостатков не меньше, чем в чужом, а иногда и больше, но свое не замечается, а другим пытаются указать, когда клянутся и нарушают, когда недоступны для общения, нет культуры общения, не знают родного языка, не умют подобрать и расставить кадры, повысить их ответственность и т.д.?

Мы часто слышим, что если руководитель недостаточно подготовлен, то компенсация идет за счет его администрации, помощников. Это не лучший вариант. Сколько я живу, столько и слышу, что успехи присваиваются руководителю или группе, а неудачи ложатся на «стрелочников», реализующих управленческие *(деятельностные)* решения.

Важной составляющей стиля является гласность. Ее катастрофически много, но мало нужной, конкретной, честной. И в США и В РФ дают «выпустить пар» некоторым лицам и группам, там и там не обращают внимания на критику, там и там преследуются оппозиционеры, там и там многие вопросы засекречиваются от народа. Поэтому бессмысленно говорить о взаимном доверии, о заботе о народе. Опросы показали, что менее половины опрошенных доверяют разного рода властям. Забота же на том сдерживающем уровне, когда народ не мешает властям в реализации их интересов.

Я привожу достаточно своих примеров, а читатель может использовать немало своих.

Требования к руководителю ясны из стиля, вернее, призваны формировать, окрашивать стиль, действовать в соответствии с ними. Поэтому, не повторяясь, можно ограничиться перечнем таких требований, диктуемых системой соответствующего уровня и научно обоснованными.

Мотивы это то, что побуждает к деятельности, работа сознания в направлении выбора, предпочтений потребностей и сдерживании *(подавлении других)*. Мотивы, причины стремления к ру-

ководящей должности могут быть продиктованы стремлением к успеху, самореализации, улучшению работы системы, и этот путь бесконечен, а могут ставить конечную цель – собственно, достижение положения и безразличное или либеральное, или некомпетентное отношение к системе. Мотивация не всегда достаточно прозрачна и проявляется лишь в результатах деятельности. Поэтому весьма сложно и даже невозможно судить о мотивации на словах в период предвыборной кампании. Как говорится, верить можно, но не надо, а если надо, то следует проверять и своевременно корректировать, чтобы потом меньше разочаровываться. Да и обещания надо тщательно взвешивать насколько они реальны.

Экономическая мотивация – это когда руководители разных рангов используют власть для своих выгод и выгод своих сподвижников и спонсоров. При этом может проявляться и некоторая забота о росте экономического благосостояния народа. Мы уже знаем тысячи примеров, когда руководители разных рангов путают свой карман с государственным, с народным. Мотивы почти не бывают в чистом виде и чем выше ранг, тем больше элементов и связей в управленческой системе, тем интегрированнее мотивы. Но можно выделить ведущий, подчиняющий другие. Например, удержание власти.

Сложна и заслуживает внимания проблема ума. Есть немало внешних признаков. Например, люди умные обычно миролюбивы и снисходительны, а глупые и невежественные – воинственны, утверждают себя, не разбираясь в средствах.

Например, в книге «Война» я упоминаю о том, как один из лидеров США на заседании Конгресса запугивал конгрессменов пробиркой со «средствами массового поражения», чтобы убедить представителей власти в доказанности мотивов развязывания войны с Ираком. Результаты нам известны, а тем кто не знает их, рекомендую прочитать эту книгу. Тут лишь замечу, что это вытекло в дсятки тысяч убитых и раненых своих солдат; сотни тысяч с покалеченной психикой *(синдром)* и обманутыми обещаниями и ожиданиями; сотни тысяч погубленных жизней и оставшихся инвалидами иракских жителей, семей без кормильца, без жилья, без надежды на образование плюс разрушения, отбросившие страну на десятки лет и ненависть внутренняя и по отношению к захватчикам.

Жизнь, к сожалению, такова, что талант нуждается в поддержке, а серость сама себе дорогу пробивает. Кроме того, реализация возможностей ума требует огромных усилий, а глупость действует спонтанно и разрушительно *(А.М. Омаров)*. Человек склонен наделять себя умом, не скупясь. Люди жалуются на свою память, но не на свой ум.

Умственные способности *(задатки)*, как врожденные, обладают тем свойством, что обучение благоприятствует их развитию или компенсирует их недостаток.

Американский психолог Шибутани считал, что подлинный руководитель рождается, а не делается. Об этом же писал и польский социолог Я. Зеленевский. Он считал, что есть люди с врожденными чертами, свойствами руководителей, есть и такие, которые, даже обучаясь, не имеют шансов стать хорошими руководителями *(Организация трудовых коллективов, М., 1977, с. 185-186)*.

Я сторонник того, что значительная часть приходится на формирование в окружающей среде, включая обучение и воспитание.

Ум – характеристика способности мышления и понимания. Значит проблема ума есть проблема способностей. А как известно, способности проявляются в деятельности. Выходит, как ни крути, а все проявляется в результатах деятельности.

Общие способности проявляются в общей одаренности, конкретные – в умении распознавать причинно-следственные связи, анализировать и синтезировать явления, выделять их свойства, в логичности и аргументированности выводов. Способности тоже есть общие и специальные. Общие образуют основу специальных. Сами по себе те и другие не определяют успехи в деятельности. Их потенциал лишь в единстве. Общие больше нужны в экстремальных ситуациях или конфликтах и требуют гибкого ума, различных психических качеств. Разные виды деятельности опираются на разные способности в их определенных комбинациях *(А. М.Омаров)*.

Для управления важны организаторские способности. Еще Платон отмечал, что «люди рождаются не слишком похожими друг на друга, их природа бывает различна, да и способности к тому или иному делу также... Поэтому можно сделать все в большом количестве, лучше и легче, если выполнять какую-нибудь работу соответственно своим природным задаткам» *(Платон, Соч. М., 1971, т. 3, с. 146).*

Тут замечу, что Платон очень осторожничал. Уместно категоричное заявление: все люди и их способности различны. Что касается большего количества, «лучшести» и «легчести», то тут тоже нужны уточнения. Главное уточнение – влияние окружающей среды. Интересно, для какого возраста Платон относит свое утверждение, как он это определил?

Когда говорят о неравенстве людей, то подразумеваются способности, физические силы и душевные качества. Сложность категории умственных способностей позвляет манипулировать признаками и, в зависимости от ситуации, считать человека способным или нет.

Различают теоретический, практический и универсальный ум. Первый характеризуется способностью мыслить отвлеченными категориями, отвлекаясь от конкретного. Второй мыслит конкретнее, быстрее и точнее воспринимает ситуацию, находит оперативные решения конкретных проблем. Третий позволяет свободно ориентироваться в текущей обстановке и проявлять склонность к абстрактному мышлению.

Существует множество классификаций ума *(см. у Януша Корчака, Толстого Л.Н., А.С. Пушкина и др.).* А. О. Омаров говорит о гибкости и подвижности, глубине и широте, логичности и самостоятельности суждений, критичности и любознательности, волевых свойствах, быстроте восприятия информации и мыслительных процессов. Ссылаясь на других авторов, он говорит о попытке оценивать ум в связи с мудростью и интеллектом. Мудрость – способность предвидеть отдаленные последствия совершаемых действий *(Акофф Р.).* А у Искандера Ф. находим, что ум, это когда мы самым лучшим образом решаем ту или иную жизненную задачу. Мудрость обязательно сопрягает разрешение данной жизненной задачи с другими жизненными задачами, находящимися с этой задачей в обозримой связи. Поэтому мудрость часто пренебрегает самым лучшим решением данной задачи ради чувства справедливости по отношению к другим задачам. Умное решение может быть и безнравственным. Мудрое не может быть безнравственным. Ум – разит. Мудрость – утоляет. Мудрость – это ум, настоянный на совести. Такой коктейль многим не только не по плечу, но и не по нутру.

Можно приводить сотни других авторов, но боюсь, что у читателя в мозгах действительно появится коктейль. Я неоднократно напоминал, что трактовки должны быть простыми, понятными, краткими, общепринятыми *(по возможности).* Потому не буду утомлять анализами и фамилиями авторов, приведу свои трактовки понятий.

Ум – наличие познавательных и аналитических способностей.

Способность мыслить, анализировать – разум.

Интеллект – способность к чему-то *(использованию знаний, обучению, построению стратегий и т.д.).*

Мудрость – способность применения уровня усвоенных знаний и и опыта.

Способности – свойства личности как условия осуществления определенного рода деятельности.

Замечу, что об этих понятиях речь идет и в Библии, но она не является научной книгой, а сложности перевода искажают смысл. Кроме того, в Библии многое берется на веру и строится на божественных *(религиозных)* канонах. Например, вы можете верить в судьбу, в предначертание Бога, в предопределенность *(рок)*...

Я не соотношу это с высшими силами, а считаю это тем, что мы сами создаем *(делаем с собою).*

Предупреждаю, что глупо, например, под умом подразумевать ученых, Нобелевских лауреатов, людей, занятых умственным трудом и т.п.

Если вы «пороетесь» в книгах или интернете, то найдете больше «мусора», чем ценных зерен.

Говоря о руководителе, необходима выработка четких критериев *(требований)* к нему. Это важно иметь в международном плане, афишировать их в учебных заведениях, на предприятиях

и т.д. Например, когда избирали президентом Дж. Буша-мл., то чуть ли не основным и единственным качеством выдвигалось — «Хороший парень»!? Мы знаем уже, каким он хорошим парнем был и для кого. Просто поразительно, что из более чем полутора тысяч качеств, руководители государства удостаиваются тремя-пятью малозначащими для управления государством. Это и камешек в сторону правильности выборов.

Замечу, что не упоминаются такие качества, как вышеперечисленные: ум, разум, интеллект, мудрость, способность к такой государственной деятельности, политическая позиция, талант организатора *(или в др. области)*, нравственные качества и др., включая, как ни странно, даже патриотизм. Оказывается, что не все руководители *(тем более, бизнесмены)* — патриоты своего государства.

Американцам стыдно не знать, что, например, Ф. Тейлор важнейшими качествами считал: ум, образование *(знания)*, такт, честность, рассудительность и др. Но Тейлор — инженер и потому свои требования не распространял, скажем, на мэров и губернаторов. А зря...

Однако, продолжу характеризовать некоторые важные качества руководителей.

Политические качества. Они свидетельствуют об идейной убежденности, партийности. Если в качестве примера взять США, то и тут это важное требование, ибо на любые выборы, как правило, вдвигаются кандидаты от партий. Есть и такие, кто ради должности готов менять партии *(например, мэр Нью-Йорка)*. Политические качества оцениваются не по уровню теоретических знаний и не по многообещающим декларациям, а по практическим делам. Общая политика партии овладевает мыслью выдвиженца, подчиняет его убеждения со всеми вытекающими последствиями. Не случайно каждый президент стремится, чтобы на ведущих постах были однопартийцы. Эта неверная практика захватила и другие страны, включая Россию.

В отличие от ленинского понимания, я не считаю, что личностью является тот, кто проводит свою партийную линию, то есть идейноубежденный. Тут много идеологии. Для американских руководителей эта проблема остро не стоит, но политкачества важны, так как стимулируют не только развитие системы управления государством, но и восприятие идей и норм. Не могу согласиться с Лениным и в том, что политическое лицо руководителя выражается в его принципиальности, непримиримости ко всякого рода недостаткам в работе, к нездоровому карьеризму *(Ленин В. И. ПСС, т. 46, с. 256)*. Безусловно, это важно, но как говорят, не из той оперы. Политзрелость — понятие значительно более обширное и предполагает соответствующие знания, декларации, практические дела и решения, ориентации, убеждения в идейно-политических сферах. Именно тут надо искать идейную цельность и ценность индивида. Например, президенты США были ярыми борцами против распространения коммунистических идей. Со второй половины прошлого века все президенты Америки не менее яростно проявили себя на ниве гегемонизма в мире, в распространении американских ценностей на остальной мир. По их же словам *(например, Никсон)*, они действительно глубоко убеждены в своей правоте. И тут уместно заметить, что индивид с такой убежденностью, может быть ценным для американцев, но далеко не для всех, тем более, для народов других государств. Это категория мировоззренческая, а она воспринимается народами и индивидами по разному. В качестве положительных примеров для США называют ее отцов-основателей. О последователях все чаще говорят, что они отходят от идей отцов-основателей.

Ныне вполне естественно, что политические качества диктуются политикой государства, его интересами. Именно интересы играют ведущую роль, а не те «измы», которые «воевали» между собой, но тоже подразумевали войну интересов. Президенты — предводители бойцов на этом фронте. Это оправдывает политические нападки и бескомпромиссную войну одних государств против других. И Никсон прав, утверждая, что США всегда будут недовольны уровнем конкуренции, например, с Россией, ибо, достигнув каких-то успехов, возникают новые притязания, что не исключает военных столкновений. Об этих откровениях президента я упоминаю в книге «Война» (см. раздел «Война и мир по — Никсону»). И это затрудняет оценку требований к руко-

водителю в плане того, что если это идеал для многих в США, то от них, от их бесчеловечной (агрессивной) политики далеко не в восторге в других странах. Если для многих россиян идеален их руководитель, то он может быть не популярен в ряде других государств. Существуют ведь еще и международные ценности, те, которые важны для выживания человечества, для мира без войн.

Лично мне противно читать и видеть, что, например, человеком года называют того, кто чаще всего мелькает в разного рода новостях. Правильнее называть того, кто внес наиболее весомый вклад в поддержание национальных и мировых *(общечеловеческих)* ценностей.

Деловые качества. Под ними имеются в виду те, которые подразумевают способность находить наилучший подход к возникающим ситуациям и кратчайший путь к достижению цели, быть самостоятельным в мышлении и оперативно принимать обоснованные решения, последовательно и инициативно обеспечивать их выполнение. Сюда можно отнести компетентность *(знания)* и оргспособности *(умения)*. То есть, чтобы управлять, надо знать дело и быть хорошим администратором.

Руководитель вряд ли может в одинаковой мере быть компетентным во всех вопросах, в решении которых он принимает участие, и это многие ученые рассматривают как нормальное явление. Я так не думаю и рассуждаю по пословице: «Взялся за гуж – не говори, что не дюж». Надо постоянно учиться, овладевать необходимым набором знаний, достаточных хотя бы для понимания целей и восприятия новых идей, для квалифицированного разбирательства в возникающих ситуациях и принятия по ним обоснованных решений. Вопрос лишь в том, что, например, считать профессиональными знаниями для президента? Полагаю, ответ лежит на поверхности. Государство, как система, реализует свои цели. Значит, президент должен знать и понимать реальность, перспективу этих целей, цену их достижения в постоянно меняющихся условиях *(факторах)*, а также хорошо ориентироваться в элементах и связях системы, воздействие на которые *(в том числе, на внесистемные)* позволяет достичь целей государства *(хочется сказать народа, но не могу, так как далеко не везде и не всегда это имеет место, скорее везде имеется большая или меньшая пропасть между интересами народа и государства)*. Опасность тут в том, что некомпетентный руководитель часто честолюбив, самоуверен, упрям, не осознавая своей некомпетентности, он может принимать неадекватные решения. Он может не прислушиваться не только к своим работникам из администрации или других ветвей власти, но и к большей части своего народа. К тому времени, пока «лопнет терпение», пока народ обнаружит несостоятельность своего руководителя, интересам системы может быть нанесен ущерб, а далее, – истекает срок полномочий, и все начинается сначала *(постоянное убалтывание народа)*.

Некомпетентный окружает себя, как правило, такими же, «верными» ему по принципу однопартийности, дружеских связей и т.п. Это психология большинства руководителей с подозрением относиться к умным подчиненным. Но не исключается и вариант сговора, переворота, блестяще проведенной политики в личных целях под не менее блестящим прикрытием в виде ложных целей государственного и международного уровней.

Если руководитель «правильный», но искренне хочет познать всю силу многообразия и сложности управления системой, то это большой плюс ему и в его распорядке *(режиме)* работы должно быть время для занятия этим, памятуя, что отдых – это смена деятельности. Я настолько жестко подхожу к этому *(и испытал на себе)*, что отменил бы отдых в том понимании, как это делают нынешние президенты, да еще и тратя огромнейшие государственные средства на это. Я, например, никогда не использовал свои отпуска для загаров, дач, поездок по путевкам и т.д. Текущая работа почти везде одинаковая, разница в «весе» принимаемого решения. И коль человек претендует на высокий чиновничий пост, то и трудиться надо соответственно.

Организаторские способности. Они выражаются в умении видеть и четко сформулировать как перспективные, так и наиболее важные в каждой конкретной ситуации задачи, своевременном принятии аргументированного решения и обеспечении его выполнения; организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность администрации; сотруд-

ничать с властями, международными организациями и иностранными представительствами, а также с различными общественными организациями, совещательными органами и органами контроля. Надо уметь передать часть функций, а значит, подобрать себе толковых помощников. Р. Никсон описывал сложность, но необходимость такого шага и приводил конкретные фамилии, давая их носителям конкретные характеристики. Тут необходим действенный контроль. И вообще, вся система не может продуктивно работать без отлаженной обратной связи – контроля *(это касается каждого элемента системы)*.

Интуиция – проявление мгновенного знания чего-то без доводов или анализа. Когда некоторые авторы пытаются доказать, что «у сердца есть свои доводы, которых не знает разум» и ссылаются при этом на Блез Паскаля, например, или рекомендуют прислушиваться к внутреннему голосу, то я не сторонник такого подхода, невзирая на авторитеты. Этот подход чреват огромными ошибками. Это схоже с действиями по методу «здравого смысла» *(о котором я неоднократно упоминал)*. Интуиция – это все же знание прежде всего, а уже потом действие в соответствии с ним *(у «здравого смысла» то же)*. И дело тут в том, что мгновенное знание не может возникнуть ниоткуда. Только у знающего и опытного человека возможно проявление мгновенных решений даже в непредвиденных, экстренных, чрезвычайных ситуациях.

Надо быть осторожным с манипулированием врожденными качествами. Полагаю, не надо доказывать, что ребенка сначала учат ходить, потом он это делает автоматически всю жизнь. Человека сначала учат говорить, потом он продолжает это делать всю жизнь, не напрягаясь. Учат писать, читать, учат профессии, учат преодолевать свои недостатки и т.д. Если все это объединить, то мы подразумеваем, что идет процесс становления и развития человека в целом. Также констатируем, что иному это дается с трудом или не дается вовсе, а иному – легко и непринужденно. И опять, это зависит от методов, условий, воздействующих на этот процесс, от физического здоровья и даже таких факторов, как культура, духовность...

Мне не нравятся опыты и доказательства, построенные некоторыми авторами на больных людях, и когда результаты переносятся на здоровых людей и пытаются на этом строить какие-то тенденции, закономерности, подмешивая сюда авторитет разных философов, писателей, политиков. Или, когда результаты экспериментов на животных или аудиторных студентах выдаются (с глубокомысленными измышлениями) за якобы достижения для практики, для управления, но не проверены этой практикой. Этим, к сожалению, страдают многие американские исследователи. Идеологи же используют это, и иногда эти идеи или спорные теории живут и процветают десятилетиями.

Есть ведь немало ученых, которые либо отрицают бессознательное, либо считают, что его роль не так велика, как полагали другие (особенно древние) мыслители. Не теоретизируя, я даже из опыта наблюдений и анализа решений (действий) руководителей, знаю, что чем подготовленнее специалист, тем более эффективен процесс восприятия, интерпретации и принятия решений (действий). А у меня этот опыт богатейший.

Нравится это кому-то или нет, но я уверенно утверждаю, что описанные процессы зависят от среды обитания, религиозных предпочтений, национальности и цвета кожи, пола и возраста, от убеждений, предпочтений, восприятий, манипуляций мнением, качества информации, самонадеянности, иллюзорности мышления.

Интуиция и эвристика носят характер молниеносности уже потому, что биологическая роль мышления часто заключается в избежании опасности. Практика показала, что поспешность часто ведет к ошибкам, но это относится к руководителям недостаточно подготовленным. Поэтому я сторонник не только глубоких знаний и опыта, но и коллективного оперативного опыта и знаний.

Отмечу и поразительное постоянство на протяжении тысяч лет: «Никто не видит своих ошибок» (отметил еще царь Давид), а я еще добавил бы: и не учится на чужих. Можно списать это на несовершенство нашего мышления или на адаптивность мыслей и поведения, когда

ошибки оказываются побочным продуктом упрощения информации *(действительности)*, предубеждении, стойкости убеждений, гордыни и др. Но уж очень явно выступают животные черты: борьба за территорию, за лидерство, где все средства хороши, особенно те из них, которые нормально считаются недопустимыми, ошибочными, антирелигиозными, античеловечными.

Тут интересен феномен лицемерия, связи: установка-действие. Человек побуждает себя к действию не размышлениями, а своими поступками подталкивает себя обдумать ситуацию. То есть, действуя, он приходит к идее, которую пытается объяснить. Особенно это проявляется в ответственных поступках. Я уже упоминал, например, что Буш-мл. сначала действовал, а потом искал подтверждения своей правоты *(оправдания)*. Фактически вопрос гораздо сложнее, но я опускаю теоретизацию и обращаю внимание на конечный результат. Рейтинг *(авторитет)* президента и его администрации упал. Возникли многочисленные протесты против его политики и призывы к импичменту и даже привлечению к суду.

Ситуация не нова. Нечто подобное было в период войны во Вьетнаме. Лидеры, казалось, были не только глухи к критике, но и подавляли ее (*иногда жестоко, например, во время съездов партий в 2008 г использовались дубинки и слезоточивый газ и около 300 человек были арестованы)*. Они слышали только одобряющие комментарии. И тут возникает, опять же, известный феномен : люди восторженно принимали президента при встречах *(показательны выступления в Конгрессе, где примерно одинаковое количество демократов и республиканцев)* или, слушая предвыборные обещания кандидатов *(показательно шоу 2008 г)*, заранее зная, что их поступки расходятся с идеями *(обещаниями)* и, что идеи подгоняются под поступки. Внимания заслуживает тот факт, что чем больше человек совершает жестоких деяний, тем легче ему это делать. Поступки и установки — это своеобразная пища друг для друга. Иногда их взаимопоедание, взаимоподпитка доводит до нравственной пустоты.

На войне, в политике, экономике происходит мутация сознания. Солдаты ожесточаются *(звереют)*, руководители все легче и легче принимают непопулярные решения, рабовладельцы воспринимают рабов, как само собою разумеющееся *(видя в них черты, оправдывающие их угнетение)*, аналогично, бизнесмены воспринимают работающих на них нелегалов; врач-хирург адаптируется к тяжелым исходам пациентов и т.д.

Мало того, например, рабовладельцы, управленцы могут возвести свои аморальные действия в ранг закона. У населения эта социальная идея, возникающая после длительного внушения *(промывания мозгов)* закрепляется. При перенасыщении внушения и появления признаков обратного эффекта, власти прибегают обычно к тактике постепенных *(частичных)* уступок. Если решение принято, то всегда придумываются причины его поддержки, оправдания целесообразности.

Нравственно-психологические качества. Этих качеств множество. Способность привлекать к себе людей, наладить с ними деловые взаимоуважительные отношения, умение улавливать их настроения, умение коллективно вырабатывать решения, поощрять критику и самокритику, не забюрокрачиваться, не допускать подхалимства, справедливо оценивать результаты труда, предпочитать методы убеждения, активизации работников, сопереживать, неназойливо и искренне проявлять внимание к их жизни и т.д.

Например, А.М. Омаров в своих работах оперирует следующими качествами: честность и порядочность, правдивость и искренность, скромность и простота, высокая требовательность к себе и другим, неподкупность, чувство долга и ответственности, непримиримость к недостаткам; справедливость, благожелательность и уважительность, беспристрастность *(непредвзятость)*, способность создавать положительные настроения, знание человеческой психологии и индивидуальный подход к людям, способность срабатываться, знание методов воздействия на людей; готовность к необходимым внеслужебным контактам, приверженность к защите законных интересов работников; умение слушать и слышать; стремление к аргументированному распределению функций между собой и сотрудниками, признание успехов других, отсутствие мелочности и придирчивости в контроле за их деятельностью; способность к идентификации и сопереживанию,

познанию мотивов поведения подчиненных; быть выдержанным, терпеливым, вежливым, рассудительным и уравновешенным, не терять способности принимать разумные решения; проявлять склонность к юмору в подходящих для этого ситуациях; настойчивость, способность длительно напрягать волю для достижения целей *(не путать с упрямством, которое по Гегелю, есть пародия на волю. Называется паталогическим самолюбием или умственной ограниченностью).*

Ссылаясь на В. И. Ленина, автор сводит эти качества к мудрости и совестливости, уважению к личности *(я с этим не согласен и уже упоминал, что такое мудрость).* Считает, что совесть – это закон, живущий в человеке и более требовательный и действенный, чем юридический; порой он запрещает то, что не запрещено правом.

Правильнее будет утверждать, что это внутренний голос, способствующий самостоятельно формулировать свои нравственные обязанности.

Разумеется, даже приведенный перечень не исчерпывает все качества *(требования)* к руководителю и потому я, на основе огромного анализа литературных источников и личного исследования, построил иерархию, позволяющую оперировать разными наборами качеств.

Эта работа проведена в 1964-1990 гг. Материалы использованы не только в отчетах по НИР, но и в приказах, инструкциях, моих диссертациях, методиках и публикациях, в частности: «Руководитель в системе социального и психологического управления современным производством». *(Минрыбхоз СССР, Рижский межвузовский филиал Калининградрыбвтуза, Рига-1989, с. 152).* О значимости нравственных качеств писано и сказано много, практика показывает, например, в США, что на высшем уровне управления это приобретает политический аспект — форма борьбы за власть, сведения счетов и т.п. Пример Клинтона и других наглядно показал, как извлекается нужный факт к нужному моменту для опорочивания президента или кандидата в президенты *(аналогично по другим должностям).* Все это прикрывается показной борьбой за высокую нравственность и ставится выше других качеств. А среди осуждающих добрая половина тех, которые сами, мягко говоря, не лучше. И потому надо еще это видеть и понимать почему Никсону объявляют импичмент, а Бушу-мл. — нет. В зависимости от ситуации, можно говорить просто о недостаточной воспитанности. Однако, полагаю, что тут об этом сказано достаточно, тем более, что я предполагаю написать отдельную книгу о политике и политиках и ряде других вопросов, характеризующих политиков.

Однако тут я, все же, заострю внимание на способностях руководителя.

Многие идеологи считают, что воспитание человека — идея утопическая. Это не заблуждение, а умышленная политика. Но это и пробел. В США воспитанием никто себя не утруждает. Так проще, легче. Кроме того, многие ученые расходятся в мнении о развитии личности, в анализе особенностей формирования ее способностей и потребностей.

Советские ученые и идеологи ставили задачу «формирования нового человека» *(Материалы ХХУ1 съезда КПСС, с. 63).*

Правильнее будет говорить о том, что жизнь, постоянно меняющаяся практика способствуют *(и требуют)* формирования определенных требований к потребителю, к развитию качеств личности руководителя через систему воздействий. Я бы не стал утверждать, как это было записано в Конституции СССР, что «Свободное развитие каждого есть условие свободного развития всех». Все, что касается человека, регулируется и потому можно говорить лишь о каких-то конкретных проявлениях и ограничителях свобод, которые все равно будут иметь определенные рамки. Правильнее будет говорить о предоставлении *(расширении)* возможностей, например, для применения творческих сил, способностей, дарований о чем тоже сказано в той же Конституции.

Способности — сложное социальное свойство, характеризующее индивидуальность. Это совокупность неких физических, духовных качеств, умений, особенностей, выражающихся мерой освоения человеком как собственной родовой сущности, так и определенных общественных отношений. Это уровень развития человека.

Вековые споры идут вокруг источника способностей.

Есть авторы, которые категорически утверждают, что способности человека не являются врожденными, что не существует генетически закодированной социальной программы», и это «составляет его величайшую силу, как нового явления в развитии живой материи» *(Дубинин Н.П. Актуальные философско-методологические проблемы современной биологии. Вопросы философии, 1978, № 7, с. 50). (А. В. Мялкин «Способности и потребности личности». М., «Мысль», 1983)* делает вывод, что это позволяет человеку участвовать во всех видах труда, самостоятельно осуществлять деятельность по нормам и эталонам, существующим в обществе, формировать себя как личность *(с. 9)*.

Тут сразу два замечания. Не все приобретается в процессе жизни человека. Немало способностей, которые заданы генетически *(задатки)*, а в процессе жизни, при благоприятных условиях получают свое развитие. Мялкин подтверждает мою убежденность в том, что самостоятельность человека ограничена рамками и эталонами.

Человек не освободится от свойств, присущих животному, и потому речь может идти только о характеристиках, приобретенных в процессе его жизнедеятельности. Получая определенную телесную, физическую, нервно-психическую основу от рождения *(задатки)*, человек уже становится объектом сложных форм своего поведения и нередко выбора жизненного пути. Но и тут, замечу, что в течение жизни человек вносит изменения в перечисленные задатки. Спорт, медицина, спецтренинг и др. методы воздействия способны очень значительно изменить человека.

В разработку вопросов задатков в развитии способностей внесли свой вклад видные ученые Ананьев Б.Г., Выготский Л.С., Дубинин Н.П., Ковалев А.Г., Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л., Теплов Б.М., Кузьмин Е.С. и многие другие. Однако, и среди них не было полного единства взглядов. Одни отдавали некоторую долю дани учению 3. Фрейда, который говорил о биологических свойствах человека как о царстве неограниченных возможностей *(Фрейд 3. По ту сторону принципа удовольствия. М., 1925, с. 106).*, другие *(марксисты)* единодушны в том, что возникновение и формирование истинно человеческих способностей определяется включенностью человека в социальную жизнь. Я подпеваю марксистам хотя бы потому, что ребенок, врожденно может, например, оправляться под себя, но оправляться на горшок его можно лишь научить *(аналогично я делал и с котенком)*. А Ковалев

С. М. считал ребенка после рождения лишь «кандидатом в человека». Часто авторы приводят крайние, несвойственные, а случайные условия: если человека предоставить самому себе, изолированно от людей, он останется биологическим существом и не поднимется в своем развити. Я тоже использую такой посыл. Следуя ему, можно утверждать, что человеку можно придать и форму тела причудливоуродливую.

Но нас интересует формирование способностей, а тут, как я уже отмечал, ведущее место принадлежит образованию и воспитанию. В этой системе заложено больше свободы, чем той, о которой так любят разглагольствовать идеологи. Именно эта система позволяет утверждать лучшие формы жизни, двигать науку и технику, развивать культуру, традиции, обогащаться духовно, развивать способности.

Так как речь идет о руководителе, то тут следует говорить о разносторонности способностей, о некой совокупности качеств *(свойств)*. Марксисты называют это целостностью. Я бы так не заявлял, так как целостный или не целостный звучит как полноценный или не полноценный. Тем более, что марксисты-ленинцы заявляют также, что каждый общественный строй характеризуется своим типом целостности личности, ее единством и прочностью. Для меня это замороченность, пачкотня мозгов той или иной идеологией. Например, капиталистическая мораль – в выгоде, а это исключает полноценное развитие способностей.

В идеале смысл жизни человека состоит в выявлении и проявлении его неповторимых качеств, его индивидуальности в творчестве таких форм бытия, которые наилучшим образом обеспечивают развитие всего богатства его способностей.

Руководитель — это человек-лидер, это существо для других людей. А сложность ныне в том, что нет стройной системы *(института)* формирования личности руководителя. В России, на-

пример, забыли на многие годы даже институты повышения квалификации *(но и они были лишь для руководителей производства)*, семинары. Дальше других продвинулись военные: академия. Для ученых – аспирантура, докторантура. Многие ВУЗы имели факультеты *(кафедры)* управления. С детского сада человек включался в некую более или менее согласованную систему. Сегодня ни в России, ни в США ничего подобного нет, а в РФ, к тому же еще и острая нехватка дошкольных учреждений, а в США это в частных руках и каждый «крутит», как может. А ведь с этого возраста закладываются все основные качества человека. Выходит, нет формирующей системы и нет даже системы качеств для общего пользования.

Когда мы говорим о равенстве возможностей, то достаточно посмотреть, например, на состав Конгресса США или Госдуму РФ. Кто там заседает, сколько там рабочих, ученых *(с некупленными дипломами)*, фермеров, учителей? Понятно, чьи интересы они защищают, да еще и при интенсивном лоббировании.

Тут я замечу, что вовсе не ратую за просто рабочего или фермера, а за образованного того и другого.

Уместно привести мнение В.Г. Белинского, который писал относительно способности воспринимать и правильно понимать еще и прекрасное во всем многообразии его проявлений, утверждать прекрасное в своей деятельности. Чувство изящного, «есть условие человеческого достоинства... Без него, без этого чувства, нет гения, нет таланта, нет ума. Остается один пошлый «здравый смысл», необходимый для домашнего обихода жизни, для мелких расчетов эгоизма» *(Белинский В. Г. ПСС, т. 2, М., 1953, с. 47)*. Я несказанно рад, что еще Белинский высмеял пресловутый «здравый смысл», которым ныне активнейше пользуются руководители США и который уже нашел применение и в России *(это очередное и худшее, что можно перенять)*. Мои мечтания о том, чтобы управление основывалось на чувстве изящного.

Для России, чтобы разработать систему, надо начать с почти полного расформирования министерства образования с незамедлительным увольнением министра и, если угодно, объявления соответствующего конкурса. Далее, через конкурсы разработать учебные планы, программы, методики, учебники. Недопустимо, когда президент *(а не, например, Академия наук или министерство образования)* указывает каких авторов книги следует изучать в школе.

Следует помнить о вариабельности ума. Еще Гете говорил, что нет такой мудрости, которую бы нельзя было испортить при помощи глупости. Он же утверждал, что нет такой глупости, которую нельзя было бы исправить при помощи ума.

Свойство *(качество)* ума – важнейшая характеристика человека вообще и руководителя, в частности. И это свойство следует развивать и использовать в правильном направлении.

Что касается системы качеств, методики и методов оценки, то что-то можно использовать из моих работ и дополнить их другими. Тут есть еще огромное поле деятельности.

Содержание, структура и особенности деятельности руководителя.

Труд руководителя предстает как специфический вид труда. Если в одном общем процессе труда участвует группа лиц, то возникает необходимость в кооперации их действий. Управление, – писал К.Маркс, – это «особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда и относящаяся к этому последнему...» *(К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., 2-е изд., т. 23, с. 343)*, ибо в любом случае лежащее в основе этой функции «разделение труда, как совокупность всех особенных видов производительной деятельности, есть общее состояние общественного труда, рассматриваемого с его вещественной стороны в качестве труда, производящего, потребительные стоимости» *(там же, т. 13, с. 38)*. Далее К. Маркс, давая яркую характеристику особой роли управления, писал, что всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени управления.

Люди, занятые в управлении, составляют часть совокупного работника, и их умственный труд является производительным *(если этот труд обусловлен нуждами самого производства).*

А.М. Омаров утверждает, что «управленческие действия служат отражением определенных конкретных связей, возникающих между участниками трудовой деятельности в условиях заданных форм организации как производства, так и управления. Совокупность этих связей и организационных форм образуют механизм управления экономикой» *(Управление социалистической экономикой. М., Экономика, 1979).*

Управление производством мною рассматривается как часть управления обществом в целом *(системой государства)* и соотносится с ним, как категория особенного с общим.

Основное назначение любого вида управления независимо от его конкретных форм заключается в обеспечении согласованности, порядка, взаимосвязи и взаимодействия между различными частями *(элементами)* составного целого *(системы).* Эта согласованность может осуществляться различными методами координации, руководства, контроля, надзора и т.д. Она предполагает установление и поддержание объективно требуемых взаимосвязей, последовательность их осуществления, распределение наличных ресурсов в интересах наиболее успешного *(оптимального)* достижения целей управления. Согласованность и взаимодействие предопределяют в значительной мере *(но не в полной)* эффективность и результативность системы *(совместных действий элементов),* слаженность взаимодействия управляющей и управляемой систем, порождая новую производительную силу общественного труда.

Управление неразрывно связано с организацией, основывается на ней. Но для определения содержания науки управления большое значение имеет возможность осуществления организации в разных формах и различными методами, которые определяются характером складывающихся отношений между людьми в процессе организации. Отличие этих форм придает специфические черты конкретным системам управления. Если содержание управления сводить только к принципам, технике или технологии организации, то в этом случае нельзя понять тех коренных отличий, которые имеются между разного строя системами хозяйствования. Более того, сами рассуждения о науке управления, о теории организации становятся умозрительными и бессодержательными, ибо с точки зрения технологии управление состоит из довольно простых элементов планирования *(целеполагания),* организации *(распорядительности),* исполнения, информации *(контроля и оценки).* Ничего сложного нет в понимании этих элементов и их совокупности. Трудность состоит в том, чтобы определить влияние на эффективность управления тех различных форм взаимоотношений между людьми, которые складываются в процессе управления.

Отсюда следует, что управление нельзя сводить только к процессам согласованности, к взаимоотношению руководителей и исполнителей. Оно охватывает весь круг, всю совокупность взаимоотношений между людьми, которая складывается в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений и которая оказывает активное влияние на эффективность управленческого труда.

Не случайно поэтому, как в психологии, педагогике, так и в управлении принято говорить об искусстве. Так, под искусством управления понимают прежде всего мастерство руководителя, проявляющееся в наиболее умелом и эффективном решении управленческих задач. Это мастерство может формироваться эмпирически, на основе жизненного опыта руководителя или путем специального обучения, на основе решения наиболее типичных управленческих ситуаций и хозяйственных задач с применением теории и методологии управления. Первый путь изжил себя, но следует отметить, что значение таланта и организаторских способностей не умаляется и сейчас. Искусство управления призвано не только дать знания руководителю, но и научить применять эти знания на практике. Это необходимо хотя бы потому, что управленческое решение и процесс его принятия содержит в себе элементы научного знания и элементы творчества, искусства *(Ананьев В.Г., Гвишиани Д.И., Лисицын В.Н., Попов Г.Х. и др.).*

При изучении деятельности выявляется личность и объект, на который направлена активность человека.

Изложенное позволяет говорить о структуре деятельности руководителя. Несмотря на то, что состав работ руководителя кажется понятным, исследователи не пришли еще к единому мнению в определении структурных элементов деятельности, общих для любого руководителя. Одни из них сводят ее к подготовке и принятию управленческого решения и организации исполнения; другие – к сбору информации, ее оценке, постановке проблемы, подготовке проекта решения, принятию решения, организации, текущему контролю, реагированию, проверке исполнения, оценке результатов; третьи – к элементам работы: совещания, заседания, собрания, работа с документами, прием посетителей, телефонные переговоры, контроль за деятельностью подчиненных; четвертые – к познавательной деятельности, деятельности по принятию решений, деятельности по организации исполнения, утверждая, что последние соотносятся с основными этапами *(стадиями)* управленческого цикла, хотя и не совпадая с ним *(А.И. Китов, например)*. Вероятно с точки зрения действий, выполняемых на разных отрезках времени, перечисленное, действительно, имеет место в работе руководителя, но оно не носит характера строгой системной функциональной структуры деятельности. А с точки зрения социальной психологии и педагогики управления тут не учитываются теоретические составляющие и внутренние механизмы деятельности.

С позиций педагогики теоретическим успехом в изучении компонентов деятельности руководителя следует считать подход чл.-корр. АПН СССР, профессора Кузьминой Н.В.

Под функциональными компонентами системы она понимает установившиеся связи основных структурных компонентов, возникающие в процессе деятельности педагогических систем и обусловливающие их движение, развитие, совершенствование и, вследствие этого, устойчивость, жизнестойкость, выживаемость; они характеризуют систему в действии, когда каждый из выделенных структурных компонентов: цель, информация, средства коммуникации, объект и субъект – входит в новые отношения с остальными и как бы подчиняет себе их взаимодействие.

Структура функциональных компонентов в системе, как объективная реальность, существует вне и независимо от отдельно взятого объекта или субъекта. Это значит, что члены коллектива могут меняться, а система остается.

Основываясь на указанном подходе, а также с учетом того, что любое структурное подразделение производства рассматривается как система *(педагогическая, социально-психологическая, экономическая и др.)*; функциональным компонентам системы придано следующее содержание.

Проектировочный компонент включает действия *(тут и далее в компонентах имеются в виду действия руководителей и подчиненных, воспитателей и воспитуемых)*, связанные с перспективным планированием способов реализации целей системы через соответствующий подбор информации, средств коммуникации будущей деятельности субъектов и объектов, с подготовкой и принятием управленческого решения.

Необходимые умения *(и элементы деятельности)* руководителя: логично определять текущие и перспективные задачи и цели, планировать деятельность на длительный срок, выбирать методы и средства рациональной деятельности; предвидеть результаты процесса управления.

Организаторский компонент включает действия, связанные с реальной организацией процесса управления *(организацией исполнения)* и заранее сформулированной системой принципов, правил и предписаний, которым должен удовлетворять этот процесс.

Необходимые умения и элементы деятельности: использовать психологические, педагогические и другие средства, формы и методы воздействия при взаимодействии с подчиненными; включать подчиненных в различные виды деятельности и руководить ими; подчинять их деятельность целям и задачам управления; регулировать собственное поведение в процессе непосредственного воздействия на подчиненных; организовать взаимодействие всех компонентов.

Конструктивный компонент включает действия, связанные с отбором, оценкой и композиционным построением содержания информации на собрании, совещании, занятии, другом мероприятии, в процессе других видов труда; определением особенностей деятельности, связанной с сообщением и усвоением информации.

Необходимые умения и элементы деятельности: предвидеть могущие возникнуть затруднения, контролировать ход процесса реализации управленческого воздействия *(решения, воспитания и т.д.)*; определять рациональные виды деятельности, предвидеть экономический, моральный, воспитательный эффект; оценивать результаты деятельности; умение планировать работу свою и подчиненных в процессе деятельности, выполнения конкретной задачи.

Коммуникативный компонент включает действия, связанные с установлением целесообразных взаимоотношений между руководителями и подчиненными, между посещаемыми и посетителями, между подчиненными.

Необходимые умения и элементы деятельности: побуждать у подчиненных интерес; устанавливать целесообразные отношения с людьми, от которых зависит процесс реализации управленческих решений *(воздействий)* и добиваться положительных результатов; помогать подчиненным в установлении их взаимоотношений; возбуждать положительное; предотвращать и разрешать конфликты, управлять психологическим климатом в коллективе.

Гностический компонент *(главный)* включает действия, связанные с накоплением и приведением в готовность к использованию новых знаний, имеющих отношение к основным компонентам системы; знаний современных политических требований к системе, о новом в науке и технике, передовом опыте, которое должно стать предметом усвоения подчиненных, особенностей управления *(в частности, воспитания)*, психологических закономерностей деятельности руководителей и подчиненных *(воспитателей и воспитуемых)*.

Необходимые умения и элементы деятельности: добыть знания и привести их в готовность при решении текущих задач; анализировать ситуацию, обобщать факты и устанавливать связи между ними, формировать общие стратегии в решении управленческих задач, перестраивать свою деятельность с учетом достоинств и недостатков в деятельности своей и подчиненных, а также в соответствии с меняющимися целями, задачами и условиями их осуществления.

Из изложенного видно, что любой вид деятельности *(работу)* можно включить в один или несколько компонентов.

Например, прием посетителей включает: выслушивание *(познавательная деятельность)* — гностический компонент; решение вопросов или принятие решений, обсуждение вариантов, путей решения задачи — проектировочный компонент; совет по налаживанию связей в целях решения задачи или практическая помощь *(позвонить нужным людям, вызвать к себе или направить собеседника к ним, написать или подписать письмо и т.п.)* — коммуникативный; построение беседы *(создание благоприятной обстановки, отбор материала, вступление – основная часть – заключение, регламент и т.д.)* — конструктивный компонент; использование знаний и опыта собеседника, объективная оценка его, умелое разграничение прав и ответственности и т.д. — организаторский компонент.

В пользу приведенной структуры говорит тот факт, что в отличие от других, она включает субъект и объект не косвенно, а как основные элементы системы *(включает такие связи между элементами, легко поддающиеся письменному, устному или графическому-наглядному описанию)*; увязывает предмет и объект управления. Это логично, так как деятельность руководителя нельзя рассматривать в отрыве от деятельности исполнителей по следующим причинам: предметом деятельности руководителя является деятельность исполнителя, руководитель по отношению к своему начальнику выполняет также и исполнительские функции, деятельность руководителя оценивается не только по личным качествам, но и по конечным результатам труда всей организации, в которых органически взаимосвязаны результаты труда, как руководителей, так и исполнителей.

Анализ педагогических компонентов в совокупности с другими составляющими деятельности руководителя, позволяет выделить в ней некоторые общие элементы: познание, подготовка и принятие решений, организация исполнения, оценка результатов.

Предметом познавательной деятельности является объект управления, задачи и условия его функционирования *(Китов А.А.)*. В качестве основного предмета познаний для руководителя производства выступает вся совокупность общественных отношений, существующих между людьми в процессе производства, а также сумма систематизированных специальных и специфических знаний об управлении, то есть те процессы, которые вытекают из назначения, механизма управления и науки управления. Цель этой деятельности – построение в сознании руководителя идеальной модели предмета познания *(осознание проблемы)*, формирование представлений о конфетной обстановке, задачах, условиях, методах, средствах воздействия на нее.

Предметом деятельности по подготовке и принятию решений по назревшему вопросу является результат предшествующей ей познавательной деятельности *(на основе переработки информации)*. Это формирование идеальной модели обстановки, ситуаций, задач *(если надо, гипотез)* и условий их выполнения, а также предполагаемый эффект.

Цель – выбор, формирование в сознании руководителя конфетной наиболее предпочитаемой модели, варианта решения или действия для реализации *(исполнительской деятельности подчиненных или личной)*, или даже апробация.

Этот этап завершается какой-либо формой передачи решения *(приказ, распоряжение и т.п.)*.

Замечу, что функциями управленческого решения являются: направляющая, обеспечивающая, координирующая и организующая, стимулирующая.

Исследования Н.Н. Обозова, В.Е. Смирнова, Б.Д. Парыгина, Ф. Оллпорта, Р. Бейлза, Курта Бака, И. Лингарта и др. о предметной и социальной стимуляции, в соответствующих типах коммуникаций в системе обратной связи позволяет утверждать, что выдвижение гипотез, их обсуждение, принятие управленческого решения *(решение задачи)* связано с условиями деятельности *(с предметной деятельностью)*. Но это одновременно и процесс взаимодействия участников, связанный с их эмоциями. В этом проявляется социально-психологическая сущность управленческого решения.

В.М.Бехтерев, Н.Н. Обозов и др. ученые считают, что эффективность решения интеллектуальных задач *(по их качеству)* в условиях индивидуальной работы выше, чем в условиях группы.

В групповой работе преимущество на стороне количественно-временных параметров.

Отсюда следует, что выработка управленческого решения, оптимальное распределение функций связаны с выявлением позитивных и негативных факторов в решении задач, включающих в работу различные психические процессы, функции, свойства и состояния человека.

Кроме того, некоторое основание для ориентации в необходимости индивидуальной или коллективной выработки решения.

Этапы организации принятия решения зависят от уровня управления, класса решения *(общие, частные, стратегические, тактические и др.)*, стиля работы руководителя и др. факторов. Наиболее общими из них являются: разработка процедуры принятия решения, формулировка и обоснование проблемы, подготовка управленческого решения, организация коллективной работы при подготовке решения *(Управление соц. производством. Вопросы теории и практики. Под ред. В.Г. Афанасьева и др. Экономика, 1978, с. 355-371)*.

Характер передачи решения зависит от многих обстоятельств: от уровня развития коллектива и сознательности его членов, опытности и инициативности работников, умения подавить сомнения и колебания *(убедить в реальности)*, трудности вопроса...

По-существу, принятие решения – сложный интеллектуально-волевой процесс.

Предметом организации исполнения выступает исполнительская деятельность подчиненных *(или самодеятельность)*, а целью – реализация идеальной программы исполнительской деятельности на практике.

Организация исполнения включает: разъяснение решения, отбор исполнителей, организацию поручений, контроль за исполнением, коррегирование решений, стимулирование исполнителей.

Предметом оценки результатов является конечный итог, эффект *(качественный и количественный)*, его соответствие предполагавшемуся при принятии решения. Цель – оптимизация системы управления производством, поиск резервов, новых, более эффективных решений, а также более совершенных критериев оценки.

При таком подходе для повторяющихся ситуаций, решений второй цикл выступает к первому уже как более высокий уровень познания, подготовки решения, организации его исполнения и оценки.

Логика этого подхода дает возможность любую составляющую деятельности руководителя соотнести с выделенными четырьмя этапами *(стадиями)* управленческого цикла или структуры деятельности руководителя. Уместно сказать, что названные составляющие и этапы могут не совпадать и, как правило, не совпадают по времени.

Применительно к иной структуре, этот момент удачно поясняет А.И. Китов, утверждая, что, например, подготовка и принятие решения, как этап управленческого цикла, казалось бы, тождественен первым теоретическим единицам деятельности – познавательной деятельности и деятельности по принятию решений. Но между ними имеются принципиальные различия. Когда речь идет, например, о подготовке решения, имеется в виду, что руководитель изучает ситуацию предварительно сам, определяет, кого привлечь к работе *(т.е. принимает по этому частному вопросу решения)*, ставит перед подчиненными задачи и контролирует, как они готовят материалы *(организуют исполнение)*.

Далее следует добавить, что руководитель оценивает результаты, и увидим каким образом подготовка решений в обычном смысле включает все четыре теоретические этапы деятельности.

Описанное можно подтвердить на конкретной единице деятельности. Изберем такой единицей совещание *(собрание, заседание)*. Сначала покажем, что с педагогической точки зрения правильное построение такого вида деятельности предусматривает учет следующих составляющих *(по компонентам)*: Конструктивный – умение планировать совещания, занятия и составлят доклады, тезисы, конспекты; умение поставить цель и задачи; умение структурно построить совещание, занятие, правильно рассчитать время, контролировать ход; знание и умение использовать дидактические принципы; придать надлежащий теоретический уровень; тщательно отбирать материал *(факты)* и обеспечить его достоверность; умение логично, доходчиво, эмоционально насыщенно, живо, образно изложить суть вопроса; обладание богатым запасом слов при отсутствии слов «паразитов», хорошая дикция; умение обеспечить соответствие содержания теме, предвидеть могущие возникнуть затруднения и эффект; оценить ответы, сообщения, доклады других, четко и ясно провести заключение.

Коммуникативный – наличие контакта с аудиторией; возбуждение интереса, полемическая острота, постановка спорных вопросов; контакт с коллегами в целях пополнения знаний по рассматриваемому вопросу; оказание другим помощи в установлении взаимоотношений друг с другом и с руководителями для более эффективного решения вопроса.

Организаторский – использование педагогических средств, форм и методов; умение регулировать собственное поведение в процессе совещания; умение руководить им и организовать время, избегая пустых трат его.

Проектировочный – умение составить программу самоподготовки по рассматриваемому вопросу; подобрать информацию и средства педагогической коммуникации в процессе самоподготовки.

Гностический – учет индивидуальных особенностей участников совещания, занятия; умение самостоятельно добывать и отбирать необходимую информацию; знание содержания и способов воздействия; самоанализ проведенных совещаний или занятий.

Учет перечисленных составляющих важен потому, что совещания, заседания, собрания... занимают в рабочем времени руководителя от 20 до 70% рабочего времени *(участие или проведение)*, и правильная их организация позволит сэкономить время для решения других вопросов. Он важен также с точки зрения утверждения своего авторитета, воспитания подчиненных или воспитания руководителя коллективом.

Замечу теперь, что правильная организация совещания предусматривает тщательное изучение выносимого вопроса *(не говоря уже о необходимости познания состава педагогических компонентов)*, то есть познавательную деятельность *(первый компонент)*. Если совещание, занятие проводит руководитель, то он руководит им, ставит определенные задачи, принимает решение, значит, имеет место второй и третий компоненты структуры. В процессе совещания выступают различные специалисты. Из этих выступлений руководитель пополняет запас своих знаний по проблеме – познавательная деятельность. Оценивая выступления, возможные последствия выдвигаемых решений, результаты решений, принятых на предшествующих совещаниях или в промежутках между ними, руководитель реализует четвертый компонент своей деятельности.

Уместно отметить, что все четыре компонента имеют место и в педагогических составляющих структуры деятельности руководителя.

Таким образом, какой бы элемент деятельности руководителя мы ни взяли, в ее структуре всегда присутствуют четыре теоретических составляющих. Удельный вес их зависит от конкретной ситуации. Например, на совещании, проводимом вышестоящим начальником, руководитель преимущественно осуществляет познавательную деятельность, формулирует некоторые наметки решений, но не организует и не оценивает практически, хотя над этим и размышляет. Чаще всего мы встречаем ситуацию, когда совещание проводится руководителем главным образом для принятия решений, когда структурные элементы разнесены по времени, некоторые из них могут быть переданы заместителям или другим специалистам.

В качестве отвлечения замечу, что среди особенностей управления сельхозпроизводством можно выделить организационно-технические и социально-экономические.

Первые характеризуются тем, что сельское хозяйство неотделимо от земли, которая является объектом хозяйства и предметом труда, и основным средством производства. Территориальная рассредоточенность хозяйства требует децентрализации многих функций управления, тем более, что земля, являвшаяся всенародным богатством и достоянием, теперь таковой не является. Как средство производства, она невоспроизводима, ее естественное плодородие необходимо систематически восполнять и повышать. Это требует централизации функций владения и пользования землей. Сельхозпроизводство находится в зависимости от природно-климатических условий, что сказывается на специализации и размещении его и на структуре органов управления, которые строятся по территориальному признаку.

К социально-экономическим особенностям относят неоднородность производства с точки зрения его общественных форм *(государственные предприятия, кооперативно-колхозный сектор, фермы, личное или подсобное хозяйство)*.

Социальные особенности связаны с исторически сложившимся и экономически обусловленным различием между городом и деревней *(селом)*, с процессом уменьшения сельского населения; «постарением» контингента работников; более низким квалификационным и общеобразовательным уровнем и состоянием культурно-бытового обслуживания; повышенной значимостью неформальных отношений в производстве, обусловленных сложившимися навыками, традициями и национальными особенностями в области производства и потребления сельхозпродукции и др.

Функции оперативного управления большинством хозяйств страны находятся ныне в частных руках, которые, как правило, не подотчетны региональным и др. органам управления. Это порождает стихийное, бесконтрольное развитие, часто беспомощность в реализации продукции, приобретении техники, строительстве, мошенничестве, коррупции и др.

Возвращаясь к рассмотренной структуре *(с участием педагогических составляющих)* замечу, что она присуща деятельности любого руководителя. Вместе с тем, деятельность конкретного руководителя реализуется в определенной отрасли промышленности, на определенной ступени иерархической лестницы должностей, в конкретных условиях. Это придает ей, в совокупности со стилем, неповторимое своеобразие.

Действительно, для добывающих отраслей, например, специфична удаленность управляющей и управляемой систем, следовательно, деятельности руководителя – исполнителя *(капитана судна, руководителя буровой)* присуща большая (по сравнению с другими равными по рангу должностными категориями) самостоятельность, ответственность и т.д. Отсюда – целый комплекс специфических требований к качеству его подготовки. Связь между вышестоящими и подчиненными осуществляется преимущественно по спецсвязи. В свою очередь, например, на судах тоже имеется руководящий *(командный)* состав и подчиненные ему люди. Работа его осуществляется в условиях дефицита информации, совокупного длительного многоступенчатого воздействия качки, вибрации, шумов, запахов, излучения, резкой смены климатических условий и часовых поясов, ограниченного контингента лиц экипажа, совмещение места труда и отдыха, семейной разобщенности, полового воздержания, повышенной бдительности, опасности терроризма и пиратства и т.д.

Эти факторы приводят к неустойчивости во взаимоотношениях между командным и рядовым составом и среди рядового состава, порождают конфликтные ситуации, напряженность и даже срывы. В этот период для семейных отношений специфична «скрытая безотцовщина».

Важной психолого-педагогической проблемой в рейсе становится умение отвлечь людей, умело использовать положительные внешние раздражители, разумно и умело занять подчиненных и т.п.

Отраслевая специфика имеет и другие проявления. Например, содержание деятельности капитана торгового и рыболовного судов далеко не одинаково. Последний должен дополнительно знать районы промысла, орудия лова, технику и технологию переработки рыбы, то есть выступает не только как судоводитель, но и как директор-руководитель производства. Все сказанное предъявляет повышенные требования к его морально-психологической, профессиональной и организаторско-педагогической подготовке. Не случайно в народе бытует мнение, что рыбак – дважды моряк. Это касается и условий деятельности. Рыбаки часто работают в таких штормовых условиях, которые кажутся просто невероятными. Аналогично, нехватка запасов качественной воды, продуктов и др. *(более подробно это исследовано мною и показано в кандидатской диссертации и ряде других отчетов, публикаций, в лекционной работе).*

Таков далеко не полный перечень особенностей, но и он уже позволяет наблюдать довольно четко и понятно, ярко очерченную мною специфику деятельности руководителей конкретной отрасли промышленности.

Исследователям предоставляется широчайшая возможность самим определить специфику деятельности той или иной должностной категории, что позволит учесть ее в профессиограммах.

Последние имеют неоценимое значение для теории и практики управления, педагогики управления, социальной психологии управления и др. наук.

Интересной представляется попытка А.И. Китова раскрыть специфику деятельности руководителя органов внутренних дел *(Психология управления. М., акад. МВД СССР, 1979, с. 49-53).*

С точки зрения качества индивидуальные различия в деятельности руководителя определяются соотношением ума и воли, темпом деятельности, конкретностью мышления, способностями *(к преобразованию информации, к риску; организаторскими, педагогическими и т.д.)*, инициативностью, предвидением и др. качествами.

В целом можно утверждать, что руководитель выполняет такие работы, которые не свойственны никакой другой категории работников. Эффективность этой работы зависит *(кроме уже*

изложенного) от многочисленных факторов: совершенства системы управления, состава кадров, использования методов и приемов, использования своего свободного времени *(которое должно быть использовано не только для отдыха, но и для развития личности).*

О деятельности следует упомянуть более подробно.

Мотивация деятельности руководителя, его психологическая и социальная позиция.

Как и во многих других явлениях, в подходе к вопросу деятельности существует несколько подходов, пониманий. Я сторонник междисциплинарного, системно-структурного подхода, включая сюда связи психологии с историей, философией. Как автор идеи необходимости создания и развития социальной психологии управления *(тогда – производством, сегодня – в более широком плане)*, я склонен деятельность рассматривать с позиций и этой отрасли знаний *(пока еще находится в стадии становления).*

Как и в предыдущих случаях, я не буду подробно анализировать различные точки зрения, чтобы не перегружать читателя выкладками, о которых он, при желании, может почитать более подробно в специальной литературе.

Особенно мне не нравится уделять внимание таким течениям *(схемам)*, как например, бихевиоризм.. Эта схема исключает из исследования тот содержательный процесс, в котором осуществляются реальные связи субъекта с предметным миром, его предметной деятельностью. Западные исследователи широко использовали ее в лабораторных экспериментах для выявления элементарных психофизиологических механизмов. За рамками такого эксперимента, схема не работает.

Иллюзорной оказалась попытка решить проблему с позиций культурологии *(Л. Уайт)*: организм человека X культурные стимулы — поведение. Ценным тут является «культурный» элемент *(стимул)*, выводящий в область явлений общественного и индивидуального сознания.

Американская культурология знает лишь воздействие на человека «экстрасоматических объектов», развивающихся по особым законам. Индивиды тут выступают «каталитическими агентами» и «средой выживания» культурного процесса. В этом ограниченность подхода.

Более сложную схему рассмотрел Н.Н. Ланге: регулирование поведения посредством обратной связи.

Для меня этот подход ценен с точки зрения обязательности наличия и учета обратных связей у всех элементов любой системы, включая и межличностные связи. Именно кибернетический подход в системном исследовании позволил обрести психологии «второе дыхание». Особенно это важно для исследования социально-психологических процессов управления.

Если угодно, это методологическая основа. Правда, я не склонен идеализировать метод и опираться только на него, не подкрепляя и перепроверяя результаты исследования, опираясь на другие научные знания и их методы, методики, принципы, закономерности, законы.

То, что существует множество схем *(подходов)* в исследовании проблемы, свидетельствует о методологических трудностях, пока еще имеющих место в психологии.

Более реальный путь преодоления разногласий открывается введением в психологию категории предметной деятельности. Сложились две схемы. Первая: воздействие объекта — изменение текущих состояний субъекта. Вторая: включающая деятельность субъекта *(среднее звено в схеме)* и ее условия, цели и средства. То есть, либо мы признаем, что сознание определяется окружающими вещами, явлениями, либо, что оно определяется общественным бытием людей *(реальный процесс их жизни).* Жизнь же — это совокупность, система сменяющих друг друга деятельностей. В деятельности происходит переход объекта в его субъективную форму, в образ, в ее объективные результаты и продукты *(взаимопереходы между субъектом и объектом).* То есть, в производстве объективизируется личность. Как видно, такой подход наиболее приемлем, но у него марксистские корни, что не хотят принять сторонники других схем. Но деваться им некуда, а отрицать марксизм может лишь неуч.

Как и личность, деятельность с нею связанная, рассматривается как молекулярная единица жизни телесного, материального субъекта. На психологическом уровне эта единица опосредствована психическим отражением, ориентирующим субъекта в предметном мире. То есть, это тоже система со своим строением, переходами, превращениями, развитием.

Социальная психология управления имеет дело с деятельностью конкретных индивидов в окружении других людей, совместно с ними, во взаимодействии с ними. В общей психологии к этому добавляется предметный мир в широком плане. Он есть и в условиях управления, когда речь идет об управлении техникой или людьми, с использованием различных технических средств. Любая форма деятельности человека не может рассматриваться вне общественных отношений, вне жизни общества. То есть деятельность индивида – это система, включенная в систему отношений общества. Вне этого человеческая деятельность не существует.

Деятельность каждого человека зависит от его места в обществе, от условий, от неповторимых индивидуальных обстоятельств. Это не противостояние индивид – общество, а взаимодействие, взаимозависимость, взаиморазвитие. Тут место сложным связям, трансформациям, переходам.

Деятельность предметна *(беспредметная лишена смысла)*. Психическое отражение предметного мира порождается процессами, с помощью которых субъект вступает в практические контакты с предметным миром, и которые необходимо подчиняются его независимым свойствам, связям, отношениям. Управляющим процессом деятельности является предмет *(первично)* и его образ, как субъективный продукт деятельности *(вторично)*, который несет в себе предметное содержание *(предмет– процесс деятельности и деятельность– ее субъективный продукт)*.

Деятельность связана с потребностью, как внутреннего условия, как одна из обязательных предпосылок деятельности и потребности, контролирующей и направляющей конкретную деятельность субъекта в предметной среде (своеобразные связи обратного контроля и корректировки воздействий в системе для осуществления эффективных результатов деятельности).

Формирование потребностей объясняется производством предметов в человеческом обществе, а потому производятся и сами потребности. Последние управляют деятельностью со стороны субъекта лишь когда они предметны *(побудительная сила предметов)*. То же происходит с эмоциями и чувствами. Деятельность впитывает в себя опыт человечества. Об этой важной и емкой сущности ее следует всегда знать и помнить в реализации управленческих решений. Сознание – есть «со»-«знание», в том смысле, что индивидуальное сознание может существовать только при наличии общественного сознания и языка *(реальный субстрат, выступающий как средство общения и как носитель общественно-востребованных значений)*. Следует учесть, что ныне труд вообще и управление, в частности, все более интеллектуализируется, включает в себя выполнение сложнейших действий, наполняется внешними действиями, что является также условием развития человека (*людей)*. Внешняя и внутренняя деятельности человека имеют одинаковое общее строение *(А.Н. Леонтьев)*. Реально мы имеем дело с особенностями деятельности, каждая из которых отвечает определенной потребности субъекта, стремится к предмету этой потребности, участвует в результате ее удовлетворения и воспроизводится вновь в иных, изменившихся условиях А.Н. Леонтьев). Главное отличие одной деятельности от другой в различении их предметов, но за ними всегда стоит потребность, то есть просматривается прямая связь с мотивом *(без которого нет деятельности)*. Мотив может быть объективно скрытым.

Деятельность состоит из действий *(целенаправленных в виде осознанных мотивов: мотив – цель)*, операций, действий процессов.

Как видно, деятельность как система имеет внутренние и внешние связи. Важность этого не только теоретическая, но и прикладная, в частности, с теорией управления, научной организацией труда и др.

Включение в деятельность мозговых (психофизиологических) функций позволяет более обстоятельно разобраться в этом феномене. То есть, системный анализ человеческой деятельно-

сти является также уровневым, что тоже является основой в моем структурно-уровневом анализе личности руководителя.Психическая реальность, которая непосредственно открывается нам, это субъективный мир сознания *(А.Н. Леонтьев)*, а сознательный образ выступает в функции идеальной меры, осуществляющейся в деятельности *(В.П. Кузьмин)*. Индивидуальное сознание как специфически человеческая форма субъективного отражения объективной реальности может быть понято только, как продукт тех отношений и опосредствования, которые возникают в ходе становления и развития общества. Вне системы этих отношений *(и вне общественного сознания)* существование индивидуальной психики в форме сознательного отражения, сознательных образов невозможно *(А.Н. Леонтьев)*. Это имеет место на первоначальном этапе, но первоначальное сознание существует в форме психического образа, открывающего субъекту окружающий его мир, деятельность же остается практической, внешней. На более позднем этапе предметом сознания становится та же деятельность.

Сознание изменяется в ходе исторического развития, расширяется круг осознаваемых явлений, в том числе, принадлежащих к сфере особенных в жизни каждого индивида. Классовое расслоение общества приводит к неодинаковым, противопоставленных друг другу отношениям к средствам производства и общественному продукту, вырабатываются идеологические представления, включающиеся в процесс осознания индивидами их реальных жизненных отношений *(А.Н. Леонтьев)*.

Деятельность исторически не меняет своего общего строения *(макроструктуры)*. Она осуществляется сознательными действиями, в которых совершается переход целей в объективные продукты, и подчиняется побуждающим ее мотивам. Меняется характер отношений, связывающих между собой цели и мотивы деятельности. Они играют решающую роль. Через них человек утверждается в жизни, утверждая и развивая материальные и духовные потребности, опредмеченные и трансформированные в мотивах деятельности.

Несовпадение символов и значений в индивидуальном сознании может приобретать характер настоящей чуждости между ними, даже их противопоставленности *(А.Н. Леонтьев)*.

Частная собственность способствует этому. Анализ требует выделения личностного смысла в качестве одной из образующих системы индивидуального сознания, который и создает пристрастность человеческого сознания.

Важно понимать, что индивид не имеет собственного языка, выработанных им самим значений; осознание им явлений действительности может происходить только посредством усваиваемых им извне «готовых» значений — знаний, понятий, взглядов, которые он получает в общении, в разных формах коммуникации. Это создает возможность внесения в его сознание навязанных ему искаженных или фантастических представлений и идей. Я бы сказал, что тут место основе идеологической или иной обработки людей. Это процесс неизбежный и характерный для классовых обществ.

Все описанное опять подтверждает необходимость, постоянно мною выдвигаемого, принципа системного исследования личности.

Важно иметь в виду, что одни и те же особенности человека могут стоять в разном отношении к его личности. В одном случае, характеризуя человека, мы безразлично относимся к ним, в другом, те же особенности подчеркиваем. Давая оценку, мы, одновременно, выражаем свои субъективные предпочтения. Выход — в совокупности многих оценок, данных конкретному индивиду. Но лучше для разных категорий руководителей составить карты оценки, в которых оценить максимальное число качеств. Это исключает случайные наборы качеств разными оценщиками. Предусмотрена и самооценка.

Важно помнить, что личность не является предсуществующей по отношению к деятельности человека, как и сознание. Она ею порождается. Сама по себе любая деятельность не гарантирует превращения индивида в личность. Процесс развития личности индивидуален и неповторим. Вершина этого пути *(по Горькому)* — это когда человек становится человеком

человечества. В реальной жизни – это осознание себя в системе общественных отношений. Но этого мало и следует говорить о формировании тех ценностей, которые наиболее важны обществу. Они разные, их уровень пока не определен, но описуем и поддается субъективной оценке, сравнению.

Еще раз отмечу, что исследований на затронутую тему проведено много и потому о том же, но другими словами можно сказать, что в любой деятельности человека лежит та или иная потребность, которая направляет его деятельность, актуализирует его действительную сущность, проявляет его действительное отношение к своей работе, к себе самому, к другим людям; определяет нужду в определенных условиях жизни и развития.

Общественные отношения и воздействия определяют социально-психологическую сущность личности, и прежде всего ее направленность. На личности руководителя сказывается психология коллектива.

Роль и значение каждой личности (и индивида) определяется ее вкладом в общество, мерой участия в жизни коллектива, достижением в производстве материальных и культурных ценностей.

Потому при определении границ и специфики социально-психологического подхода к личности руководителя следует руководствоваться рассмотрением ее в диалектической взаимосвязи с коллективом, большими социальными группами, их психологией.

Сложный труд руководителя вызывает к жизни несколько потребностей, представляющих собой мотивацию этой деятельности. Мотивация имеет отличия от стимулов. Авторы трудов «Промышленная социальная психология» *(Под ред. Е.С. Кузьмина, А.Л. Свенцицкого. ЛГУ, 1982, с. 73)* и «Человек и его работа» *(Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М., 1967, с. 39)* понимают под стимулом – внешние побуждения к деятельности, под мотивами – внутренние. Разные мотивы порой побуждают людей действовать одинаковым образом.

Вопрос о происхождении, природе и роли потребностей в жизни человека и общества сложен и многопланов; он издавна интересовал философов, историков, политических деятелей, таких как Демокрит, Лукреций, Кар, Платон, Эпикур и др. античных ученых. Эта проблема активно разрабатывалась и в средневековой философии, в трудах мыслителей нового времени, в теориях французских материалистов и социалистов. Однако научное обоснование теории потребностей связано с именами К. Маркса и Ф. Энгельса. Они впервые раскрыли роль общественного производства в жизни общества, показали диалектическую взаимосвязь потребления и развития потребностей с общественным производством; подчеркнули неразрывную связь категории «потребность» с категорией «деятельность», вскрыли характер взаимоотношений между субъектом активности *(индивидом, личностью, социальной группой, обществом)* и системой мотивов реализуемых потребностей, выступающих источником, движущей силой всякой деятельности, активности *(Соч., 2-е изд., т. 12, с. 715, т. 20, с. 493, т. 3, с. 245).*

Маркс различал естественные и общественные потребности и рассматривал их как структурные компоненты единой системы потребностей. Он подчеркивал, что общественные отношения накладывают отпечаток на характер даже самых элементарных человеческих потребностей и тем более на способы их удовлетворения *(т. 46, ч. 1, с. 28).*

К. Маркс и Ф. Энгельс вскрыли сущность процесса динамики и возрастания потребностей, то есть переход потребностей в качественно иной план. Известно, что по мере удовлетворения одних потребностей, возникают и развиваются другие *(там же, т. 3, с, 27).*

Процесс формирования новых общественных потребностей, новых видов деятельности определяет динамику развития человеческой личности. Некоторые авторы утверждают, что предметно-вещественные потребности имеют пределы насыщения, а их удовлетворение ведет к тому, что они становятся привычными условиями жизни. Это совершенно не так. Для некоторых людей приобретательство, сменяемость вещей, накопительство, стяжательство становятся просто болезнью. Жизнь в условиях частной собственности, желания блеснуть перед другими, имущественного расслоения не имеет предела потребностей. Марксистское

понимание социального развития личности и общества предполагает в качестве одного из фундаментальных постулатов актуализацию потребностей высшего порядка, то есть духовных и социальных потребностей, которые тоже не имеют предела насыщения и практически так же безграничны, как безграничен процесс социального и духовного совершенствования общества.

Особое значение сегодня приобретают высказывания К. Маркса о гармоничном развитии потребностей личности и общества. Но это скорее мечтания. Дело в том, что сначала надо создать условия для гармоничного воспитания и образования человека, для достойной жизни и параллельно ставить вопрос воспитания потребностей. Дело не в дискуссионности ученых, отсутствии единого понятийного подхода и даже не в том, что проблема потребностей стояла и стоит в центре идеологической борьбы, а проблема в строе, в неравенстве, в недоступности для подавляющего большинства человечества к пище, жилью, работе, образованию, предметам первой необходимости, тем более, к искусству и др. Даже в такой стране. как США, общим требованием быта является весьма ограниченный круг предметов: квартира, оснащенная электричеством, водой, плитой, холодильником, кондиционером и простой кухонной мебелью. Далее, каждый сам заботится о насыщении.

Идеологи активно используют концепции механицизма, биологизма, антропологизма, эклектики (уравновешивания социального с биологическим), отрыва от реальности, но я в этом вижу не только методологические недостатки (кризис), но идеологическое рабство науки, нежелание раскрывать механизм функционирования человеческой мотивации.

Вряд ли целесообразен анализ теорий потребностей и советских ученых с учетом многозначности подходов их: объективносубъективная природа потребностей; о потребностях, как выражении определенных отношений человека и социальной среды; о динамических аспектах состояния переживаемой субъектом потребности; о критериях классификации и прогнозирования потребностей; о влиянии потребностей на восприятие и установки; о потребностях в удовлетворении морально-этических ориентаций; о духовных потребностях; о разумных потребностях...

Интересующимся могу рекомендовать читать труды Г.Г. Дилигенского, В.Т. Лежнева, Р.Д. Гринкевича, Н.В. Иванчука, В.И. Мясищева, А.Н. Леонтьева, П.Н. Гальперина, В.Г. Асаева, Л.П. Буева, А.Г. Ковалева, И.В. Бестужева-Лады, Ш.Н. Чхартишвили, Н.Ф. Наумова, Н.Л. Когана, Н.М. Блинова, В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслова, В.П. Рогожина, Н.Н. Михайлова и др. Их работы тоже были идеологизированы. Это естественно для условий идеологической конкуренции двух систем.

Применительно к руководителю *(при научной организации управленческого труда, то есть оптимальных условиях деятельности и достаточности сформированности руководителя)* мною еще в семидесятые годы предлагалась концептуальная схема следующих ведущих мотивов, выражающих соответствующие социальные потребности *(в совокупности с предложенной мною структурой личности)*:

- Побудительные силы социальной ответственности *(направленности)* и активности, характеризующие общественный долг, убежденность, политическую зрелость *(кругозор)*, включая партийность, моральные и др. качества.
- Ориентация на управленческую *(трудовую)* деятельность, на лидерство, общественный статус.
- Ориентация на карьеру, престиж.
- Ориентация на заработную плату, на другие материальные блага и условия, соответствующие должности.

Ныне можно говорить больше о карьерно-властных и материальных мотивах. Капиталистический индивидуализм и частнособственнический эгоизм недостаточно используют потенциал человека. Морковка, подвешенная на удочке перед носом осла, равноценна деньгам, за которыми стоит мираж счастья. Это сегодня движущий фактор в совокупности с произволом строя, зависимостью от работодателя. Человек боится потерять работу и становится либо малозащищенным, либо беззащитным. За этим может последовать не только потеря работы, но и всего

нажитого, всех надежд и даже жизни. Правила игры диктует хозяин. Работник хорош, пока он работает в заданных рамках и когда проявляет готовность продлить свой рабочий день. Но его инициативы в других вопросах чаще не находят понимания ни со стороны руководства, ни, тем более, коллег, которых не устраивает когда кто-то «высовывается». Больше подходит, когда все друг на друга доносят и опасаются *(даже в вооруженных силах)*.

В СМИ часто находим сообщения о том, что в такой-то школе, такой-то преподаватель добился уникальных результатов. И все. А о рабочих вообще не принято говорить *(писать)*. Реклама сверхактивно демонстрирует «прелести» фирм, ресторанов, магазинов и т.д. и на всех каналах телевидения сплошные *(чаще пустые по содержанию)* шоу, да многосерийные бандитские разборки. Конкуренция поставлена в основу всего, включая политику, а это противостояние и конфликты. Так проще. Не нужна теоретизация, познание. Это отрицательно сказывается на образовании *(познании)* и многих других процессах.

Данные моих исследований я опускаю, так как они устарели. В частности, это ориентация трудящихся на определенный вид труда (тут замечу, лишь, что была тенденция, стремление быть занятым творческим трудом, на профессиональный рост, на досуг); участие в общественной жизни; досуг и др.

Даже тогда, данные моего исследования подтвердили факт необходимости увеличения времени на учебу, спорт и творческие занятия руководителей. Чем я *(в пределах компетенции и сферы влияния)* чрезвычайно активно занимался многие годы *(более подробно см. в моих ранних публикациях и диссертациях)*.

Уместно заметить, что в зависимости от особенностей индивида доминирует и имеет ведущее значение несколько качеств, другие выполняют окрашивающую роль.

Деформирующими *(негативными)* являются: недостатки в организации по вертикали, лишение самостоятельности, многоступенчатость, дублирование функций, наличие годами не решаемых вопросов; недостаточный уровень подготовленности; негативное влияние членов семьи, родственников, друзей; неудовлетворительные личные условия *(жилищные, бытовые…)*; сдерживающие: отсутствие профессионального роста, возрастные и паталогические свойства; особенности протекания психических процессов *(и состояний)*; недостатки в формировании коллектива *(команды)*; недостаточная доля творческого труда и др.

Моим исследованием выявлено, что в силу больших психоэмоциональных нагрузок и ответственности далеко не все специалисты, подготовленные для занятия руководящей должности, стремятся эту должность занять. А из уже занятых на руководящих должностях, неудовлетворенность проявляли около 40%.

Многие мои результаты исследований, структура ведущих факторов, образующих ценностный «профиль» деятельности руководителя, значительно отличались от результатов других исследователей уже потому, что я использовал системный подход, комплекс методик, разные категории работающих.

Разумеется, что ныне я не доволен тем, что резко изменились условия *(распался СССР)*, и многие результаты моего многолетнего труда остались невостребованными. Изменились мотивы и потребности руководителей, их жизненная позиция, принципы взаимоотношений общества и индивида, содержание жизнедеятельности людей в разных сферах бытия, социальные отношения, структура потребностей, уровень культуры, система морально-нравственных ценностей и т.д. Однако, я, все же, настаиваю, что ядро направленности личности составляет мировоззрение как система взглядов, представлений, понятий о природе, обществе, человеческом мышлении.

Мировоззрению личности присущ классовый характер. Оно служит высшим регулятором поведения и действий, целеустремленности, стойкости и твердости, соотносится с морально-политическими взглядами.

Наличие сочетания таких качеств мировоззрения как научность, систематичность и цельность, последовательность и доказательность, обобщенность и конкретность, связь с деятель-

ностью и поведением превращает его в убеждения, в веру человека в принципы и идеалы, которым необходимо следовать в жизни.

Убежденный, волевой, цельный и целеустремленный человек является «двигателем» прогресса. Эти образования выступают неким идеалом, в котором отражается жизненная позиция *(система отношений)*. Меня интересуют больше отношения руководителя к людям, к обществу, к себе и собственным обязанностям. Эти отношения, в совокупности с отношениями к материальным условиям жизни и другими, характеризуют нравственный облик личности руководителя, ее социальные установки.

Замечу, что в понимании сущности и содержания жизненной позиции пока нет единого подхода. Авторам придется прозябать в рамках того строя и идеологии, в котором они творят.

Вероятно уместен подход к ней, как к духовно-практическому образованию, где жизнедеятельность предстает в качестве реального участника социальных отношений и деятельности в структуре совокупного субъекта общественной жизни. С этой точки зрения жизненная позиция – это способ включения в жизнедеятельность общества: совокупность взглядов, убеждений, социально значимых умений, и соответствующих им действий индивида, реализующих отношения к окружающему миру.

Жизненную позицию представляет не любой поступок или действие, а совокупность типичных поведенческих актов, устойчивая линия поведения и деятельности *(верность долгу, единство слова и дела)*. Не обладающий устойчивой линией позитивного поведения, характеризуется ситуативным поведением.

Практика показывает, что допустимо рассмотрение активности жизненной позиции по уровням, например, высокий, средний, пассивный, низкий или даже с негативной направленностью.

Для руководителя, например, последний уровень выражается в приспособленчестве, карьеризме, демагогии, бюрократизме и т.п.

Позиция личности имеет качественные и количественные параметры измерения. Она выступает как феномен, раскрывающий меру участия человека в разрешении общественных противоречий и уровень опосредования активности для собственного всестороннего развития.

Поведенческий акт *(субъективно)* — это форма бытия индивида. В то же время социальным истоком, своим результатом, его последствиями он включается в объективную логику отношений, общения и предметной деятельности общества, приобретает внеличностный характер, оставаясь тем не менее внутренним детерминирующим звеном жизнедеятельности данного человека. Активная жизненная позиция — это всегда самоутверждение индивида, но это и мера его участия в историческом действии конкретного общества, коллектива. Совокупная деятельность общества, отношения, составляющие его сущность и вносящие в жизнь индивида цели, мотивы, социальные потребности — базис, на котором строится жизненная позиция индивида.

Активная жизненная позиция руководителя — это способ его включения в жизнедеятельность общества, в систему управления, который ведет к разрешению общественных противоречий и саморазвитию. Определяющим является понимание глубинного смысла жизненных явлений, система знаний, информированность.

Система знаний позволяет объективно подойти к тому или иному вопросу, обеспечивает принятие решения со знанием дела, благодаря чему выбор позиции становится самоопределением, то есть делом совести. К сожалению, ныне совесть считается даже болезнью, что объяснимо в мире нечестного бизнеса и власти.

Передача знаний связана с превращением их в убеждения. Сознание личности — это не просто знания. Это основа, на которой строится идейно-воспитательная работа, главная цель которой побудить индивида, дать возможность осознать себя и свое окружение *(мир)*, самоопределиться — выработать свое мировоззрение, убеждения и совершать на их основе свой нравственный выбор. К сожалению и тут жестко накладывается *(влияет)* идеология строя. В любом случае со становлением личности вырабатывается отношение к своей неповторимости *(стыд, гордость,*

игнорирование...), как продукту жизненных обстоятельств, самооценке, притязаниям, установкам и направленности.

В моей структуре «Я» — образование самосознания относится к центральному. Оно осуществляет саморегуляцию. Это образование находится во взаимозависимости от психических процессов и состояний *(в частности, от внимания и соответствующего восприятия мыслительных процессов)*, от направленности *(согласование, как процесс соотнесения побуждений с действительностью и моральными нормами; самоутверждение намерения и определение плана действий в зависимости от воспитанности, интересов, моральных принципов, что в значительной части обеспечивает превращение возможности морального выбора из «вещи в себе» в «вещь для нас»)*, от характера *(прежде всего волевого усилия)*, от активности *(создает внутренние предпосылки для дальнейшего развития индивида)* и т.д.

Главным для становления личности, ее индивидуальности является направленность.

Социальные качества *(сознательность, идейность, гражданственность, патриотизм, интернационализм, коллективизм, интеллигентность, порядочность и др.)* не возникают автоматически, в готовом виде. Они выкристализовываются постепенно в сознании и поведении под влиянием индивидуального жизненного опыта, системы общественного образования и воспитания и возникающей на этой основе внутренней духовной работы. Уровень развития социальных качеств проявляется в уровне активности жизненной позиции.

В конкретных ситуациях вырабатываются и фиксируются определенные установки — фиксированные социальные установки *(в отличие от первичных установок, характеризующих желаемые, будущие оценки объекта)*, ценностные ориентации *(диспозиции)*. Социальная действительность выступает по отношению к индивиду как определенная жизненная ситуация *(задача)*, как своеобразное «право выбора», несущее одновременно аппелляцию и требование общества, меру самоопределения и ответственности индивида. Отразившись во всем настрое мыслей и чувств человека, жизненная ситуация в зависимости от личностного смысла, который она несет для индивида, вызывает в его духовном мире определенную реакцию — актуальную социальную установку.

Ценностные ориентации и фиксированные социальные установки содержат в себе аккумулированный жизненный опыт.

Процессы внутренней психологической организации — руководители своего поведенческого акта: конкретизация целей-идеалов в наличные цели социального воздействия; их соотнесение со своими потребностями и интересами, со своими социальными и психобиологическими возможностями *(включая физическое состояние)* с требованиями объективной среды – общественными *(коллективными)* нормами, традициями, мнениями..., и соответствующий выбор средств достижения поставленных целей – переживаются в виде мотивации и принятия решения.

Я не затрагиваю в своей работе анализ позиции общества. Замечу лишь, что это категория сложная, комплексная, требующая специального анализа. Но она является в определенной мере обобщением позиций трудовых коллективов и носит в то же время относительно самостоятельный характер. Соотношение жизненных позиций общества, трудового коллектива и отдельного человека определяется соотношением их интересов. Жизненная позиция общества – это устойчивая внутренняя и внешняя политика доминирующего класса, осуществляемая через государство, как делегированный орган этого класса *(Маркин В.Н.)*. Жизненная позиция коллектива находит выражение в том вкладе, который он вносит в решение политических, социально-экономическуих и культурных задач, выдвигаемых обществом.

И опять, к уже упоминавшемуся, кое-что повторю, но другими словами.

Способности – это сложное психическое образование, совокупность относительно стойких, но изменяющихся в результате воспитания свойств личности, обеспечивающая успешность в овладении знаниями, высокие достижения в деятельности, совершенствование в ней. Они связаны со свойствами мышления, умственными качествами, особенностями сенсорной и волевой организации личности, которые формируются в процессе овладения знаниями и навыками, в процессе практической деятельности *(Ковалев А. Г.)*.

Задатки проявляются в склонности к определенному виду деятельности *(специальные способности)* или в повышенной любознательности ко всему *(общая способность)*. Как правило, одни из способностей доминируют, другие им подчиняются. На характере их соотношения сказывается структура направленности.

Склонности – наиболее ранний признак зарождающейся способности.

Значит, способности – сплав природного и приобретенного. Прирожденные свойства перерабатываются и развиваются в процессе воспитания и труда. Формируются новые свойства, образующие заменители недостающих природных свойств *(компенсация)*. Каждая способность имеет свою структуру, зависящую от уровня развития личности. А.Г. Ковалев выделяет опорные и ведущие свойства, а также те, которые составляют необходимое условие для порождения этих свойств на оптимальном уровне.

Различают условно репродуктивный и творческий уровни развития способностей и два вида: общие и специальные.

Ю.Н. Емельянов вводит понятие организаторского потенциала, как системного качества, характеризующего не только личность, но и параметры той социальной среды, в которой протекает организаторская деятельность данной личности. Природные силы, задатки, способности должны иметь благоприятные социальные условия для развития.

Возвращаясь к авторитету, замечу, что не всякий руководитель, не всякая власть авторитетны. Эта категория основывается на осознании и эмоциональном признании людьми целесообразности подчинения и необходимости совершения требуемых действий, на основе доверия людей к руководителю *(к власти)*, на основе удовлетворяющих людей результатов. Не всякое авторитетное отношение властно.

В.И. Ленин считал, что успех в руководстве массами определяется «не силой власти, а силой авторитета, силой энергии, большей опытности, большей разносторонности, большей талантливости» *(ПСС, т. 7, с. 14)*.

Я считаю, что авторитет – внешнее проявление общей активной жизненной позиции личности руководителя, критерий ее подготовленности, сформированности; важнейший интегральный критерий оценки руководителя, его образ. Он обуславливается системой взаимосвязанных компонентов и качеств личности. Это и признание людьми соответствия качеств и прав руководителя требованиям жизнедеятельности.

Важным качеством руководителя является предприимчивость – находчивость, соединенная с энергией и практичностью. В словаре Даля предприимчивый человек – энергичный, находчивый и изобретательный, обладающий практической сметкой. А.М. Омаров добавляет: смелый, решительный, отважный организатор выгодных дел; творческий и ответственный подход к выполнению обязанностей, способность к инициативному, без административного давления решению поставленных задач, способность к самостоятельным и неординарным действиям. То есть, гибкость, масштабность, перспективность мышления.

Беда многих исследователей в отсутствии системы. Омаров, например, перечислил важные качества, но речь идет о предприимчивости, потому, такие качества, как ответственность, самостоятельность, масштабность... я бы не стал включать сюда, так как они могут играть независимую роль.

Право на риск. Многие авторы трудов пишут, что во все времена экономический прогресс зависел от готовности руководителя идти на риск. Так как это менеджмент, то особой трагедии не будет для страны, если какая-то компания обанкротится из-за действий, связанных с риском. Это полная чушь. Представьте картину в масштабе страны, да еще и затрагивающую другие элементы системы и другие системы. Я уже упоминал, что в США ежегодно закрываются около полутора миллиона бизнесов и почти столько же открывается новых; в России около полумиллиона *(что с учетом численности населения примерно то же самое)*. Это свидетельство в корне неверной экономической системы. Частный бизнес всегда будет головной болью государства, так как это источник коррупции, мошенничества, увода капиталов, отсутствия четкого планирования,

взаимосвязей элементов системы, бесконтрольности, самодеятельности, низкого качества продуктов и товаров, ухода от налогов, невозможности решать многие вопросы и даже вред. А представьте риск, на который идет президент страны, ставя на карту интересы своего народа. Это схоже с карточной игрой или лотереей. Вывод прост — решения должны быть обоснованными, взвешенными, согласованными и коллективными.

На деятельности любого человека сказывается его характер – совокупность сформированных на основе темперамента наиболее выраженных и относительно устойчивых черт, типичных для данного человека и систематически проявляющихся в его действиях и поступках. Основу характера составляют морально-волевые свойства, отношения — содержательную сторону, а воля – его форму. Социально ценный тип характера образуется при сочетании высокой морали и силы воли.

На характер влияют эмоциональные свойства, их сочетание характеризует особенность человека. Чтобы определить, понять характер человека, необходимо выявить ведущие компоненты его, которые определяют сущность человека, особенности его поведения.

В структуре сложившегося характера Ковалев А.Г. рекомендует выделить мотивационную сторону и способы, манеры поведения. Мотивы характеризуют содержательные отношения, а способы – форму поведения.

На необходимость выделения формы и содержания указывал Ф. Энгельс. Он писал: «...личность характеризуется не только тем, что она делает, но и тем, как она это делает...» *(Маркс К., Энгельс Ф., об искусстве. Т. 1, М., «Искусство», 1957, с. 29).* В структуре характера я различаю не просто и не только морально-волевые качества и особенности поведения, но и стиль руководства, общения, качественные особенности характера *(цельность, твердость, сила, уравновешенность, определенность, динамичность...).*

В.А. Крутецкий писал, что проблему характера нельзя отнести к числу детально разработанных. Значительно позже Н.Д. Левитов отметил, что после повышенного интереса к характерологии, в советской науке произошло достаточно резко выраженное падение интереса. Я считаю, что выход из тупика находится в показе социально-психологического аспекта характера в структуре личности.

Действительно, на характер, отношения человека и направленность его дел оказывают влияние потребности, интересы, убеждения, чувства, качества ума, интеллектуальные свойства, опыт, темперамент, привычки, прошлые влияния, вся история жизни с ее впечатлениями.

Поведение человека вариативно в зависимости от ситуации, в которой он находится, требований, которые ему предъявляются, жизненного опыта и воспитанности, от сознания необходимости тех требований, которые он сам к себе предъявляет, от социальных установок и активности жизненной позиции в целом. Влияние это взаимное. Некоторые сдвиги в характере наблюдаются при старении организма. Влияние оказывают и особенности организма. Поэтому следует видеть единство устойчивых и динамических свойств, выразительные признаки *(по речевым особенностям, внешнему облику, по глазам, позе...).*

Характер – сложное образование с позиций повседневной жизнедеятельности. Вероятно нет необходимости убеждать читателя в том, что человек с трудным характером в коллективе – это беда, это источник конфликтов, склок, которые мешают нормально трудиться, портят настроение, снижают производительность труда. И уж совсем плохо, если с таким характером окажется руководителем.

Содержание характера наиболее ярко проявляется в избирательности активности, закрепившихся эмоционально-волевых особенностях человека, привычках, манерах поведения.

На структуру характера влияют убежденность и мировоззрение. Они определяют принципиальность поведения, непреклонность, уверенность в справедливости важности дела, правильность ориентирования в общественных событиях и соотнесения личного и общественно-

го, и др. социально важные качества. Аналогично можно говорить о роли потребностей и интересов, творческой активности и т.д. Этим я подчеркиваю, что характер в целом и его отдельные качества *(особенно моральные)* формируемы. Подчеркиваю также необходимость различения индивидуального и типического в характере.

Как общественно-историческое явление характер личности в классовом обществе является классовым и отражает существенное *(типическое)* в социальной жизни эпохи, класса. Типическое характеризует конкретного индивидуума и других людей, с которыми он разделяет общие экономические, политические и культурные условия жизни. Например, люди одной нации испытывают на себе специфические особенности национальной культуры, языка и потому по образу жизни, привычкам, нравам и характеру отличаются от людей другой нации.

Но важно, что с изменением условий жизни постепенно изменяются и типические черты национального характера. Это хорошо просматривается на примере российского многонационального государства. Это понимают амиши *(США)*, опасаясь изменения условий *(особенно НТП)*.

Общее в деятельности тоже накладывает свой отпечаток на поведение человека. Наряду с этим существуют различия в индивидуальных условиях жизни и воспитания каждого человека, в быте его семьи, интересах семьи, вкусах, чувствах, складе ума, профессионально-трудовых факторах, что проявляется в характере человека.

Наиболее яркие «чистые» типы различал А.Ф. Лазурский. Он утверждал, что такие типы получаются в тех случаях, когда экзо- и эндопсихика взаимно соответствуют друг другу, то есть когда интересы и профессиональная деятельность, развитие знаний и навыков, взглядов и миросозерцания, происходит именно в том направлении, какое диктуется прирожденными способностями его нервно-психической организации. В этих случаях наиболее характерные субъективные и объективные черты сливаются в один цельный, отчетливо выраженный «психо-социальный комплекс», достаточно устойчивый и обыкновенно очень типичный.

Различая не только типы, но и уровни, Лазурский А. Ф. считал, что у типов высшего уровня на первый план выступает идейная сторона психо-социальных комплексов, их общий смысл и значение, как для человека, так и для всей общей окружающей жизни.

Итак, общее и типическое органически слиты, составляя цельный психический склад личности, образ поведения человека; определяя жизненную позицию личности. Совокупность типических черт образует тип характера, как относительно устойчивое и в то же время поддающееся формированию образование.

Уже только характеристика характера *(или направленности)* руководителя позволяет говорить об односторонности классификации с упором на рассудочность, эмоциональность, волю *(или направленности: интравертированной и экстравертированной)*, также по степени самостоятельности: конформный и самостоятельный типы.

Все это имеет место и отражает реальность, но не учитывает другие не менее важные составляющие, указанные в предложенной мною структуре личности.

Отсюда понятно, почему я так много места уделил описанию точек зрения *(концепций)* разных ученых.

Подчеркиваю также, что по многим вопросам нет единого понимания сущности и содержания его. Так, по уже упоминавшейся неоднократно, жизненной позиции дискутируются две точки зрения.

1. Жизненная позиция «погружена» внутрь сознания и предстает как своеобразная личностная «призма ценностей» и основанная на ней генеральная установка человека, которая определяет его отношения, выбор цели деятельности и средств их достижения. Критерий общественно значимой деятельности, в которой проявляется эта генеральная установка, здесь предполагалась, но сама деятельность не вводится в структуру познания.

В этой концепции жизненная позиция выступает интегральной характеристикой духовного мира, сознания личности, то есть как духовное явление.

2. А.К. Уледов и др. считают, что более перспективен и плодотворен подход к жизненной позиции, как духовно-практическому образованию. Тогда предстает деятельность личности как реального участника социальных отношений и деятельности в структуре совокупного субъекта общественной жизни.

   С этой точки зрения жизненная позиция личности – это способ ее включения в жизнедеятельность общества: совокупность взглядов, убеждений, социально значимых, прежде всего профессиональных, умений и соответствующих им действий личности, реализующих ее отношение к окружающему миру.

Жизненную позицию личности представляет не любой поступок или действие, а совокупность типичных *(репрезентативных)* поведенческих актов, устойчивая линия поведения и деятельности. Человек, не обладающий устойчивой линией позитивного поведения, не имеет активной жизненной позиции, его поведение является ситуативным. Особую категорию представляют лица с антиобщественной направленностью поведения. Отсюда следует, что активная жизненная позиция поддается классификации по уровням.

Жизненная позиция выступает как феномен, раскрывающий меру участия человека в разрешении общественных противоречий и уровень опосредования этой активности для собственного всестороннего развития.

Я так полагаю, чтобы, например, американский «плавильный котел» опять заработал, необходимо определиться что надо, чтобы, например, индус, китаец, курд, суннит, индеец, еврей, афроамериканец, латиноамериканец переплавились в настоящих американцев. Кого хочет видеть в итоге государство, чего хотят эти столь разные представители народов, унаследовавшие от них ментальность, духовность, культуру, религию, оставившие на прежних родинах родных, близких, друзей, и кинувшиеся прокладывать путь к лучшей жизни. Какой они ее представляют, идя на огромные морально-психологические и др. жертвы. В чем недорабатывает государство, которое одной рукой открывает им дорогу, а другой унижает? Эти непростые вопросы требуют специального исследования. Пока все брошено в угоду политике, предвыборной борьбе, борьбе партий, субъективизму нескольких сотен человек, избранных в ветви власти, когда одни с огромной уверенностью и самоубежденностью утверждают, что другие не ведая, что творят. В государстве целое государство (более 11 млн) нелегалов, чаще малограмотных и плодящихся завидно быстро, не задумываясь об этом, не испытывая демографических проблем. И тут встает вопрос: какие нужны механизмы и факторы для упорядочения проблемы, стоящей и перед другими странами.

Нельзя сформировать убеждения только средствами политико-воспитательной работы в отрыве от общего тона жизни, но и нельзя преувеличивать роль объективных условий общественного бытия. Сами по себе они не могут преобразовать духовный мир людей, превратить знания в адекватные им убеждения. Общественные отношения, обстоятельства изменяются самими людьми. Наука должна обеспечить, подсказать направление и пояснить, как это сделать.

Нынешнее состояние исследований в области организации и управления в капиталистическом мире характеризуется большей, чем раньше, пестротой различных воззрений. Не потеряла актуальности характеристика состояния теории управления, данная американским профессором Гарольдом Кунцем, назвавшим ситуацию «джунглями управленческой теории». Ее можно и охарактеризовать как двойственную, как и политику. Это функция, выполнение которой необходимо при всяком общественном процессе производства, а с другой стороны функция верховного надзора, отчуждения средств производства, продуктов труда и самой трудовой деятельности. Достаточно вспомнить систему Тейлора и посмотреть, что в ней изменилось сегодня.

Капиталистическая форма организации производственного процесса представляется как универсальная, не связанная с определенной общественно-экономической формацией. Отсюда и многие катаклизмы того же порядка.

Что касается принципа партийности, то это на усмотрение каждого государства. Например, в США он используется как бы косвенно и не теоретизируется, но в реальной жизни идет постоянная бескомпромиссная борьба партий, а государство обрабатывает массы через религию, институт частной собственности, конкуренцию, законы и т.д. Тем не менее, приходится сталкиваться с принципами управления независимо от того, на какой основе базируются они и чьи интересы отражают. И если некоторые из них игнорируются, то это означает, что так необходимо государству. Например, власти США, вероятно, полагают, что достаточно силы, мощи, а также привлечения готовых специалистов. Но этим нельзя решить глобальные проблемы, а переманивание специалистов – это ограбление других государств. Пока это действенный метод. Он не требует больших трат на обучение, не говоря о воспитании. Не надо, например, заинтересовывать в труде *(воспитывать трудолюбие)*. Достаточно как ослу перед мордой подвесить морковку, так человеку – доллары, и процесс трудового воспитания состоялся. А дальше, он «свободен» в дальнейших «само-». Ведь возможности «неограниченные» в «свободном демократическом государстве». Цель достигается без использования научных принципов. Но это лишь на первый взгляд. На самом деле в этом направлении работают многие группы идеологов и др. специалистов.

В практической жизни, в каждый момент во внутреннем мире индивида идет интенсивная духовная работа: переживания и усваивание знания, уточняются и закрепляются взгляды и убеждения, вырабатываются те или иные умения. Жизнь заполнена совокупностью самых различных поступков и действий, но в анализе отбрасываются второстепенные, случайные, не созревшие. Цель – выявить устойчивую линию поведения и деятельности и реальную концепцию жизни личности на этой основе.

Между духовными и практическими блоками жизненной позиции нет однолинейности, автоматизма. Проблема взаимосвязи практического и духовного, внутреннего и внешнего планов активности жизненной позиции является одной из сложнейших в теории личности. Жизненную позицию личности нельзя понимать упрощенно, как образование, где механически перекрещиваются психологический, биологический и социальный уровни ее развития. Это целостность особого рода, социальное образование, но именно здесь проступают социальные последствия особенностей психологического и биологического развития индивида. Механизм функционирования жизненной позиции личности выступает как сложное многоступенчатое *(уровневое)* образование. Независимо от того, кто и как это представляет, настаиваю, что любая партия, любой руководитель, берущие на себя ответственность, обязаны заниматься творческими и практическими проблемами воспитания. Эти проблемы носят классовый характер.

Человек не ютящееся вне мира существо. Нельзя рассуждать о человеке вообще, даже если он президент или бомж. О том и другом заботилось *(должно заботиться)* и воспитывло государство, общество ибо сущность каждого из них в совокупности их общественных отношений. Характер воспитания зависит от характера этих отношений. Если, например, США давно уже не являются «плавильным котлом» для разных наций и народов, а претендуют на роль мирового лидера, но встает вопрос: «Каков будет у лидера продукт, называемый человеком?

Если Россия уже не воспитывает строителя коммунизма, если в ней нет «гегемона» и мужика, нет руководящей роли единой партии, то кого она воспитывает? И это серьезное поле исследований. Этот вакуум следует заполнить как благополучным, так и нищим государствам. Вероятно и некоторые принципы следует пересматривать и выработать соответствующие велению времени, той позитивной участи, которую, по крайней мере, на словах, готовят человечеству сильные мира сего.

Кто о чем, а я опять об этом, о чем Маркс К. и Энгельс Ф. высказались так: «Способ, каким существует сознание и каким нечто существует для него, это – знание» *(Соч. , т. 42, с. 165)*. Система знаний и информированность являются определяющими для становления компетентности человека, понимания им глубинного смысла жизненных явлений. Только достаточная и систематизированная совокупность глубоко усвоенных знаний дает индивиду возможность иметь

объективное мнение по тому или иному вопросу, обеспечивает свободу воли, которая позволяет принимать решения со знанием дела, благодаря чему выбор позиции становится самоопределением, т.е. делом совести. Убежденность личности корнями своими уходит в объективное общественное сознание и образ жизни общества.

Формирование умений – одно из основных направлений формирования культуры личности.

Индивидуальная жизнь человека ложится на общественные отношения, существующие относительно личности объективно. Личность должна сделать мировоззренческий выбор и выработать политическую позицию; выразить в поведении свое отношение к господствующему в обществе закону; встать на точку зрения определенных правовых и моральных требований; принимать или отвергать те или иные нормы прекрасного и в зависимости от этого занять жизненную позицию в системе социальных отношений, составляющих бытие личности. Это говорит о том, что можно вычленить иерархию позиций, которые должна занять личность.

Логично было бы дать разновидности руководителей. Я это сделал не по преобладанию только тех или иных психофизиологических функций *(как это предложил Лазурский А.Ф. и его последователи)*, а по уровням сформированное™ личности руководителя *(см. мои работы: «Руководитель в системе социального и психологического управления современным производством». Рига, 1989, 152с., «Опыт формирования стиля работы руководителя». Рига 1982, 107 с., докторская диссертация с грифом «ДСП»).*

В старом варианте книги я после каждого раздела давал перечень вопросов для дальнейших исследований. Тут лишь замечу, что все затронутые вопросы нуждаются в пересмотре, уточнении с учетом современных условий, особый уклон должен быть сделан на практическую реализацию результатов исследований.

Анализ отношений руководитель — подчиненный.

Важность роли этих отношений вытекает из ее важности для тех и для других. А.Г. Ковалев писал, что отношения служат как бы призмой, через которую преломляется воспринимаемое: люди, события, собственная деятельность и т.д.

На производстве люди особенно чувствительны к отношениям к ним руководителя, так как именно он оказывает решающее влияние на их социально-психологический статус, служебное продвижение и т.д.

Одним из видов взаимоотношений является симпатия *(малоосознанное эмоциональное отношение или влечение)*. Положительную роль она играет когда руководитель испытывает симпатию ко всем членам коллектива. Но в больших коллективах это не всегда бывает. Практика показывает, что часто симпатии проявляются к отдельным лицам, а это способствует формированию зависти, недоброжелательства, ревности и др. отрицательных проявлений, ведущих к конфликтам, распаду коллектива.

Руководитель вправе симпатизировать кому-либо, но для создания и управления психологическим климатом в коллективе обязан быть выше этого чувства, следовать принципам управления людьми. Не поступаясь принципами, он может терпимо относиться к отдельным недостаткам характера, считаться с личными склонностями и интересами людей, их возможностями, учитывать условия труда, выяснять причины промахов, недоработок, ошибок отдельных подчиненных.

Уважение в сочетании с требовательностью и доброжелательностью, оптимальная мера близости к сотрудникам, чувство собственного достоинства, относительная самостоятельность, чувство ответственности за порученное дело – таково сочетание основных свойств, характеризующих отношение руководителя к подчиненным.

Благоприятные отношения по вертикали способствуют развитию деловых дружеских отношений взаимной ответственности, требовательности, взаимопомощи.

В управлении из всей совокупности взаимоотношений важно выделить деловые взаимоотношения. Они включены в официальную организацию и часто называются официальными *(объективность, официальность, непосредственность – уровни).*

Межличностные отношения *(в том числе деловые)* создают психологический климат.

Мои исследования показали, что производительность труда *(продуктивность его)* в зависимости от психологического климата меняется в широких пределах, в среднем на 40%. Большее влияние отмечено у ИТР и служащих, а особенно, у научных работников.

Исходя из того, что психологическим климатом можно и нужно управлять, я выделил для этого следующие средства: решать конфликт в пользу одного из конфликтующих, найти пути удовлетворения обеих сторон, уменьшить напряженность, воздействовать через неформальных лидеров, использовать групповое давление, убеждение, переговоры, саморегулирование *(без чьего-либо вмешательства)*, тщательное изучение и учет личностных характеристик *(знание и предугадывание особенностей реагирования в различных ситуациях)*, использование их для разрешения и предупреждения конфликтов; использование средств стимулирования и дисциплинарной практики; устранение причины *(источника)* конфликта и предпосылок его возникновения; реорганизация структуры *(коллектива)*, взаимосвязей в ней; смена функций, работ одной или обеим конфликтующим сторонам; удаление из коллектива одного или обеих конфликтующих; направление в длительную командировку, выдвижение или понижение в должности, увольнение; пустить «на волокиту» *(проверка временем)*, временная изоляция; критика и самокритика; смена стиля руководства *(проявление внимания, тщательный разбор и показ каждому своего места)*; задействование системы мер морального и материального воздействия и т.д.

Основными путями предупреждения и преодоления конфликтов *(кроме уже упомянутых)* являются: знание источников, причин и умение организовать профилактическую работу; опора на актив, общественное мнение; установление принципиальных отношений, руководство интересами дела и принципами гуманизма; подбор руководителей и их заместителей с взаимодополняющими и взаимокомпенсирующими качествами; устранение материальных трудностей, неблагоприятных условий труда и быта; разъяснительная работа в коллективе о трудностях, путях их разрешения, планах и т.п.; подбор кадров в отделы, службы, бригады с учетом их совместимости, условий производства, преемственности опыта поколений и т.п.; авторитет руководителей; удаление элементов, в том числе членов коллектива, которые перестали содействовать успеху системы; учет интересов исполнителей при определении им заданий, работ; повышение уровня знаний *(квалификации)*...

Средства управления психологическим климатом и предупреждения *(преодоления)* конфликтов идентичны и дополняют друг друга.

Совершенствование стиля работы и руководства.

И опять, в науке не сложилось единого мнения авторов о понятии стиля. Так, Кайдалов Д.П. и Суименко Е.И. под стилем понимают устойчивую «совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства».

Но ведь один и тот же руководитель может принимать разные стили руководства.

Л. Журавлев понимает под термином «тип руководства» индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного выполнения управленческих функций.

В. Люкин определяет стиль руководства как «индивидуальный стереотип поведения руководителя, типичный для него комплекс устойчивых особенностей в выборе средств и методов воздействия и притом таких, с помощью которых достигается заданный результат».

А.А. Русалинова отмечает, что в это определение не вполне правомерно включен признак обязательности эффективности стиля, ибо на практике часто наблюдаются и неэффективные стили. Далее она пишет, что в пользу рассмотрения стиля как определенного поведенческого стереотипа взаимодействия руководителя с подчиненными может служить феномен влияния стиля руководства вышестоящего начальника на стиль руководства подчиненных ему руководителей.

Рассмотрение стиля с поведенческих позиций позволяет говорить о целенаправленном управлении процессом формирования оптимальных типов с помощью специального обучения и практической тренировки руководителей.

А.А. Русалинова возражает против сведения типа руководства только к специфическому для данного руководителя набору методов и приемов работы с людьми, так как при разных типах руководства различны не только формы, но и содержание общения и взаимодействия руководителя с подчиненными.

Ю.Л. Неймер утверждает, что «в стиле руководства реализуется основной принцип управления... трудовым коллективом – принцип демократического централизма».

В моем понимании стиль работы руководителя – это совокупность отличительных *(особенных, специфических, наиболее характерных)* и сравнительно устойчивых черт, приемов, способов и правил действий в управленческом процессе, определяющих индивидуальность реализации этих отличительных признаков, линию поведения в возникающих при этом ситуациях.

Давая такую трактовку, я руководствовался единством мнений многих авторов о том, что это совокупность индивидуально типических характеристик личности руководителя, следовательно, проявление их индивидуально, особенно, специфично и стереотипно; своим огромным опытом руководящей работы и многими моими исследованиями *(см. в частности, мою книгу «Опыт формирования стиля работы руководителя». РИО МИПКСНХ Латв. ССР, Рига-1982. с. 108).*

Говоря о линии поведения я имею в виду оптимальное сочетание авторитарности с демократичностью, находящееся в зависимости от тех же индивидуальных признаков, от выбора методов воздействия, опять же зависимость последних от уровней и стадий развития групп и коллективов, характера и структуры деятельности, то есть, выполняемых функций, решаемых конкретных задач и др. факторов.

Иногда эти факторы ограничивают свободу выбора методов, но и в этом случае их реализации придается личностная окраска. Многофакторность свидетельствует о гибкости стиля, о своеобразии форм реализации отношений при управлении *(«почерк» управления).*

Применительно к системе говорят о стиле управления *(коллективный стиль).*

Я постоянно напоминаю, что как нет двух совершенно одинаковых людей, так нет одинаковых стилей руководства. Стиль вырабатывается в общении, во взаимодействии, под влиянием коллектива и других условий *(факторов).* Это значит, что прежде чем определить индивидуальный способ исполнения каких-либо трудовых обязанностей, необходимо выделить признаки, которыми должен обладать исполнитель.

От истории никуда не деться и от правильного мнения тоже. Ленинские требования к руководителю служат основой выработки правил, определяющих стиль работы любого руководителя.

В основу оценки стиля следует положить политический подход.

Приоритет этого подхода В.И. Ленин называл азбукой марксизма.

Оценка стиля выявляется в трех направлениях.

Определяется как успешно руководитель подчиняет свою практическую деятельность общегосударственным интересам. Об этом свидетельствуют успехи руководимого им коллектива в выполнении планов, заданий и обязательств *(в динамике).*

Оценивается личность руководителя как умелого организатора и общественного работника. При этом выявляются его политические, деловые, морально-этические и психофизиологические качества, научная и профессиональная подготовленность, умение подбирать и расставить кадры, работать с людьми, личный вклад в достижение успехов коллектива, а при отставании коллектива – личная мера ответственности, промахи и недостатки в работе.

Атмосфера, насаждаемая в руководимом коллективе.

Для оценки эффективности стилей неплохо было бы иметь их классификацию. Однако и в этом нет единства авторов.

К. Левин, Р. Липпит, Р. Уайт предлагают трехчленную, Н.В. Ревенко – дихотомическую *(авторитарность-либеральность)* классификацию, Е.С. Кузьмин, В.И. Волков и Ю.Н. Емельянов выделяют 5 стилей: дистанционный, контактный, целеполагающий, делегирующий, проблемно-организующий.

А.В. Петровский, говоря о стиле имеет в виду не абсолютную его выраженность, а относительную, то есть преобладание

управленческих решений, типичных для одного из стилей руководства. Он выделяет 5 типов принятия решений и 5 стилей им соответствующих. Но и тут явно прослеживается уровень демократизации.

Авторы коллективной монографии «Основы производственной педагогики» широко представили негативные варианты стилей: консервативный, безответственный, волюнтаристский, догматический, анархический, бюрократический, чванливый, эгоистический, некомпетентный, кустарный. Все они противопоставлены одному позитивному стилю.

А.А. Русалинова, подчеркивая потребность в разработке детальной классификации стилей с учетом их эффективности, отличает несходство данных, полученных исследователями в отношении двух различных видов эффективности стилей руководства: производственной и социально-психологической. Где под первой понимается непосредственная результативность групповой деятельности, под второй – характер воздействия стиля на групповые процессы и состояния.

Однако, ей следовало уточнить, что первое, находясь в значительной зависимости от второго, является более обобщающим, ведущим.

Далее А.А. Русалинова сама пишет, что функции и социально-психологические основы жизнедеятельности реального коллектива на практике неразделимы.

Остается спорным. какой стиль эффективнее. Н.В. Ревенко связывает эффективность стиля не с его собственным влиянием, а «с применением различных способов ее достижения при различных стилях руководства».

В.В. Ленин заявлял, что «не существует прямой зависимости продуктивности работы бригад от стиля руководства».

Е.С. Кузьмин, И. П. Волков, Ю.Н. Емельянов и А.Л. Свенцицкий ставят вопрос о гибкости стиля руководства как о главном условии его эффективности.

Считаю, что эта гибкость необходимо проявляется в зависимости от уровня и стадий развития конкретных коллективов, выполняемых ими задач, характера и структуры деятельности и др. факторов. Иногда эти факторы не представляют возможности свободы выбора стиля, ограничивают свободу выбора.

А.А. Русалинова пришла к выводу о том, что в деятельности любого руководителя по управлению коллективом *(в первую очередь первичным)* всегда необходимо четко различать два взаимосвязанных, но самостоятельных аспекта в решении вопроса об эффективности стилей руководства учитывать их специфику. Под аспектами имеются в виду высокая авторитарность в руководстве непосредственно процессом групповой деятельности и более высокой демократичностью тех же руководителей в руководстве жизнедеятельностью группы как целостного социального организма. Она справедливо отмечает, что «наличие противоречивых результатов в исследовании эффективности стилей руководства, выполненных в реальных коллективах, объясняется именно наличием или отсутствием сходства принципов организации групповой деятельности и социальной жизнедеятельности группы». Она считает также, что классификация стилей является многомерной, и что это открывает новые перспективы для изучения проблемы эффективности стилей руководства.

Я считаю, что если говорить об уровне выраженности демократичности-авторитарности, то крайние, максимально выраженные проявления дадут авторитарный и демократический стили. Отсюда и методы: побуждения и принуждения. Поэтому я для наиболее общей аргументации

стиля собрал и проанализировал данные, то есть проследил какими методами пользуются руководители при воздействии на коллекктив и какого характера результативность воздействия. В этих же целях выборку распределил условно на 4 группы-уровни успешности деятельности. К первой группе отнес руководителей, близких по своим качествам к характеристике образцовых. Ко второй группе отнес хороших, к третьей удовлетворительных и к четвертой руководителей, не удовлетворяющих предъявляемым к ним требованиям.

Следует иметь в виду, что успехи в деятельности руководителя могут быть высокими, но отдельные качества, характеристики еще не сформированы на этом же уровне. Например, карьеризм, план любой ценой, ложный авторитет, основанный на здабривании подчиненных и т.п. В этих случаях следует смело снижать оценку, следовательно уровень выраженности успешности деятельности руководителя.

Я опускаю данные о методах воздействия и удельных весах руководителей по группам *(см. в упомянутой книге «Опыт сформирования стиля работы руководителя»)*. Замечу только, что разница в использовании метода в разных группах весьма существенна. Заметна также тенденция: чем ниже оценивается руководитель, тем больше он уповает на методы принуждения. Разумеется, есть исключения: руководитель пытается быть «хорошим» со всеми, строить работу на демократических началах, но не обеспечивает контроль исполнения, не может потребовать и т.п.

Опускаю также данные о реакции членов коллектива на действия руководителей *(противодействие коллектива способам действий руководителей)*. Определен также характер сопротивления *(явный, скрытный)* — для правильной тактики воспитательной работы, выбора мер, разработки рекомендаций.

Характеристика стиля далеко не исчерпывается этим общим, да еще и устаревшим анализом, потому я и не привожу цифры. Для выработки некоторых конкретных практических рекомендаций изучался ряд частных вопросов стиля. Для этого использовались карты самофотографии рабочего дня, опросы и др. методы.

Изучалась организация совещаний, телефонные переговоры, умение организовать работу, экономить время, культура рабочего места, речи, поведения, внешнего вида, бесед и т.д.

Мои исследования позволяют утверждать, что значительная часть руководящих работников может быть положительно оценена по перечисленным методикам и указанным в них факторам, почти у каждого руководителя выявлены отдельные или определенная сумма выраженных недостатков. Одним из важных результатов исследования стиля явилась разработка мною некоторых рекомендаций. Они сведены в программу оценки и самоконтроля стиля.

Отмечаю также, что среди руководителей в 3-5 раз выше заболеваемость, чем среди рядовых работников. Значит, повышая требовательность, следует повышать и внимание к руководителям. Следует разрабатывать комплексы мероприятий по охране управленческого труда. Следует помнить, что отдых, это не только и не столько поездки на курорты, спорт и т.п, но главное, это смена деятельности в течение рабочего дня.

Социально-психологическая структура личности руководителя.

Прежде чем говорить о личности руководителя, напомню, что в философском понимании личность выступает как целостный человек в единстве его индивидуальных способностей и выполняемых им социальных функций, как продукт и субъект общественных отношений, сущность которого «есть совокупность всех общественных отношений» *(К. Маркс)*.

В центре концепции личности, созданной К. Марксом, стоит проблема познавательной ответственности. А.Л. Свенцицкий считает, что «ответственность можно назвать стержнем организаторских способностей, скрепляющим, связывающим воедино все другие их компоненты. И если нет этого стержня, то никакие прочие достоинства человека не принесут ему успехов в управленческой деятельности *(Руководитель: слово и дело. М., Политиздат, 1983, с. 115)*.

В этом же ключе В.И. Бакштановский пишет, что «нравственная активность личности — это поступки человека, способного возлагать на себя ответственность не только за то дело, которое ему поручено, но и за то, которое никто не поручает, которое является нравственной инициативой. Самовозложение ответственности — необходимое условие свободы выбора» *(Моральный выбор личности: альтернативы и решения. М., Политиздат, 1983, с. 74).*

С той или иной полнотой разные авторы определяют личность: через индивидуальное сознание *(Ю.Б. Синельников)*, как совокупность ролей *(И.С. Кон)*, как социальную характеристику человека *(Л.П. Буева)*, а активность личности объясняют на основе ее социальной деятельности, на той же основе — связь личности и общества *(Социальная среда и сознание личности. М., 1968, с. 12, 16, 19, 26).*; как деятеля общественного развития, сознательного индивида, занимаемого определенного положения в обществе и выполняющего определенную общественную роль *(Общая психология. Под ред. В.В. Богословского и др. М. Просвещение, 1981, с. 65)*; как сознательного члена общества с индивидуальным складом особенностей характера и интересов, темперамента и способностей, а также других черт и качеств *(Человек. Производство. Управление. Психологический словарь – справочник руководителя. Под ред. А.А. Крылова и В.П. Сочивко, Лениздат1982, с. 59).*

Как видно, в психологии – это набор качеств, свойств, черт, характеристик, особенностей психики человека.

Структура личности в трудах многих авторов интерпретируется как совокупность ее биологически и социально обусловленных особенностей. Высказываются мнения о необходимости выделения подструктур: социально обусловленной и биологически обусловленной *(Плетнев К.К., Голубев Г.Г. Психология. М. Высшая школа, 1977, с. 33).* В 70-х годах наметилась тенденция и применение системного подхода. Так, Д.Н. Узнадзе и его коллеги усматривают модус целостной личности в фиксированной установке; близка к ней диспозиционная концепция личности В.А. Ядова и др.

Авторы книги «Социальная психология» со ссылками на разные источники приводят большой анализ, посвященный личности. Тезисно позаимствую оттуда некоторые характеристики:

- личность формируется в процессе онтогенеза в обществе, поэтому категория парная понятию «личность» это «общество»; каково общество, такова и личность; какова социальная среда, такова и личность;
- уникальность человеческого индивидуума — в биосоциальной целостности *(Б.Г. Ананьев)*;
- человек выступает источником *(субъектом)* познания, труда и общения, то есть основных видов деятельности *(субъект ак тивности)*, присущих развитому человеческому индивиду *(Б. Г. Ананьев)*;
- перечисление основных форм или видов общественной (социальной активности или деятельности не исчерпывается только сферой труда, познания и общения; М.С. Коган выделяет познавательную, ценностно-ориентационную, преобразовательную или творческую, коммуникативную — общение и художественную деятельности; комбинация их создает определенный субъекто-тип; идеал — всесторонне развитая личность, гармонически сочетающая все виды деятельности;
- в социологии личность это прежде всего субъект исторического социально-экономического процесса, его продукт, результат социализации индивида;
- предмет социальной психологии — исследование субъекто-типа, типологии социального субъекта как индивида, изучение исторически и социально конкретно обусловленных типов социальной деятельности, взятых на уровне внутренней психической структуры: мотивации, ценностных ориентации, социальных установок и др. диспозиционных образований;
- доминирование биологического над социальным *(З. Фрейд и его последователи)*;
- наличие не только биологических, но и социальных врожденных инстинктов *(Э. Фромм)*;
- структурная модель личности включает четыре уровня: темперамент, особенности психических процессов, опыт и направленность *(К.К. Платонов)* / Я бы это уровнями не называл;

- значимость силы мотива, субъективных притязаний, близости или удаленности цели деятельности и т.п. аспектов психологической саморегуляции поведения; разграниченность внутреннего «психического поля» личности и внешнего физического «поля» — чуждой области *(Левин)*;
- взаимосвязи многообразных личностных черт, фиксируемых
- посредством психологических тестов *(Г. Айзенк)*, доминирующее значение параметров интраверсии-экстраверсии и нейротицизма;
- независимость 16-ти факторов личностного вопросника *(Р.К. Кэттел)*;
- способность четко разграничивать патологические отклонения психики от нормы *(тест ММП1)* и др.;
- дифференциация и конкретизация психологических проявлений — «самоактуализация личности» *(А. Маслоу)*;
- необъятные возможности усвоения социального опыта, накопленного другими;
- психологический механизм, реализующий свойства личности, включает убеждения и цели; на основе убеждений возникают «генеральные, стержневые цели жизни *(Б.Г. Ананьев)*, которые «сверху» регулируют содержание и структуру всей психики, преобразуя психические функции и процессы в разнообразные состояния личности: сенсорные, перцептивные, мнемические, мыслительные и др.;
- установка представляет собой целостно-личностное состояние готовности, настроенности на поведение в данной ситуации и для удовлетворения определенной потребности *(Д.Н. Узнадзе)*;
- роль высших социально-установочных образований в регуляции социального поведения индивида — его ценностных ориентации и «психологического автопортрета» личности *(Ш.А. Надирашвили)*;
- предметная направленность человеческих потребностей как потребностей физического и социального существования индивида *(Г.Г. Дилигенский)*.

Рассмотрю более подробно некоторые из приведенных характеристик и дополню их другими.

Из того же источника следует, что элементарные фиксированные установки *(формируются на основе витальных потребностей и в простейших ситуациях)* лишены модальности *(переживание «за» или «против»)* и неосознаваемы *(отсутствуют когнитивные компоненты)*.

Второй уровень диспозиционной структуры — социальные фиксированные установки, вероятно содержат компоненты: эмоциональный *(или оценочный)*, когнитивный *(рассудочный)* и собственно поведенческий *(аспект поведенческой готовности)*.

Социальные установки образуются на основе оперирования с отдельными социальными объектами и в разных конкретных ситуациях.

Возможна классификация социальных установок по направленности преимущественно на объекты или преимущественно на ситуации, по характеру объектов и ситуаций *(например, нормативно-ролевые установки на способ действий и т.п.)*.

Высший уровень диспозиционной иерархии образует система ценностных ориентаций на цели жизнедеятельности и средства достижения этих целей, детерминированные общим социальным условиям жизни каждого индивида.

Идеологическая система ценностных ориентаций формируется на основе высших социальных потребностей *(потребность ,включенная в данную социальную среду в широком смысле как интернализация общественных, социально-классовых условий деятельности)* и в соответствии с образом жизни, представляющим возможность реализации определенных социальных и индивидуальных ценностей.

В системе ценностных ориентации можно выделить особый концентр или ось, организующую иерархию ценностей в специфически индивидуализированную структуру. Он представляет собой общую жизненную позицию индивида, баланс направленности ее интересов в такие

сферы жизнедеятельности, как сферы производства *(труд)* и потребления *(быт, досуг, семья)*. Доминирование направленности определяет наиболее значимые черты «социального качества» индивида в соответствии с главными особенностями образа жизни его социальной среды. Эти диспозиционные образования можно характеризовать как свойства «модальной» личности, то есть наиболее распространенного субъектотипа, и как свойства «эталонной» личности, наиболее полно соответствующей данному этапу общественного развития.

В качестве уточнения к этой модели, авторы «Социальной психологии» предложили, что диспозиционная иерархия не структурируется из установок как из «кирпичиков», в которых замешаны три компонента: когнитивный, эмоциональный и поведенческий. Эти аспекты, отражающие свойства психологических процессов, образуют как бы относительно самостоятельные подсистемы в рамках общей диспозиционной иерархии. В этих же рамках А.С. Прангишвили принимает понятие «конечного общего пути», а Д.Н. Узнадзе считает, что в этой ситуации актуальным или ведущим уровнем будет какой-то определенный, ибо «благодаря воле, удается актуализировать и вызвать к жизни установку, найденную целесообразной» для данного уровня активности» *(с. 113)*.

Не повторяя уже сказанного о социальных установках, замечу, они или аттитюды имеют место на более раннем этапе исследований у Г. Оллпорта. Он писал, что «аттитюд есть состояние психонервной готовности, складывающееся на основе опыта и оказывающее направляющее и/ или динамическое влияние на реакции индивида относительно объектов или ситуаций, с которыми он связан» *(«Психологические проблемы социальной регуляции поведения». Под ред. Е.В. Шороховой, М.И. Бобнева. М., Наука, 1976, с. 279)*.

С установками связаны экстраверсия и интраверсия. Это было замечено К. Г. Юнгом, который утверждал, что внешние обстоятельства и внутреннее предрасположение очень часто благоприятствуют одному механизму и ограничивают и ставят препятствия другому. Отсюда естественно происходит перевес одного механизма. Если это состояние каким-нибудь образом становится хроническим, то вследствие этого и возникает привычная установка, в которой один механизм постоянно господствует, не будучи в состоянии, конечно, полностью подавить другой, так как он необходимо принадлежит к психической деятельности жизни. Поэтому никогда не может существовать чистый тип в том смысле, что он полностью владеет одним механизмом при полной атрофии другого. Типическая установка всегда означает только относительный перевес одного механизма *(Юнг К.Г. Психологические типы. – В кн. Психология индивидуальных различий. Под ред. Гиппенрейтера Ю. Б., Романова В. Я., МГУ, 1982, с. 202)*.

Интравертированный – зависит от установки, экстравертированный – это функциональный тип. Один достигает *(осуществляет)* успеха массовыми отношениями, другой – монополией.

Сегодня уже ясно, что социальная установка представляет собой реальный феномен, присутствующий в функциональной структуре любого целеустремленного действия человека, а именно особое внутреннее состояние носителя установки, предшествующее развертыванию актуального действия *(после его начала)* регулирующее и управляющее им.

Основной недостаток социального, так же как и психологического уровня состоит в том, что социальная установка предстает не как качественно особый социально-психологический феномен, а как механическое соединение психологических свойств *(особенностей)* установки с ее социальными характеристиками; общепсихологическая установка наделяется спецификой, раскрываемой через «социальность» *(субъекта, ценности, отношения, потребности, ситуации и др. компонентов, участвующих в формировании установки)*, что звучит по существу тавтологично.

Природа фиксированной установки восприятия представляет собой процесс освоения субъектом объекта. Будучи зафиксированной, установка может сохраняться некоторое время в психологической структуре человека *(организма)* и в аналогичной ситуации выполняет свою регулятивную функцию. Благодаря фиксированной установке организм как бы предусматривает, предугадывает дальнейшие события.

Установка представляет собой единство информативного и алгоритмического аспектов самоуправления организма на психологическом уровне, то есть на уровне организма она выполняет функции: своеобразной призмы между средой и организмом, организации и интеграции различных видов его активности, «образа потребного будущего» *(Н.А. Беренштейн).*

Отличие социальной установки от общепсихологической установки восприятия состоит в том, что она выполняет те же функции, но на уровне социальной общности различного масштаба. Внедрение социальной установки в психологическую структуру *(ее отличие от других социальных регуляторов (норм, ролей) состоит в том, что они сами являются объектами социальной установки, а она есть принятая норма отношения к норме, то есть вторичная норма)* членов данной социальной общности обеспечивает единое восприятие объекта установки, в общем *(скорее, статистически значимое)* единое к нему отношение и готовность к единому поведению. Применяя термин «личностный смысл», введенный А.Н. Леонтьевым, можно сказать, что социальная установка представляет собой некий стандартизованный инвариант «личностного смысла» ее объекта, продукт развития человеческого общества. Ее существование обусловлено необходимостью координации и организации действий социальной общности для достижения единой цели. Будучи детерминирована общностью условий жизнедеятельности, она и на социально-психологическом уровне обеспечивает единое состояние готовности к однозначной реакции, оценке объекта установки.

В процессе трудовой деятельности и разделения трудовых функций зародились новые формы кооперации и коммуникации, сознание, сделавшее возможным передачу опыта как синхронно, так и диахронно, от поколения к поколению, благодаря его фиксации в материальных знаковых формах.

Язык и сознание стали средством передачи не только технологического, но и психологического опыта, бестелесные психологические переживания приобрели как бы материальную оболочку, «упаковку» для транспортировки во времени и пространства, что и составляет вторую социальную функцию социальной установки.

Поэтому вторым основным отличием *(особенностью)* социальной установки от установки восприятия является знаковая форма ее существования, обусловливающая, с одной стороны, возможность ее распространения в социальной сфере, с другой *(третья особенность)*, мотивацию и стандартизацию, обеспечивающих более или менее однозначную психологическую реакцию на объект установки.

Четвертым отличием социальной установки от установки восприятия, вытекающим из первых двух особенностей функции и формы распространения, является то, что социальная установка – это всегда фиксированная установка. Она всегда имеет определенное предметное содержание *(Ш. Надирашвили).*

Пятым отличием социальной установки является то, что она чаще всего вторична, т.е. представляет собой отношение к отношению, зафиксированному в знаковой форме.

У. Мак Гайр, перечисляя факторы, детерминирующие формирование аттитюда, называет в качестве первого и главного фактора вербальную коммуникацию с другими людьми, на 4 место ставит непосредственный опыт с объектом установки и лишь на 6-е «невербальную коммуникацию». Из этого можно сделать вывод, что основной формой распространения социальной установки является слово *(применительно к взрослым).*

Основную нагрузку несет образ окружающих объектов и людей.

Внимание исследователей привлекает проблема образа в психологии зрительного восприятия, инженерной психологии и т.д.

В социологии все большее внимание привлекает проблема образа жизни. Лишь в социальной психологии феномен образа как важного регулятивного механизма не нашел своего должного места *(за исключением символического интеракционизма основной темой которого является анализ социального взаимодействия как процесса выработки конвенциональных значений, а основными: «Я» – образ», «образ другого» и т.п.).*

А ведь именно социально-психологический анализ образа — социального регулятора — должен будет занимать центральное место в социальной психологии поскольку психологическое переживание социальной ценности представляет интерес как регулятивный механизм лишь в том случае, если он действует сейчас, в данном обществе в относительно узких исторических рамках, пока он «живет» в человеческих эмоциях. Таким объектом и является эмоционально насыщенный образ ценностно значимого социального объекта.

В особый класс установок выделяют стереотип, отличительными признаками которого являются интенсивность его аффективного компонента и устойчивость; взаимозависимость.

Стереотип — есть такой образ, полярный по знаку, предельно фиксированный, не допускающий малейшего сомнения в его истинности, побуждающий к строго однозначному действию: «С нами или против нас» *(вспомним президента Буша-мл.).*

Социальную установку можно определить как фиксированный психический образ, имеющий единый «личностный смысл» для членов данной социальной общности и выполняющий функцию психологического интегратора их поведения.

В. И. Георгиев рассматривает социальную установку и как специфический образ.

Категория социально-психологического образа –«эйдотип». Основная функция – регулятивная, что не снимает вопроса об адекватном соответствии реальной действительности, отраженной в содержании «эйдотипа».

Он во многом совпадает с характеристикой гносеологического образа в интерпретации Ф.И. Георгиева:»... познавательный образ представляет собой такую философскую категорию, которая несет в себе черты отражения субъективной реальности, внутренней противоречивости, развития и активности, единство чувственного и логического, эмпирического и теоретического знания, собственно образного и знакового. В этих качествах гносеологические образы способны обеспечивать прогнозирование, регулирование, управление и контролирование многогранной деятельности людей.

Отличие эйдотипа от гносеологического образа состоит в превалировании его регулятивной функции над познавательной. Свойство быть психологическим регулятивом и является его определяющим социально-психологическим измерением.

Одна из задач социальной психологии – выявить закономерности наложения и слияния двух структур в социальной установке: психологическое переживание и формы его выражения.

Их отношение можно представить как отношение индивидуального, неповторимого, текучего и распространенного *(стандартного)*, фиксированного, неподвижного. Характерен в этом смысле пример стереотипа как наиболее концентрированного проявления социальной установки. Исследования стереотипа показали, что наибольшую устойчивость и действенность он обнаруживает тогда, когда его контуры *(при всей их четкости)* оставляют индивиду определенный простор для индивидуальной «достройки» общепринятого образа для проявления активности ищущего выхода психологического напряжения, возникающего в результате расхождения образа, фиксированного в социальной установке и актуально складывающегося. Стереотип, не дающий индивиду такой возможности, теряет свой ореол и превращается в простой штамп *(клише).* История массовых движений полна примеров превращения действенных когда-то лозунгов, образов в банальные, затертые фразы *(«Психологические проблемы социальной регуляции поведения». Под ред. Е.В. Шороховой, М.И. Бобнева. М., Наука, 1976, с. 293).*

Аффективный *(общее чувство симпатии или антипатии относительно какого-либо реального или символического объекта)*, когнитивный *(осознание аффективного компонента, выражающееся в мнении или убеждении относительного данного объекта)* и, наконец, поведенческий *(вербальная реакция, как выражение осознанного аффективного компонента или невербальная реакция, то есть реальные действия, направленные на данный объект).*

Затем явно или имплицитно измерение установки отождествляется с измерением когнитивного компонента, полученного в вербальном самоотчете респондента о своей позиции отно-

сительно объекта на так называемом континууме установки, градуированном между полюсами *(плюс-минус; очень хорошо – очень плохо и т.п.)*. Основная исследовательская техника при этом – «карандаш и бумага». В связи с делением социальной установки на три компонента и ее измерением в основном по когнитивному компоненту возникает проблема размежевания социальной установки с другими близкими понятиями, определяющими элементы когнитивной структуры человека: мнением, убеждением, знанием, верой, доктриной и даже осознанием ценностей.

Проблема осознаваемости социальной установки широко обсуждается в психологической науке и представлена крайними точками зрения, которые защищает Ш. Надирашвили *(«социальные установки большей частью осознаваемы»)* и Ш. Чхартишвили *(«истинная психологическая установка сама по себе непосредственно предметом осознания не становится»)*.

Очевидно, что, будучи фиксированными в «эйдотипе», она также, как и зрительно-кинестетический образ *(что показали инженерно-психологические исследования)*, может осознаваться или не осознаваться в зависимости от конкретных условий, при этом переход из осознаваемого в неосознаваемое *(и обратно)* не меняет ее характера как регулирующего фактора.

При такой постановке вопроса проблема осознаваемости видоизменяется, и на первый план выдвигается изучение особенностей этого перехода.

Такой подход открывает реальную возможность выхода из методологического тупика измерений установки в ее вербальных формах *(что фактически привело к отождествлению социальной установки и мнения, убеждения, веры и т.п.)* и обратиться к исследованию природы социальной установки на новом уровне — уровне образа. Это требует новых методик измерения, нового инструментария для изучения своеобразной феноменальной его картины.

В.Е. Кемеров и др. «центром» теоретической системы, главным смыслом ее развертывания выделяют бытие личности как процесса, рассматривают различные связи личности в обществе как средства осуществления этого процесса, подчиненные его специфической логике.

Этот подход представляет собой попытку усмотрения сущности личности, процесса саморазвития в динамике ее жизнедеятельности, в различных аспектах поведения, во взаимодействиях с другими людьми.

Я бы назвал эту попытку пожеланием, так как далее В.Е. Кемеров пишет: «Не понять сущность бытия личности, как особого процесса, невозможно, не представив в другом измерении формы бытия личности как формы воспроизведения и развития совокупности общественных отношений». Автор не раскрывает этого другого измерения. Не совсем ясно также, что такое форма, в которой личность включается в плоскость конкретных исследований разного уровня.

Замечу попутно, что будучи для человека чем-то внешним, преднайденным, бытие налагает определенные ограничения на его деятельность, заставляет соизмерять с ним свои действия. Вместе с тем бытие является источником и условием всех форм жизнедеятельности человека; это и объект творчества, постоянно изменяющего бытие; сферу возможностей, которую человек в своей деятельности превращает в действительность.

Л.И. Анциферова считает, что личность – это способ бытия человека в обществе, в конкретно-исторических условиях, это индивидуальная форма существования и развития социальных связей и отношений. Человек может участвовать в обществе только в качестве личности. В этом качестве он сам прокладывает свой уникальный индивидуальный путь в пространственно-временном континууме своей эпохи и значимость его определяется тем, насколько обширной сфере этого континуума он сообщает свое индивидуально-личностное «движение».

Личность, наконец, это человек, постоянно повествующий самому себе о своих взаимоотношениях с целым миром и во внутренней полемике с подразумеваемыми собеседниками утверждающий, защищающий, осуждающий, изменяющий, совершенствующий себя.

Замечу, что начало фразы абсолютно неграмотное, так как человек может участвовать в обществе и не как личность *(наделенная высокими качествами)*, но с высокопарной точки зрения развития общества, она была бы права, если бы имела в виду развитое общество. Пока же, еще ни

одно общество не доросло до создания условий для массового формирования личностей. Потому еще раз предупреждаю, что надо осторожно оперировать представлениями о личности.

Она утверждает, что психологов уже давно удовлетворяют представления о структуре личности как сочетании направленности личности с ее способностями, характером и темпераментом. Намечаются новые линии членения целостной личностной системы. Выделяются потенциальная и актуальная *(актуализированная, реализующаяся в жизнедеятельности)* сферы личности.

Далее она ссылается на К. Обуховского, предлагающего различать программирующие и базальные свойства личности. К первым он отнес отдельные задачи, образующие смысл жизни человека, знания мировоззренческого порядка, отвечающие на вопрос о месте человека в мире; эмоциональные позиции. Ко вторым – свойства темперамента, уровень общего интеллекта, способности и т.п..

Наконец, Л.И. Анциферова пишет, что «Совмещенная жизнедеятельность порождает и требует высокоинтегрированной психологической организации личности. Интегрированность означает не только усиление взаимосвязей между структурными образующими психологической организации. Эти взаимосвязи становятся все более гибкими, подвижными, динамичными.

Именно на высшем уровне интеграции психологической организации личности достигается единство, согласованность, соответствие собственно личностных и психодинамических характеристик индивида *(соотношение которых раскрывается в работах В.С. Мерлина)*, программирующих и базальных его характеристик *(по терминологии К. Обуховского)*.

Да, заманчиво оперировать интегральными образованиями. Но в данном случае приведенный уровень интеграции, на мой взгляд, неудачен, так как включает те же объединенные в две группы направленность, характер, способности, темперамент.

Среди других участников дискуссии по вопросу личности, отмечу Д.Б. Элькина, который считает, что «... при поисках психологического содержания деятельности игнорировалась ее содержательно-предметная сторона, как якобы не психологическая, а основное внимание обращалось на структуру деятельности, на соотношение в ней мотивов и задач, действий и операций. На самом деле процесс психологического развития нельзя понять без глубокого анализа исследования содержательно-предметной стороны деятельности.

А.С. Прангишвили высказал, что «Получается разрыв между личностью и функциями... Чтобы ликвидировать этот разрыв между понятиями личности и функциями *(деятельности)*, проблему общепсихологического понятия личности следовало поставить и изучать как проблему личности, действующей не помимо психических функций, а в них и через них, то есть как проблему понятия личности определяемого в плане существенных связей с функциями, с деятельностью».

С.Л. Рубинштейн подчеркивал, что «понятие личности есть общественная, а не психологическая категория».

Н.Ф. Наумова пишет:»... в социологическом исследовании человек выступает прежде всего как объект социального процесса, в то время как философия позволяет нам понять его как субъект истории, культурной и социальной деятельности».

В другой концептуальной схеме говорится о том, что человек на социологическом уровне выступает как объект *(Наумова Н.Ф.)*, а рассмотрение человеческого индивида в качестве объекта общественных отношений не является достаточным условием для трактовки целостного бытия личности и понимания ее психического мира.

По-видимому, дела не решает и подход, при котором человеческий индивид рассматривается на социологическом уровне как объект, на социально-психологическом – как объект и субъект, на психологическом – как субъект *(Кемеров В.Е.)*.

С.В. Шорохова делает вывод, что смысловая ценность определения понятия «личность» в значительной мере зависит от того, сокращением какого теоретического истолкования бытия личности в обществе оно выступает, или от того, на какую теоретическую интерпретацию связей личности и общества это определение нацеливает.

А.В. Петровский, развивая идеи А.Н. Леонтьева считает, что за основу конфетных исследований должен быть взят принцип, учитывающий прежде всего такую особенность смысловых образований, как их производность от реального бытия субъекта, а именно принцип деятельностного опосредствования. Подчеркивает, что деятельность социальна и совместна.

Замечу, что общепсихологическая теория деятельности перенесена в социальную психологию коллектива и стала ее теоретической основой.

Речь идет о месте человека, его позиции в системе общественных связей, общений *(ради чего и как он использует в деятельности свои психологические, индивидуальные черты и качества)*. Личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из ее участников.

К настоящему времени выявлены многочисленные психологические феномены личности, например: конформность, агрессивность, уровень притязаний, тревожность и др. В совокупности они обеспечивают индивидуальное своеобразие личности. Однако рассматривается последняя в области «изменений установок» личности от «изменений среды», трактует среду либо: как предмет приложения сил для активной личности, либо как силу группового давления на личность. По этому поводу А.В. Петровский указывает, что представление об активном характере взаимодействия личности и ее социального окружения не оказалось вплетено ни в ткань теоретических конструкций психологии личности, ни в экспериментальные психологические методики исследования личности в группе.

Подход к социальному окружению, как к среде вообще, породил теоретическое представление о личности вообще, безотносительной к системе социально детерминированных взаимоотношений, в которых она существует, действует, развивается.

В условиях же конкретной социальной группы личностные качества существуют в сфере феноменов межличностных взаимоотношений. То есть индивидуально-типическое выступает как социально-психологическое. А.В. Петровский представляет личность в качестве цельного *(совокупного)* субъекта относительно устойчивой системы субъект — объект-субъектных и субъект-объект-объектных отношений, складывающихся в деятельности и общении и оказывающих воздействие на других индивидов. Он считает, что, представив личность как часть относительно устойчивой системы таких отношений, снимается противопоставленность личности ее социальному окружению, группе. Рассматривая личность в системе субъектных отношений, он выделяет три типа атрибуции *(предписывания, наделения)* личностного бытия индивида элементам социальной общности – самим индивидам и определенным связям между ними *(отсюда три аспекта трактовки личности)*. Этими аспектами являются: интраиндивидная личностная атрибуция *(личность трактуется как свойство, присущее самому субъекту; «личностное» оказывается погруженным во внутреннее пространство бытия индивида)*; интериндивидная личностная атрибуция *(как способ понимания личности, когда сферой ее определения и существования становится «пространство межиндивидуальных связей»)*; метаиндивидная личностная атрибуция. Обращается внимание на воздействие, которое вольно или невольно индивид оказывает посредством деятельности индивидуальной или совместной, на других людей. С этих позиций важнейшие характеристики предполагается искать не только в самом индивиде, но и в других людях.

Определяющей характеристикой личности является ее активность, которая в интраиндивидном плане выступает в явлениях выхода за рамки ситуативных требований и ролевых предписаний, то есть в феноменах «надситуативной», «сверхнормативной», «надролевой» активности; в интериндивидном плане – в поступках, социальных актах; в метаиндивидном плане в деяниях, то есть реальных вкладах в других людей.

Важным является замечание о том, что в коллективе личность остается личностью для его членов вне зависимости от ее роли и функции, места в системе связей «по вертикали» или «по горизонтали», официального или неофициального статуса и т.д. Отсюда и вывод о том,

что именно в коллективе индивид, занимающий активную жизненную позицию, получает наилучшие возможности утвердить себя как личность.

Для того, чтобы быть личностью, вероятно у индивида должна быть соответствующая потребность – потребность быть личностью, осуществлять свои деяния с пользой для общности, которой он принадлежит.

Потребность быть личностью в персонализации обеспечивает активность включения индивида в систему социальных связей и вместе с тем оказывается обусловленной этими социальными связями, складывающимися объективно, вне зависимости от воли индивида. Удовлетворение потребности порождает новую потребность более высокого порядка, и процесс продолжается либо путем расширения предмета персонализации, появления новых индивидов, в которых запечатлевается данный индивид, либо путем углубления самого процесса.

Преобразование предмета деятельности изменяет и сам преобразующий субъект.

Социально оправданный и ценный способ выражения потребности в персонализации лежит в трудовой деятельности.

Потребность быть личностью предполагает индивидуальную и общую *(носящую индивидуальный характер)* способность быть ею; ставит ее перед необходимостью выбора.

Необходимость выбора – необходимое свойство нравственной жизни каждого человека и руководителя, в частности. Выбором пронизаны все поступки, он составляет стержневое звено любой человеческой деятельности. Разные по масштабу и напряженности, характеру и значимости ситуации морального выбора требуют от человека ответственного и самостоятельного решения и действия, в которых реализуются его идеалы и сознание долга, убеждения и представления о нравственном и безнравственном. Это важнейший акт становления и практического воплощения активной жизненной позиции личности.

Личность, выбирая, формируясь, не равнодушна к своим особенностям; вырабатывает определенный способ отношения к своей неповторимости. Характеристики последней – результат аутопозиции *(как продукта жизненных обстоятельств)*, определяющей направленность, установки, самооценку, притязания.

Словарь Даля В.И. определяет потребность, как надобность, нужду в чем-либо. В словаре С.И. Ожегова к этому определению добавлено, что это «нужда, требующая удовлетворения». В английском языке – это «need». Удовлетворение потребности предполагает деятельность субъекта, направленную на удовлетворение нужды. Проблема важна уже потому, что с ней связано социальное неравенство, антагонизм условий, в которых формируются потребности классов.

Л. Фейербах видел лишь физиологическую природу, рассматривая потребности вне способа производства *(«хаос человеческих потребностей»)*. Он считал рост потребностей процессом стихийным, внеисторическим, способствующим закабалению человека и углубляющим социальную направленность.

Марксистская точка зрения сводится к тому, что не рост потребностей закабаляет человека, а господство частнособственнических отношений, делающих невозможным их справедливое удовлетворение. Социальные потребности и интересы являются активной побудительной силой изменения и развития общественных отношений.

Возникает ситуация: «Если в потребностях доминирует социальное, если мотивы деятельности поддаются рациональному объяснению и осознаются их носителями, то, значит, что общество и сам человек могут управлять этими потребностями; формировать, воспитывать их структуру и уровень, бороться с неразумными запросами, прихотями?». Противоположная биологическая точка зрения бессмысленна, так как не может быть разумным или неразумным то, что непознаваемо и неосознаваемо.

Понятно, что в условиях капитализма, ученые пытаются найти способ разрешения противоречия между личностью и обществом, уводя конфликт в область объявления биологических инстинктов, объявляя его причиной противоречия между потребностями человека

и требованиями общества, условиями социальной среды. Сторонники этого подхода иногда приводят даже аналогии с инстинктами животных. Фрейдисты рассматривают психику, как сферу борьбы трех начал: сознательного *(«Я»)*, бессознательного *(«оно»)* и *(«сверх-Я»)*, представляющего собой моральные требования общества. «Я» испытывает мощное давление бессознательного «оно», являющегося основным импульсом человеческой деятельности. Бессознательное – это три главных инстинкта: либидо *(половое влечение)*, этос *(инстинкт жизни)* и танатос *(инстинкт смерти)*. Эти инстинктивные потребности «призваны» обеспечить принцип удовольствия и побуждают человека к поискам наслаждений, прежде всего сексуальных или производных от них. Человек якобы не может и не хочет противиться инстинктам влечений, а общественные нормы и культура заставляют человека поступать вопреки инстинктивным потребностям, подавляя их, цензурируя их. Конфликт этот неразрешим и служит причиной психических заболеваний, неврозов, асоциальных поступков, проявлений человеческой агрессивности и т.п.

Если взять за основу эту чушь, то выходит, что в США общество поражено этими проблемами из-за своей требовательности, цензуры за потребностями своих членов. То есть, общество сознательно идет на самозаболевание. В то же время, например, материальное неравенство в удовлетворении потребностей продолжает расти, что опять же, не клеится с их контролем со стороны общества. Да и как это видится, если общество состоит из индивидов? Получается, что каждый каждого контролирует, но продолжает интенсивно стремиться к превосходству, к накопительству *(обогащению)*; каждый по отношению к другому ведет себя антисоциально; требования общества *(законы, традиции)* не действуют; общество неизлечимо больное! Не легче ли считать бредовой идею, а ее автора больным? Фрейду поддакивает Г. Маркузе, переводя, в то же время, стрелку на «товарную форму» удовлетворения потребности «цивилизованными способами», на добровольную зависимость большинства от «общества потребления».

Есть немало авторов, которые не столь сильно больны идеологически. Например, психолог А. Маслоу, рассматривавший иерархию *(пять ступеней)* потребностей: физиологические, безопасности и благополучия, потребности в любви, потребности в уважении, потребности в самореализации. Принцип иерархии состоит в том, что потребности каждой новой «ступеньки» становятся актуальными лишь после удовлетворения предыдущих запросов.

Издевательски, я бы это представил так: поел, сходил на унитаз, подумал о безопасности и благополучии, пошел заниматься сексом, после чего потребовал уважения к себе и захотел самоутвердиться.

Не буду даже пояснять, что в разном возрасте человека – разные потребности и, как уже пояснялось, они социализируются благодаря родителям, семье, друзьям, школе, обществу. Общество, если оно здоровое, не враг себе, то пытается подавлять негативные потребности, воспитывать индивида, превратить его в личность. Ступенчатой *(по Маслоу)* схема не может быть уже потому, что человек на протяжении всей жизни имеет физиологические потребности, что нельзя относить к отработавшей ступени.

Подобных теорий множество. Читая их, иногда задумываешься, как такое можно «плести», как это все занаучивается с использованием слов, засоряющих язык и непонятных для рядового читателя.

Реальная жизнь показывает, что находятся те, кому это выгодно использовать, а главное те, кто верит в это.

В то же время, по крайней мере для меня, ясно, что человеческие потребности порождены обществом, складываются в обществе, формируются им. Через потребности проявляется деятельное отношение человека к окружающему его природному и социальному миру. Общество контролирует отклонения от нормы, которая может быть, как врожденной *(больной человек)*, так и приобретенной *(условия среды)*. Процесс становления личности и общества самое сложное явление, процесс, протекающий на фоне постоянного противостояния, соблазнов, непонимания

(как результат показанной слабости науки и образования с воспитанием), процесс заидеологизированный в интересах правящего сообщества. Согласно Библии, человек порочен уже со времен своего появления. За тысячи лет он только научился большей изощренности, замаскированности в проявлении своей сущности, включая потребности. Что, однако, поддается исследованию и пониманию истинно протекающих процессов и видении их авторов, организаторов.

Я специально привожу массу мнений, чтобы читатель мог ориентироваться в каждом затронутом мною вопросе, задумывался и, возможно, пришел бы к своим, более приемлемым выводам.

Потому продолжу анализ. Можно сказать, что потребность есть состояние, возникающее в результате осознания субъектом его нужд и побуждающее его к действию. Нужда может и не осознаваться, но тогда она не выступает в качестве мотива, стимула, побудителя действия. Например, человек может не знать, что его организму чего-то не хватает *(М.И. Боровский)*.

Потребности могут быть ощущаемы, смутно ощущаемы *(неосознанное беспокойство, некоторое влечение, желание, страсть)*. Потребность может совпадать с нуждой – практическим проявлением объективной необходимости *(дыхание, сон, еда…)*, зависящей от условий внешней среды. Потребность не только нужда, но и отражение нужды в сознании, идеальное побуждение субъекта, «вынужденный образ необходимого» *(разный у разных людей)*. Сформированные социальной средой привычки, представления, взгляды, образ жизни придают индивидуально-социальную окраску. В отличие от животных, человек оценивает свои запросы, взвешивает степень их насущности, задерживает удовлетворение одних во имя реализации других *(более важных в данный момент)* потребностей. Человек рассчитывает, прогнозирует, сравнивает, согласовывает свои потребности. То есть имеет возможность управлять ими. Потребность – это состояние субъекта, складывающееся на основе противоречия между имеющимся и необходимым (или представляющимся субъекту необходимым) и побуждающее его к деятельности по устранению данного противоречия *(Н.Н. Михайлов)*.

В практику и теорию вошли термины «разумные» и «неразумные» потребности. Их смысл был актуален с античных времен. Идеологи говорят о неспособности, например, капитализма направить рост потребностей в нужное русло и управлять его развитием. Я бы заменил слово «неспособность» на «нежелание». Ибо выгодно пропагандировать потребление, накопительство, обогащение. Мало того, я склонен считать, что потребностям свойственен классовый характер.

Некоторые авторы считают теории разумных потребностей утопическими. Например, концепция «качества жизни», охватывающая важные вопросы, но не решаемые. Или теория «всеобщего благоденствия», где заметен «блеск» слов «соучастие», «содействие», «самовыражение» человека, что якобы способно радикально оздоровить духовную жизнь общества и создать новую систему потребностей человека. «Общество культуры», в котором будет «добровольное согласие экономических субъектов постепенно стабилизировать свое потребление» *(Э. Кнонг)*. Администрация должна позаботиться о регламентации потребления… *(подобное требовал Поль Анри Гольбах и авторы аскетизма, казарменных утопий)*. И в новых условиях администрация *(подразумевается общество)* регламентирует, и каждый на себе испытывает, как она это делает.

Немало ученых, которые считают сомнительной необходимость самого термина «разумные потребности», из-за трудности поиска критериев разумности. Другие аналитики считают, что необходимо критерий разумности определять через меру потребления *(через «рациональные нормы потребления», «высчитанные» в расчете на человека и среду его обитания, деятельности)*. И это не вызывает особых сомнений, так как позволяет ориентировать производство и потребление, предоставляет знания о возможностях, необходимые структуре некоторых потребностей *(особенно в пище)*. Но это нормы разумного потребления, а не разумных потребностей. Полагаю, что нормы потребления *(минимально-удовлетворительные)* все же должны быть рассчитаны с учетом экономических возможностей и приняты к исполнению. Это не уравниловка, а *(особенно, в классовом обществе, в условиях полного неравенства возможностей)* некий удовлетворительный прожи-

точный минимум, который должен, например, ежегодно корректироваться, так как это происходит с ценами, валютами и т.д. Что касается разумных потребностей культурного, духовного, познавательного и им подобного характера, то тут необходимы соответствующие государственные *(общественные, национальные)* стратегии, предусматривающие создание соответствующих условий для удовлетворения потребностей.

Можно приближенно принять высказывание Д.А. Кикнадзе, который под разумными потребностями понимает «потребности, которые согласуются с возможностями постоянно растущего производства и культуры, и удовлетворение которых способствует всестороннему развитию личности и прогрессу общества».

Но автор не учитывает тот факт, что производство может не расти или быть подвергнуто колебаниям; культура тоже может деградировать с соответствующими последствиями для развития человека и общества. Все это необходимо учитывать в текущих разработках *(корректировках)*.

Понятно и то, что многие авторы являются продуктом социалистического общества, которое, все же, давало надежды на радужные перспективы. Именно в этот период неплохо потрудились многие ученые. И пусть их вклад в науку противоречив, не согласован, но позволяет вычленить много полезного для нынешней теории и практики.

Еще раз замечу, что правильнее будет говорить о разумных потребностях человека, живущего в условиях конкретного общества *(хотя неплохо иметь и некий облик в идеале для всех людей мира, пока описательный)*.

Неоднозначны и причины неразумных потребностей. Они тоже скрыты в классово-антагонистических формациях, условиях труда, в уродливом образе жизни, включая праздность, извращенность фантазий, калечащем запросы человека *(включая пьянство, наркотики...)*, недостатки воспитания и др. *(читать другие мои книги, размещенные на сайте)*.

Неразумное просматривается в символах социального положения личности *(«статусное потребление»)*. Это устраивает тех, кто может себе позволить это и тех, кто это производит. Реклама беззастенчиво эксплуатирует ею же рожденные, надуманные потребности. Это не врожденные, а приобретенные потребности.

При капитализме они не только не подлежат перевоспитанию, переориентации, но и активно поощряются. «Общество неограниченных возможностей» призывает обогащаться и покупать. Кому это выгодно, полагаю, понятно. Обобщенно, максимальная прибыль крупным бизнесам, банкам и верхам *(чиновникам, управленцам)* и обнищание или постоянное отставание в этой гонке, остальных членов общества. Все это прикрывается словами: «маркетинг», «рынок», «изменение конъюнктуры», «стандарты потребления»... По сути стихия рыночных отношений не контролируется, то же происходит и с потребностями, порабощающими человека своей «дурной» *(необузданной)* бесконечностью.

Изменяя характер потребностей, индивидуумы не оглядываются на то, наносит ли это ущерб другим, а смотрят, не нанесет ли это вреда самому себе. Джин на свободе и не желает быть добровольно обузданным. Мало того, он с ослепительно искусственным оскалом зубов проповедует это как благо. И ему верят, и все хотят быть наверху статусного положения и потребления. Но ведь вся история человечества свидетельствует о том, что такое не удавалось ни в одном государстве. Дело в том, что ни в одной сфере жизнедеятельности невозможно всем быть на верху *(первыми)*. Всегда в роскоши жили одни и в рабстве прямом или косвенном, относительном *(закамуфлированным идеологами уловками)* — другие.

Не следует противопоставлять материальные потребности духовным, бытовым, эстетическим и др. Тут уместно говорить о ступенчатости потребностей, где внизу лежат материальные, а верх занимают духовные потребности. Безусловно материальный фундамент должен быть достаточно прочным для удовлетворения безграничных духовных запросов *(общественно-политические, познавательные, нравственные, эстетические, мировоззренческие и др.)*. Не отрицается и важность самореализации человека, его стремление осуществить себя, утвердиться, проявить свою

неповторимость. Другое дело, что подавляющему большинству индивидов это не удается и не удастся в силу своей несвободы и/ или отсутствия возможностей. Нельзя удовлетворить себя в отрыве от всего окружающего, от остальных жаждущих того же.

Проявление себя может быть не только в труде, производственной деятельности, но и в учебе, общественной работе, в семье, в компании, в спорте, в любительских увлечениях и т.д. Потребность в самореализации присуща человеку всегда. Активное духовное потребление, это условие и предпосылка всестороннего развития человека, важный шаг к становлению личности.

Потребности могут опережать или отставать от возможностей удовлетворения их обществом. Опережение чаще возможно в духовной сфере. Невозможность удовлетворения потребностей в материальной сфере может привести к ущербности, зависимости *(несвободе)* человека, мешает нормальному функционированию и развитию *(даже физическому)*. Духовная сфера более сложна, не терпит застоя, но и она сегодня становится индустриальным процессом, выстеленным на продажу. Обобщенно можно утверждать, что потребности несут стихийно-рыночный, идеологизированный характер. Все в жизни людей становится товаром.

Потребности основываются на различии индивидов, осуществляются в меру их воспитанности и тем, какое место индивид занимает в системе. Комбинаций великое множество. Частная собственность не позволяет всем быть хозяевами положения. Хозяину же безразличен сам человек, его прибыли растут тем быстрее, чем больше удастся вызвать потребностей, каждая из которых позволяет обобрать *(даже ограбить)*, а нередко и разложить человека. Часто человек приобретает потребности, без которых можно обойтись. Страшно и то, что население втянуто в потребительский кредит, что само по себе является обираловкой из-за потери чувства меры и оболванивания потребителя. Это ложится трудным бременем на бюджет. Это кабала, своеобразное рабство. Американцы живут в долг. Россияне клюнули тоже на эту удочку. Идеологи поясняют, что это, мол, потребности стали более доступны, но умалчивают, что растет разрыв в доходах, а это ведет к пересмотру взаимоотношений между людьми. Удаляются друг от друга даже друзья и родственники. Это обедняет душевные, моральные нематериальные характеристики человека. Нового тут ничего нет. Так было всегда. Даже культура шла на потребу, а ныне стала еще и политическим оружием. Количество и качество труда не стало критерием распределения. Все это упирается в воспитание.

Интересен принцип коммунизма «от каждого – по способностям, каждому – по потребностям». И тут же пояснение, что потребность в труде – одно из самых существенных родовых свойств человека. Она выражает его стремление реализовать свою природную активность, как потребность в самореализации личности.

Это не на сто процентов так, но в силу разнообразия людей, независимо от господствующего строя *(идеологии)* есть огромное число людей, для которых труд – потребность *(по разным причинам)* и не меньше тех, кто *(по концепции А. Смита)* рассматривает его как жертву. Есть немало людей которые не желают трудиться. Что же касается принципа, то американцы часто используют следующий: «Если ты такой умный, то почему такой бедный?». Уже из этого вытекает, что значительная часть американцев имеет высокие доходы, явно не соответствующие их способностям и трудовому вкладу. Это переносится и на потребности. Значительная часть просто паразитирует. И тут вопрос больше в политике и идеологии, чем собственно в экономике. И это наиважнейший социально-психологический управленческий вопрос.

Теперь вернусь к роли темперамента. Не останавливаюсь на феноменах сознания экстравертированного и интровертированного типов, на строении тела и характере *(Э. Кречмер, У.Г. Шелдон и др.)*, замечу, что роли темперамента в концепциях личности уделяют значительное место многие авторы. Я тоже уделил этому вопросу внимание, но сделал это лишь в виде – факторов, подверженных *(скрашиваемых)* в той или иной мере влиянию темперамента.

Темперамент и способности имеют много общего. Они в значительной мере обусловлены наследственностью; для них характерна относительно высокая стабильность, хотя воспитание оказывает гораздо большее влияние на формирование, чем на темперамент.

Не обнаружено зависимости между уровнем интеллектуальных способностей и свойствами темперамента. Значит, индивиды с высоким уровнем интеллектуальных способностей могут обладать разными комбинациями свойств темперамента, либо лица, имеющие один и тот же темперамент, обнаруживают различные показатели интеллектуальных способностей.

Роль свойств темперамента сводится прежде всего к влиянию на динамику протекания интеллектуальных процессов, к проявлению в индивидуальных различиях при выполнении усвоенных операций.

Динамика умственных процессов определяет их скорость, причем допускается, что она также обусловлена свойствами темперамента, относящимися к временной характеристике поведения.

С практической точки зрения особое значение приобретает вопрос не столько о связи между темпераментом и способностями, сколько об отношении между темпераментом и успешностью учения, так как последняя не является простой функцией способностей.

В литературе есть данные, свидетельствующие о том, что достижения в учении и другой деятельности, помимо способностей, зависят от других особенностей личности, в том числе в значительной мере от свойств темперамента *(Т. Левовицкий, Я. Стреляу и др.)*.

Свойства темперамента в целом, определяя способ воспитания и обращения с человеком, опосредованно влияют на образование определенных познавательных и деятельностных составляющих или на формирование соответствующих мотивов поведения. Это влияние является косвенным, поскольку указанные составляющие непосредственно зависят от содержания и метода воспитания. В то же время свойства темперамента выступают, как один из факторов, определяющих то или иное обращение с индивидом.

В зависимости от того, какие свойства темперамента выступают на первый план, влияние среды может быть более или менее сильным, систематическим и продолжительным, что в итого приводит к качественно различным способам реагирования.

Отсутствие должного внимания к особенностям темперамента может стать причиной неудач при формировании желательных черт личности; может привести к возникновению трудностей в воспитании, к появлению нарушению поведения. Темперамент оказывает модифицирующее влияние на окружающую обстановку и систему воспитания. Это проявляется в том, что свойства темперамента наряду с другими факторами определяют необходимую человеку интенсивность и продолжительность воспитательных действий, что оказывает определенное влияние на условия формирования личности.

Высокореактивные индивиды, в отличие от низкореактивных, характеризуются нереалистическим *(заниженным или завышенным)* уровнем притязаний. Часто считают, что заниженный уровень притязаний является следствием страха перед неудачей.

Свойства темперамента, хотя и подвержены воздействию окружающей среды, непосредственно определяются некоторыми физиологическми механизмами и проявляются в поведении человека уже в начальный период его жизни – в моторных и эмоциональных реакциях.

Свойства темперамента, не будучи непосредственно связаны с содержанием поведения, не определяют направления развития личности. Структура личности зависит прежде всего от факторов среды, в особенности общественной; при этом свойства темперамента могут модифицировать значение и влияние средовых факторов на индивида.

В некоторых ситуациях свойства темперамента могут благоприятствовать либо затруднять формирование определенных свойств личности. Благодаря этому, они становятся как бы одним из факторов формирования личности. Так, у индивидов, которым свойственна большая потребность в стимуляции *(у низкореактивных)*, может возникнуть тенденция к формированию высокой активности как черты личности. С другой стороны, лица с малой потребностью в стимуляции (высокореактивные могут предпочитать такие ситуации и действия, которые благоприятствовали бы образованию низкоактивирующих характеристик личности.

Темперамент как совокупность формальных характеристик проявляется в любых реакциях независимо от их содержания.

Особенности темперамента определяются сложным физиологическим механизмом, состоящим из нескольких систем со специфическими параметрами функционирования *(системы, ответственные за энергетический уровень организма – эндокринная, периферическая нервная, ретикулярная формация и кора головного мозга).*

Свойства темперамента проявляются прежде всего в экстремальных ситуациях.

Темперамент проявляется прежде всего в способах, а не в эффективности действий.

Свойства темперамента могут быть замаскированы сформировавшимися в онтогенетическом развитии навыками, привычками или чертами личности.

Протекание реакций во времени *(скорость, подвижность, последействие)* зависит от совокупности черт, как элемента темперамента.

С возрастом поведение человека становится все более постоянным и менее зависимым от непосредственных стимулов. Подтверждением является легкость образования динамических стереотипов в младшем возрасте и сложность в зрелом возрасте. В пожилом возрасте понижена адаптируемость к изменениям обстановки, значительная ригидность форм поведения.

Мне, например, известны случаи отказа специалистов *(в возрасте 50 и более лет)* от предлагаемых им руководящих должностей из-за того, что работа в этих должностях связана с поездками, командировками, значит, частой сменой условий работы, так и отдыха.

Сила, подвижность и уравновешенность основных нервных процессов обуславливает приспособление системы индивида к окружающим условиям, внешней среде, значит, оказывает влияние на деятельность. Одни и те же свойства организма, в том числе и особенности темперамента, в различных условиях, в разной среде приобретают различную ценность. Вместе с тем одна и та же среда представляет различную ценность для индивидов с разной структурой темперамента.

В зависимости от особенностей темперамента люди различаются не по конечным результатам действий, а по способу достижения результатов. А это особенно важно с точки зрения стиля руководства, индивидуальных различий в выполнении действий *(в совокупности со знаниями, навыками, уровнями мотивации, способностями).*

От типа нервной системы зависит равновесие между организмом и средой в сложных, трудных, экстремальных ситуациях *(в том числе управленческих).*

Свойства темперамента часто влияют на выбор деятельности с таким уровнем стимуляции, который адекватен детерминированной уровнем реактивности потребности индивида.

Но не вид деятельности, а способ ее выполнения *(реакция)* и ситуация, в которой совершаются действия, связаны с темпераментом индивида.

Изменения свойств темперамента связаны прежде всего с развитием *(формированием)* индивида.

Реактивность и активность поведения как основные свойства темперамента, связанные с энергетическим уровнем, отличают индивидов по возбудимости *(значит и по таким качествам, как работоспособность, выносливость)*, активности (*интенсивность, продолжительность и частота выполняемых действий).*

Другими факторами проявления темперамента являются: ритмичность *(регулярность проявления основных биологических функций, что сказывается и на социальных функциях)*, порог чувствительности *(уровень внешней стимуляции, необходимый для изменения реакции)*, качество настроения, влияние внешних раздражителей на поведение, концентрация внимания.

Этот перечень заключу высказыванием Лазурского А.Ф., который тоже утверждал, как само собой разумеющееся, что в зависимости от различий темперамента и характера крайне различны будут также и те пути и способы, какими человек воздействует на окружающую жизнь, стремясь так или иначе приспособиться к ней. Эти различия в реакции индивидуума на окружающую среду лежат в основе деления личностей по их психическому содержанию. Проявле-

ния, свидетельствующие о большем или меньшем развитии у данного человека тех или иных психологических *(психофизиологических)* элементов личности, а также о способах взаимного соединения этих элементов. Такого рода проявления отнесены к эндопсихическим, так как они выражают внутреннюю взаимозависимость психологических элементов и функций, как бы внутренний механизм человеческой личности. Соответственно этому и та сторона личности, которая обнаруживается в этих проявлениях и которая обычно обозначается терминами «темперамент», «характер» и «умственная одаренность», относится к эндопсихике. Сюда войдет вся совокупность таких основных психических *(психофизиологических)* функций или способностей, как восприимчивость, память, внимание, комбинирующая деятельность *(мышление и воображение)*, эффективная возбудимость, способность к волевому усилию, импульсивность и обдуманность волевых актов, быстрота, сила и обилие движений...

Эндопсихика составит ядро человеческой личности, главную ее основу, отражаясь в значительной мере и на экзопсихических ее проявлениях.

Вторую сторону личности составят экзопсихические проявления. Содержание их определяется отношением личности к внешним объектам, к среде *(к природе, к материальным вещам, иным людям, искусству и т.п.)*.

Очевидно, что индивидуальность человека определяется не только своеобразием его эндопсихических черт, вроде особенностей памяти, воображения и т.п., но и в не меньшей мере и его отношениями к окружающим явлениям, тем, как каждый человек реагирует на те или иные объекты, что он любит и ненавидит, чем интересуется и к чему равнодушен, то есть экзопсихическим проявлениям *(отражает внешние, окружающие человека условия, ту обстановку, среди которой он живет и действует)*.

Было бы неправильно думать, что все эндочерты являются прирожденными *(унаследованными)*, а экзопроявления всецело сводятся к отпечатку, накладываемому на человека воспитанием и внешней средой.

Ряд авторов, в том числе, Лазурский А.Ф., утверждает, что к 25–30 годам процесс «психического роста» или «психического развития» замедляется, затем, останавливается. В дальнейшем человеку предстоит, быть может, еще развить крайне интенсивную и разнообразную деятельность, но это будут лишь обнаружения уже сформировавшейся личности, сводящиеся преимущественно к ее экзопроявлениям.

К признакам, характеризующим собой повышение психического уровня отнесены следующие: большее или меньшее богатство личности *(объем интереса или широта области, на которую он распространяется; уровень развития или дифференцированности интереса)*; сила, интенсивность отдельных преобладающих психических проявлений; большая или меньшая сознательность и идейность его психических проявлений. Чем выше духовная организация человека, чем более богатой, интенсивной душевной жизнью живет он, тем более способен он ориентироваться среди явлений окружающего мира и тем сознательнее определяет свое отношение как к отдельным явлениям, так и ко всей вообще окружающей жизни.

В результате получается наличность определенных, сознательно разработанных или усвоенных принципов: нравственных, социальных и др., а на более высоких ступенях – наличность общего миросозерцания, обнимающего все важнейшие стороны жизни и соответствующего в своих главных чертах основным потребностям и индивидуальным особенностям данного человека.

Характерная особенность повышения психического уровня заключается в постепенном усилении идейных, более абстрактных процессов и преобладание их над чувственными, связанными с ощущениями. На высших ступенях, человек, увлекшись какой-нибудь идеей, готов пожертвовать для нее не только своими чувственными влечениями, своими материальными выгодами и удобствами, но и своими отношениями к людям и даже своей жизнью. И это означает не отказ от своей собственной личности и ее потребностей, а высшее, наиболее яркое и интенсивное ее

проявление, требующее от человека максимального напряжения всех его духовных сил, всей его моральной энергии. Идейные стремления высокоодаренной личности могут быть направлены и на иные цели: познание, красоту, самосовершенствование и т.п.

На высоких психических уровнях чувственные органические влечения тоже могут быть развиты, и иногда даже очень значительно, но главное направление деятельности заключается не в них.

Еще одним признаком, характеризующим повышение психического уровня, следует считать всевозрастающую координацию психических элементов, составляющих в своей совокупности человеческую личность (концентрация личности), сосредоточение ее важнейших функций в направлении какого – либо одного широкого, разностороннего и захватывающего рода деятельности.

Изложенное позволяет судить, что личность – многоплановое и сложное образование, имеющее определенное строение. Сочетание ее компонентов зависит от того, с позиций какой отрасли знаний рассматривается личность, от структуры деятельности последней и др. факторов.

Используя эту и другую информацию, я синтезировал *(около 40 лет назад)* социально-психологическую типическую структуру личности руководителя. Ее образуют следующие компоненты: социальная направленность *(ответственность)*, организаторские *(административные)* способности, психические процессы и состояния, характер и «Я» – образование самосознания личности.

Компоненты взаимоувязаны, взаимообусловлены, взаимозависимы. На схеме в местах их наложения *(слияния)*, я выделил наиболее значимые образования в структуре личности. Ими явились убеждения, мировоззрение, нравственный выбор, потребности, интересы; профессионально-трудовая активность; особенности управления настроением, информацией; стиль поведения, руководства, общения. Особенности социального поведения и деятельности; моральные и волевые проявления *(качества)*.

К более глубинным образованиям относятся социальные установки, смысл жизни и его общественное значение; опыт, творчество; психофизиологические качества; «Я» – образование самосознания, самоуправления *(аутопозиция)*; качественные особенности характера и общая активная жизненная позиция. Взаимодействие личности со средой *(коллективом, обществом)* показано через авторитет.

Понятно, что каждый из компонентов структуры и выделенных образований в ней значительно сложнее не только по содержанию, но и по описанию.

Важной задачей становится умение определить морально-психологические устои *(установки)* личности. Для этого нужен не только теоретический, но и практический инструментарий.

В структуре направленности содержатся потребности, установки и отношения *(о чем уже упоминалось и будет упоминаться)*.

Вопрос личности связан с проблемой формирования в массовом масштабе. Отсюда исключительная важность понятия «личность». Поразительно то, что нет достаточно четкой трактовки этого понятия. Есть рассуждения, откуда личность берется, есть критика марксистского учения совокупных судеб человеческого рода, в котором не нашлось места индивидуальности – полярной единицы исторического процесса. Иногда личность называют «душой» – собственное «Я», как нечто уникально-неповторимое, неразложимое на какие-либо составляющие и, стало быть, принципиально ускользающее от научно-теоретических определений и даже невыразимое в словах.

Отсюда пояснение ведется не на языке науки, а в жанре беллетристики, романа, повести, пьесы, примеров конкретных людей. То есть отрицается сама возможность создания материалистической концепции *(теории)* личности, то есть науки «о душе», о человеческом «Я».

Философы сходятся в мнении о том, что «личность» – уникальное, невоспроизводимое индивидуальное образование, то есть нечто единичное *(в философии понимаемое как абсолютно неповторимое, существующее именно в данной точке пространства и времени и отличающееся от любого*

другого – единичного, а потому и столь же бесконечное внутри себя как и сами пространство и время). Полное описание единичной индивидуальности равнозначно поэтому «полному» описанию всей бесконечной совокупности единичных тел и «душ» в космосе.

Поэтому считается, что наука о «единичном», как каковом, действительно невозможна и немыслима. Раскрытие тайн «единичного» запредельно науке, так как любая частная цепочка причинно-следственных зависимостей уводит исследователя в «дурную» бесконечность вечно прошлой бесконечности вселенной.

Утверждая, что в мире нельзя найти двух абсолютно одиноковых личностей или два совершенно тождественных листка на дереве и в целом лесу *(то же о песчинках, каплях воды, электронах, фотонах, протонах...).*

Я не считаю себя выше других ученых , но считаю, что трактовку все же можно дать. Достаточно понимать что это такое и оперировать пока приближенно-обобщенной суммой представлений о личности. Принято некоторые признаки *(характеристики)* обобщать, давать им ранг. Поэтому я попытался сделать такие обобщения. В общем плане – это совокупность характеристик, соответствующих наиболее полному позитивно-перспективному участию человека в жизни общества. Набор этот научно обоснован и должен отвечать лучшим мировым и отечественным традициям, культуре, религии, духовности и морали. Что касается руководителей, то чем выше статусная роль, тем выше уровень требований к личности. Особенно важно определить примерный перечень качеств руководителей самого высокого ранга, включая президентов. Замечу, что, например, в США сложно найти какой -нибудь перечень качеств для любого руководителя.

К. Маркс решал вопрос о «сущности человека» о конкретно-всеобщем определении человеческого индивида, личности, как совокупности всех общественных отношений *(ансамбль, а не механическая сумма одинаковых единиц, представленных в единстве многообразие всех социальных отношений).*

Можно говорить о биологической связи, рассуждать об органическом и неорганическом теле, о мозге с позиций физиологов, о совокупности отношений человека к самому себе как и к некоему «другому» и т.д., но это не входит в сферу моих интересов *(не в русле проблемы).* Ученые разных отраслей знаний упражняются в основном в анализе того, как рождается личность, то есть исследуются отношения – связи человека. Я как сторонник системного подхода, рассматриваю личность с ее связями, включенную *(как элемент)* в систему более крупного масштаба, систему сознательных человеческих и вещных отношений, включая и особое социальное отношение к самому себе *(с помощью общения).* Человеческая индивидуальность генетически не предусмотрена в биологическом теле особи человека. Она просматривается в коллективном «теле» человеческого рода: личностно-социальной единицы, субъектом, носителем социально-человеческой деятельности ребенок станет лишь, когда сам начнет эту деятельность совершать. На первых порах с помощью взрослого, а затем и без нее.

Условием рождения личности является всестороннее, гармоническое развитие каждого человека. То есть, нужно строить такую систему взаимоотношений между людьми, которая позволит превратить каждого нового человека в личность *(А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн).*

Моя задача – предписать личности взаимозависимые характеристики. Что я и выполнил в моих ранних работах. Учитывая сложность найти мои публикации сорокалетней давности, я приведу некоторые наиболее важные результаты моего многолетнего исследования.

Но прежде я хочу остановиться на таком явлении в жизни человека как судьба. А поводом послужили ответы В. Путина на вопросы граждан России *(апрель 2013).* В частности, он сказал, что благодарен судьбе за то, что стал президентом...

В обыденной жизни люди часто говорят о судьбе *(некой предопределенности и свободе выбора)*, о доле, о том, что от судьбы не уйдешь. Это пассивное, слепое, безвольное ожидание события, покорность, игрушка в руках неведомых сил, карма, связь с волей Божией и т.п. Это настолько укоренилось в мыслях многих, что даже люди религиозные забывают о том, что свобода выбора

тоже дарована Богом. Многие считают, что человек сам хозяин своей жизни и настойчиво добиваются желаемого. Неудачи списывают на самих себя.

Я постоянно подчеркиваю, что каждый человек особенен *(и в этом плане незаменим)*, индивидуален и его жизненный путь своеобразен, но он – частица общего. Это общее не только в рождении и смерти, но и в части приобретенного в период жизни. Расхождения во всем: от рождения и до самой смерти.

Служители церкви внушают человеку запрет на посягательства на волю высших сил; подчеркивают, что из-за неповиновения человек уничтожил собственное бессмертие, а теперь пытается безуспешно его вернуть. Это сильный посыл, но не менее сильный и тот, который в утверждении, что нельзя вернуть то, чего не было *(а был лишь упор на бездоказательную веру, как, впрочем, сама церковь – это «изобретение» чисто человеческое, а не Божие)*. Грех состоит в подмене свободы выбора своеволием.

Содержание мифов и сказок строится на невозможности изменить судьбу, на вере в предсказания. Часто указывается как, где и у кого следует спрашивать о судьбе.

Грех искупается покаянием, что якобы влияет на судьбу и намекает на то, что непреложное *(судьба)* может быть изменено, что человек – кузнец своего счастья. Так тесно переплетается Божья воля и самостоятельное строительство своей участи. Человек рождается приговоренным к смерти, но забывает о приговоре, не зная часа смерти, строит свою повседневную жизнь и самоутешается, когда речь идет о предсказаниях *(хиромантов, магов и др.)*, проявляет волю, избегает случайностей, формирует свою судьбу *(К.В. Сельченок)*. Но авторам, зацикливающимся только на таком подходе, следует помнить, что человек — это система, на которую постоянно действуют внешние факторы и его воля, свобода всегда ограничена этими факторами до такой меры, что сознание в значительной мере формируется под их воздействием. Я категорически не приемлю болтовню о том, что наши страдания — это расплата за грехи *(да еще и имевшие место в прошлом, до рождения)*, что мы жертвы, преследующего нас рока. Система очень сложна и в ней множество элементов и связей, которые взаимодействуя, взаимовлияют, переплетаясь, вступают в реакции, делают того или иного человека *(что придает миллиарды различий)*. Если система функционирует нормально, то многие процессы развиваются в прогрессии и, даже, мгновенно. Если имеют место ограничения, то тормозится развитие. Например, ребенок, воспитанный зверем, не будет полноценным человеком. В религии я особо ценю позитивную духовную составляющую, выступающую основой целеустремленных действий человека *(см. мою книгу «Религия»)*.

Часто поступки человека можно предсказать с определенной долей достоверности, если хорошо знаешь среду и человека.

Что касается свободы поступков, то ее не существует, и даже Бог не обеспечивает человека свободой от внешнего мира *(среды)*. Лишь потенциально *(внутри себя)*, принимая на веру человеческие корни в Боге, можно считать себя свободным. И, в отличие от богословов и многих мирских авторов, я не считаю, что мы должны все в жизни принимать с покорностью и как результат прошлых деяний. Подобная покорность — это идеология власти-подчинения, складывавшаяся на протяжении тысячелетий. Власть придержащие всегда знали связь причин поступков *(деятельности)* и последствий, умело интерпретировали это и использовали.

Предсказания же основаны на циклических событиях, то есть, на возможных повторениях *(с учетом временных искажений)* этих событий в равной мере относящихся как к гибели-возрождении мира, так и к тому, что происходит на уровне индивидуальной человеческой системы *(состояний)*. Отсюда представление о витках спирали, которые повторяют друг друга, но каждый отличается от другого. Система человека в определенных временных рамках отличается от системы того же человека по прошедствии очередного такого же промежутка времени *(с поправкой на окружающую среду)*. В системе человека далеко не все предопределено, и система развивается или деградирует в зависимости от множества сочетаний факторов, в том числе сформировавших волю и выбор индивида. Это посыл к тому, что человека можно и нужно формиро-

вать, а не делать упор только на врожденном *(генном)* наследии, предопределенности. Наследие – тоже продукт формирования родителей, общества, а не что-то возникшее из ничего. Тем не менее, это самое «из ничего» очень активно влияло на умы. Например, пустые предсказания у кельтов привели к тому, что когда галльским воинам надо было биться с римскими солдатами в предсказанный неблагоприятный день, то они, считая исход битвы неудачным, заранее убивали своих жен и детей, чтобы избавить их от рабства. Это я тоже отношу к идеологии власти. Прорицатели, колдуны, маги, жрецы гадали на разных предметах и действиях и будучи *(как бы)* в измененном состоянии сознания. Все средства были хороши для сеяния веры в предрешенность будущего. Этим приемом хорошо пользуются расплодившиеся современные астрологи. Они наводнили мир спецкалендарями, спецлитературой о благоприятных и неблагоприятных днях и глупейшими текстами-рекомендациями, даже типа: «день хороший для покупки мебели»... Или, например, не менее глупыми измышлениями о семейной жизни (передача «Давай поженимся»). Многие верят *(по необразованности, невоспитанности)*, платят огромные деньги за индивидуальные гороскопы, гадания и т.п. мошенничество. Гадатели часто лишают человека свободы собственного выбора и ставят его в зависимость от внушаемой чужой силы. Но больше людей, которые стремятся к поставленной цели и по-разному достигают ее благодаря собственной воле. Уместно заметить, что рост знахарства совпал с ослаблением уровня образования и воспитания. Я призываю жить, максимально используя свою волю и сводя к нулю жизнь по приговору судьбы *(напоминаю для верующих, что нечто подобное, но другими словами, указал делать Бог).*

Это чрезвычайно сложный процесс, и не все могут его пройти. Подавляющее большинство людей не может достигнуть желанного. Успокаивает то, что не все ставят высоко планку, ориентируясь в среде. Есть и миллионы рабов, довольных своей жизнью.

Нормально, когда человек находится в понимании прошлого *(памяти)* и надежды в будущее, то есть опытом и желанием.

Многие идеологи, политики, авторы, СМИ пытаются разорвать эту связь, выкорчевать или извратить суть прошлого опыта, изменить историю, убрать связь прошлого с будущим, исказить время, навязать надежду, исказить и навязать *(«свободный»)* выбор, а, значит, разрушить ту внутреннюю часть системы человека, которая связана с духовностью, культурой... .

Это диктат будущего в интересах правящей верхушки, это дальнейшее порабощение человека через лжеидеи будущего.

Человек чувствует себя несвободным даже в творческом видении будущего. У него есть зыбкая надежда, которую «подогревают» на еще более зыбкой базе внушения свободы *(выбора).* Ныне мы имеем страшное оружие психологического и иного давления на человека, разрушающее прошлое и формирующее у людей безразличие к будущему. Несвобода наслаивается. Человек теряет чувство зависимости будущего от его действий *(деятельности).* Это значит также, что будущее маячит неочеловеченным, не гуманизированным. Человек несвободен сейчас и отказывает в свободе будущему. Формируются сознательно-хищные черты соблазнов и выгод. Жизнь во всех сферах бытия превращается в шоу.

Чтобы строить самому, заслужить свое будущее и быть достойным его, нужна соответствующая среда.

Обобщенно можно утверждать, что понятие судьбы имеет пока слишком нечеткие бытийные очертания, мифичность, произвольность, отсутствие основ, условность; несет в себе элемент заинтересованности и важности для человека *(человек-судьба).* Человек часто сам делает из судьбы идола, которому поклоняется. Для него это закон, основанный на многократном однообразном повторении свойств, явлений, связей предметов. Но закон повторяющихся явлений либо отсутствует, либо еще не сформулирован, а есть человек с его свойствами и исторические факты с этим связанные.

Большинству людей самостоятельно не разгадать загадку судьбы и они идут по простому пути: не напрягают себя, но чувствуют себя в сложном и неясном состоянии перед высшим и

последним судом, перед испытанием, событием. Ограничить это можно только показом антагонистичного в борьбе с неопределенным исходом. Это касается катастроф, отношений человека и судьбы. Проблема требует привлечения различных научных знаний *(их законов)*. Мы сталкиваемся и с тем, что если человеку повезет *(например, стал президентом)*, то следует подумать, не последует ли за этим беда в личном или общественном и даже мировом масштабе. Часто огромная власть, богатство ведут к деформации систем человека и даже государства, навязыванию остальным своего, часто ошибочного, видения проблем. Вопрос в выборе правильного подвижного, дифференцированного, равновесного пути. К сожалению, руководители мало пользуются даже рецептами по уже испытанным и повторяющимся обстоятельствам *(опыт не учит)*. Некоторые авторы считают, что это зависит от смекалки. Глупость. Смекалки не будет, если не будет опыта и/или знаний. Но главное – действуют личные и групповые интересы.

Китайские мыслители древности подталкивали к известной мысли: человека не подстерегает рок, если он действует по воле Неба. Небо судит по закону высшей Справедливости, здесь случайности быть не может. Тут тоже есть неточность, так как речь идет о роке успеха. Но ведь рок *(случай, судьба)* может быть и иным. Кроме того, это религиозная тема.

Не буду останавливаться на других подробностях буддийского учения. Замечу лишь, что оно имеет сходные черты с православием *(в частности, о душе, теле, о продолжении развития после смерти, о подконтрольности всех деяний человека, о пути к свободе через обретение себя, своей истинной природы, своей индивидуальности, о Добре и Зле и др.)*. Но, как я уже отмечал, тут больше мифического, властно-идеологического, неясного, ненаучного и неверно трактуемого. И на этой основе часто делаются важные выводы. Например, Григорьева Т.П. *(Идея судьбы на Востоке. Сборник. – М., 1994)* пишет, что Восток и Запад не случайно притягиваются друг к другу в наши дни: только разное, реализовавшее себя, может прийти в Единство. Восток и Запад самопознаются друг в друге, помогая друг другу изживать свою карму и выполнять вселенское назначение, привести мир к Истине, человека к предназначенной ему Свободе.

Я отношу это к умничанью автора, оперированию священными пожеланиями, но не фактами и научными доказательствами. Пока наблюдается обострение противостояния.

Что касается упадка воли, то читайте у Фрейда и Маркса.

Они подводят к мысли, что человек слишком часто убежден, что даже если он действительно станет напрягать свою волю, его действия все равно ни к чему хорошему не приведут. То есть речь идет об ощущении бессилия.

Фактически человек тонет в зачаровывающем его мире *(через СМИ, развитие техники, рекламу, гарантированный доход, наркотики, искусственные органы, обещания благ, идеи и т.д.)*. Это ведет обывателя к пассивности, смирению и даже благодарности *(хотя есть немало тех, кто понимает истинную ценность этого или чувствует обман и возможными методами протестует)*. Благодаря техническому прогрессу человек становится могущественным и одновременно бессильным. Многие волю считают иллюзией. Но людям дают свободу выбора в лабиринте навязываемого. Настоящие же ценности и их выбор терпят крах, являются сферой острой борьбы и противостояния.

Даже физическое здоровье человека находится в опасности. Пациент стал объектом лечения. С него сняли ответственность за свое здоровье и командуют им как роботом *(куда, когда он должен придти, что и сколько приобрести, и употребить...)*; к больным приставили надсмотрщиков. Медицинская система *(например, США)* больше настроена на поддержание в состоянии шаткого равновесия, но не в предупреждении и полном излечении. Тут опять место интересам производителям лекарств, их сбытчикам *(аптеки)*, врачам, различным чиновникам от медицины; место низкому качеству подготовки персонала и отсутствию честности *(отсюда миллионы ошибок, смертей, больных, мошенничеств, злоупотреблений и т.д.)*.

Ныне люди наследуют и наживают материальные богатства, но теряют духовные, культурные и даже религиозные. Их воля во власти своих хозяев. Фрейд делал ударение на «желании». Не «воля», а «желание» *(и отвращение)* движет людьми.

Власти умело манипулируют *(направляют)* желаниями, почти не оставляя места собственным желаниям людей. В межличностных взаимоотношениях желания требуют взаимности. Однако, этого не наблюдается. Воля и желание действуют полярно, но дополняют друг друга и поддаются воспитанию. Свобода и выбор зависят от воли и желания.

Многие авторы связывают судьбу с именем, отчеством и датой рождения человека. Некоторые авторы утверждают, что это подтверждается статистически на больших массивах. Я не вижу в этом ничего особенного, так как много имен повторяется. Могу утверждать обратное, доказывая которое, можно тоже оперировать аналогичной статистикой. Является ли имя неосознанным пророчеством в такой ситуации, определить сложно. Его дают родители или помогают друзья, церковь в честь кого-то, чего-то. Тут имеют место все те же предрассудки, вера в мифическое и т.п. Пока авторы находятся в стадии поиска, а люди – в стадии познания, категорические утверждения не могут быть признаны. Я настраиваю на то, что имя, как и судьба – мифы, внушение и слепая вера.

Еще раз заострю внимание на вопросе свободы. Сегодня это стало одним из показателей качества системы. США считают себя самой свободной *(в политике, экономике, духовной сфере)* страной. Угнетенные переселенцы мечтали о новых правах, свободе, против привилегий. Но каждый класс полагал, что борясь за свою свободу, он борется за свободу вообще. Это позволяло привлекать на свою сторону тех, кто мечтал о свободе. Но беспрерывная борьба за свободу привела к тому, что даже боровшиеся против угнетения, выступали на стороне врагов свободы. Кроме свободы надо было защищать новые привилегии.

Многие авторы считают, что свобода побеждала. Многие за нее умирали. Стремление к свободе выразилось в экономическом либерализме, политической демократии, отделении церкви от государства и индивидуализме в личной жизни.

Оказалось, что далеко не всем эта свобода нужна. Так как люди разные, то человеческие восприятия, переживания разные. Значит, не всем им присуще стремление к свободе. Много зависит от условий жизнедеятельности человека, уровня его развития, культуры. Не во всех странах развито стремление к свободе, способствующее экономическому, политическому и иным факторам. Для одних – это мечта, для других – угроза. Многие испытывают желание подчиняться царю, вождю. На значительную часть людей воздействует общественное мнение. Возникает масса других утверждений и вопросов *(в том числе не ясных, недостаточно изученных)*. В США это было несколько проще, так как туда устремились люди из разных стран и «свобода» писалась *(как теперь модно говорить)* почти с чистого листа. Но человек индивидуалист и вступает в отношения с другими лишь по необходимости *(для достижения своих целей)*. По Фрейду – это рынок. Однако, это упрощенный подход. Фактически же человек *(хочет он того или нет)* находится постоянно в тех или иных отношениях с другими людьми, в тех или иных условиях, в условиях чрезвычайно разнообразных целей, желаний, характеров. Человек – продукт социальных процессов, и тут-то главное – общество, которое выполняет функцию не только подавления, но и развития личности. Это – продукт объединенных человеческих усилий на протяжении большого времени, что позволяет говорить о традициях, культуре, духовности, нации.

Следующим важным фактором является тот, что народ имеет государственную надстройку (с аппаратом подавления, законами): классы, партии, объединения, лидеров....

Власти и богатая часть населения подавляют, подчиняют остальных, отчуждаются от них. Человек уже с рождения «обложен» всякими запретами, и один человек не в состоянии что-либо изменить в этом окружении. Он вынужденно принимает условия жизни, диктуемые в стране. Принадлежность к обществу, подавляющему свободу человека, ему все же необходима, так как связана с самосознанием, смыслом жизни, направленностью, соотнесением себя с системой *(элементом которой он выступает)*.

Даже удовлетворение низменных и физиологических потребностей диктуется системой производства, распределения и др. факторами общества. Вступая в отношения, человек влияет на

процесс общественного развития, а окружающий его мир уничтожает его свободу и индивидуальность. Даже в первобытном обществе человек зависел от множества факторов.

Существуют и проводники мысли: жизнь без усилий. Они считают, что усилие – это агрессия, насилие, соревнование, а реальное, божественное, существующее достигается полной потерей себя в этом. Только то, что достигнуто при помощи безусильности, никогда не станет для вас отягощением, и только то, что не является отягощением, может быть вечным; только то, что никоим образом не может быть неестественным, может оставаться с вами навсегда.

Любая попытка улучшить природу – это культура, а все культуры подобны болезням: чем более человек культурен, тем более он опасен. Чем больше культуры и цивилизации, тем более вы мертвы. Культура убивает вас, она – убийца, медленный яд, это самоубийство. Здоровье – всегда опасно. В глазах жрецов здоровье аморально.

На мой взгляд, подобная глупость – призыв в никуда, ибо даже первобытный человек был обременен немалым числом действий, требующих усилий. Но и в этом «учении» есть суждения, которые устроили бы некоторых безбожников. Так, Чжуань-цзы говорит: нет никакого Бога, нет никакого дьявола, только жизнь существует. Жрецы создали Бога, и жрецы создали Дьявола, так как жрецы создают различное между неправильным и правильным. А когда различие входит в наш разум, что правильно и что неправильно, вы никогда не будете правы, вы никогда не будете в покое, вы никогда не почувствуете расслабления, вы всегда будете в напряжении. И все, что бы вы ни сделали, будет неправильным, так как различие создает смятение. Сознавая себя, вы попадете в беду. «Я» – самая бесполезная вещь. Оно лишь творит проблемы и отбрасывает. Мы живем в мире, где без усилий жить невозможно *(за редким исключением)*, нет и свободы без усилий.

Джеральд Джампольски приводит перечень уроков свободы. Я его не привожу, так как считаю эти уроки надуманными и никакого отношения к свободе не имеющими. Это своеобразные правила отношения с Любовью к людям, утверждение существования только настоящего *(отбрасывая мысли о прошлом и будущем)*, видение только мира и покоя *(Любовь побеждает страх. М. 1992, с. 45-125)*.

Я такое не приемлю. Тут нет места высшим эмоциям и истинным ценностям. Кроме того, не учтено, что с понятием свободы связаны переживания *(огорчения и радости)*. Их много и нет смысла перечислять. Каждый человек испытывает чувства по-своему.

Замечу, что к эмоциям относится и страх *(качество человека)*. Основные эмоции или чувства это гнев, любовь и страх.

Страх присущ животному и человеку. Чаще всего причиной возникновения страха является предчувствие физической или душевной боли, неуверенность в чем-то *(например, в принятии решения)*. Как следствие этого – переживания *(опускаю медицинские признаки)*. Причинами могут быть страх перед врагами, паразитами, москитами, грызунами и т.д. Это и страдания от климатических условий и стихийных бедствий. Тут тоже немало различных измышлений ученых, которые я опускаю. Аналогично поступаю с описанием фобии *(т.к. это связано с умственным заболеванием)*. Внимания заслуживает страх смерти. Тут причина заключается в отождествлении своего «Я» с материальным телом и чрезмерной к нему привязанностью. Тело – своего рода орудие для получения удовольствий и потеря его означает для невежд конец жизни. Этот вид силен для особо грешных людей. Многие верующие не страшатся смерти, веря в жизнь после смерти со всеми прелестями, которые проповедует религия. Но на некоторую категорию людей даже Сам Господь принимает форму, наводящую на человека смертельный страх, ужас.

Не затрагивая религиозные лекарства от страха, в очередной раз замечу, что в основе любой деятельности лежит та или иная философия, которая определяет ценности жизни и направляет человека к достижению определенной цели. Поскольку все концепции жизни заключены в уме, то и причина страха – в уме. Ум может быть как другом, так и врагом, в зависимости от направленности. Осознание факта обеспечивает наиболее комфортное существование человека в мире *(делая его бесстрашным)*. Не случайно говорят, что страх можно победить силой духа.

Есть и другие методы, например, тренировки, познание, медитация, внушение, самовнушение, добросовестная работа и т.д.

Теперь вернусь к прерванной мысли о моих диссертационных и иных исследованиях. Важным тут является диспозиционная картина, типология руководителей, проявление тех или иных качеств *(ценностей)* и др.

Ценности зависят от многих факторов. В каждой группе *(типе, диапазоне рангов или оценок)* ценности вышестоящего порядка *(расположения)* являются ведущими по отношению к нижележащим, характеризуют руководителя каждой вышележащей зоны *(по отношению к низшим)* как более соответствующего *(предпочитаемого и предрасположенного)* для управленческой *(руководящей работы)*. Вышестоящий уровень является ведущим. Каждому уровню диспозиционной структуры соответствует определенный уровень развития *(сформированности)* личности руководителя.

В дополнение к результатам исследования В.А. Ядова и его коллег, замечу, что моим исследованием выделено не только противоборство направленностей интересов в профессиональную деятельность или в различные виде деятельности в сферах семьи, досуга... разделение сфер общественной деятельности на производственную деятельность и деятельность по потреблению материальных и духовных благ, а и единство этих интересов и сфер.

Располагая наборами ценностей и подходами к их оценке, можно показать взаимосвязи ценностных ориентаций и качеств личности, дать характеристики типов руководителей и показать возможность прогноза их деятельности, что позволяет также перейти к вопросу о практической оценке и расстановке руководящих кадров.

Существует строго разграниченое небольшое число типов, обусловленное тем обстоятельством, что для группы разной численности работающих, нужен один руководитель соответствующего ранга *(бригадир, начальник цеха, руководитель предприятия...)*.

Нельзя доверять руководящую работу людям, каждый шаг которых нуждается в контроле.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ТИПОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Образцовый.

Обобщенная характеристика: высокие показатели «Я»-образования *(самосознание, самоуправление, саморазвитие)*, партийности, гражданственности; сбалансированность общей направленности на управленческую деятельность, профессиональная вовлеченность; воля, самостоятельность, творчество, новаторство, организаторские способности; коллективизм, гуманизм; высокая культура, богатство отношений, заслуженный авторитет.

В целом – уровень сформированности ценностей соответствует задаваемому макросредой, образом жизни последней.

Детальная характеристика:

Глубокое вовлечение, осознанно и заинтересованно относится к своему делу, считая его общественным долгом, обладает высокой партийностью, позволяющей *(на основе моральной воспитанности, нравственной чистоты, широкого политического кругозора, понимания основных задач общества, чувства принадлежности к укладу жизни общества, создания этого уклада, хозяйственной политики страны)* активно решать поставленные перед ним задачи, подчинять личные и ведомственные интересы общественным *(то есть честно и ответственно выполнять свой долг)*; патриот и интернационалист; проявляет постоянную бдительность по всем ее направлениям; постоянно следит за новинками, имеет склонность к обоснованному риску в принятии решений, внедрении нового, передового и добивается больших успехов благодаря этому; обладает большим опытом работы, общими и специальными знаниями, особенно компетентен в вопросах конкретного производства, с которым связал свою деятельность; управленческий труд организован в соответствии с научными рекомендациями; обширные знания и высокая общая культура

позволяют использовать в работе методы, приемы, средства, заимствованные из соответствующих областей знаний, опыта своего и других; работа носит планово – прогностический характер; умеет налаживать и поддерживать хорошие деловые и дружеские отношения; продуктивно управляет психологическим климатом в подчиненном коллективе; умеет правильно расставить людей, распределить наилучшим образом между ними обязанности, организовать коллектив на выполнение производственных задач, убедив его в важности последних; умело использует (где надо) возможности коллегиальности выработки и принятия решения; грамотно передает часть полномочий подчиненным, поддерживая самостоятельность в их работе; способен, наряду с важными вопросами, не упускать множество сопутствующих; наблюдателен, умеет объективно оценить людей, результаты их работы, состояние дел на порученном участке, выявить и мобилизовать резервы; способствует служебному росту подчиненных и гордится их успехами; заботится об условиях труда и улучшении жилищнобытовых условий подчиненных; строг, но не превышает своих полномочий, прав и власти; стремится быть примером; много и плодотворно уделяет внимания общественной работе; ему можно полностью доверяться в сроках, качестве и самостоятельности выполнения задания, у него слово не расходится с делом.

В целом, это образованный, волевой, целеустремленный, авторитетный организатор и воспитатель, могущий занимать должности высоких рангов. Руководимый им коллектив стабилен, высокопроизводителен, в нем здоровые взаимоотношения, образ жизни адекватен образу жизни развитого общества.

Аналогично мною даны характеристики **оптимально-нормативного**, **потенциально-перспективного**, **номинального**, **приспособительного** и **смешанного** типов. Я их не привожу, а интересующиеся могут читать в моей книге «Руководитель в системе социального и психологического управления современным производством» *(Рига, 1989)* и в докторской диссертации *(табл. 11)*.

Иерархичность диспозиций подтверждена значениями корреляций: они указывают на убывание между уровнями от высшего к низшему и минимальны между верхним и нижним *(то есть ниже, чем между любыми рядом расположенными)*.

Так как более высокий диспозиционный уровень выполняет направляющую роль по отношению к нижним, то можно построить системную модель с указанием причинных связей отобранных и использованных мною признаков *(переменных)*, у которой на входе – ценностные ориентации, обобщающие социальные установки, а на выходе ситуативные социальные установки. Если будет иметь место логичность, объяснимость связей, то можно будет подтвердить указанную иерархичность, соподчиненность уровней и попытаться прогнозировать деятельность руководителя. Важность последнего не нуждается в доказательстве.

Далее можно выдвинуть гипотезу о том, что если дополнительно включить аспекты *(отдельные действия)* обобщенных параметров условий деятельности руководителя и характеристики отдельных поступков, то обнаружатся взаимосвязи ситуативной установки с макроусловиями и ожидаемыми поступками в них. Аналогичное предположение можно найти у В.А. Ядова.

Однако, замечу, что эту гипотезу следует доказывать с позиций системного подхода, так как имевшие место попытки выделить ситуативное управление *(одно из «классических» направлений в американской науке управления)* в качестве методологической основы научных исследований и выработки практических рекомендаций по совершенствованию управления оказались малопродуктивными. В частности, требование всего лишь учитывать специфику ситуаций без разработки новых моделей, отражающих их связь с конкретными формами управления, означает возврат к методологии «эмпирической школы», которая отводила методу «конкретных ситуаций», разработанному в 1930-е годы в Гарвардской школе бизнеса, решающую роль в рационализации управления.

Некоторые теоретики и практики американского менеджмента используют методологические принципы ситуативного подхода для отрицания самой науки управления *(ее полезности)*.

Они утверждают, что самое большое, на что способен управляющий, это приспособление к обстоятельствам». Даже в той американской литературе, где последовательнее используется системный подход, чем у авторов ситуационной концепции, основное внимание уделяется не выделению функций управления, а подходу к нему как к системе принятия решений по управлению предприятием, которая взаимодействует с внешней средой; выявляет, ставит и решает проблемы, увязывает полные противоречий и конфликтов явления внутриорганизационного поведения со структурами, информационными и аналитическими процессами, формами контроля и регламентации деятельности и т.д.

Я бы сказал, что игнорирование науки говорит об уровне образования, а ситуативный подход сравним со спортивным подходом к снаряду, но без впечатляющего успеха работы со снарядом.

Меня интересовали общие стратегии и факторы формирования личности руководителя, потому я занялся проверкой указанной гипотезы на малозначимой для результатов моего исследования *(но являющейся важной проблемой, могущей стать темой отдельного исследования).* Тем не менее укажу на тот обобщающий факт, что многие действия руководителя так или иначе диктуются макроусловиями: вне этого она не может существовать как система. Мало того, тут уместно утверждение о том, что структура личности определяется деятельностью, развитием последней, ее конкретных видов, форм и связей, в которые они вступают друг с другом. Поэтому и не случаен подход в исследовании: от содержания и связей деятельности к тому, как какие процессы их реализуют, делают их возможными.

В ходе развития субъекта отдельные его деятельности вступают между собой в иерархические отношения, которые характеризуют личность, образуют ее ядро. Другими словами, в основании личности лежат отношения соподчиненности деятельностей или мотивов.

Результаты моего исследования позволили мне упрощенно-схематически представить социально-психологическую структуру личности руководителя, ее составляющие. Последние не равнозначны по содержанию, но являются взаимозависимыми, взаимообусловленными, взаимопроникающими и надстраивающимися образованиями единого целого.

Капитализация экономических и иных отношений в России, например, требует дальнейших исследований и пояснений потребности, мотива, направленности с позиций целостности структуры этих образований, выявления совокупности основных механизмов, лежащих в фундаменте их функционирования и развития; общественно полезная деятельность субъекта и ее коллективообразующие и личностнообразующие потенциалы; коммуникативные барьеры, возникающие в ходе реализации потребности и персонализации, а также механизмы психологической защиты от помех при удовлетворении этой потребности; зависимость полноты персонализации от уровня включенности индивида в коллектив или от характера ее участия в совместной предметной деятельности; механизм преодоления коммуникативных барьеров в процессах персонализации; процесс принятия роли; содержательно-динамический аспект «инобытия» субъекта в другом; динамика времени существования, сохранения и распада представленности субъекта в другом; начальные этапы формирования в другом идеальной представленности; пути и особенности присвоения субъектом бытия другого индивида; приписание ответственности за успех или неудачу в совместной деятельности; поиск закономерного соотношения основных черт характера, то же, других образований личности; дальнейшее уточнение структуры личности в целом и ее отдельных составляющих, и формулировок понятий; практическое использование структуры личности руководителя в управлении системами.

Полагаю, что эти и другие вопросы могут стать темами исследований студентами и аспирантами в различных структурах и уровнях управления.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ.

Факторы, влияющие на ценности личности руководителя и содействующие совершенствованию ее формирования.

Анализ психологической литературы позволяет сказать, что основным фактором *(способом)* существования личности является развитие, которое выражается в появлении личностно-психологических новообразований, переходе личностной системы на новый уровень функционирования и формирования новых психологических стратегий развития жизненных, социально-детерминированных задач. По мере становления личности растет целостность, интегративность ее психологической организации, усиливается взаимосвязь различных свойств и характеристик, накапливаются новые потенции развития. Происходит расширение и углубление связей личности с окружающим миром, обществом, другими людьми.

Психологическое и социальное развитие личности осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. При этом каждый этап, наряду с общими закономерностями развития, характеризуется и особенными, специфичными лишь для него. Мало того, чем более зрелой с психологической и социальной точки зрения является личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию.

Только в период зрелости совершается переход от решения личностью поставленных перед нею жизненных задач к стадии постановки и решения новых проблем и задач. Решая их, она творит, создает себя, создает *(вырабатывает)* новые защитные, усиливающие, компенсирующие, дополняющие, акцентирующие оттенки качеств *(свойств, образований)*; входит в более сложные связи с миром. Ранее выработанные механизмы, установки входят в подчинение, преобразуются, служат основой новым, более сложным и существенным преобразованиям. Вместе с тем основа, определенность формирующегося качества остается. Все сказанное особенно заметно проявляется в деятельности ученых и руководящих работников.

Психологическое развитие личности руководителя существенным образом зависит от форм индивидуальной и групповой жизнедеятельности в системе производства, которые характеризуют особенности их общения, поведения и склада мышления в сферах управления, общественно-политической деятельности, быта и досуга *(с позиций социальной психологии – стиль жизни, активная жизненная позиция)*.

Опираясь на эти утверждения, правомерно перейти к факторам, содействующим повышению эффективности деятельности и процессу формирования личности руководителя. К ним (кроме рассмотренных уже потребностей, интересов, мотивов, установок и др.) я отнес, в частности, подготовленность, обуславливающую в значительной мере успешность деятельности, стиль, авторитет, то есть, сформированность руководителя.

Профессионально-психологическая подготовленность включает профессиональные знания, умения и навыки, соответствующие профилю деятельности коллектива, приобретенные на практике и необходимые для управления людьми.

Последнее нельзя ограничивать, например, только необходимым минимумом свойств личности, обеспечивающим успешное вхождение в деятельность и ее осуществление, как это предлагает А. Г. Ковалев, отнеся к этому минимуму интерес к деятельности, чувство ответственности, коллективизм.

Укажу также, что опыт работы обеспечивает умение руководить, отражает практику. В опыте работы знания превращаются в умения и навыки. Поэтому следует считать практику условием подгонки знаний к требованиям деятельности и окончательного «дозревания» руководителя. Но сам по себе стаж не является критерием оценки опытности. Его необходимо рассматривать в совокупности с другими показателями деятельности.

Среди многих умений и навыков особенно значимы умения приказывать и подчиняться, исполнять; определенные привычки обращения с людьми *(общения с людьми)*.

На практике испытываются и другие качества личности, на практике они и формируются.

В исследовании меня интересовало насколько адекватны законы распределения оценок уровней подготовленности и успешности практической деятельности.

Исходя из того положения, что успешность деятельности и подготовленность личности к этой деятельности является диалектически взаимосвязанными и взаимообусловливающими характеристиками личности, можно утверждать, что их количественное отображение должно быть адекватным. Оно также убеждает в том, что успешность профессиональной деятельности связана не с какими-то отдельными качествами личности, а со всей совокупностью их, то есть отдельные черты личности влияют на деятельность не непосредственно, а через целое, в которое они синтезируются, образуя личность.

Подготовленность формируется в различных подсистемах большой системы *(учебные заведения, практическая подготовка, самообразование, различные курсы…)*. Я же к существующим добавил подготовку по сокращенной программе, очно-заочную подготовку новой профессии, организовал *(на общественных началах)* школу управления с частичным отрывом от основной деятельности и продолжительностью в 4 года *(с написанием и защитой выпускных работ)* для руководителей высшего звена управления производством *(руководители предприятий, объединений, отделов Главного управления)*.

Общая успешность оценивалась членами коллектива на основе критериев, учитывающих проявление качеств личности руководителя во всем разнообразии деятельности. Это еще раз подтвердило недостаточность рассмотрения подготовки техников и инженеров только как обеспечение их знаниями и навыками по специальности.

В качестве отступления замечу, что после распада СССР, в России и все время существования США подготовка *(образование и воспитание)* поставлены неудовлетворительно *(см. мою книгу «Образование»)*. Многие формы подготовки исчезли в России и не существовали в США. Образование погрязло в коррупции, продаже-покупке оценок и дипломов; незнании *(или умышленном вредительстве)* методик, в вольном отношении к читаемым дисциплинам, отсутствии ранее положительно зарекомендовавшей себя системе оценки знаний; отсутствии учебников, слабой материальной базой и стимулировании труда преподавателей *(которое улучшилось в России лишь с 2013 г, а в США всегда было достаточно высоким, но это не повлияло положительно на качество образования, включая высшие учебные заведения)*. Главное, некомпетентность организаторов процесса. Подбор и расстановка кадров руководителей, включая министров, осуществляется на коррупционной, товарищеской основе, сопровождаемой круговой порукой и отрывом от сферы деятельности. Нарушаются процедуры выборов.

Оценки подготовленности руководителей в период обучения в учебных заведениях *(периода СССР)* взяты мною из вкладышей к дипломам или из архивных документов учебных заведений, а подготовленность в системе производства – из экзаменационных ведомостей института повышения квалификации и школы управления. В результате выявлено:

- средний балл выпускников учебных заведений – 4, 13,
- средний балл слушателей ИПК – 4,6,
- средний балл успешности – 3,6.

Последнее обстоятельство позволяет судить, что оценка подготовленности является достаточно достоверной, но не решающей для прогнозирования в учебном заведении и тем более в ИПК успешности деятельности. Более объективной она *(оценка)* может быть по данным производства. Подтверждением тому является тот факт, что далеко не все отличники учебы являются отличными организаторами, да и не учат этому во всех учебных заведениях.

Результаты моего исследования *(даже в хороших условиях подготовки в СССР)* позволили отметить низкий уровень выраженности ряда качеств и педагогических компонентов. Так, конструктивный компонент оказался на уровне 3,3; организаторский – 3,1; коммуникативный – 3,4; проектировочный – 3,0 и гностический – 3,0 балла; авторитет – 3,5; общительность – 3,3; справедливость – 3,8 и т. д.

Это обстоятельство ставило перед системой серьезную задачу — задачу коренного улучшения подготовки, самоподготовки, повышения квалификации, тренинга руководителей по проблеме. И это было исследование лишь по Западному бассейну, который был по данному вопросу лучшим в СССР. Потому крайне важно для сравнения и улучшения обстановки, организовать подобные исследования в настоящий период.

Замечу, что в 2013 г прозвучало телесообщение о том, что работу министров России оценили, и только первая тройка удостоилась оценки около 3,5 баллов, остальные — и того ниже.

Я уже писал, что для меня основу успешности представляют результаты деятельности. По этому показателю большинству министров РФ я не поставил бы вообще положительную оценку. В США опросы доверия тоже ежегодно дают низкую оценку конгрессменам, сенаторам и более высокую вооруженным силам *(это и понятно, так как они ежедневно в новостях и там служат дети многих респондентов или служили, в том числе, сами опрошенные).*

Уровень подготовки руководителей надо постоянно повышать, но для этого нужна грамотная и обоснованная система, в которой материальные вливания важны, но это далеко не главное условие качества подготовки, которое выступает информацией обратной связи в процессе управления. У всех руководителей равные коренные цели. Более высокое качество управления, совершенство стиля управления — это результат совместных усилий руководителей, результат воедино взаимосвязанных качеств людей, составляющих единого коллективного руководителя.

Очередными факторами являются большая зависимость духовного мира руководителя от формальных функций, что часто проявляется в «руководящей» установке и в нерабочее время вне производства.

Сфера деятельности руководителя затрагивает вышестоящий уровень управления, что способствует формированию качеств, могущих благоприятствовать положительному влиянию безлично-формального фактора управленческой деятельности.

Значительность личности руководителя в глазах подчиненных и в собственной оценке.

Напряженность психологического состояния руководителя в зависимости от ответственности, что не ограничивается рамками рабочего времени, а сохраняется почти непрерывно.

Подчиненность руководителя по ряду функций другим органам и организациям, что требует гибкости, целесообразного ограничения, динамичности характера его функций.

Наличие прав и обязанностей руководителя, способствующих формированию соответствующих качеств и позволяющих проверить, оценить сформированность этих качеств.

Руководитель имеет юридическое и моральное *(если он авторитетен, успешен)* право требовать, что усиливает действенность приказов, административных мероприятий.

Особенности реализации и эффекта стиля руководства, находящиеся в зависимости от качеств личности, в частности, от знаний и умений в пользовании методами руководства.

Объективными критериями эффективности руководства производственными коллективами являются те же критерии, которые характеризуют эффективную деятельность самих этих коллективов. Это результат труда, его продуктивность, сплоченность коллектива, уровень управляемости и активности членов коллектива.

Формирование производственной демократии представляет собой тот механизм, с помощью которого коллектив воздействует на руководителя. Содержанием этого механизма являются организационно-управленческие функции производственного коллектива: информация о неполадках, узких местах, резервах, замечания и предложения руководству; помощь руководству в решении управленческих задач, участие в разработке и принятия этих решений; взятие коллективом на себя определенных управленческих функций; контроль над деятельностью администрации, ограничение некоторых сторон административной власти; участие коллектива в планировании социального развития предприятия; воспитательное воздействие коллектива на личность руководителя.

Мое мнение о выборности руководителя. Я разделяю мнение тех, кто высказывается за выборность любого руководителя и его заместителя.

Еще В. Ленин утверждал, что «масса должна иметь право выбирать себе ответственных руководителей. Масса должна иметь право сменять их, масса должна иметь право знать и проверять каждый самый малый шаг их деятельности» *(ПСС, т. 36, с. 157).*

Кроме того, зависимость руководителя от коллектива и от руководителей более высоких рангов благотворно отражается на стиле его работы. Позитивно меняются творческие возможности коллектива и, что немаловажно, позиции неформальных лидеров — потенциальных руководителей.

Поощрение пропагандистских функций авторитетного руководителя, так как чем больше он владеет мастерством пропаганды и организаторским искусством, тем больше он может ожидать успехов в воспитательной работе с подчиненными, тем рациональнее и эффективнее воздействует он на коллектив и способствует его идейно-политическому и культурному развитию. В то же время *(и это тоже воспитание)*, ограничивать в ряде случаев пропагандистские функции неавторитетных руководителей. В качестве фактора отмечу и саму пропаганду, задача которой в том, чтобы воздействовать на личность, обращаясь к ее устойчивости, завершенности, сформированное опираясь на нее.

Фактор карьеры. Вероятно, мало людей, которые были бы равнодушны к изменениям, связанным с повышением по службе.

Одни удовлетворены признанием их опыта, умения трудиться, другие рады открывшимся перспективам, чтобы более полно показать, на что годны на деле, поднять его на новую ступень, реализовать заветные замыслы; третьи удовлетворяются зарплатой, служебным положением.

В общем нет ничего плохого, если специалист заявляет право на лидерство, если он созрел для должности руководителя и стремится продвинуться по служебной лестнице. Но и тут не обходится без воспитательного воздействия коллектива, в котором он претендует на лидерство.

Воспитательное влияние коллектива на руководителя, не ограничивается коллегиальностью. Оно не ограничивается и внушением, подражанием, идентификацией, конформностью и др. факторами групповой психологии, описываемыми рядом авторов.

Правильно считают те авторы, которые отмечают, что не всякое влияние есть процесс воспитания. Воспитание — это сознательный, устойчивый, целенаправленный процесс воздействия, связанный с определенными ожиданиями воспитателя по отношению к воспитуемому. Результатами его являются: изменение внешнего поведения человека, появление не имевших ранее места качеств, изменение важных черт характера; преодоление негативных установок, привычек и др. качеств.

Вопрос воспитания руководителя в теоретическом плане исследован недостаточно в силу того, что все авторы рассматривают руководителя как воспитателя и, что воспитание его самого является прерогативой вышестоящих лиц и органов.

Но я выделяю факторы воспитательного воздействия на руководителя: общение, контактность, установка руководителя на актив; фактор положительной установки коллектива на руководителя; фактор осведомленности подчиненных о содержании и специфике работы руководителя, о целях и задачах развития коллектива, позволяет судить о важности, объеме деятельности, качествах личности руководителя, позволяющие правильно выбрать средства и методы воздействия; факторы социальной активности коллектива *(движущий фактор воспитательного воздействия)*; фактор здоровых межличностных отношений *(формальной организации)* членов коллектива. В центре воспитательной работы коллектива стоит формирование коллективизма, коллективиста, выступающих как норма человеческих отношений и как свойство личности.

Наиболее благоприятными условиями развития коллективизма являются: сочетание общественных и личных интересов; реальные взаимоотношения в труде и коллективном отдыхе; хорошая организация труда; активная работа общественных организаций; уважительное отношение к человеку и т.д.

Далее отмечу факторы динамичности, пропорциональности производства; ответственности за результаты деятельности; социальных стимулов и норм; персональной идентификации; социально-демографические факторы; сила общественного мнения; самооценка *(и соответствующие выводы)*.

Другие факторы и факторы факторов показаны в структуре личности. Они выражены в ее компонентах, образованиях.

Обобщенно возможно утверждать, что сама деятельность руководителя, как сложный многоплановый феномен влияет на формирование его личности.

Важной заботой в этом процессе является всесторонность, а не профессиональная однобокость *(«профессиональная деформация»)* развития личности; изучение механизмов подверженности деформации и вопросе соотношения индивидуальных различий и этой подверженности.

Однако, в своем индивидуальном развитии человек овладевает общественно-историческим опытом не только через деятельность, но и посредством общения с другими людьми. «Развитие индивида, — писал К. Маркс, — обусловлено развитием всех других индивидов, с которыми он находится в прямом или косвенном общении...» *(Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. 3, с. 440)*. Он отмечал, что именно в общении индивиды физически и духовно творят друг друга. Общение – это «обработка людей людьми», формирование ими друг друга как общественных субъектов.

Организация процесса формирования личности руководителя в различных системах означает воздействие на него таким образом, чтобы он был готов к наиболее эффективному управлению.

В условиях частно-собственнических отношений, как якобы лучшему результату свободы личности, мы уже достаточно пригляделись. Кто-то в восторге, а кто-то критически осмысливает и считает такую личность неосмысленно существующей, приведенной к состоянию покорного, некритического поглощения всего, что ей предлагают капитал и власть имущие *(упомянутый набор ширпотреба, «массовую культуру»)*. Это кажется нормальным тем многим, кто не знал и не видел ничего другого, следовательно и не мог даже мечтать о другом. Действительно, как можно мечтать о том, чего не представляешь, о чем не знаешь.

Напоминаю, что слово «личность» уместно там, где речь идет о человеке, обладающем историческим сознанием, умеющим верно оценивать прошлое, действовать успешно в настоящем, смело смотрящим в будущее, пытающимся строить его на основе научных знаний; обладающим положительным набором ранее упомянутых мною качеств.

Давление государства на граждан, идеологическая их обработка имеют определенный и тщательно маскируемый классовый смысл. Он имеет целью лишить граждан собственного самосознания и организованности, разобщить любое объединение, поднять дух конкуренции, насадить отчуждение к другим странам, народам, инакомыслящим, к обладателям другой веры и культуры. Перед гражданами стоит постоянный вопрос выживания и отсутствия уверенности в завтрашнем дне. Капитализму не нужны идейные, убежденные личности, если их идеи не совпадают с идеологией капитала.

Читая это мнение, не следует утруждать себя обвинением в мой адрес о представлении марксизма-ленинизма. Я отдаю себе отчет в том, что возврата назад нет, а есть критический анализ, показ прошлого, существующего в целях улучшения будущего, не исключающего реабилитацию социалистического способа организации *(элементов которого достаточно в Европе и США)*. Напомню, что было и есть тысячи критиканов строя в СССР, считая его идеологию аморальной, подводя под это даже научную базу. Это глупцы, которые провоцируют постоянную борьбу, противостояние разных систем, цивилизаций. Во многом им это удается уже потому, что сегодня мы имеем *(особенно молодежь)* людей, которые еще не знают кто такой Ленин, Маркс, Бетховен, вращается ли Земля вокруг Солнца или наоборот, куда впадает Волга... Миллионы кое-как «подготовленных специалистов» кое-как обучают детей, кое-как лечат, кое-как управляют...

Уместно заметить, что для идеи, как продукту человеческой деятельности, необходимы определенные обстоятельства, созревшие условия для их проявления, под влиянием соответствующих потребностей.

Личности даже гениальных людей сотканы из множества противоречий, в неуемности к требованиям действительности и собственной жизни, бесстрашия в стремлении докопаться до корней и найти истинную причину, суть явления. Их характеры часто проблематичны, тем более, что характер несет отпечаток социального и идейного стержня миросозерцания, является носителем и признаком устойчивой определенности, то есть, принципиальности, способности действовать по принципам; гарантирует согласие человека с самим собою во всех совершаемых им действиям, поступках. Без него немыслима моральная культура поведения и образа жизни. Согласно Л. Толстому, это последствие предшествующей жизни. Изменения в нем производятся совокупностью рассуждения, борьбы, опыта, среды, любви, поиска смысла жизни. Он под жизнью понимал то, что открывается через сознание, а разум дан человеку, чтобы жить по нему.

Однако, несмотря на свое величие, Толстой сам запутался в некоторых явлениях, в частности, в отношении к разуму и продуктам его деятельности — сознанию и знанию.

Большинство людей избегает возможности самоутверждения *(особенно, в вечности)*; проживает жизнь, оставаясь в неведении того, зачем они появились на «белый свет», либо предоставляя другим право решать за них этот вопрос. Такое существование перечеркивает их как личностей, ибо быть единственным в своем роде означает обязательно решать для себя вопрос о своих отношених с обществом, в котором живешь и человечеством, которому принадлежишь. Обиды на такое заявление быть не может, так как это ужасающая реальность.

А.Н. Леонтьев считал, что носитель разума — не мозг, не отдельный орган, вырабатывающий духовную эманацию, а целиком человек, деятельный, как никто на Земле, и сущность человеческого сознания, вообще всей его индивидуальности, личности, как общественного явления, заключены не внутри, а вне нас, то есть объект субъективен, а субъект объективен.

С материалистических позиций жизнь и сознание личности выступает как взаимопроникновение, часто неожиданное и причудливое. Невозможно, например, субъекта представить вне объекта, то есть живущим и действующим независимо от окружающего его мира.

Все многообразие случаев разлада между субъектом и объектом принято объяснять несовершенством последнего. Выход — в изменении, улучшении условий, обстоятельств жизни.

Человек в любых условиях, при любых обстоятельствах потенциально остается и выступает в качестве суверенной личности, ответственной за занимаемую позицию и свой образ жизни.

Гегель подчеркивал абсолютную объективность исторического хода событий, где нет места произволу: если что-то происходит не так, как предполагалось или переворачивается вверх ногами, то необязательно следует ссылаться на случайность, ибо это может произойти под действием объективных сил и закономерностей. Как ни велика сила разума и воли человека, им не перехитрить историю; проверку на истинность, жизненность они проходят на практике.

А.И. Герцен сделал вывод о том, что жизнь несравненно упорнее теорий, она идет независимо от них и молча побеждает их. Обязан подкорректировать это мнение в том плане, что теории нужны. Хотя и существует «ирония судьбы», неожиданно сложившиеся обстоятельства. Такое почувствовал, например, Кутузов, сдавая Москву; такое случилось с целым государством — США стали лидером после развала СССР; такое случилось с кандидатурой В. Путина и др.

Предупредить «иронический» оборот событий помогает не только большая глубина мысли, обдуманность предпринимаемых действий и умение заглянуть вперед, но и способность посмотреть в лицо фактам, жизни, истории. Этого не хватает руководителям государств и, не только этого, они и критику-то не переносят. Отсюда — самодовольный некритичный оптимизм. Например, иракские события и состояние социальных программ в США можно тоже отнести к «иронии истории», когда, вопреки американскому здравому смыслу, аж два срока правление государством дано человеку, слова, дела, знания которого искривились в зеркале истории и ис-

кривили само зеркало. Как индивид, Буш-мл. стал исторической персоной, а как личность – нет. «Иронией истории» является появление Горбачева, Чубайса А. и др. Горбачев – это недоразумение, нарыв на теле России, это предатель своей партии и народа, но друг «железной» ненавистницы российских людей Тэтчер М. и подподошвенник Рейгана. Чубайс — пособник развала промышленности и передачи общенародной собственности в мошеннические частные руки. Он и ныне ведет неправильную политику в своем ведомстве и не согласен с выводами его проверявших, указавших на промахи. В принципе не верно делать упор, например, только на новые технологии, забывая о развитии промышленности вообще, о производстве тысяч видов товаров, которые ввозятся из-за рубежа, чем поддреживается чужая экономика, коррупция, мошенничество и т.п. Видя и понимая это, В. Путин дал неверную оценку деятельности Чубайса, оправдывая его как человека, якобы делавшего ответственный шаг и могущего ошибиться. Подобное не подпадает под трактовку ошибки, тем более, что руководитель проекта не мог не видеть кого, зачем и с каким результатом он привлекает к работе, консультированию *(иностранных агентов и «помощников»)*.

Я потому за научно-обоснованные, коллективные решения подобных грандиозных проблем, которые по сути своей меняют весь образ жизни народа.

Очередной ошибкой В. Путина является заявление о том, что чтобы стать президентом, надо организовать свою партию... Это в корне неверная позиция. Чем больше партий, тем меньше возможностей стать их представителям президентами. Лидер наиболее массовой партии будет и лидером государства. Практика подтвердила это. Даже такие солидные партии как ЛДПР и компартия, не смогли преодолеть 20-процентный барьер.

Неверно и представление о «народном фронте», который неправомерно низведен до представителей общественной организации. По существу, речь-то идет о всем народе и о его лидере – В. Путине. Тогда правомерно упразднить все партии и движения, и действовать от всего народа. По-сути, ныне идет очередная «игра», передел власти, влияния, материальных средств и ресурсов. Это опровергает также былые рассуждения о роли личности в истории, которые образно сводились к мысли – один в поле не воин. Оказывается еще какой воин! А те, кто так заявляли, видимо не читали историю, которая сплошь и рядом свидетельствует о том, что именно властители государств творили историю не только своих, но и иных народов. У меня, в связи с этим еще одно сомнение — сомнение в верности порядка выборов глав государств. Всем же известно, из какой среды выдвигается тот или иной лидер *(за редким исключением)*. Так зачем тратить время и огромнейшие средства, зачем ломать копья о процедуры, не проще ли выдвинуть кандидата из узкого круга *(парламента, Думы, конгресса, сената)* и там же утвердить его???!!!

Уничтожена власть, предполагавшая, что труд станет первой жизненной необходимостью, потребностью каждого человека, главным источником радости и удовлетворения. Новое поколение знает об этих идеях лишь понаслышке и в подавляющем меньшинстве. Оно включено в необузданное накопительство и ожидания, подобные лотерее. Труд изменил свой характер, ущербный духовному началу. Труд явился показателем привлекательности государства. Если из страны утекают трудовые ресурсы, это тревожный сигнал о неблагополучном управлении государством.

Интеллигенция стала выполнять подсобно-классовую роль по обслуживанию власть имущих, превращает знания в оформление мысли господствующего класса. Например, в США она раздроблена настолько *(по крайней мере, в науке)*, что можно услышать отдельный институт или отдельного профессора *(к которому нетрудно применить санкции)*, но не стройный хор задач, принципов, закономерностей, законов научного обоснования сущностей. Решаются лишь отдельные проблемы, в которых наличествует хорошее научное подкрепление. Нет крестьянства, единых профсоюзов рабочих, нет единства общественного сознания интеллигенции, но есть множество разноликих несогласованных штатовских, региональных и районных законов, требований, стандартов, шаблонов, есть значительная доля обособленности иммигрантов *(выход-*

цев из разных стран с их ментальностью); есть некая культура общего потреба и низкой пробы и т.д., а главное, есть настоятельная необходимость научно-обоснованного управления всем этим. И еще настоятельно полагаю, что частная собственность, капитализм будет нести горе миллионам людей. Это стихийное бедствие , сметающее все на своем пути, жестоко обманывающее, легко калечащее в своем потоке, порождающее недостойных, сопровождающееся непреодолимыми войнами с несправедливостью, коррупцией, мошенничеством, падением нравов... Не случайно часто слышны речи о том, что так продолжаться это не может или, что так жить нельзя.

Оглушительный гул о великом *(по Блоку)* сопровождается потоками грязи.

ФОРМИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Мысли о формировании нового человека не стареют. Перед любой страной стоят задачи успешности хозяйствования. Но некоторые идеологи утверждают, что формирование нового человека – принципиально неразрешимая задача, что невозможно переделать природу человека. Они увековечивают те пороки, о которых упоминают Священные Книги, которые воспитывались в условиях эксплуататорского строя и выдвигают их за естественные и неизменные.

Социал-дарвинист Роберт Одри писал, что «Человек – это хищное животное, природный инстинкт которого влечет его к убийству с применением оружия. Никакое влияние внешней среды не в состоянии сгладить нашу врожденную склонность к оружию». Он же писал, что «природа испытывает отвращение ко всему, что не разделено на классы», «если бы даже пришло бесклассовое общество, оно было бы обществом греховных людей».

Тут уместен вопрос: «А разве классовое было и есть безгрешно?»

Имеются и представители «евгеники», которые, отвергая социальную сущность человека, считают возможным изменять его «породу» чисто биологическими методами, воздействуя на генетический аппарат наследственности.

Профессор Кольцов в статье «Улучшение человеческой породы» *(в 1923 г)* писал: «Многие социологи наивно, с точки зрения биолога, полагают, что всякое улучшение благосостояния тех или иных групп населения, всякое повышение культурного уровня их должно неизбежно отразиться соответствующим улучшением в их потомстве и что именно это воздействие на среду и повышение культуры и является лучшим способом для облагораживания человеческого рода. Современная биология этот путь отвергает».

Как видно, тут содержится методологическая и практически порочная абсолютизация биологических процессов наследственности.

Вообще-то речь не только об этом, но и об идеологической борьбе в подходах.

Можно согласиться с Лениным и Марксом в том, что новое общество создают не «чистенькие» люди, а люди, унаследовавшие от старого многие черты, пережитки, «родимые пятна», что людей переделывать трудно *(Маркс)*: «Самая неприступная крепость – это человеческий череп». Некультурность, отсталость, безграмотность дают о себе знать *(Ленин)*.

Замечу, что тут классики исходили из подходов к взрослому населению, и ни у кого не прозвучала мысль о детях, о том, что детский череп как раз и представляет собой ту сферу человека, где как из пластилина можно лепить «нового» человека.

«Новые» люди рождались и крепли в борьбе. Россия, например, как никакая другая страна, испытала на себе все ужасы бесконечной борьбы, но и радости побед военных и трудовых, гордости за свою страну. Об этом наилучшим образом писали: Горький, Островский, Маяковский и др., характеризуя поколения, на которые пришлись те или иные события. Об этом писали и иностранцы. Например, миллиардер, дипломат А. Гарриман *(в книге «Мир с Россией»)* писал: «Меня изумила обнаруженная мною... у рабочих заинтересованность и гордость их собственным вкладом в достижении общей государственной цели». А публицист Альберт Кан счел, что «человек нового склада шагает ныне по земле». Да, это были те люди, которые выросли из юных

пионеров. Рекомендую почитать книги: «Советский характер» *(газета «Известия», «человек из России», «Образ жизни советский», Г.Л. Смирнов «Советский человек»).*

Люди той эпохи имели цель, принципы, понимали общественные интересы, осознавали общественное значение труда *(как высшего смысла жизни, способа утверждения собственного достоинства, развития своих способностей, норм общения, нравственного формирования).* Упомянутые авторы писали о факторах и обстоятельствах, которые накладывали отпечаток на психику и характер людей.

Разумеется, и тогда не каждый человек доказывал, что он доволен строем. Во все времена были и такие отрицательные явления, как пьянство. Еще Пушкин в поэме «Руслан и Людмила», описывает свадьбу, на которой отец Людмилы, князь Киевской Руси Владимир со своими соратниками «мед из тяжкого стакана за их здоровье выпивал». Когда речь зашла о религии, то он сначала якобы соблазнился мусульманской, поскольку она разрешала многоженство, но когда узнал, что эта религия запрещает употребление спиртных напитков, он отказался от нее, заявив, что «Веселье на Руси – есть пити». Позже царь Годунов разрешил кабаки с их сивухой. Не отстал и царь Петр, любивший погулять, покурить, попить «горькую» *(отсюда и на свадьбах – «горько»).* Можно себе представить, о каких человеческих ценностях мы говорили бы, если бы на Руси в качестве основной веры укрепилась мусульманская.

Как и все остальное, сознание россиян развивалось неравномерно. Причины известны. Меня же беспокоит тот шаг назад, который сделан в формировании человека после распада СССР. Беспокоит то, что наряду с хаосом в экономике, управлении, наличествуют черты средневековья, когда образование было на уровне: «Солнце вращается вокруг Земли». Интересно, что ответили бы новые выпускники вузов насчет Трех Китов, на которых держится Земля, о Крае Земли и т. п.? Может души целиком опять займет религия, у которой наряду с массой положительных явлений, есть и недопустимые, из-за которых не следует впускать ее в школы, воинские части и те учреждения, где воспитываются дети. Да, характер формируется и через испытания, но испытания испытаниям – рознь. Сколько уже можно проходить через изуродованное детство, через борьбу, где ее не должно быть, где ее можно избежать. Сколько можно карабкаться на вершину и не закрепившись там по вине некомпетентных властей, скатываться назад?

Где научные мужи, обиженные министром образования? В чем их роль в развитии системы и которые считают, что их работа — «вольные поля». Я уже упоминал, что еще в древние века зародились принципы учета и контроля. Это распространяется ныне не только на экономику, но и на науку. Недопустимо *(подобно Чубайсу)* финансировать не удающиеся проекты. Соль – в организации и организаторах процесса.

Возвращаясь к принципу контроля, замечу, что руководитель управляет личностью как объектом, но оба они включены в систему, являются ее элементами. Система же не может рассматриваться без наличия управляемых параметров и усилителей обратной связи.

8 мая В. Путин «журил» министров за то, что значительная часть указов президента не выполняется, а некоторые решения министров неудачны, что есть финансирование, но нет должных действий на местах. Тут, как видно, нет должного контроля при наличии неуклюжей, излишне элементной системе чиновничества. Причем, глава государства говорит о неисполнительности часто, но мало что меняется.

Мало того, А. Медведев даже *(на встрече с депутатами)* сказал насчет зарплаты, что выплачивается. Но на практике, до сих пор не выполнены даже обязательства по отношению к ветеранам войны.

Что, уж, говорить об учителях или тех, кто живет в домах, в которые даже животное побоится зайти, боясь быть погребенным или замерзшим, или погибнуть от отсутствия воды и т.д.

Например, на «Поле чудес» участвовала учительница с 41-летним стажем, которая получает с разными приработками 12 тыс. руб.?! Вот так-то, господин Премьер! Она, наверное, еще и платит налоги и коммунальные услуги *(известно что там тоже творится)*, а власти думают о налоге на роскошь, о коррупции, об оффшорах...

Если раньше Россия страдала от пьянства, то ныне к этому добавился ураган наркотиков *(официально каждый десятый – наркоман)*, а неофициально, картина гораздо сложнее.

Я расстроен тем, что надо писать о психологии управления, но она «растворяется» в чиновничестве, во власти, и очень не хотелось бы, чтобы ее принципы были похоронены надолго.

По сути, я уже неоднократно упоминал о факторах формирования личности и коллектива. Не буду поэтому останавливаться на том, благодаря чему формируется мировоззрение, научные убеждения, интересы личности, идейные устои, компетентность и т.д.

Несколько слов о том, что в своих исследования я много внимания уделял свободному времени, как условию развития способностей и потребностей личности. Не буду оперировать устаревшими цифрами *(методику можно заимствовать в моих материалах :«Методика исследования системы управления кадрами производственного объединения», «Опыт формирования стиля работы руководителя» и «Руководитель в системе социального и психологического управления современным производством»)*, замечу, что бюджет и структура свободного времени не только меняются с изменением условий, но в корне меняются с изменением строя. Например, если в СССР осуждали за нежелание трудиться, то при капитализме безработица ведет даже к самоубийствам на почве обеспокоенности за семью, не видении перспектив. Ушло в прошлое, когда считали, что свободное время – это не только личное время, но и общественное. Тем не менее, подчеркиваю необходимость его исследования в нынешних условиях.

В очередной раз подчеркну, как можно по разному относиться к высказываниям, например, Ф. Энгельса, который писал в работе «Проект коммунистического символа веры»: «Преобразовать общество так, чтобы каждый его член мог совершенно свободно развивать и применять все свои способности и силы, не посягая при этом на остальные условия этого общества» *(К. Маркс, Ф. Энгельс, Соч. т 42, с. 354)*.

Отдаленно это перекликается со смыслом «американской мечты» Что касается слов «совершенно свободно», то такого не бывает и не будет. Все в этом мире ограничено. Судить же следует исключительно по достигнутым результатам.

О том, как свободное время может сыграть злую шутку, смотрите на примере обанкротившейся Греции и др. стран, жители которых живут и отдыхают не по средствам, что приводит к катастрофам, долгам, бунтам и т.д.

Важность исследования свободного времени позволяет выявить фактическое поведение различных социальных групп, классов, а также дать конкретные рекомендации применительно к каждому конкретному коллективу, предприятию, учреждению *(быт, транспорт, распорядок рабочего дня, материальная база и т.д.)*.

Замечу также, что процесс перестройки диспозиций личности, реализация факторов в процессе ее формирования приведены в моей докторской диссертации *(опять же, поправку следует брать на период исследований)*. Там же см. о совершенствовании стиля работы руководителя, качественных изменениях в подготовке и воспитании руководящих кадров и др.

Напомню, что в моем понимании стиль – это совокупность отличительных *(особенных, специфических, наиболее характерных)* и сравнительно устойчивых черт, приемов, способов и правил действий в управленческом процессе, определяющих индивидуальность реализации этих отличительных признаков, линию поведения в возникающих при этом ситуациях.

Применительно к системе следует говорить о стиле управления *(коллективный стиль)*.

По собственной методике я много лет осуществлял оценку, подбор и расстановку руководящих кадров. Это тот материал, который в совокупности с перечнем качеств может быть практически использован при любом строе и в любом коллективе.

Итак, опять сначала. Любая система *(структура)* будет эффективно функционировать лишь тогда, когда она укомплектована достаточно подготовленными кадрами управления, и когда ведется проверка фактического исполнения.

Я не разделяю мнение А. Омарова, утверждающего, что кадровую политику следует базировать на количественных оценках управленческого персонала, да еще и при отсутствии методики. Для меня главное – качество. Подходов много. Но, например, Г.Х. Попов подвергает критическому анализу большое количество подходов, но тоже не предлагает сколько-нибудь приемлемого, что можно было бы использовать в практике оценки. То же у И.В. Бизюковой, И.Б. Скоробогато вой, В.В. Худоярова и др. Л.И. Меньшикова, М.П. Лозневой, Т.В. Рысина, А.С. Хейфец и других. Авторы идеализируют *(абсолютизируют)* некоторые методы, допускают неточности, разноречиво трактуют основные понятия, в интерпретации качеств личности и доказательствах целей оценки — та же противоречивость; ряд авторов увлекается чрезмерной математизацией, большинство из них недооценивает психологические компоненты, системный подход к решению вопроса. Все это снижает теоретический уровень и практическую значимость указанных публикаций.

Система оценки большим количеством компетентных судей тоже не может быть идеальной, хотя и является суммой субъективных мнений *(что я убедительно показал в книге «Война»)*. В связи с этим я в своей методике дал оценку многим методам исследования.

Отсутствие профессиограмм *(следовательно, рангов качеств)* не позволяет говорить о «весе» качеств, чем увлекаются *(и это правильно)* некоторые исследователи.

Авторы многих трудов утверждают, что не каждый руководитель может обладать совокупностью необходимых качеств. Но, уверен, что если подготовка будет опережать практику, а качество оценки, подбора и специализированной подготовки руководителей будет соответствовать требованиям системы производства *(осуществляться параллельно с совершенствованием системы)*, то вне всякого сомнения, что качества руководителя тоже будут стремиться соответствовать *(в достаточной мере)* требованиям системы.

Говоря о требованиях к кадрам, следует иметь в виду требования к отдельной должностной категории и даже к отдельной личности.

Имеется ряд работ, в которых перечисляются те или иные качества, диктуемые отраслевыми особенностями промышленности. Но они не охватывают другие, необходимые каждому руководителю качества. Имеет место смешение общих понятий с признаками, раскрывающими эти понятия.

Имеет место и подход к оценке даже руководителя страны, основывающийся на двух- пяти качествах *(я упоминал о Буше-мл. – «хороший парень»)*. Фильм «17 мгновений весны» дал нам представление об оценке офицеров Рейха: истинный ариец...

Все это неконкретно, ненаучно, не всем понятно, недостаточно...

Я сделал огромную выборку качеств, свел их в структуру, в которой интегральные *(обобщающие, более высокого уровня качества)* расшифровываются, дополняются их составляющими. Оперирование интегральными качествами возможно, но часто нуждается в уточнениях, окраске, подробностях. Именно такой подход позволяет подчеркнуть индивидуальность, неповторимость, своеобразие. Тем более, что не может и быть речи о, например, равенстве способностей.

Для ориентира я привожу некоторые материалы. Подбор и расстановка кадров – это не личное, а государственное дело. Особое место занимает резерв и работа с ним.

Прежде чем составить перечень качеств, я проанализировал несколько сотен личных дел и убедился, что почти все они основное внимание уделяют биографическим *(анкетным)* данным, описанию трудового пути *(повтор данных «Трудовой книжки»)*, приводятся некоторые производственные успехи. Реже встречаются качества личности. Каждый составитель использует свою терминологию, часто не понимая значения понятия. Например, под опытом понимают большой стаж работы. Но это понятно из анкетных данных и не всегда такой опыт является положительным. По характеристикам трудно проследить рост работника, развитие качеств.

Тут проблема в том, что преподавателей учебных заведений и руководителей разных структур системы никто не вооружил и не научил этому. Я, пожалуй, был первым, кто не

только показал как это возможно делать, но и дал примерные образцы для практического использования. *(Это хорошее подспорье, например, для работников отделов кадров, работы с персоналом).* Это важно для работы по аттестации работников и вообще, для общего привыкания оперированием качествами человека. Полагаю, что уроки этого следует давать в учебных заведениях.

Считаю неверным засекречивание любой оценки человека, начиная от школьной и кончая президентом.

Приводя ленинское требование в управлении – добиваться, чтобы управление шло с наименьшей затратой сил *(т. 40, с. 217)*, напомню, убежден и проверил на собственном опыте, что за счет правильного подбора, расстановки, подготовки управленческих кадров, за счет научно-обоснованной организации можно повысить в разы эффективность и сократить время решения проблем. По своему примеру, считаю, что руководитель должен активно и без проблем включаться в деятельность на новой должности с первого дня, а не выторговывать, как это принято у министров и др. чиновников первый год на адаптацию *(вхождение в роль).* Такое надо пресекать в корне. В. Путин, например, назвал это чехардой, если менять кадры. Фактически же это насущная потребность, чтобы у власти стояли компетентные люди. Возможно даже те, кто чувствует себя готовым возглавить какой-то участок и сами просятся на ту или иную должность. А вообще, нужна госпрограмма по данному вопросу.

Обидно, что, например, Россия, имея огромные финансовые возможности, не может наиболее эффективно их реализовать для блага народа.

Совершенно глупо тратить на выборную кампанию президента США почти миллиард долларов и руководствуясь сомнительными доводами о целесообразности кампании и надежности процедуры.

Замечу, что во властных структурах государства действуют свои механизмы, отличные от производственных, но качества личности могут быть те же, только с соответствующими уточнениями, поправками на должность, ее даже мировое значение.

Имеет место не только торговля местами в системе управления *(США и РФ)*, но и жесткая конкуренция, когда к власти стремятся мошенники, коррупционеры. Тут не только место большим деньгам, но и потери некоторых жизней *(тех, кто стал на пути).* Это прекрасно освещено в новостях о коррумпированных генпрокурорах, депутатах, губернаторах и подхвачено в многосерийных фильмах, где хоть и вымышленные фамилии, но схожие события. Например, «Гражданин начальник». В этом фильме, кстати, затрагивается якобы тема, а фактически речь идет о второй волне приватизации, осуществляемой через подкуп и серию убийств. На стенах кабинетов прихватизаторов, организаторов убийств висят портреты Медведева и Путина.

Замечу также, что имеет место неверная практика подбора кадров по личной преданности, заслугам, но в области далекой от функций, которые придется выполнять руководителю.

Можно было бы говорить о путях совершенствования системы управления производством или страной в целом, но в этой и других своих работах я достаточно привел этих направлений.

Отдельно упомяну о недопустимости оценки руководителей по «Коэффициенту интеллекта» Г. Дж. Айзенка (IQ). Об этом я упоминал в книге «Образование». Многие не понимают для чего создана такая оценка. Тесты составлены без каких-либо логических выводов и научной теории. Нет единого согласия относительно природы интеллекта. Тесты применялись для различных практических проблем, включая такие как деление школьников на успешных и отсталых, комплектуя по этому принципу не только классы, но и школы. Можно себе представить состояние детей и родителей. Кроме того, это повод для коррупции, при котором дети богатых и сами богатые могут купить себе оценку и место в жизни.

Тесты могут применяться как игра, как реабилитация для восприятия образов. Скорость, как нам известно, находится в зависимости от темперамента. и потому по скорости решения

теста не будет правильным судить о других качествах. Никто не пытался толком сопоставить результаты тестов с успешностью деятельности руководителя, с успешностью образования, с возрастом и т. д.

Считается, что около 50% населения имеют показатель 90-110. 25% – выше и 25% – ниже. 100 – является средним; ниже 70% – дебилы, а ниже 25 – идиоты! Каково?

Ошибочно полагалось, что если человек умнее сейчас, то останется умнее и на всю жизнь. Это не вяжется с развитием человека. Ребенок может легко справиться с этой игрой, но это вовсе не означает, что он будет хорошим руководителем. Даже сам автор не отрицает, что существуют более надежные методы, а сам он не дотянул до оценки 100. Значение имеет также натренированность в выполнении тестов *(разных или аналогичных)*, мотивация выполнения, состояние здоровья *(настроения)*. Автор замахнулся даже на врожденность, на сходность детей и родителей, следовательно, на предсказание будущего детей. Еще один глупый корректно-спорный пример: перенос автором экспериментов над животными на людей. Скрещивание животных с высокой оценкой с целью получения умной породы и наоборот. Нужны ли такие опыты вообще, если это можно проверить на простой естественной статистике животных и людей. Тем более, что те и другие находятся в одном классе.

Плохо когда тесты массово используют для «раскрутки» или унижения отдельных людей; в идеологических целях.

Подобные рассуждения можно привести применительно к чемпиону мира по шахматам, который не будет успешным руководителем, так как натренирован только на этом виде занятий. Правильно делали все шахматисты *(кроме Каспарова)*, которые не лезли во власть. Их участь – оппозиция неудачников.

КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ

1. Направленность:

1.1. Идейно — политические. Идейность (убежденность)

- Патриотизм
- Интернационализм
- Партийность
- Политический кругозор и стремление к его расширению
- Понимание основных задач и целей общества, хозяйственной политики и активное способствование их быстрейшему решению
- Способность внедрять новое, передовое
- Способность подчинять личные и ведомственные интересы общественным
- Принципиальность
- Критичность умение прислушаться к критике самокритичность умение критиковать
- Чувство личной ответственности за порученное дело/честное выполнение своего долга
- Бдительность

1.2. Моральная устойчивость

- Совесть
- Моральная воспитанность мировоззрение/взгляды, представления

2. Опыт и знания:

2.1. Профессиональная компетентность

2.2. Знания, навыки, умения

- Специальные и специфические
- Широта/разносторонность, охват большого круга вопросов
- Глубина/проникновение в сущность/гибкость *(в решении конкретных задач)*
- Прочность (закрепление в памяти глубоких понятий основной сущности)

2.3. Экономические

- Широта
- Глубина
- Гибкость
- Прочность

2.4. Психологические *(знание структуры личности, методов психологического воздействия…)*

- Широта
- Глубина
- Гибкость
- Прочность
- Психологический такт/способность находить подход к людям/чуткость/внимательность/чувство меры/справедливость…)

2.5. Педагогические: широта/глубина/гибкость/прочность

Компоненты:

Конструктивный

- Умение планировать совещания/занятия и составлять тезисы/конспекты
- Умение поставить цель и задачи совещания/ умение структурно построить занятие/ совещание, правильно рассчитать время, контролировать ход использование дидактических принципов/теоретический уровень/тщательность отбора факторов/ достоверность/логичность/доходчивость/эмоциональная насыщенность/живость/ образность изложения
- Богатство словарного запаса при отсутствии слов «паразитов» дикция
- Соответствие содержания теме умение предвидеть могущие возникнуть затруднения и эффект умение оценить ответы, сообщения, доклады, четко и ясно провести заключение

Организаторский

- Использование педсредств, форм и методов умение регулировать собственное поведение в процессе совещания, занятия
- Умение руководить занятием, совещанием коммуникативный
- Наличие контакта с аудиторией
- Возбуждение интереса аудитории/полемическая острота/постановка спорных вопросов
- Контакт с коллегами в целях пополнения знаний в области
- Командно-организаторской работы оказание другим помощи в установлении взаимоотношений друг с другом и руководителями

Проектировочный

- Умение составить личный творческий план, программу самовоспитания
- Умение подобрать информацию и средства педагогической коммуникации в процессе самовоспитания
- Гностический учет индивидуальных особенностей подчиненных
- Умение самостоятельно добывать и собирать необходимую информацию
- Знание содержания и способов воздействия самоанализ проведенных совещаний или занятий ориентирование в событиях в стране и за рубежом, научных открытиях
- Знание современных требований к специалисту и умение формировать общие стратегии в решении воспитательных задач
- Умение писать деловые письма, приказы и другие документы/формулировать, соблюдать госты, юридически обосновывать

3. Организаторские способности:

- Способность комплексно решать вопросы
- Умение сосредоточить внимание на главном, проникнуть в сущность его, не упуская сопутствующих моментов
- Умение логически определять текущие и перспективные цели и задачи/способность планировать их/предвидеть результаты их реализации
- Умение правильно подобрать и расставить кадры, разграничить права и ответственность
- Умение наладить учет и контроль работы подчиненных
- Умение опереться на коллектив
- Способность организовать коллегиальное обсуждение принципиально важных вопросов
- Способность объективно оценить/признать успехи подчиненных и выдвигать их
- Умение заинтересовать работников в конечных результатах работы, побуждать/ стимулировать их к труду/удовлетворять их потребности/создавать уверенность в успехе дела

- Умение использовать знания и опыт каждого *(не присваивая себе чужих результатов)*
- Умение учитывать в своей работе роль других служб/отделов и добиваться, чтобы все необходимое было включено в план
- Умение насаждать благоприятный психологический климат в коллективе/создать сплоченный коллектив, атмосферу дружбы и товарищеской взаимопомощи, доверия и благожелательности, деловой принципиальности
- Требовательность к себе и другим/непримиримость к недостаткам/нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка
- Умение организовать повышение квалификации в руководимом подразделении
- Способность совершенствовать структуру управления и стиль своей работы
- Умение поддерживать дисциплину подчиненных
- Способность обеспечить нормальные условия труда и быта подчиненных *(в том числе исправность техники, помещений…)*
- Умение сочетать труд с отдыхом
- Деловитость и предприимчивость
- Конкретность и оперативность
- Бережливость находчивость
- Умение получить необходимую для дела информацию
- Использовать достижения научной организации труда,
- Чувство нового
- Умение завоевать деловой авторитет, а не должностной, способность быть примером
- Не допускать работы на основе дружеских связей/протекций/подхалимства
- Способность доводить дело до конца/добиваться реализации поставленных целей кратчайшим и вернейшим путем при наименьшей затрате сил/средств/времени;
- Быть готовым к оправданному риску
- Способность воспитывать подчиненных *(основываясь на гос. Требованиях к кадрам)*
- Передавать свой опыт/обучить/подготовить замену
- Склонность к организаторской деятельности/потребность в ней
- Наблюдательность
- Организованность/способность четко организовать и планировать свой труд, труд подчиненных
- Сила воли
- Организаторское чутье:
  - Чувство меры и такта
  - Чуткость
  - Внимательность, способность видеть психическое состояние людей
  - способность доверять подчиненным
  - Дипломатичность
  - чувство юмора, остроумие
  - умение убеждать, а не командовать
  - умение постоять за честь коллектива
  - бескорыстие включения в оргдеятельность
  - Способность ценить время свое и подчиненных

4. Психологическая совместимость:

- Умение сработаться с людьми
- Способность выслушать и понять людей подчиненных руководителей
- Умение оценить достоинства каждого человека, уважать его труд

- Гуманность/чуткость и отзывчивость/чувство дружбы и товарищества справедливость доброта и доброжелательность/внимание и забота о людях/способность сопереживаний
- Простота, доступность, естественность, скромность, обаяние
- Искренность, правдивость, честность
- Тактичность, вежливость, корректность
- Коммуникативность коллективизм/контактность/общительность/умение ладить с людьми/приветливость
- Наличие устойчивых друзей

5. Активность:

- Творческая
  – Изобретательская и рационализаторская
  – Научная и методическая
  – Внедрение передового опыта
  – Публицистическая
  – Лекционная
  – Элементы творчества в повседневной работе готовность и желание к постоянному повышению уровня знаний и деловой квалификации
- Общественная значимость выполняемой работы дисциплинированность и сознательность достаточность затрачиваемого времени способность «заражать» своей энергией других людей, активизируя их

6. Работоспособность

– Физическая и психическая выносливость (надежная работоспособность при больших нагрузках, в трудных условиях и непредвиденных ситуациях, сопротивляемость усталости/помехоустойчивость
– Сохранение работоспособности в присутствии духа при действии сильных раздражителей в напряженных и непредвиденных ситуациях состояние настроения повышенное: весел, бодр, оживлен умение контролировать чувства эмоциональная возбудимость
– Самообладание, спокойствие, уравновешенность, выдержка, бесстрашие

- Психомоторика
  – Точность реакции постоянство скорость
  – Координация движений
  – Эмоциональномоторная устойчивость ловкость движений
- Продуктивность памяти
  – Готовность
  – Длительность
  – Точность
  – Быстрота
  – Объем
- Внимание
  – Активность
  – Непроизвольное *(в результате раздражителя на какой-либо из анализаторов)*
  – Произвольное (морально воспитанное)
  – Устойчивость (продолжительность поддержания на объекте)
  – Интенсивность
  – Переключаемость
  – Широта

– Распределение/способность одновременно выполнять несколько действий
– Объем/одновременное осознание нескольких объектов/направленность внутренняя, внешняя концентрация/собранность /умение сосредоточиться в каждый момент на первоочередных задачах)

- Быстродействие
  – Быстрый темп выполнения работы/быстрое реагирование/принятие решений/ быстрая врабатываемость /переключаемость/адаптация к новым условиям
  – Продуктивность /творчество/гибкость/критичность
  – Сообразительность /быстродействие/продуктивность

7. Дисциплина и отношение к труду:

- Действия в соответствии с законами, соглашениями, конвенциями, уставами, правилами, нормами
- Аккуратность /пунктуальность, опрятность, чистоплотность, оперативность, подтянутость, верность слову
- Целеустремленность:
  – Упорное преодоление препятствий/оргдействий при достижении цели
  – Решительность /способность принимать ответственные решения и неуклонно проводить их в жизнь
  – Настойчивость энергичность
- Культура труда /система, порядок/планирование времени и работы/обеспечение должного порядка в ведении и хранении документации...)
- Интерес к работе и потребность в ней
- Инициативность
- Понимание социальной значимости и мотивов труда
- Трудолюбие:
  – Преданность делу/добросовестность, исполнительность/сознательное отношение к делу/прилежание/усидчивость
- Удовлетворенность:
  – Работой
  – Условиями труда
  – Заработной платой
  – Жилищными /бытовыми условиями

8. Самостоятельность:

- Способность без посторонней помощи систематизировать, планировать, контролировать и регулировать свою деятельность
- Смелость при принятии решений, уверенность в себе
- Темперамент
  – Сангвинический
  – Холерический
  – Флегматический
  – Меланхолический
- Результаты труда:
  – Объем работы
  – Качество работы
  – Успехи в выполнении планов, заданий (сроки, качество, объем)
- Текучесть кадров
- Психологический климат в руководимом коллективе

- Состояние условий труда
  – Сложность выполняемых функций:
  – Уровень новизны и элементы творчества
  – Уровень сложности работы
  – Уровень разнообразия в работе
  – Уровень ответственности за результаты труда.

Возможно дополнительное оперирование следующими качествами:

- Подход к управлению: метод проб и ошибок, здравого смысла, научный;
- Знание и использование принципов и методов управления;
- Владение системой стимулирования (поощрений – наказаний);
- Владение методами воспитания (педагогические способности);
- Потребности: вкусы, увлечения, ориентации на вид деятельности...;
- Характеристика принципов подбора кадров;
- Делегирование полномочий.

Внешние данные: здоровый вид/состояние здоровья/энергичность.

Интеллектуальные и аналитические способности: интуиция/предвидение последствий деятельности (решений)/ умение распознавать людей/вдохновение/практический склад ума/гибкость ума/мгновенное нахождение решения/умение анализировать/сделать вывод/уладить разногласия/самостоятельность мышления и деятельности/умение разрешать противоречия/информированность/широта кругозора/умение формулировать стратегии, цели, задачи/обогащение знаний (где, когда...)/ум (теоретический, практический, универсальный)/нестандартность решений/понимание функций, взаимосвязей и взаимозависимостей элементов системы.

Деловые качества:

инициативность/чувство нового/активность/работоспособность/скорость адаптации и схватывания сути проблемы/высокая профессиональная компетентность и профессиональная подготовка/быстрота переключения внимания/коммерческий нюх/уравновешенность и стрессоустойчивость/умение определять ресурсную и финансовую поддержку для достижения цели/предприимчивость/вера в перспективу.

Способности, личные и морально-нравственные качества: преданность стране и своему народу/авторитет/ответственность/целеустремленность; единство слова и дела, саморазвитие/склонности/разносторонность/талант/успешность/высокая культура общения/эмоциональность/настойчивость/чуткость и внимание к людям/ напористость/правильное отношение к критике/чувство юмора/ энтузиазм/красноречие/обаяние/оптимизм/доступность/моральная воспитанность/общая культура/честность/рассудительность/неподкупность/непримиримость к недостаткам/справедливость/беспристрастность (непредвзятость)/уважительность/благожелательность/чувство изящного/скромность/разборчивость в употреблении слов, выражений мысли и чувств/правдивость и истинность/милосердие/терпимость к обидам/отсутствие печали, гнева, желания худого/этичность/умение слушать/добросовестность/рассудительность/уверенность в себе/критичность/удовлетворенность деятельностью; уверенность в себе; честность; разумность личных целей и четкость личных ценностей; вера в мистическое, судьбу; отношение к материальным ценностям, наживе; решительность и твердость; порядочность; человечность и ряд других.

Следует иметь в виду, что многие качества дополняют друг друга или аналогичны по содержанию, но выражены другими словами. Перечень может быть дополнен. Следует иметь в виду, что существует не меньшее количество отрицательных качеств, которыми следует оперировать при оценке индивида *(его характеристике)*. Перечень удобен не только при написании характеристики или любой оценки людей, но и для исследователей, занимающихся оценками. В этом случае,

перечень качеств, записанных в столбик, справа или слева (таблично) вписываются оценщики и по каждому качеству (известному оценщику) проставляется оценка и самооценка *(например, по 5-балльной системе)*; выводится средний балл по каждому качеству. Что используется для обобщений и рекомендаций, например, по качеству руководителей.

Негативные качества следует использовать там, где оценка в баллах ниже единицы, или где эти качества напрашиваются. Это может быть изворотливость, наглость, упрямство, лживость, пренебрежение к людям, гордыня, мошенничество и т.д.

Правда, и низкая оценка в баллах тоже свидетельствует, например, о пренебрежении к людям, перекладывании своих ошибок на других, бюрократизме, эгоизме, вероломстве, своеволии и т.д. *(но это надо пояснить в своих выводах, методике)*.

Характеристики следует дополнить информацией:

- Курит
- Отношение к спиртному
- Состояние здоровья
- Дарования
- Увлечения (хобби)
- Отношения в семье (к семье)
- Отношение к природе
- Отношение к материальному обеспечению (цель или средство, корыстолюбие, алчность, скупость, накопительство, расточительность, бережливость и т.д.)
- Характер
- Особенности, уникальность, стереотип
- Привычки, запросы, направленность, установки
- Слабости
- Принципы
- Отношение к религии, вера в гадания, гороскопы...
- Уровень знания родного и иностранного языка.
- Отношение к демократии, свободе...
- Отношение к карьере
- Другие характеристики.

Что касается качеств высшего руководящего состава, то некоторая сложность заключается в недоступности, секретности информации. Но это не должно пугать исследователя, так как лучшее свидетельство о личности дают результаты его деятельности. Потому я избрал путь показа этих качеств в некоторых своих книгах и продолжу его *(например, наиболее полно в книге «Политика и политики», «Экономика» и др.)*. Этому способствует также анализ публикаций и СМИ.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

1. Потребность в научном подходе к управлению, вероятно, будет прочувствована не скоро, за исключением отдельных элементов системы, методов, принципов. Например, в мае 2013 года В. Путин дал соответствующее указание генералитету по вопросу обеспечения высококачественной связи *(информации)* между воинскими подразделениями. Меня это удивило, так как технические достижения позволяют обеспечить каждого солдата и офицера качественной связью и наблюдать за их действиями дистанционно *(на экранах)*, и дистанционно же отдавать персональные приказы. Почему это не сделано, видимо вопрос бывшему министру обороны, который, как было упомянуто, больше навредил, чем что-либо полезного сделал для ВС РФ.
   Научный подход должен быть и в вопросах самой военной техники. Например, в учениях *(показано по ТВ в новостях)* участвовали пушки *(на двух колесах)*. Но ведь сегодня не годы времен гражданской или ВОВ, когда солдаты выбивались из сил, «катали» или на руках переносили по российскому бездорожью эту технику. Даже если сегодня пушку тащат в виде автоприцепа, то все равно это не современный, трудоемкий, тяжелый для обслуживания вид вооружений. Он вряд ли приемлем и для стационарных укреплений. То есть, речь идет о необходимости разработки использования более эффективного оружия.
2. Во всех больших системах все политизировано: спорт, эстрада, кино, экономические отношения и др. Поэтому, уместно говорить о принципе политизации отношений со всеми подкрепляющими его связями, взаимозависимостями, потребностями, целями, стратегиями, интересами.
3. Руководство больших государств использует для реализации своих интересов принцип силы.
   Например, «авторитет» США базируется на военной силе, что позволяет им безнаказанно проводить в жизнь незаконные решения, диктовать свои условия, менять неугодные режимы в разных странах, вмешиваться в дела других стран и даже идти войной против них. При этом, они прекрасно понимают, что на сегодня у них нет достойных противников, кроме РФ, обладающей современными вооружениями *(по отдельным видам превосходящим мировые аналоги)*. Как только В. Путин стал вести независимую от Запада *(США)* политику, его авторитет стал расти, вне зависимости от того, что по некоторым показателям страна занимает сотые места.
4. Принципы управления достаточно активно используются в вопросах удержания власти. Все «демократические» инициативы наглядно показывают, что «удовлетворяется» протестное движение (которое не нарастает, а требования его примитивны и сводятся к дорогам, пробкам, ЖКХ и некоторым нарушениям процедур выборов), но мало кто

понимает, что сотня партий — это очередная уловка, благо для одной большой и многочисленной, которая и диктует все. То есть, это тоже использование принципа силы, превосходства другими методами.

5. Руководство страны вынуждено использовать методы двойных стандартов, засекречивания информации, разведки *(шпионажа)*; реагировать на внешние вызовы...
6. В РФ следует обратить внимание на такие вопросы, как эффективность использования человеческого ресурса. Простой пример: должен насторожить результат работы академика, который занимает ответственный пост в академии наук, является руководителем института и депутатом. Где и как он может работать полноценно и эффективно?! Аналогично по другим чиновникам.
7. Бессмысленно говорить о стройной научной системе управления, если сама система государства не определилась, что она строит для своего народа и в чем является *(желает быть)* примером для других.

   В РФ некоторые ораторы продолжают охаивать все советское, замалчивая былое качественное бесплатное образование на всех уровнях, медицину, отдых по почти бесплатным путевкам, отсутствие налогов на недвижимость, нижайшие цены *(и их ежегодное снижение)* на продукты и товары ширпотреба, коллективное влияние на человека, производство своих *(отечественных)* продуктов и товаров, постоянный контроль качества и т.д. ; другие – кое-что решили восстановить, третьи — продолжить *(например, Зюганов лично принимает в пионеры)*, четвертые — разворовали и присвоили все народное добро и беспредельно хозяйничают во всех сферах *(элементах системы)*.

   Например, как можно допустить *(и относиться)* к тому, что выловленная россиянами рыба поступает в Китай, где подменяется, видоизменяется, и продукт непонятного вида и сомнительного качества *(да еще и с российскими пометками)* поступает на российский рынок по заоблачным ценам, естественно, накрученным посредниками?!

   Не менее важно «гнать» за рубеж не сырье *(нефть)*, а нефтепродукты. Причем отечественный потребитель должен платить за бензин и др. продукты символическую цену *(пример следует брать у арабов, торгующих нефтью)*. Подобных направлений множество.
8. Нынешнее правительство РФ, похоже, не видит эффективных путей ускорения роста экономики страны *(откровения Д. Медведева)*. Мы постоянно слышим о распределении кранов нефтегазопроводов, инвестициях и о некоторых социальных вопросах. При таком раскладе успеха не будет; не нужна и армия министров разных уровней да еще и в условиях частной собственности.

   Надо использовать коллективный ресурс, способность народа к свершениям, к решению крупных задач в промышленности, строительстве, освоении территории, производстве продуктов питания, переселении людей в благоустроенные районы с точки зрения безопасности от стихии, удобства обслуживания *(ясли, детдома, школы, больницы, вода, газ, электричество, тепло, дороги)* и т.п.

   Вернуться к наделению желающих бесплатной землей и безналоговому, построенному самостоятельно дому и др. упомянутым былым льготам; к возрождению строительных комбинатов, быстросборных типовых домов, мобильных домов; производству негорючих строительных материалов; материальной и технической поддержке ферм *(колхозов)*. Например, в США, фермеры получают помощь от государства до миллиона долларов в год!

   Не следует оглядываться на то, что подумают на Западе. Важно, чтобы своему народу жилось достойно и безопасно. Именно в этом величайший смысл управления страной.
9. К важнейшим качествам руководителей государств я бы отнес; патриотизм, всесторонняя забота о нуждах народа; высокий уровень знаний, умений и соответствующая им широта взглядов; научный подход к управлению сложной системой государства; знание, понимание и адекватное реагирование на внесистемные вызовы.

Далее, можно бесконечно расшифровывать каждое из них.

10. Для ученых есть огромное поле деятельности в затронутых вопросах.
11. Я бы рекомендовал возродить и дополнить некоторые былые явления:

- В школах ввести обучение элементам некоторых профессий. Например, в период моей учебы в средней школе, нас обучали вождению грузового автомобиля и сельхозтехники. Был большой огород-сад, где нас обучали на практике как ухаживать *(и прививать)* за деревьями, сажать овощи и фрукты, ухаживать за ними. Были различные кружки по домоводству.

  В школах желательно ввести комплекс упражнений, приближенных к военным *(тренажеры, упражнения и др.)*. Включить строевую подготовку и обращение с оружием *(нас обучали ходить и обращаться с винтовкой, плюс разборка и чистка оружия)*. Это можно совместить с уроками физкультуры и не игнорировать подготовку девочек.

  Школьники участвовали в посадке деревьев *(преимущественно фруктовых)* на улицах города. Лично я в Украине посадил несколько тысяч сосен *(ныне – настоящий лес, видный даже в интернете)* и несколько тысяч деревьев в России *(лесополоса и по городу, а также на личных приусадебных и дачном участках)*.

Обучение в вузе *(тем более, в морском, авиационном, железнодорожном и иных)* совместить с военной службой с частичным отрывом от основной учебы.

- Полагаю, что в школах, техникумах, вузах следует учить разным рабочим профессиям *(с выдачей соответствующих документов)*. Каждый человек должен уметь выполнять простейшие, но необходимые для жизни работы по самообслуживанию *(приготовление пищи, стирка, глажение, уборка, мелкие работы по ремонту и благоустройству жилья и т.д.)*. Я, например, горд тем, что в совершенстве владею примерно тридцатью рабочими профессиями, в частности, могу самостоятельно спроектировать и построить красивейший огромный частный дом со всеми удобствами *(на моем счету два таких в г. Рига, не сложно найти и видеть в интернете, если знать адрес)*. Это помогает легко найти работу и ориентироваться в любой стране в совокупности с научными знаниями в разных отраслях, инженерными знаниями и опытом, опытом управления и организации бизнеса.
- Возродить разветвленный институт гражданской обороны.

О других рекомендациях: смотрите в мои книги.

Содержание

Введение ... 3
Предмет социальной психологии управления ... 12
Социально – психологическая сущность управления ... 12
Предпосылки возникновения, необходимость становления и развития социальной психологии управления ... 14
Принципы социальной психологии управления ... 18
Методы управления социально – психологическими процессами ... 21
Связь социальной психологии управления с другими науками ... 32
Системное управление производством ... 67
Детерминированность ... 69
Анализ психологических, социальных и педагогических процессов и функций управления ... 71
Соревнование как социально-психологический процесс ... 74
Конкуренция ... 76
Адаптация ... 79
Информационные связи системы управления и ее социально-психологическое содержание ... 82
Социальная психология групп и коллективов ... 84
Социально -психологический анализ деятельности производственных бригад и структуры отношений в них ... 92
Стандарты ... 113
Руководитель в системе социального и психологического управления производством ... 115
Требования к руководящим кадрам ... 115
Стиль руководителя ... 131
Содержание, структура и особенности деятельности руководителя ... 141
Мотивация деятельности руководителя, его психологическая и социальная позиция ... 148
Анализ отношений руководитель – подчиненный ... 162
Совершенствование стиля работы и руководства ... 163
Социально-психологическая структура личности руководителя ... 166
Характеристики типов руководителей ... 191
Социально-психологические и педагогические факторы совершенствования формирования личности руководителя ... 195
Формирование функциональных компонентов структуры личности руководителя ... 202
Качества личности ... 207
Вместо заключения ... 214

ВЕЛЬГАН
Василий Данилович

кандидат педагогических наук,
доктор психологических наук,
автор нового направления в науке
«Социальная психология управления».

Бывший руководитель подготовкой, переподготовкой, распределением, повышением квалификации кадров всех уровней для флота рыбной промышленности Западного бассейна-работник Центрального аппарата Главка.

Член ряда ученых и научных советов, автор более сотни публикаций.

Василий Данилович Вельган спас от списания уникальные, самые большие и красивейшие барки «Крузенштерн» и «Седов», являющиеся ныне своеобразной визитной карточкой мира РФ.

Более подробно об авторе и его творчестве можно прочитать на сайте **www.velvasdan-avtor.ru**

Дизайн-студия «РОД»
www.studioROD.ru