

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

Георгий Щёкин

**СОЦИАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ
И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

Монография

МАУП

Киев 2000

ББК 60.5
Щ38

Рецензенты: *А. А. Ручка*, д-р филос. наук, проф.
Ф. М. Канак, д-р филос. наук, проф.
Г. А. Дмитренко, д-р экон. наук, проф.

Ответственный редактор *И. В. Хронюк*

*Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии управления персоналом
(протокол № 4 от 25.04.2000)*

Щёкин Г. В.
Щ38 Социальная теория и кадровая политика: Моногр. — К.: МАУП, 2000. —
576 с. — Библиогр. в конце частей.

ISBN 966-608-045-1

В монографии предпринята попытка комплексного освещения проблем управления человеческими ресурсами в русле социальных наук и культурно-исторического подхода. Рассмотрены различные концепции функционирования и развития общества, основные социальные законы и закономерности социального управления, а также предмет, содержание, принципы и методы кадровой политики. На этой основе предложена комплексная система менеджмента человеческих ресурсов в современных условиях.

Для специалистов, преподавателей и студентов, занимающихся проблемами социального управления.

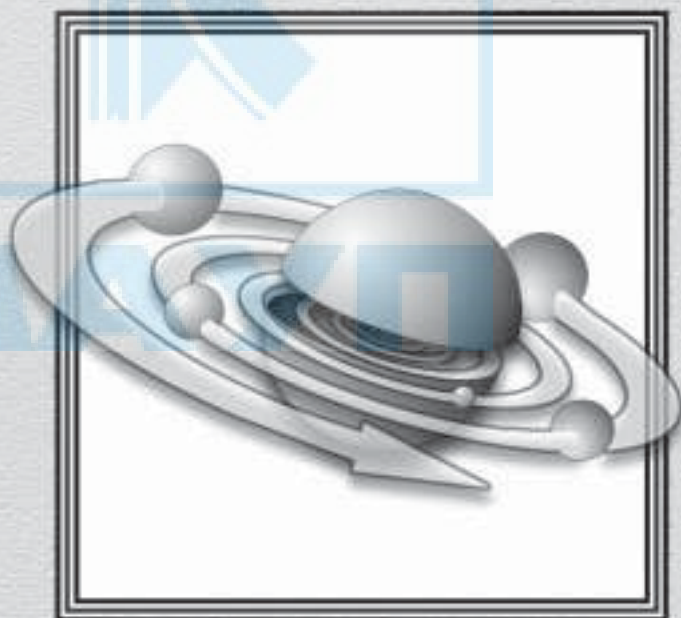
ББК 60.5

ISBN 966-608-045-1

© Г. В. Щёкин, 2000
© Межрегиональная Академия
управления персоналом (МАУП), 2000

Часть I

**ТЕОРИЯ
СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ**





ПРЕДИСЛОВИЕ

Основная цель предлагаемой монографии — исследовать существующие закономерности в становлении, функционировании и развитии общества, попытаться найти оптимальные подходы к управлению обществом и разработать теоретические основы кадровой политики, являющейся, по мнению автора, фундаментом науки и искусства социального управления.

Структура монографии в соответствии с целью исследования постепенно вводит читателя в круг рассматриваемых проблем — от понимания механизмов общественного развития через познание основных законов социального управления к овладению принципами и методами кадровой политики — основного направления социального менеджмента. Состоит монография из трех последовательно взаимосвязанных частей: I — “**Теория социального развития**”; II — “**Теория социального управления**”; III — “**Теория кадровой политики**”.

Монография предназначена прежде всего для образовательной деятельности студентов и аспирантов, специализирующихся в области управления. Поэтому при ее подготовке кроме первоисточников широко использовались справочные академические издания, трактующие дефиниции в общепотребимом значении.

В части I исследуется социальная философия истории в аспекте различных концепций и теорий социального развития. Во *введении* рассматривается содержание философии истории, социальной философии и социальной философии истории как областей философского и социологического знания. *Первый раздел* посвящен описанию различных теорий исторического круговорота, представляющих собой циклическую модель социальной истории. Во *втором разделе* рассматриваются теории социального прогресса, относящиеся к формационно-цивилизационной модели исторического процесса, а также особенности кибернетико-синергетического подхода к пониманию социальной истории. В *третьем разделе* излагается синтезирующий подход, объединяющий существующие модели общественного развития на основе комплекса социальных наук — философии, социологии и психологии. В *заключении* содержатся основные выводы и выявленные закономерности социального развития, выступающие в качестве определенных тенденций.

Хотя монография предназначена для учебных целей, учебником она все же не является. Поэтому выводы и умозаключения автора требуют *критического отношения* и не должны безоговорочно приниматься на веру, поскольку работа представляет собой поиск и исследование существующих закономерностей социального развития, а вовсе не их констатацию.



ВВЕДЕНИЕ

Катастрофические моменты истории особенно благоприятны для построения философии истории, я имею в виду катастрофы духа человеческого, когда он, пережив крушение известного жизненного исторического строя и лада, пережив момент расщепления и раздвоения, может сопоставить и противопоставить эти два момента — момент непосредственного пребывания в историческом и момент расщепленности с ним, чтобы перейти в третье состояние духа, которое дает особенную остроту сознания, особенную способность к рефлексии, вместе с тем в нем совершается особенное обращение духа человеческого к тайнам “исторического”... Это и есть то состояние, которое особенно благоприятно для постановки вопросов философии истории.

Н. Бердяев

В настоящей работе социальная философия истории рассматривается как **теория социального развития**, в русле которой разрабатываются и реализуются различные социально-философские концепции функционирования и развития общества в историческом процессе.

ИСТОРИЯ И ЕЕ ФИЛОСОФИЯ

История (от греч. *historia* — рассказ о прошедшем, узанном) в широком смысле — это процесс развития и функционирования природы и общества [95]. В узком смысле история представляет собой комплекс общественных наук, изучающих прошлое человечества в его конкретности и многообразии. Для установления *закономерностей исторического развития* исследуют факты, события и процессы на основе разнообразных исторических источников.

История как наука состоит из всемирной (всеобщей) истории и истории отдельных стран и народов; подразделяется на древнюю, средневековую, новую и новейшую [95].

ФИЛОСОФИЯ ИСТОРИИ

Философия истории¹ (термин ввел Вольтер) представляет собой область философского знания, которая охватывает онтологические² вопросы исторического процесса, такие как смысл и направление истории, расчленение и последовательность основных исторических эпох, специфика исторического процесса, соотношение истории и природы, свободы и необходимости в историческом творчестве, а также гносеологические³ и логико-методологические проблемы исторической науки.

Становление философии истории как самостоятельной философской дисциплины исторически связано с именами *Вольтера*, *Дж. Вико*, *И. Гердера* и особенно *Г. Гегеля*⁴. Гегелевское построение не устарело и по сей день, подтверждая вполне справедливое обобщение относительно “прогресса в сознании свободы”. Если рассматривать выводы Г. Гегеля вне телеологического контекста как эмпирическое обобщение исторических фактов, то становится возможной замена телеологической схемы философии истории *социальным эволюционизмом*, выступающим от имени **социологии**. Этот перелом в философии истории произошел в середине XIX в. При этом одно направление ставило цель выяснить философско-методологические основания исторического знания в сравнении с естествознанием, в то время как другое преследовало иную цель — проникнуть в недоступные для понятийного мышления глубины *культурно-исторических типов* организации общественной жизни [97].

Разновидности философии истории. Популяризация проблематики исторического знания связана с именами немецких философов *В. Дильтея* и *О. Шпенглера*⁵. Философский иррационализм противопоставил концепции *единства мировой*

¹ Подробнее см.: *Современная западная философия: Словарь*. — М., 1991. — С. 329–331.

² **Онтология** (от греч. *ontos* — сущее и *logos* — учение) — синоним учения о наиболее общих законах развития бытия.

³ **Гносеология** — раздел философии, изучающий взаимоотношение субъекта и объекта в процессе познавательной деятельности, отношение знания к действительности, возможности познания мира человеком, критерии истинности и достоверности знания.

⁴ **Вольтер (Мари Франсуа Аруэ)** (1694–1778) — французский писатель, философ и историк. Автор известных сочинений “Философские письма” (1733), “Трактат о метафизике” (1734), “Основы философии Ньютона” (1738), “Опыт о нравах и духе народов...” (1756). **Вико Джамбаттиста** (1668–1744) — итальянский философ, один из основоположников историзма. Автор сочинения “Основания новой науки об общей природе наций” (1725) [26]. **Гердер Иоганн Готфрид** (1744–1803) — немецкий философ и писатель-просветитель, литературовед. Опираясь на понятие о прогрессе в природе, развивал учение о прогрессе в истории. Автор труда “Идеи к философии истории человечества” (1784–1791). **Гегель Георг Вильгельм Фридрих** (1770–1831) — немецкий философ, представитель немецкой классической философии. Основные сочинения: “Феноменология духа” (1807), “Энциклопедия философских наук” (1817), “Наука логики” (1812–1816), “Философия права” (1821) [30], “Лекции по истории философии” (1833–1836), “Лекции по эстетике” (1835–1838), “Лекции по философии истории” (1837).

⁵ **Дильтей Вильгельм** (1833–1911) — немецкий историк культуры и социальный философ. Представитель “философии жизни”, основоположник так называемой понимающей психологии, послужившей толчком к созданию понимающей социологии. **Шпенглер Освальд** (1880–1936) — немецкий философ, представитель “философии жизни”. Известность пришла к нему после sensationного успеха книги “Закат Европы” (1918–1922), где он рассматривал культуру как некий организм, обладающий внутренним единством, обособленный от других подобных ему организмов и проходящий в своем развитии определенный “жизненный цикл”.

истории, опиравшейся на христианский провиденциализм¹, биологическую модель исторического процесса, согласно которой единство человечества — это фикция, фактически же существует разнообразие специфических видов культуры, напоминающих богатство форм органического мира.

Основные выводы традиционной философии истории гегелевского типа, усматривавшей смысл истории в постепенном восхождении к свободе, оспорил Ж. Гобино² в сочинении с характерным названием “О неравенстве человеческих рас”. Согласно Ж. Гобино, фактором цивилизации является “чистота расы”, которую, однако, не удастся сохранить надолго. Этим объясняется недолговечность расцвета очагов цивилизации: “этнические смеси” разрушают единство стиля жизни и приводят в конечном счете к “вырождению человека”, а следовательно, и к упадку всей социальной структуры. Ж. Гобино насчитывает 10 цивилизаций в истории человечества, в рождении каждой из которых созидательную роль он отводит белой расе как принципиально отличающейся от черной и желтой рас [97].

Хотя откровенный биологизм концепции Ж. Гобино не получил поддержки в XX в., сама идея плюралистической модели исторического развития привлекала все большее внимание. Наиболее последовательно представление о самодовлеющей замкнутости дискретных³ культурных организмов, фаталистически подчиняющихся биологической необходимости рождения, расцвета, старения и умирания, защищал О. Шпенглер, теоретические построения которого во многом были предвосхищены концепцией культурно-исторических типов Н. Данилевского⁴.

Крах европоцентризма, нашедший яркое отображение в работе О. Шпенглера “Закат Европы”, обострил проблему создания теоретической модели исторического процесса, в которой многообразие отдельных форм и богатство локальной специфики не исключают наличия объективных связей исторического бытия человечества. Принципиальную односторонность шпенглеровской “морфологии культуры” попытался преодолеть английский историк и социолог А. Тойнби⁵, выдвинувший на передний план интегрирующую функцию великих мировых религий, в которых он видел единственную опору сближения народов. Так христианский провиденциализм классической

¹ **Провиденциализм** (от лат. *providentia* — провидение) — религиозно-философское воззрение, согласно которому развитие человеческого общества определяется (и в смысле движущих сил, и в смысле цели) сверхъестественными, таинственными, внешними по отношению к историческому процессу силами — провидением, Богом. Так, Г. Гегель в “Философии истории” признает, с некоторыми оговорками, что “провидение, и притом божественное провидение, управляет мировыми событиями”.

² **Гобино Жозеф Артюр** (1816–1882) — французский социальный философ, писатель и дипломат, один из первых пророков неминуемой гибели западной цивилизации [96]. Это основная мысль его глобального труда “О неравенстве человеческих рас” (1853–1855).

³ **Дискретность** характеризует прерывность состояния материи, степень ее дифференциации в виде отдельных устойчивых элементов различных систем, качественно определенных структурных уровней. Она выражается также в скачкообразном характере процесса развития, изменения.

⁴ **Данилевский Николай Яковлевич** (1822–1885) — русский философ и социолог. Основное сочинение — “Россия и Европа” (1869) [41].

⁵ **Тойнби Арнольд Джозеф** (1889–1975) — английский историк и социолог. Вслед за О. Шпенглером в своем “Исследовании истории” (1934–1961) представил общественно-историческое развитие человечества как совокупность замкнутых циклов развития локальных цивилизаций.

философии истории сменяется идеей экуменической религии, и философия истории возвращается к своим истокам, обогатившись сознанием принципиальной неприемлемости монопольных притязаний на истину какого-либо одного символа веры [97].

Вторая разновидность современной философии истории выросла из внутренних процессов развития исторической науки, и прежде всего из попытки осознать гносеологическую природу и логико-методологическую специфику самой процедуры исторического исследования. Постановка вопроса о логико-гносеологической специфике историографии стала возможной лишь в философской атмосфере, созданной “критической философией” *И. Канта*¹.

Следуя примеру трех “кантовских критик”, В. Дильтей выдвинул проект создания “Критики исторического разума”, предполагающей в качестве основного содержания ответ на вопрос о том, как может происходить историческое познание. При решении этого вопроса обозначились **три главных направления**: герменевтический интуитивизм “философии жизни” и экзистенциализма² (В. Дильтей, Х. Ортега-и-Гассет, О. Шпенглер, М. Хайдеггер³); неогегельянская философия тождества исторического бытия и мышления (Б. Кроче, Дж. Джентиле, Р. Коллингвуд⁴); аксиологический методологизм неокантианства, предпочитающий вообще воздерживаться от решения гносеологического вопроса о соотношении исторического знания и исторической реальности, ограничиваясь рассмотрением структуры исторического знания [97].

СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ

*Социальную философию*⁵ принято рассматривать в широком и узком смысле. В широком смысле она представляет собой раздел философии, в котором изучаются качественное своеобразие общества (отличие от природы; отношение к государству,

¹ **Кант Иммануил** (1724–1804) — немецкий ученый и философ, родоначальник немецкого классического идеализма. Основные сочинения: “Критика чистого разума” (1781), “Критика практического разума” (1788), “Критика способности суждения” (1790).

² **Герменевтика** — теория и практика истолкования текстов. “Философия жизни” — философское направление, возникшее как оппозиция классическому рационализму и механистическому естествознанию. Обратилась к жизни как первичной реальности, целостному органическому процессу, предшествующему разделению материи и духа, бытия и сознания. Представители — Ф. Ницше, В. Дильтей, О. Шпенглер и др. **Экзистенциализм** — философское течение XX в., выдвигающее на передний план абсолютную уникальность человеческого бытия, не допускающую выражения на языке понятий.

³ **Ортега-и-Гассет Хосе** (1883–1955) — испанский мыслитель [83; 84]. **Хайдеггер Мартин** (1889–1976) — немецкий философ, один из основоположников немецкого экзистенциализма [115].

⁴ **Кроче Бенедетто** (1866–1952) — итальянский философ, представитель неогегельянства, историк, литературный критик и публицист, общественный деятель. **Джентиле Джованни** (1875–1944) — итальянский философ, представитель неогегельянства, основатель системы “актуального идеализма”. Основная работа — “Общая теория духа как чистого акта” (1916). **Коллингвуд Робин Джордж** (1889–1943) — британский философ-неогегельянец и историк. Разработал своеобразную версию историцизма, основанную на переосмыслении гегелевского наследия в духе философии Б. Кроче и Дж. Джентиле. Основное сочинение — “Идея истории. Автобиография” (1980).

⁵ Подробнее см.: *Современная западная философия: Словарь*. — М., 1990. — С. 319–320.

религии, морали, духовной культуре), его цели (общественные идеалы), генезис и развитие (**социальная история**), судьбы и перспективы. В узком смысле — это раздел **общей социологии**, исследующий названные проблемы с помощью категорий теоретической социологии и пограничных с нею научных дисциплин — политической экономики, антропологии, **психологии**, культурологии и др.

Социальная философия возникла и развивалась одновременно с **философией**. Как одно из направлений **общей социологии** социальная философия формировалась по мере становления пограничных с нею научных дисциплин. Основоположниками этого направления социальной философии можно считать, с одной стороны, *А. Сен-Симона* и *О. Конта*¹, а с другой — *К. Маркса* и *Ф. Энгельса*². Наибольшее развитие в западной философии и социологии это направление получило в XX в. в неомарксизме, объединившем социологический подход к анализу категорий и понятий общественной науки с психологическим и философско-антропологическим подходами [96].

Исторический материализм. Исторический материализм, или материалистическое понимание истории, представляет собой марксистскую *теорию развития общества* и методологию его познания, изучающую общество как целостную и развивающуюся социальную систему, общие законы и движущие силы исторического процесса³.

Важнейшими принципами исторического материализма являются признание *первичности материальной жизни общества* — общественного бытия по отношению к общественному сознанию; выделение из совокупности общественных отношений *производственных отношений* как *экономической структуры*, определяющей другие отношения между людьми; идея о том, что люди, *трудящиеся массы сами творят свою историю*, а побудительные мотивы их деятельности определяются *материальными условиями* общественного производства; *исторический подход* к обществу, т. е. признание развития в истории, понимание его как закономерного естественно-исторического процесса движения и смены *общественно-исторических формаций*; первобытнообщинная, рабовладельческая, феодальная, капиталистическая, коммунистическая формации образуют прогрессивные *ступени развития* обще-

¹ *Сен-Симон Клод Анри де Рувруа* (1760–1825) — французский мыслитель, социолог, социалист-утопист. Его учение стало одним из идейных источников научного социализма [93]. *Конт Огюст* (1798–1857) — французский философ, социолог, методолог и популяризатор науки, основатель школы позитивизма и социальный реформатор, предложивший теократическую утопию на основе “позитивной религии человечества”. Основные сочинения: “Курс позитивной философии” (1830), “Система позитивной политики, или Трактат о социологии, устанавливающий религию Человечества”.

² *Маркс Карл* (1818–1883) — основатель научного коммунизма, диалектического и исторического материализма. Основные работы: “Экономическо-философские рукописи 1844 года” [74], “Святое семейство” (1845), “Немецкая идеология” (1846), “Тезисы о Фейербахе” (1845), “Нишета философии” (1847), “Гражданская война во Франции” (1871), “Критика Готской программы” (1875), “Капитал” (1867–1894). Некоторые работы написаны совместно с Ф. Энгельсом. *Энгельс Фридрих* (1820–1895) — соавтор марксистского учения, теоретик научного коммунизма и философии материализма. Основные работы: “Наброски к критике политической экономии” (1844), “Положение рабочего класса в Англии” (1845), “Анти-Дюринг” (1878), “Происхождение семьи, частной собственности и государства”, “Диалектика природы” (1884), “Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии” (1886).

³ Подробнее см.: *Философский словарь*. — 5-е изд. — М., 1970. — С. 158–159.

ства; движущей силой развития общества является *классовая борьба*, которая приводит к *социальной революции*, являющейся выражением противоречий между производительными силами и производственными отношениями, закономерной формой перехода от одной формации к другой [111].

СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ ИСТОРИИ

Социальная философия истории представляет собой самостоятельное научное направление социальной философии, рассматривающее закономерности генезиса и развития *общества*, а также исследующее *социальную историю* с помощью философских, социологических и общепсихологических категорий.

Социальная история может постигаться на эмпирическом и теоретическом уровнях. Причем оба эти уровни, с одной стороны, едины, поскольку подлинная теория предполагает осмысление эмпирических фактов, а с другой стороны, противоположны и, более того, при непосредственном сопоставлении некоторых эмпирических утверждений с теоретическими положениями могут прямо исключать друг друга. Поэтому для *теоретического подхода* недостаточно ограничиться лишь анализом современности и ее тенденций. Здесь требуется иной масштаб — масштаб **всей истории**, вскрытие закономерностей всего развития человечества. Для теоретического понимания современности, что является *узловой проблемой социальной философии истории*, необходимо хотя бы схематическое воспроизведение поворотных пунктов всей истории человечества [23].

В предлагаемой монографии предпринята попытка рассмотреть узловые моменты социальной истории с точки зрения различных научных подходов и концепций.

РЕЗЮМЕ

Таким образом, весь ход дискуссии в области *социальной философии истории* определяется в основном конкуренцией двух **теоретико-методологических подходов** к пониманию исторического процесса [99].

Первый подход утверждает *единство исторического процесса*, подчиняющегося определенным *общим законам*, о чем свидетельствует универсальность основных фаз, состояний или ступеней, через которые проходит человечество в своем развитии. Этот подход наиболее ярко представлен *философией истории*, основывающейся на марксистских принципах, но к нему примыкают философии истории *теологического типа*, а также исторические модели *теорий модернизации и конвергенции*.

Второй подход представляет историю как более или менее сложную конфигурацию сосуществующих либо же последовательно сменяющихся друг друга во времени *цивилизаций и культур*. Каждая из них живет собственной жизнью, имеет только ей присущую историю, но все отмечены неизбежностью исчезновения. Этому подходу свойственны финалистское понимание истории, идеи *циклизма* и *культурно-исторических типов* [99].

Непреодолимое значение для социальной философии истории имеют работы¹ Дж. Вико, Ш. Монтескье, Г. Лессинга, И. Канта, И. Гердера, И. Фихте, Г. Гегеля, К. Маркса, М. Вебера².

Исследование истории путей общественного развития мы начнем со второго подхода, т. е. с социальных теорий цикличности и ритмики, а затем перейдем к теориям общественного прогресса, составляющим содержание первого подхода, что позволит комплексно освоить различные точки зрения в понимании социальной истории и общественного развития.



¹ Обзор литературы приведен в таких работах: *Thyssen J.* Geschichte der Geschichtsphilosophie. — В., 1936; *Rocholl R.* Die Philosophie der Geschichte. Bd 1. — Göttingen, 1878.

² **Монтескье Шарль де Луи** (1689–1755) — французский философ-просветитель, историк, правовед и писатель. Основные сочинения: “Персидские письма” (1721), “Рассуждения о причинах величия и падения римлян” (1734), “О духе законов” (1748). Разработанные Ш. Монтескье принципы разделения властей и трех видов правления (демократия, аристократия, деспотия) впоследствии легли в основу политического устройства буржуазно-демократических государств. **Лессинг Готхольд Эфраим** (1729–1791) — немецкий просветитель, философ, публицист, драматург, критик и теоретик искусства. **Фихте Иоганн Готлиб** (1762–1814) — немецкий философ, второй по времени после И. Канта деятель немецкого классического идеализма. **Вебер Макс** (1864–1920) — немецкий социолог, социальный философ и историк, оказавший решающее воздействие на западную социологию.

ЦИКЛИЧНОСТЬ КАК ПОВТОРЯЕМОСТЬ ИСТОРИИ



1.1. ТЕОРИИ ИСТОРИЧЕСКОГО КРУГОВОРОТА

Теории исторического круговорота понимают как собирательное обозначение пространственных в истории общественной мысли представлений и концепций, согласно которым *общество* в целом либо его отдельные сферы (*политика, культура, религия* и др.) развиваются по замкнутому кругу с постоянным возвращением к исходному состоянию и последующими новыми *циклами* возрождения и упадка [96]. Такие взгляды сложились еще в древнем мире у многих философов и историков, например у *Аристотеля, Платона* и *Полибия*¹, стремившихся усмотреть определенный порядок, естественный ритм, закономерность, смысл в хаосе исторических событий по аналогии с круговоротом веществ в природе, сменой времен года, биологическими циклами и т. п.

Теории исторического круговорота были направлены против *линейных* интерпретаций истории, изображавших ее как постепенное удаление человечества от “золотого века” либо как его провиденциальное движение к грядущему искуплению. До возникновения *теории общественного прогресса* в XVIII в. теории исторического круговорота преобладали в светской интерпретации истории, пытаясь выявить объективную естественную повторяемость в смене династий и форм государственного *правления*, в расцвете и упадке материальной и духовной *культуры*, в изменении исторической роли отдельных *народов* и т. п. [96].

В зависимости от того, рассматривалось ли это состояние общества как преддверие его очередного возрождения или неминуемого упадка, они носили либо *оптимистический*, либо *пессимистический характер*. Взгляды многих представителей тео-

¹ **Аристотель** (384/383–322/321 до н. э.) — древнегреческий философ и энциклопедический ученый, основоположник науки логики, психологии и ряда отраслей специального знания. Ученик Платона. Основной труд — “*Метафизика*” [6]. **Платон** (428/427–346 до н. э.) — древнегреческий философ, ученик Сократа, основатель объективного идеализма, автор более 30 философских диалогов (“*Софист*”, “*Парменид*”, “*Тезет*”, “*Государство*” и др.) [85]. **Полибий** (ок. 200 — ок. 120 до н. э.) — древнегреческий историк, автор “*Истории*”, состоящей из 40 книг.

рии исторического круговорота (Н. Макиавелли, Дж. Вико, Ш. Фурье¹ и др.) были относительно прогрессивными для своего времени. В конце XIX и особенно в XX в. теории исторического круговорота приобрели пессимистический характер, направленный против *идеи социального прогресса*.

Членение мировой истории во временном аспекте на повторяющиеся циклы от варварства (феодализма) к цивилизации (античности и капитализму) и новому варварству, ожидающему человечество в обозримом будущем, как правило, сочеталось с разделением ее в пространственном аспекте на замкнутые независимые культурно-исторические типы (Н. Данилевский), на локальные культуры (О. Шпенглер), региональные несовместимые цивилизации (А. Тойнби), суперсистемы (П. Сорокин²) и др.

Попытаемся проследить возникновение и развитие теории исторического круговорота в ее главных аспектах и вариантах.

СМЕНА ИСТОРИЧЕСКИХ ПЕРИОДОВ В ДРЕВНЕИНДИЙСКОЙ ФИЛОСОФИИ

В Древней Индии существовала развитая система единиц времени³. Наименьшая из них — “трути” (1/5 с), наибольшая — “век Брахмы” (100 “лет Брахмы”). Каждый “год Брахмы” приравнялся к 360 “дням Брахмы”. Поскольку каждый “день Брахмы” исчислялся 12000 “божественных лет”, каждый день которых — год человеческой жизни, то “день Брахмы” состоял из 4320000 лет. Однако, по другой версии, это всего лишь “махаюга”, а “день Брахмы” (именно день, а не сутки) состоит из 1000 махаюг. Отсюда получалось, что сутки (“день и ночь Брахмы”) равны 864000000 лет (“кальпа”), а “век Брахмы” составляет 31104000000000 лет [119].

Древнеиндийские циклы. Древним индусам представлялось, что Вселенная существует всякий раз лишь в течение “дня Брахмы”, превращаясь с наступлением “ночи Брахмы” в ничто и возникая вновь с наступлением “дня Брахмы” [119]. Великое же уничтожение мира происходит, по представлениям древних индусов, в конце “века Брахмы”, когда погибает и сам Брахма. Но он рождается вновь, и все начинается сначала.

“День Брахмы” (если он равнялся одной, а не тысяче махаюг) древние индусы делили на четыре неравные части и называли *манвантара*. Это Крита-юга (или Сатья-юга, условно — Золотой век) продолжительностью 4800 “божественных лет”, Трита-юга (Серебряный век) — 3600, Двапара-юга (Медный век) — 2400 и Кали-юга (условно — Железный век) — 1200, что составляет соответственно 1728000, 1296000, 864000 и 432000 “человеческих лет”. Таков гигантизм древнеиндийского времяисчисления [119].

¹ Макиавелли Никколо (1469–1527) — итальянский политический деятель и историк. Основные труды: “Государь” (1513) [69], “Искусство войны”, “Рассуждения о первой декаде Тита Ливия” (1531). Фурье Франсуа Мари Шарль (1772–1837) — французский утопический социалист. Основные сочинения: “Теория четырех движений и всеобщих судеб” (1808), “Теория всеобщего единства” (1822), “Новый промышленный мир и общественный мир” (1829).

² Сорокин Питирим Александрович (1889–1968) — американский социолог русского происхождения, занимающий видное положение в западной социологии.

³ Подробнее см.: Чаньшев А. Н. Начало философии. — М., 1982. — С. 119–121.

Четыре вторичных периода манвантары, или *эры Ману*, называемой также махаюгой, соответствуют *Золотому, Серебряному, Медному и Железному* векам греко-латинской античности. В смене этих периодов просматривается неуклонное нарастание *материализации*, объясняющееся удалением от Первоначала в ходе циклической манифестации телесного мира начиная с его “первозданного состояния”. Согласно древним индусам, *Кали-юга* современной нам манвантары началась более шести тысяч лет назад. Это начало “черной эпохи”, *Железного века*, последнего из четырех периодов, на которые разделяется манвантара [31].

Вот как описывается Кали-юга в Пуранах — древнеиндийском религиозно-философском источнике:

“Будут современные монархи, царствующие на Земле, царями грубого духа, нрава жестокого и преданные лжи и злу. Они будут умерщвлять женщин и детей; они будут захватывать имущество своих подданных; власть их будет ограничена... жизнь кратка, желания ненасытны... Люди разных стран, смешиваясь с ними, последуют их примеру... Богатство и благочестие будут уменьшаться день за днем, пока весь мир не будет возвращен... Лишь имущество будет давать положение; богатство будет единственным источником почитания и преданности; страсть будет единственной связью между полками; ложь будет единственным средством успеха в тяжбе; женщины будут лишь предметом полового удовлетворения... Внешний облик будет единственным отличием разных ступеней жизни; нечестность будет общим средством существования; слабость — поводом к зависимости; угроза и сомнение заменит знание; щедрость будет называться благочестием; богач будет считаться чистым (праведным); обоюдное согласие заменит брак; тонкие одежды будут достоинством... сильнейший будет властвовать...”

Так, в Кали-юге разложение будет неукоснительно протекать, пока человеческая раса не приблизится к своему уничтожению. Когда... конец Кали-юги будет совсем близок, часть того Божественного Существа, который существует в силу своей собственной духовной природы... сойдет на Землю... одаренный восемью сверхчеловеческими способностями. Он восстановит справедливость (праведность) на Земле, и умы тех, кто будет жить в конце Кали-юги, пробудятся и станут так же прозрачны, как хрусталь. Люди, которые будут так преображены... явятся семенами человеческих существ и дадут рождение расе, которая будет следовать законам Века Крита (или Века Чистоты, Золотого века)”¹.

Кастовый строй Древней Индии. Характернейшая черта древнеиндийского общества — деление его на четыре совершенно замкнутые *варны* (буквально — “цвета”, потому что каждая варна имела определенный цветовой символ) [119]. В этом делении отчасти отразилось историческое разделение населения Индии на поработанных и поработителей, т. е. на местное население и пришедших в равнину с северо-запада племен *ариев* (“благородных”), а кроме того, отделение умственного труда от физического, воинского поприща от производительного труда в среде самих ариев.

Умствование было монополией высшей варны жрецов — *брахманов* (“брахмана” — благоговение), война — призыванием варны *кшатриев* (“кшатра” — господство, власть). Труд же выпал на долю *вайшьев* (“вайшья” — преданность, зависимость). Вайшьи — прежде всего земледельцы, члены древнеиндийских сельских об-

¹ Цит. по: *Блаватская Е. П.* Тайная Доктрина: синтез науки, религии и философии: В 2 т., 4 кн. — Т. 1. Кн. 2. Космогенезис: Пер. с англ. Е. И. Рерих. — Минск, 1992. — С. 98.

щин. На войне вайшьи составляли пехоту, тогда как аристократы-кшатрии сражались на конях, слонах, колесницах. Наконец, четвертая варна — *шудра* (происхождение термина неясно). В эту варну входили рабочие, ремесленники, домашняя прислуга и т. п. Шудра — слуга другого (но все же он не был рабом). Рабы — *даса* — составляли особый социальный слой общества. Шудра был близок к даса, но с ним не сливался; некоторые шудры, разбогатев, что им не запрещалось, имели даже собственных рабов. Шудры не были ариями [119].

Ариями были лишь члены первых трех варн. Арии-мужчины проходили обряд посвящения и приобщались к знанию, получая второе, духовное рождение. Поэтому они назывались “дваждырожденными”. Шудрам и *женщинам* всех варн приобщение к знанию было воспрещено.

Хотя *брахманы* не имели реальной власти, их влияние и авторитет были огромны. Только они были подлинными знатоками священных текстов, религиозных обрядов и ритуалов. Брахманы монополизировали посредничество между естественным и сверхъестественным мирами, между людьми и богами, стали официальными *идеологами* народа. Отношения между брахманами и кшатриями иногда бывали враждебными [119].

Реальная власть была у *кшатриев*, из их рядов выходили цари (была, и не одна, кшатрийская *аристократическая республика* — *гана*). Некоторые кшатрии соперничали с брахманами в знании, боролись с духовной монополией жрецов.

Вайшьи — основная масса населения — содержали своим трудом и брахманов, и кшатриев, и делали они это не только по принуждению, но и по убеждению. Вайшьи — общинники. Сельские *общины* вайшьев, представлявшие собой трудолюбивые, патриархальные, мирные *социальные организации*¹, были незыблемым фундаментом древнеиндийского общества [119].



РЕЗЮМЕ

Таким образом, *теории исторического круговорота* — это распространенные представления и концепции, согласно которым исторический процесс представляет собой определенные **циклы и ритмы**, в соответствии с которыми происходит *объективная естественная повторяемость* в смене форм социального управления, типов материальной и духовной культуры.

Так, в представлениях древнеиндийской философии и греко-латинской античности исторический процесс делился на четыре неравные части — века Золотой, Серебряный, Медный и Железный, которые циклически, кругообразно сменяют друг друга и существенно различаются. Основой этих различий является нарастающая *материализация* от Золотого века (времени расцвета религии, философии, науки и искусства, т. е. духовной сферы) до Железного, характеризующегося как время грубой силы, жестокости, алчности, ненасытности желаний и необузданности страстей, порождаемых материальным миром.

¹ Примечательно, что социальная структура западного Средневековья в основных чертах как бы скопирована с кастовой системы Древней Индии: духовенство соответствовало *брахманам*, рыцарство — *кшатриям*, “третье сословие” — *вайшьям*, а крепостные — *шудрам* [31].

Четырем периодам исторического процесса, движущимся по кругообразному или спиралевидному типу, как бы соответствуют *четыре касты* Древнего мира, отображающие определенное сословное деление общества также на четыре неравные части.

Касты (от лат. *castus* — чистый) представляли собой *сословия* или социальные ранги в ряде древних и средневековых обществ (Древний Египет, Индия, Перу и др.), обособившиеся вследствие выполнения специфической *социальной функции*, наследственных занятий и профессий [95]. При этом касты образовывали строгую *иерархию*. Например, иерархия каст в Индии включала в себя: высшие касты — жрецов, военных и крупных землевладельцев; ниже — торговцев-ростовщиков и мелких землевладельцев, а также землевладельцев — полноправных общинников; еще ниже — огромное количество безземельных и неполноправных земледельцев, ремесленников и слуг. Среди последних низший слой составляла бесправная каста неприкасаемых¹. При этом основной социальной функцией *брахманов* (сословие жрецов, духовенства) являлось отправление религиозных культов, накопление, сохранение и передача сокровенных религиозно-этических и философских знаний. Социальной функцией *кшатриев* (военно-светская аристократия, дворянство) были власть и военная деятельность, касты *вайшьев* (сначала объединявшей полноправных общинников, в основном земледельцев, скотоводов, а позже только торговцев) — производство и торговля, касты *шудр* (объединявшей неполноправных земледельцев, рабочих, ремесленников, домашних слуг) — обслуживание потребностей трех других сословий.

Названные касты древних обществ полностью соответствуют структуре сословной системы Средневековья. Так, *духовенство* объединяло служителей культа в монотеистических религиях и состояло из лиц, профессионально занимавшихся отпращиванием религиозных обрядов и служб и составлявших особые корпорации; *аристократия* (от греч. *aristos* — лучший и *kratos* — власть) состояла из родовой знати, представителей наиболее привилегированного сословия землевладельцев (дворян), профессионально занимавшихся социальным управлением и, в частности, военно-политической деятельностью; *третье сословие* объединяло купцов, ремесленников, крестьян, профессионально занимавшихся производством материальных благ и торговлей; *пролетарии* (от лат. *proles* — потомство) образовывали низший немущий слой граждан (еще со времен Древнего Рима) — представителей рабочего класса (при капитализме), наемных работников; *люмпен-пролетариат* (от нем. *Lumpen* — лохмотья) составляли деклассированные слои населения (бродяги, нищие, уголовные элементы и т. д.). При этом, как следует из приведенного ранее, главенствующее положение духовенства в Древнем мире (Индия, Египет, Перу и др.), соответствующее “золотому” началу, замещается господством “серебряного” сословия светской аристократии — дворянства.

Таким образом, суть древних представлений о циклической периодичности исторического процесса и социального развития сводилась к естественной объективной повторяемости различных по содержанию эпох, что влекло за собой смену форм политического правления и соответствующих им социальных сословий.

¹ **Неприкасаемые** — лица, принадлежащие к кастам, занимающим низшее положение в сословно-кастовой системе Индии. Неприкасаемость связана с занятиями, считающимися в индуизме нечистыми (обработка кожи, уборка мусора и пр.). Индуизм запрещает общение с неприкасаемыми лицам из более высоких каст [95].



1.2. СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ ПЛАТОНА

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Социальная философия Платона построена на основе следующих понятий¹:

1. Единое — многое (*диалектика*).
2. Идея — иерархия идей (*идеология*).
3. Бытие — материя — небытие (*космология*).
4. Душа — три ее начала: разумное, аффективное, вожделяющее (*психология*).
5. Знание — мнение — незнание (*гносеология*).

Отсюда Платон “**совершенное государство**” видит:

- а) единым, т. е. основанным на морально-политическом единстве всех граждан;
- б) трехсословным, причем каждое сословие воплощает в себе одно из трех душевных (психологических) начал;
- в) иерархическим;
- г) управляемым “разумным” сословием;
- д) управляемым на основании знания, а не мнения;
- е) наиболее адекватно воплощающим на земле мир идей.

ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Согласно Платону, существует **четыре фактора**, способствующие развитию государства: два *экономических* — увеличение численности населения и расширенное воспроизводство и два *идеологических* — новаторство в искусстве и новшества в системе воспитания.

Определение *государства* Платоном сводится к тому, что в начале своего существования государство полностью совпадает с *обществом*; в дальнейшем разложение последнего приводит к возникновению особой противоестественной формы существования, что внешне проявляется в возникновении и поляризации *справедливости* и несправедливости. В результате своеобразного отрицания эта противоположность устраняется и общество возвращается к исходному состоянию [100].

¹ Подробнее см.: *Сомов В. В.* Социологическое знание в социальной утопии Платона // Социол. исслед. — 1993. — № 9. — С. 120–125.

ОСНОВНЫЕ СОСЛОВИЯ

Принцип *разделения труда* Платон положил в основу построения идеального государства. Разделение труда является причиной *разделения общества* на три сословия. Платон исходит при этом из существующего неравенства *умственных способностей детей* [100].

В идеальном государстве Платона **три сословия** — философы, стражи и трудящиеся, или *три начала* — совещательное, защитное и деловое. Отношения сословий складываются на основе взаимного уважения и общности интересов, что проявляется в служении идее. Все сословия, каждое по-своему, служат *идее справедливости*: они равны и свободны. Они свободны, потому что внутренне осознали *необходимость* своего положения; они равны, потому что каждый гражданин занимает именно то положение в обществе, для которого рожден. Права всех граждан естественно ограничены их реальными *возможностями*, и именно в этом смысле все они равны.

Воспитание и просвещение занимают важное место в системе социальных взглядов Платона. **Воспитать человека**, считал он, **можно до той степени, до которой возможно его просветить**. Для каждого класса в зависимости от его природных задатков Платон создает особую систему воспитания и образования [100].

ПЛАТОНОВСКАЯ ФИЛОСОФИЯ ИСТОРИИ

В “Государстве” Платона помимо *социальной утопии* содержится еще и глубокая **философия истории**. Исследование Платон начинает с рассмотрения возникающего государства. Это начальная точка отсчета, начало **человеческой истории**. Дальнейшее изучение этого государства приводит Платона к выводу, что оно (первоначальное государство) совершенно. Существенной чертой этого государства является *функционирование без развития*. Платон отрицает всякий *общественный прогресс*; по его мнению, любое изменение, любое новшество — не прогресс, а регресс, поскольку прогресс в любой области возможен только при ее несовершенстве [99].

Совершенное государство может изменяться по *двум причинам*: *первая* — субъективная — охватывает четыре фактора (два экономических и два идеологических, которые были уже отмечены); *вторая* — объективная, или космическая, — уже не подвластна контролю со стороны людей [100].

Существует, однако, *круговорот*, по окончании которого сословие правителей не производится. Человечество физически и умственно вырождается. Место правителей занимают сначала стражи, а затем представители низшего сословия. Процесс разложения идеального государства, начавшись, уже не может быть остановлен и достигает своего логического завершения в *тирании*. Таким образом, *тимократия*, *олигархия*, *демократия* и *тирания*¹ суть последовательные *ступени* вырождения и извращения первоначального *совершенного государства*. Вырождение это совершается помимо воли людей (рис. 1.1).

¹ **Тимократия** — особая форма олигархии, при которой власть принадлежит привилегированному большинству. **Олигархия** — власть наиболее богатой и немногочисленной части общества. **Демократия** — власть народа. **Тирания** — единоличное деспотическое правление.

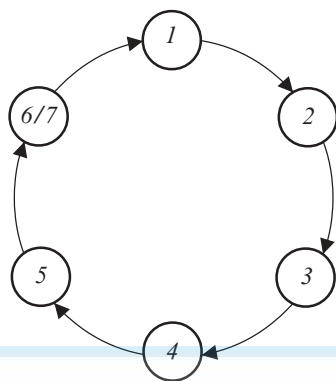


Рис. 1.1. Историческое развитие, по Платону, описывает полный круг [100]:
1 — совершенное государство; 2 — тимократия; 3 — олигархия;
4 — демократия; 5 — тирания; 6/7 — промежуточные стадии при переходе от демократии и тирании к совершенному государству

Круговорот государственных форм и составляет содержание философии истории Платона.

В целом схема социальной философии Платона изображена на рис. 1.2.

РАЗВИТИЕ ПЛАТОНОВСКИХ ИДЕЙ В УЧЕНИИ Х. ОРТЕГИ-И-ГАССЕТА

Духовная аристократия и духовный плебс. Х. Ортега-и-Гассет разделил человечество на два основных типа по принципу: духовная *аристократия* — духовный *плебс*. Выведенное им определение — *духовность* — не имело ничего общего ни с классовостью, ни с сословностью¹. Подлинными аристократами он считал носителей духовных ценностей нации и общества в целом [43].

Человек аристократический, или благородный, по Платону, — тот, у которого преобладают высокие начала души — “золотое” и “серебряное” (т. е. Разум и Мужество) и кто всегда “держит под контролем” третье — низкое, вожделяющее (“медно-железное”); при этом разумное начало всегда стоит выше мужественного, “серебряного” (или яростного). На этом тройственном делении и строится *платоновская социальная утопия* идеального государства, где каждому классу — *правителям* (философам), *воинам-стражам* и *работникам хозяйства* — соответствует определенное начало души. Х. Ортега-и-Гассет на основании этого открыл своеобразный *социальный закон*: определенные нравственные свойства души не связаны безогово-

¹ Подробнее см.: Деревянко Е. В. Неизбежность аристократического духа: учение Хосе Ортеги-и-Гассета об общественном идеале // Социол. исслед. — 1992. — № 6. — С. 104–113. Предшественниками Х. Ортеги-и-Гассета в его идеях панаристократизма были Платон, Ф. Шеллинг, А. Шопенгауэр, Ф. Ницше.

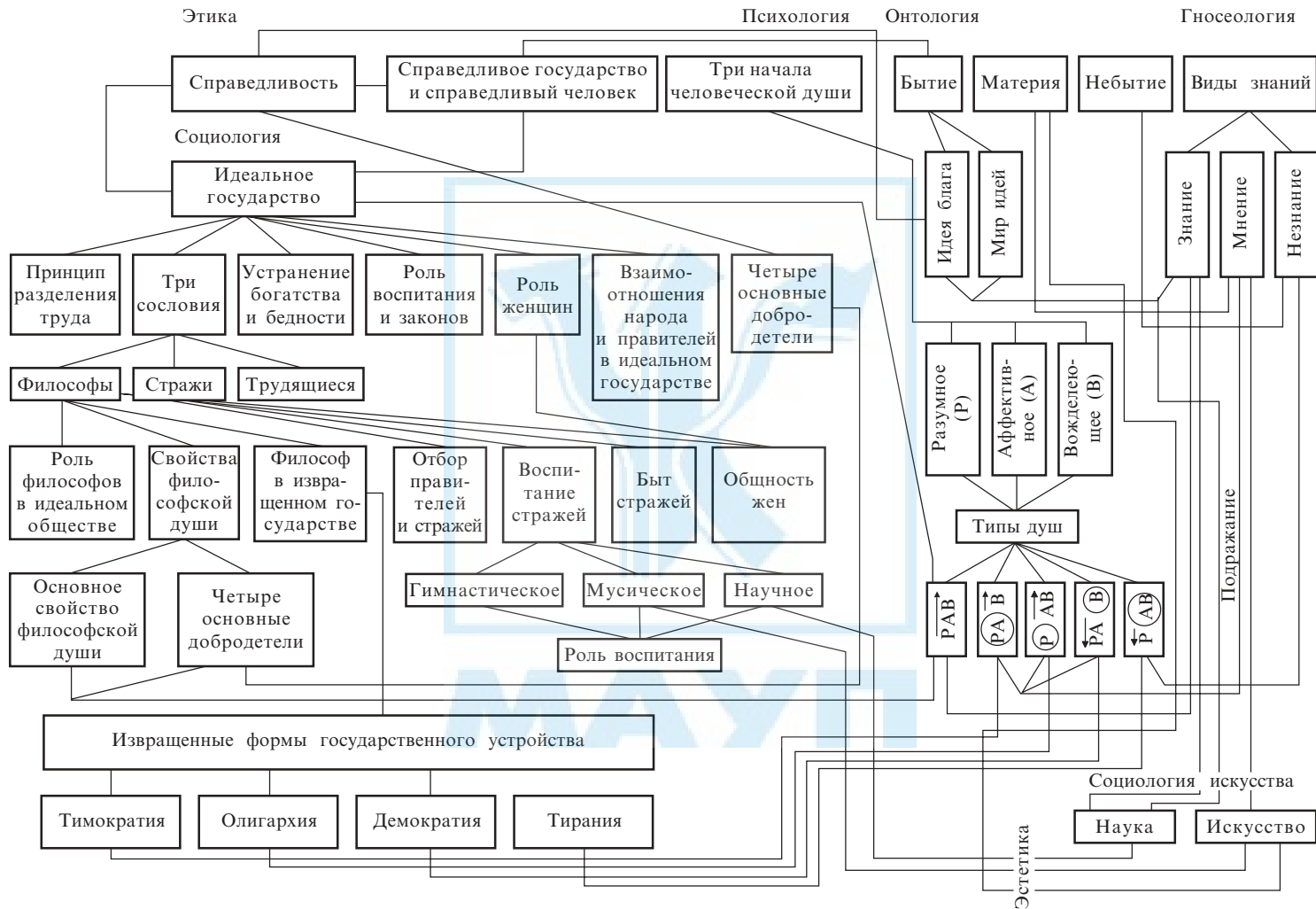


Рис. 1.2. Схема социальной философии Платона [100]

точно с определенным сословием, в котором человек появился на свет. “Золотое” или “серебряное” дитя может родиться у родителей-ремесленников или земледельцев. И наоборот. Таким образом, аристократизм духа *внесословен* [43; 83].

Восстание масс. Исходным моментом в изучении Х. Ортегой-и-Гассетом глобальной *социальной проблемы* духовной аристократичности стал повсеместный для Европы исторический факт — активизация усредненного человека толпы, или, по меткому выражению испанского философа, *восстание масс*. Основные признаки и последствия этого — скученность как доминанта во всех проявлениях общественной жизни, триумф гипердемократии (масса захватывает авансцену *социальной жизни*), потеря индивидуальности; игнорирование основных принципов разума, отсутствие начал гражданской законности, отрицание общепризнанных норм культуры, господство “*массовой культуры*”, распространение насилия как следствие повсеместной безнравственности [43].

На фоне этого явления — *восстания масс* — Х. Ортега-и-Гассет развил собственную идею общественного идеала — аристократичность духа [83].

Аристократичность духа. *Аристократ*, по определению Х. Ортеги-и-Гассета, — человек, предъявляющий высокие требования к себе в отличие от человека массы — человека-пользователя, человека-потребителя, человека-обывателя. Жизнь благородная состоит в служении не по принуждению, а в силу внутренней потребности. Самодисциплина является внутренним стержнем, на котором крепится аристократическая духовная стойкость. Человек *элиты* — это человек энергии [43].

Лучшие представители человечества, считает Х. Ортега-и-Гассет, несут и утверждают лучшие идеи. Это и есть ортегианское *учение об аристократизме* человеческого общества. Лучшие представители общества — это его хребет, остов нации. *Нация* — это, согласно Х. Ортеге-и-Гассету, “человеческая маска, организованная и структурированная меньшинством избранных индивидов” [83]. Разложение аристократии равнозначно распаду общества. При этом *аристифобия* — опасный синдром, угрожающий здоровью всей нации [43].

Типология лучших. Общество нуждается в различных типах лучших людей. Для достижения такой цели внутри аристократического ядра происходит “распределение обязанностей”. В результате получаются следующие **социальные роли**: герой; интеллеktуал (философ, деятель культуры и науки); политик. *Герой* — *двигатель истории*, человек, не мирящийся с действительностью, твердо решивший изменить ее к лучшему, средоточие волевых порывов, аккумулятор энергии многих. Это “серебряное” призвание [43].

С “золотым” предназначением несколько сложнее. Его носитель, во-первых, *интеллектуал* (интеллигент, деятель культуры), миссия которого заключается прежде всего в аргументированной критике, и, во-вторых, философ как таковой.

Применяя платоновскую терминологию, можно сделать следующий **вывод**: разумное (“золотое”) начало и яростный (“серебряный”) дух постоянно балансируют, поддерживая взаимное равновесие. Существует определенная попеременность в присутствии в одной и той же душе (и соответственно в обществе) то “золотого”, то “серебряного” начала. Повышенное внимание к герою в определенную эпоху отодвигает на задний план интеллектуала, и наоборот [43; 83].

Совпадение профессии и призвания — это идеальное сочетание “золотого” и “серебряного” начал: возникает фигура героя-интеллектуала, который должен самоопределиться. **Миссия — призвание — обязанность** — так расшифровывается цепочка: **избранность — аристократичность — привилегированность** [43].

РЕЗЮМЕ 

В учении Платона и его последователей также прослеживается аналогия с основными периодами исторического процесса, которые соотносятся с попеременной сменой доминирования основных социальных сословий (Платон и его последователи различают три сословия — “золотое”, “серебряное” и “медно-железное”, которые соответствуют трем душевным началам — Разуму, Воле, Чувствам и трем общественным началам — совещательному (духовная сфера), защитному (военно-политическая сфера) и деловому (материальное производство)). Здесь проявляется едва ли не первая попытка комплексного рассмотрения социальной истории с *философских, социологических и психологических* позиций.

Главной причиной разделения общества на сословия Платон считал разделение труда, т. е. дифференциацию специфических **социальных функций**, когда одно сословие занимается преимущественно духовной деятельностью, другое — политической, третье — материальным производством. Основой такого разделения труда и соответственно социальных сословий являются *индивидуально-психологические особенности* людей, проявляющиеся прежде всего в их различных способностях и личностной направленности. Таким образом, Платон выявил *взаимосвязь психологической структуры индивида*, включающей в себя мыслительную, волевую и эмоциональную сферы, и *социологической структуры общества* с его основными сферами — духовной, политической и материальной.

Факторы исторического развития, движущие силы периодических общественных изменений Платон делил на субъективные (касающиеся прежде всего духовной и экономической сфер) и объективные (касающиеся прежде всего политической сферы, когда лучшие сословия по не зависящим от них причинам уступают лидирующее положение все более худшим). Отсюда круговорот форм социального управления: от власти духовной аристократии к тирании представителей низшего сословия.

Ученик Платона Аристотель, рассматривая человека как существо общественное, также считал наилучшими формами общественного устройства аристократию, монархию и “политию” (умеренная демократия), а наихудшими — олигархию, тиранию и охлократию (власть толпы) [94]. Здесь Аристотель указывал на *три последовательно сменяющиеся формы правления* духовной аристократии, светской аристократии и третьего сословия, а также их возможные извращения в виде узурпации власти небольшой социальной группой (олигархия), деспотом (тирания), толпой и массами (охлократия). Иными словами, каждому социальному слою соответствует определенная форма правления, имеющая свою “норму” и “патологию”.

Равновесие в обществе, необходимое для его нормального функционирования без необратимых изменений, обеспечивается, согласно Платону и его последователям,

благодаря постоянному балансированию разумного (“золотого”) и волевого (“серебряного”) начал. При этом существует определенная попеременность в присутствии в одной и той же душе и соответственно в обществе то “золотого”, то “серебряного” начал. Разумное начало всегда стоит выше волевого, но при доминировании “серебряного духа” в обществе происходит замена духовной аристократии светской (монархией), а при доминировании “медно-железного”, чувственного начала — замена аристократии третьим сословием (демократией). Периодическая смена душевных (психологических) состояний и форм общественного устройства происходит объективно, т. е. помимо воли людей.

Таким образом, трем психическим сферам (мыслительной, волевой и эмоциональной) соответствуют три социальные сферы (духовная, политическая, материальная), а им вместе — три основных сословия (духовная аристократия, светская аристократия, трудящиеся), деление которых исторически обусловлено выполнением различных социальных функций, требующих различных индивидуально-психологических особенностей.



1.3. КОНЦЕПЦИИ НАЦИЙ, РАС И ЦИВИЛИЗАЦИЙ

НАУКА О НАЦИЯХ Дж. ВИКО

Основоположником философии истории Нового времени является Дж. Вико [96]. С поверхности исторического бытия он стремился выйти на уровень сущности, уловить постоянный закон исторических изменений — “... вечную идеальную историю..., соответственно которой протекают во времени все отдельные Истории Наций в их возникновении, движении вперед, состоянии, упадке и конце” [26].

Дж. Вико отмечал три типа времен: религиозные, героические (или “поэтические”) и гражданские. Каждая из этих эпох имеет характер целостной *формации* со специфическими нравами, правоотношениями, особым авторитетом власти (легитимацией), формой правления, способами общения и мышления. Под *нравами* Дж. Вико понимал не только мораль, но и экономику. Он видел связь между экономикой и политикой, а также решающее значение *борьбы сословий* в динамике политических форм [96].

“Гражданский мир” с самого начала был основан “на двух вечных противоположных свойствах, вытекающих из природы вещей... Плебеи... стремятся изменить государство, они всегда его и изменяют, а Благородные всегда стремятся сохранить его” [26]. В результате *аристократия* сменяется *демократией* (“народной свободой”), которая со временем вырождается в *анархию*, и тогда, наконец, появля-

ется *монархия* как единственное средство положить конец всеобщей распре. Однако пороки монархического правления приводят к разложению всей *социальной организации* и человечество возвращается к исходному пункту своего развития, начиная *цикл* заново.

Подчеркивая специфику различных исторических эпох, Дж. Вико основной своей задачей считал обоснование идеи *единства мировой истории*, хотел найти (и в какой-то степени нашел) существенно общее и повторяющееся в истории разных народов и стран [96].

НАУКА О РАСАХ Ж. ГОБИНО И Л. ГУМПЛОВИЧА

Ж. Гобино предложил радикальное биологическое объяснение исторического процесса. *Главным фактором цивилизации* является “чистота расы”, которую, однако, никогда не удастся сохранить надолго. Отсюда и недолговечность расцвета цивилизации. “Этнические смеси” разрушают единство стиля жизни и приводят к “вырождению человека”, а вместе с этим и к распаду всей *социальной структуры* [96].

Ж. Гобино постулировал неизменную “*иерархию рас*”: негры всецело чувственны и неспособны к рациональному самоконтролю, желтая раса проникнута утилитаризмом, и потому ей неведомы героические порывы и высокие достижения. Единственной “исторической расой” является белая. Она “первоначально владела монополией на красоту, ум и силу”. Где бы и когда бы ни возникла цивилизация (по мнению Ж. Гобино, их было десять), в ее рождении обязательно принимала участие “белая кровь” [96; 139; 140].

Но и белая раса неоднородна: она представлена *тремя вариациями* — “хамиты”, “семиты” и “яфетиды”. Первые две оказались менее жизнестойки и быстро смешались с черной расой; из яфетидов Ж. Гобино превозносит “семейство арийцев”, с которым связывает все лучшее, что есть на Земле. Это прирожденная “раса владык”, физически наиболее сильная и привлекательная, ей свойственны исключительная энергия, бесстрашие и созидательный гений. Сознавая свою уникальность, *арийцы*, считал Ж. Гобино, заботились о сохранении чистоты породы, следствием чего была жесткая иерархия *социальной жизни* (например, *кастовый строй* Древней Индии) [96].

В отличие от Ж. Гобино, польско-австрийский социолог и правовед Людвиг Гумплович (1838–1909) трактовал человеческие расы главным образом как *социокультурное*, а не биологическое явление. В работе “Расовая борьба” (1883) он ввел понятие “*этноцентризм*”, впоследствии вошедшее в понятийный аппарат социологии, социальной психологии и этнографии. Предметом социологии Л. Гумплович считал исследование *социальных групп* и их взаимоотношений; этим она отличается от философии истории, исследующей все человечество [36–38; 96].

Взаимоотношения групп Л. Гумплович характеризовал как постоянную и беспощадную *борьбу*, определяющую *социальную жизнь* в целом. В историческом развитии первоначальная борьба между ордами (т. е. группами, объединенными физико-антропологическими и этническими признаками), в результате которой возникает *государство*, в дальнейшем сменяется борьбой, с одной стороны, между государствами, с другой — внутри государств между группами, классами, сословиями,

политическими партиями. Основными причинами *социальных конфликтов* Л. Гумплович считал экономические мотивы, стремление к удовлетворению материальных потребностей [96].

НАУКА О ЦИВИЛИЗАЦИЯХ

В 1829–1832 гг. увидели свет “История цивилизации в Европе” и “История цивилизации во Франции” *Франсуа Гизо* (1787–1874) [3]. Английский историк *Генри Томас Бокль* (1821–1862) издал энциклопедический труд “История цивилизации в Англии” (рус. пер. 1861) [17]. В конце XIX в. *Рафаэль Альтамира* (1866–1951) написал “Историю Испании и испанской цивилизации”. В перечисленных трудах было окончательно закреплено понимание цивилизации в *двух аспектах* — в пространстве и во времени. Последователь “отца социологии” О. Конта *Эмиль Литтле* (1801–1881) определил **цивилизацию** как совокупность свойств, принадлежащих некоему обществу, расположенному на какой-то территории в определенный момент его истории [3].

Критикуя О. Шпенглера и А. Тойнби за абстрагирование от социальных и экономических отношений, за однолинейность в трактовке судьбы любой цивилизации, французский историк *Фернан Бродель* (1902–1985) выступил за признание Цивилизации с большой буквы, принимающей значение всемирной истории. Характеризуя *локальные цивилизации*, он связал их с некоей “культурной площадкой”, с набором постоянно воспроизводимых черт, свойственных определенному региону. Для него **цивилизации** — это стабильные глобальные структуры с медленными, длящимися столетия необратимыми процессами. *Революции* — лишь ничтожные вспышки в их бытии. В таком понимании термин “цивилизация” утвердился на Западе достаточно широко и употребляется довольно часто. В школьных учебниках понятие “цивилизация” трактуется как совокупность исторических, географических, социокультурных и прочих особенностей [3].

Концепция цивилизации Ф. Конечны. Концепция польского историка и культуролога *Феликса Конечны* (1862–1949) также исходит из *второго подхода* в понимании исторического процесса. Этот ученый предложил новую, особую науку о цивилизации¹. Главная проблема этой науки — происхождение и природа многообразия и различия цивилизаций. **Цивилизация**, по Ф. Конечны, — это особое состояние групповой жизни, которое может быть охарактеризовано с разных сторон. Но подобно тому, как человек обладает телом и душой, все с ним связанное обладает двойственной природой. Это справедливо и относительно цивилизации. Ф. Конечны утверждает, что *внутренняя жизнь* цивилизации определяется двумя фундаментальными категориями — это Благо (Мораль) и Истина; *внешняя*, или телесная, — категориями Здоровья и Благополучия. Кроме них жизнь цивилизации, как и человека, основана на категории Красоты. И именно конфигурация указанных *пяти категорий* устанавливает строй жизни и своеобразие цивилизаций, понимаемых в смысле *особой формы организации* коллективности людей [100].

¹ Подробнее см.: *Солонин Ю. Н.* Цивилизация и понимание истории (К оценке “Науки о цивилизации” Феликса Конечны) // Вестн. С.-Петербург. ун-та. — 1993. — Сер. 6. — Вып. 1 (№ 6). — С. 13–16.

Перечисленные категории Ф. Конечны называл *факторами цивилизации*. Их количество, сочетание, *иерархическая упорядоченность* и прочие параметры в каждой цивилизации представлены по-разному. Но поскольку цивилизация всегда есть целостность, следовательно, существует закон или метод, связывающий факторы жизни в единство. Поэтому краткая дефиниция цивилизации сводится к формуле “**Цивилизация — это метод устройства коллективной жизни**”. Неограниченности методов как способов связи факторов жизни соответствует неограниченное количество цивилизаций [99].

Ф. Конечны понимал цивилизацию не как историческую реальность, а как некий абстракт. Реальностями же являются лишь *части цивилизации*, проявляющиеся как определенные устойчивые различия в ней, которые Ф. Конечны называл *культурами*. Так, по его классификации, *христианско-классическая* (латинская) *цивилизация* есть абстракт, но реально существуют ее различия — английская, французская, польская культуры.

Цивилизации, по Ф. Конечны, скрещиваться и давать творческий синтез не могут. Возможен только *синтез культур* в пределах одной цивилизации. В то же время возможны пространственные, т. е. механические наложения цивилизаций. В этом случае между ними, как между враждебными живыми организмами, возникает борьба. При этом исторический опыт подтверждает всегда и всюду победу низшей цивилизации. Высшая цивилизация может сохранить себя только при жесткой изоляции от носителей низшей цивилизации [99].

РЕЗЮМЕ

Закон исторических изменений Дж. Вико гласит: в обществе происходит периодическая смена *трех типов времен*, каждому из которых присущи определенные формы правления и авторитет власти (*политическая сфера*), способы общения и мышления (*духовная сфера*), специфические правоотношения и нравы (*экономическая сфера*). Движущими силами смены исторических времен — религиозных, героических и гражданских — Дж. Вико (вслед за Платоном и Х. Ортегой-и-Гассетом) называет борьбу *двух противоположных начал* — аристократии и плебса. Ведущей сферой общественной жизни является политическая, где борьба различных сословий обуславливает циклическую динамику форм правления: аристократия — демократия — анархия — монархия — вновь аристократия. Иными словами, Дж. Вико, как и Платон, выделил *три основных сословия* — духовную аристократию (духовенство и философы), светскую аристократию (дворянство) и третье сословие граждан (трудящиеся), каждому из которых соответствует определенный тип исторических времен, которые наступают с естественной необходимостью помимо воли людей.

В своей *“иерархии рас”* Ж. Гобино указывает на их различную психофизиологическую природу: чувственность черной расы, утилитаризм и умствование желтой, героизм белой расы, что совпадает с платоновскими “медно-железным”, “золотым” и “серебряным” началами, а также основными душевными сферами (чувствами, разумом и волей), лежащими в основе сословного деления древних и средневековых

обществ (трудящиеся, жрецы, воины). Закат господства белой расы Ж. Гобино связывает с разрушением ее “этнической чистоты” (определяющей, по-видимому, суть исторического предназначения каждой расы), что происходит естественно и необратимо. В основе смены доминирования рас, по мнению Л. Гумпловича, лежит *постоянная борьба* различных социокультурных начал, которая внутри каждой расы и государства превращается в борьбу сословий.

Цивилизации, согласно представлениям Ф. Конечны, Ф. Броделя и их последователей, представляют собой глобальные структуры с необратимыми процессами, совокупность исторических, географических, социокультурных и других особенностей, которые наиболее ярко выражаются в отдельных *культурах* данной цивилизации (в “локальных цивилизациях”). Цивилизации как особые формы организации коллективной жизни людей определяются иерархической упорядоченностью фундаментальных категорий (**основных ценностей**), которые являются факторами развития цивилизаций. Количество факторов и их различное для каждой цивилизации сочетание подчинены определенному *закону*, в соответствии с которым и “перекombинируются” основные ценности в той или иной цивилизации. Цивилизации “скрещиваться” не могут, а при борьбе между ними всегда побеждает низшая цивилизация, т. е. смена цивилизаций происходит так же, как и смена сословий — от лучшего к худшему.



1.4. СОЦИОЛОГИЯ РЕЛИГИИ М. ВЕБЕРА

МИРОВЫЕ РЕЛИГИИ КАК ПРЕДМЕТ ИЗУЧЕНИЯ

М. Вебер изучает главным образом религии развитых обществ, т. е. **мировые религии**, предполагающие сравнительно высокий уровень *социальной дифференциации*, значительное интеллектуальное развитие, появление личности, наделенной ясным самосознанием¹. На огромном материале высокоразвитых форм религиозной жизни путем эмпирического наблюдения и сравнения ученый фиксирует, где и при каких социальных условиях, среди каких *социальных слоев* и профессиональных групп преобладает в религии *ритуалистически-культовое* начало, где — *аскетически-деятельное*, где — *мистико-созерцательное*, а где — *интеллектуально-догматическое* [24].

Так, согласно М. Веберу, *магические элементы* наиболее характерны для религии *земледельческих народов* и — в рамках высокоразвитых культур — для *крестьянского сословия*; вера в судьбу, рок характерны для религии *народов-завоевателей*.

¹ См.: Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. — М., 1990.

лей и военного сословия; рационалистический характер носит религия *городских сословий*, в частности ремесленников, которые в меньшей степени, чем земледельцы, зависят от внешних, природных условий и в большей — от ритмически правильного, рационально организованного трудового процесса. Однако поскольку мировые религии, как правило, возникают и распространяются не среди одного такого сословия, то в них присутствуют в своеобразных сочетаниях различные моменты [24].

КЛАССИФИКАЦИЯ РЕЛИГИОЗНО-ЭТИЧЕСКИХ СИСТЕМ

М. Вебер дает *классификацию* религиозно-этических систем в соответствии с тем, какие именно *социальные слои* были их главными носителями. Носитель *конфуцианства* — организующий мир бюрократ, *индуизма* — упорядочивающий мир маг, *буддизма* — странствующий по миру монах-созерцатель, *ислама* — покоряющий мир воин, *христианства* — бродячий ремесленник. Особое внимание М. Вебера привлекала проблема так называемой **религии париев**, т. е. групп, стоящих на нижней ступеньке или даже вне *социальной иерархии*. Если для наиболее **аристократических слоев**, как правило, характерна направленность интересов на *посторонний мир*, стремление упорядочить (*конфуцианство*), организовать (*индуизм*), просветить (*христианство*), то в религии париев на первый план выступают мотивы устремления к *потустороннему миру*. М. Вебер показывает, что носителями “религиозности париев” никогда не были рабы или свободные поденщики, которые вообще не активны в религиозном отношении. Наиболее активны в религиозном отношении среди **непривилегированных слоев**, по М. Веберу, *мелкие ремесленники*, обедневшие выходцы из более привилегированных слоев (например, русские *разночинцы*).

М. Вебер классифицирует религии и на основании их различного отношения к миру. Так, для *конфуцианства* характерно принятие мира; напротив, отрицанием и неприятием мира характеризуется *буддизм*. Некоторые религии принимают мир на условиях его улучшения и исправления. Таковы *ислам*, *христианство*, *зороастризм*. От того, принимается ли мир и в какой мере, зависит отношение религии к сфере *политики*, вообще к *власти* и *насилию*. Религия, отвергающая мир, как правило, аполитична, она исключает насилие; здесь наиболее последователен *буддизм*, хотя идеи ненасилия характерны также для *христианства*. Там, где мир полностью принимается, религиозные воззрения легко согласуются со сферой политики; *магические религии* вообще не вступают в противоречие с политикой [24].

ПРОБЛЕМА СПАСЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Проблема спасения — одна из центральных во всех мировых религиях. М. Вебер анализирует религиозно-этические установки в зависимости от того, какие пути спасения они предлагают. Возможны *два варианта*: спасение через собственные действия, как, например, в *буддизме*, и спасение с помощью посредника — спасителя

(иудаизм, ислам, христианство). В первом случае методами спасения являются либо ритуальные действия и церемонии, либо действия социальные, либо, наконец, самосовершенствование. Во втором случае (спасение через спасителя) также возможно несколько вариантов: через институционализацию (принадлежность к церкви как условие спасения в католицизме); через веру (иудаизм, лютеранство); через милость предопределения (ислам, кальвинизм).

Наконец, М. Вебер различает **пути спасения**, зависящие уже не столько от выполнения заповедей и ритуальных действий верующих, сколько от их внутренней установки. Здесь он также обнаруживает **два разных типа**: спасение через активное этическое действие и через мистическое созерцание. В первом случае возможны два варианта, определяемые целью: *бегство* от мира или *преобразование*. Второй — созерцательный — путь предполагает достижение состояния мистического просветления, покоя в божественном. Средством же достижения цели и в первом, и во втором случае служит аскеза, носящая рациональный характер, т. е. рационально-аскетическое поведение [24].

БАЗОВЫЕ ЦЕННОСТИ КАК ИДЕАЛЬНЫЕ ТИПЫ

Таким образом, метод сравнения и классификации, к которому прибегает М. Вебер, требует постоянного различения, противопоставления феноменов религиозного сознания. Основанием для этого у М. Вебера служат **идеальные типы**, выступающие как *рациональное, харизматическое* и, наконец, *традиционное начала*.

За этими идеальными типами стоят **ценности**: 1) этика братской любви (*добро*); 2) освобожденный от ценностей и ставший чисто функциональным *разум*, т. е. формальная рациональность; 3) стихийно-экстатическое начало, харизма, основа магических религий (иррациональная сила, стихийная мощь, *красота*, на стороне которой самая иррациональная жизненная сила — половая любовь).

Несомненно, что эти **три начала** — идеальные типы, не встречающиеся, как правило, в чистом виде в эмпирической реальности. Однако нет сомнения и в том, что они представляют собой *базовые ценности*, которые так же тяготеют друг к другу и противостоят друг другу, как и сконструированные в соответствии с ними идеальные типы. М. Вебер рассматривает **религию** как последнюю *основу ценностей*. При этом примирение враждующих ценностей, по М. Веберу, невозможно: никакое научное мышление, никакая философская медитация не в состоянии найти достаточное основание для предпочтения одной группы ценностей другой. *Разум* в социологии М. Вебера противостоит как *Добру*, так и *Красоте* [24].



РЕЗЮМЕ

Итак, *мировые религии* — последняя **основа ценностей**, которые в социологии М. Вебера являются главными регуляторами общественного развития и человеческой деятельности. При этом главные человеческие ценности соответствуют *трем основным*

началам — традиционному, основанному на этике братской любви (Добро), харизматическому, основанному на стихийной силе и мощи (Красота), и рациональному, основанному на чисто функциональном прагматизме (Разум). Все базовые ценности одновременно тяготеют друг к другу и противостоят друг другу, что обуславливает в каждую историческую эпоху и в каждом обществе доминирование одних ценностей над другими.

Так, *традиционные ценности* в большей степени свойственны земледельческим народам и крестьянскому сословию, ориентирующимся на отправление ритуалов и культов магических религий; *харизматические ценности*, основанные на аскетически-деятельном начале, — народам-завоевателям и военно-политическому сословию; *духовные ценности*, основанные на мистико-созерцательном начале, — духовному сословию и религиозным временам в целом; *материальные ценности*, основанные на интеллектуально-догматическом начале, — городским сословиям ремесленников и купцов, а также буржуазным эпохам в целом. Отсюда классификация мировых религий М. Вебера в соответствии с основными социальными слоями и историческими эпохами выглядит следующим образом: индуизм и буддизм соответствуют преимущественно духовному сословию и религиозным эпохам; конфуцианство, зороастризм и ислам — военно-политическому сословию и героическим эпохам; даосизм и христианство — третьему сословию и преимущественно гражданским эпохам; религия париев — пролетариям и люмпенизированным слоям, кризисным эпохам в целом. Более подробная классификация религий приведена в табл. 1.1¹.

Классификация М. Вебером основ различных религий мира соответствует древней классификации каст и социальных слоев (мистико-созерцательное начало соответствует духовному сословию, аскетически-деятельное — военно-политическому, интеллектуально-догматическое — третьему сословию, ритуалистически-культовое — пролетариям и люмпенам), а базовые ценности, выделенные М. Вебером в качестве идеальных типов, соответствуют трем типам исторических времен Дж. Вико (религиозные, героические, гражданские) и трем основным сферам общества — духовной, политической и материальной (экономической).



1.5. ТЕОРИЯ КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИХ ТИПОВ

К этой теории относятся *философско-социологические концепции*, которые подчеркивают существование множества различных культур, своеобразие каждой из них и вместе с тем отрицают единство всемирно-исторического развития человечества [55].

¹ См.: *Щёкин Г. В.* Религии мира: Справоч.-метод. пособие / Авт.-сост. — 2-е изд., исправ. — К., 1997.

Таблица 1.1

КЛАССИФИКАЦИЯ РЕЛИГИЙ

Религия	Время возникновения	Основатели	Распространение	Источники	Цель	Пути спасения	Социальные слои	Базовые ценности	Основное содержание
Индуизм	I тыс. до н. э.	Мифические персонажи	Индия	Веды, Пураны, Бхагавадгита	Упорядочение мира	Ритуальные и социальные действия	Жречество	Бескорыстное исполнение долга	Соблюдение кастовых правил, следование закону воздаяния (кармы)
Иудаизм	I тыс. до н. э. в Палестине	Моисей	Среди евреев (Израиль и США)	Талмуд, Тора	Соблюдение установленных законов	С помощью посредника	Жречество (духовенство)	Религиозная деятельность	Вера в богоизбранность Израиля и его народа
Зороастризм	X–VI вв. до н. э.	Заратустра	Средняя Азия, Иран	Авеста	Содействие победе Добра над Злом	Ритуальные и социальные действия	Аристократия	Победа Добра	Противопоставление Добра и Зла, борьба между которыми составляет содержание мирового процесса
Конфуцианство	VI в. до н. э.	Конфуций	Китай	Трактат “Лунь юй”	Организация мира	Ритуальные и социальные действия	Аристократия	Политическая деятельность	Нравственное поведение и основанный на морали социальный порядок
Буддизм	VI–V вв. до н. э. в Индии	Будда (Гаутама)	Юго-Восточная и Центральная Азия	Элементы брахманизма и других религий	Самосовершенствование	Собственные действия	Монашество	Аполитичность, неприятие мира	Учение о четырех истинах: есть страдание, его причины, состояние освобождения и путь к нему
Христианство	I в. н. э. в Палестине	Христос	Европа, Америка, часть Африки и Австралии	Библия	Исправление мира	С помощью посредника	Ремесленники, городские сословия	Социальная деятельность и самосовершенствование	Вера в Иисуса Христа как Богочеловека и Спасителя мира
Ислам	VII в. н. э. в Аравии	Магомет	Ближний и Средний Восток	Коран	Улучшение мира	С помощью посредника	Торговое сословие, бедняки	Религиозно-политическая деятельность	Поклонение единому богу Аллаху и его пророку Магомету
Магия	Доисторическое время	Мифические персонажи	Архаические общества и деклассированные сословия	Мифы	Умножение производящих сил природы	Ритуально-культурные действия	Охотники, рыболовы, собиратели и ранние земледельцы; люмпен-пролетариат	Потребительская деятельность и продолжение жизни	Обряды, связанные с верой в сверхъестественную способность человека (мага, колдуна) воздействовать на людей и силы природы

КОНЦЕПЦИЯ Н. ДАНИЛЕВСКОГО

Один из *первых вариантов* теории культурно-исторических типов разработал Н. Данилевский, выделив тринадцать культурных типов (египетский, китайский, ассиро-вавилонно-финикийский, индийский, иранский, еврейский, греческий, римский, арабийский, романо-германский, славянский, мексиканский и перуанский), каждый из которых объединяется близостью языка, сознанием общности своей судьбы и проходит ряд фаз — от бессознательного периода через государственное становление и расцвет цивилизации к упадку [55]. При этом в разных культурных типах преобладает тот или иной *вид деятельности*: религиозная — в еврейской культуре, культурная — в греческой, политическая — в римской. *Славянский тип* культуры, по Н. Данилевскому, объединяет различные виды деятельности, будучи наиболее перспективным в грядущем руководстве всемирно-историческим процессом [41; 55].

Таким образом, в рамках славянофильства была сформулирована концепция культурно-исторических типов Н. Данилевского, во многом предвосхитившая идеи О. Шпенглера [96]. В известном труде “Россия и Европа. Взгляд на культурные и политические отношения Славянского мира к Германо-Романскому” (1871) выдающийся русский социолог выделил тринадцать культурно-исторических типов (или *локальных цивилизаций*), которые различаются полнотой воплощения социальной деятельности (религиозной, культурной, политической, экономической) [96].

Н. Данилевский рассматривает *цивилизацию* как некоторый период (т. е. сравнительно короткое время), в течение которого народы, составляющие *культурно-исторический тип*, укрепив свое существование как самобытную политическую единицу, осуществляют социальную деятельность во всех направлениях, исходя из задатков, имеющихся в их духовной природе. Это “*время растраты*” всего накопленного за предыдущую историю.

Согласно одному из важных законов существования культурно-исторического типа, считает Н. Данилевский, заимствовать у других типов можно только находящееся “вне сферы народности”, т. е. вне того главного, что определяет данную национальность (выводы и методы положительной науки, технические приемы усовершенствования искусств и промышленности). Народ, принявший чужие начала культурно-исторического типа, из самостоятельного исторического деятеля превращается в этнографический материал [96].

ВАРИАНТЫ ТЕОРИИ КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИХ ТИПОВ

Другие варианты теории культурно-исторических типов были развиты немецким философом О. Шпенглером, английским историком и социологом А. Тойнби, немецким философом, социологом и экономистом (братом М. Вебера) *Альфредом Вебером* (1868–1958).

По мнению названных авторов, человечество в целом есть *жизненный процесс*. Оно растет, достигает расцвета, стареет и умирает. Однако это воспринимается не

как единое развитие человеческого рода, а как многократный, **повторяющийся процесс** развития человеческих культур, существующих последовательно или параллельно [134].

Из чисто природного человеческого существования вырастают наподобие *организмов культуры* как самостоятельные формы жизни, имеющие начало и конец; они не взаимосвязаны, но иногда могут соприкасаться и мешать друг другу. О. Шпенглер насчитывает восемь, А. Тойнби — 21 подобное историческое образование. Первый определяет время существования культуры в *тысячу лет*, второй считает, что оно не может быть точно определено. Согласно О. Шпенглеру, существование каждой такой культурной целостности определяется необходимостью некоего тотального процесса; А. Тойнби проводит **многостороннее исследование социологических аспектов** причинных связей, и целое в его концепции также предстает как некий необходимый *процесс*. Основываясь на своих концепциях истории как целостности, оба исследователя прогнозируют будущее [134].

В работе “Закат Европы” О. Шпенглер противопоставляет *цивилизацию* как искусственное образование *культуре* как естественному развитию *социальных систем*. Цивилизация, по его мнению, означает гибель культуры, переход от “героических деяний” к “механической работе”. Она провоцирует бунт, грядущую революцию, гибель Европы. Культура в мировоззрении О. Шпенглера трактуется как “организм”, который обладает жестким сквозным единством, обособлен от других подобных организмов. При этом каждому культурному организму отмерен заранее определенный (около тысячелетия) срок, зависящий от внутреннего жизненного цикла [134; 144; 145].

Многомотное энциклопедическое исследование А. Тойнби “Исследование истории” (1934–1961) содержит *теорию круговорота сменяющих друг друга локальных цивилизаций*, каждая из которых проходит стадии возникновения, роста, надлома и разложения. Движущая сила их развития — *творческая элита*. Удачно отвечая на “вызовы истории”, творческое меньшинство увлекает за собой большинство. Оригинальность “вызовов” и “ответов” составляет своеобразие той или иной *цивилизации*. Прогресс человечества А. Тойнби усматривал в духовном совершенствовании, в переходе к единой *синкретической религии* будущего [134; 147].

Помимо О. Шпенглера и А. Тойнби оригинальную всеохватывающую картину исторического развития дал в нашу эпоху А. Вебер. Его *концепция универсальной истории — культурная социология* — остается по существу очень открытой [134]. В этой концепции представлен **всемирно-исторический процесс**, который он расчленяет на культуры *первичные, вторичные* первой и второй *ступеней* и доводит до истории западноевропейской экспансии, идущей с 1500 г. Так, А. Вебер относит великие культуры древности — египетскую и вавилонскую — вместе с поныне существующими культурами Китая и Индии к одному типу *первичных*, остающихся неисторическими *магически* связанных культур, которым противостоят *вторичные*, существующие только на Западе культуры. Исторически конструкция А. Вебера исходит из следующего *принципа*: “Показать, как в рамках развития в целом формировались и сменяли друг друга замкнутые культуры”. Поэтому он решительно выступает против оперирования *эпохами*, которые он считает “лишенными содержания перспективами” [134; 149–152].

Рассмотрим несколько подробнее взгляды О. Шпенглера, А. Тойнби и А. Вебера, изложенные в их оригинальных концепциях.

Философия О. Шпенглера. *Философия истории* О. Шпенглера строится на основе специфического истолкования **культуры**, которая рассматривается, *во-первых*, не как единая общечеловеческая культура, а как разделенная на *восемь культур*, каждая из которых вырастает на основе своего уникального “прафеномена” — способа “переживания жизни”: египетская, индийская, вавилонская, китайская, греко-римская, византийско-арабская, культура майя, а также пробуждающаяся русско-сибирская культура; *во-вторых*, как подчиненная жесткому биологическому ритму, определяющему основные фазы ее внутреннего развития: рождение и детство, молодость и зрелость, старость и “закат”¹. На основе этой *биологической ритмики* в пределах общего цикла эволюции в каждой из упомянутых культур выделяются два главных этапа: восхождение культуры (собственно “культура”) и ее нисхождение (“цивилизация”) [96].

Первый из этих этапов характеризуется “органическим” типом эволюции во всех сферах человеческой жизни — социальной и политической, религиозной и этической, художественной и научной; второй — “механическим” типом эволюции, представляющим собой “окостенение” органической жизни культуры и ее распад. Эпоха “закостеневания” творческих начал культуры в механически-безжизненных формах “цивилизации” сопровождается, по О. Шпенглеру, процессами “омассовления”, проникающими во все сферы человеческой жизни. Символами этого “омассовления” являются огромные города, приходящие на место разбросанных по земле (и живущих в неразрывном единстве с нею) деревень и небольших городов. Процесс “омассовления”, означающий развитие “цивилизации” на основе *количественного* принципа, заменившего *качественный* принцип “культуры”, находит дополнение в “*глобализации*” форм и способов человеческого существования — хозяйства, политики, техники, науки и т. д. Это, в свою очередь, свидетельствует о господстве в жизни человека “цивилизации” принципа *пространства* над принципом *времени*, что находит концентрированное выражение в *мировых войнах*, цель которых — глобальное господство над миром государства-победителя — является высшим смыслом существования “цивилизации” и олицетворяющего ее “*Цезаря*” (фигуры, согласно О. Шпенглеру, неизменно возникавшей во всех культурах на стадии “цивилизации”) [96].

Исследование истории А. Тойнби. Главным трудом жизни А. Тойнби является, как отмечалось, “Исследование истории”, представляющее собой обозрение всемирной истории в форме, по его словам, “*культурно-исторической монадологии*”, т. е. на основе представления о самозамкнутых *дискретных единицах*, на которые распадается историческое существование человечества и которые он называет “*цивилизациями*” [96]. Хотя представление А. Тойнби сложилось под влиянием О. Шпенглера, оно отличается двумя аспектами. *Во-первых*, наряду с естественной необходимостью А. Тойнби признает за человеком способность к свободному самоопределению; *во-вторых*, **циклическую модель** исторического процесса О. Шпенглера он модифицирует признанием объединяющей роли *мировых религий* (буддизм, христианство, ислам), которые, по его мнению, и являются высшими *ценностями* и ориентирами исторического процесса [96].

¹ Подробнее см.: *Современная западная социология: Словарь.* — М., 1990.

По А. Тойнби, **динамика цивилизации** (ее возникновение, рост, надлом, упадок и разложение) определяется “законом вызова и ответа”, согласно которому каждый шаг вперед связан с адекватным “ответом” на “вызов” исторической ситуации. Адекватный “ответ” — заслуга “творческого меньшинства” (элиты), которое властвует сначала силой своего авторитета, а затем превращается в “господствующее меньшинство”. Последнее, утрачивая творческие способности, все больше опирается на материальные инструменты власти, и прежде всего на силу оружия. Банкротство “господствующего меньшинства”, его неспособность справиться с обстоятельствами и непрерывно возникающими новыми проблемами приводит к “надлому”, а затем (если “болезнь” не получает своевременного лечения) — к окончательной гибели цивилизации [96].

Социология истории А. Вебера. Находясь под влиянием идей О. Шпенглера, А. Вебер пытался создать науку об “историческом мире”, позволяющую его современникам сориентироваться относительно своего настоящего и будущего [96]. Однако А. Вебер считал, что это должна быть не философия, а **социология истории**.

А. Вебер, подобно О. Шпенглеру, разделял мировую историю на ряд *всемирно-исторических культур*, которые несмотря на уникальность сходны в том, что каждая переживает *периоды* молодости, зрелости и упадка. Однако А. Вебер, в отличие от О. Шпенглера, рассматривал “культуру” и “цивилизацию” не как *две фазы* развития культурно-исторических целостностей, а как два относительно самостоятельных *аспекта* каждой из них — собственно **духовный** (религия, философия, искусство) и **научно-технический**. Кроме того, он выделял еще и третий аспект — специфически **социальный** [96].

Процесс развития каждой из выделяемых А. Вебером культурно-исторических целостностей представлялся как результат взаимодействия ее социального, цивилизованного и культурного *факторов*, каждый из которых играет “соопределяющую” роль в развитии двух других. Эти *культурно-исторические целостности* воплощаются, по А. Веберу, в больших “телообразных жизненных единствах”, которые он называл “народами в широком смысле слова”: они-то и являются реальными носителями всемирно-исторического процесса, переходящего от одного такого единства исторической общности людей и их судьбы, складывающейся не без влияния определенных географических и климатических условий, к другому, от другого — к третьему и т. д. В этих “единствах”, которые А. Вебер толковал как “тотальность естественных человеческих сил, влечения и воли”, социология видит “*общественные тела*”, несущие “всемирно-исторические культуры”, стремясь выделить в этих “телах” типические тенденции формообразования и развития [96].

Одна из *основных тенденций*, роднящая все “общественные тела”, заключается в движении по пути ко все более крупным, прочным и зрелым *социальным порядкам*. Конечная стадия этого движения — оцепенение, старческое разложение этих “тел” или их “мировая экспансия”, в которой исчезает собственная “телесная” определенность подобных “тотальностей”, выливаясь в универсальный процесс общечеловеческого “свершения”.

По мнению А. Вебера, **социология**, стремящаяся постичь этот процесс, должна постоянно учитывать взаимодействие “общественного тела” с *культурой*, с одной стороны, и *цивилизацией* — с другой, а также взаимное воздействие культуры и цивилизации. Начиная с книги “История культуры как культурсоциология” (1935) и

заканчивая работой “Третий или четвертый человек” А. Вебер все более определенно рассматривал в качестве цели своей социологии **социологический анализ истории**, предлагающий *социальную структуру* всемирно-исторических народов как основополагающую схему, отводя в ней определенное место “генерализующей” тенденции *цивилизации*, с одной стороны, и “индивидуализирующей” тенденции *культуры* — с другой [96; 149–152].

РЕЗЮМЕ 

Таким образом, общим для всех концепций культурно-исторических типов является то, что они подвержены *ритмической смене* зарождения, расцвета и упадка. Понятие “**культурно-исторический тип**” относится преимущественно к народам, жившим в различное историческое время и выполнявшим различные *виды социальной деятельности* — религиозную, культурную, политическую, экономическую. Иными словами, из всех направлений общественной жизни (которые естественным образом присутствуют в структуре жизнедеятельности каждого из рассматриваемых социумов одновременно) выделяются главные, определяющие характерные особенности того или иного культурно-исторического типа. Отсюда вытекает различие народов религиозных и культурных (духовные народы), народов-завоевателей (политические народы) и народов-производителей (экономические народы), что соответствует трем основным сферам общественной жизни и трем главным типам исторических времен (т. е. каждому типу исторического времени соответствует та или иная сфера общественной жизни, являющаяся доминирующей для данного времени). Поэтому исторические народы, т. е. народы, игравшие (или играющие) ведущую роль на определенном этапе исторического развития, — это такие народы, чья ведущая социальная деятельность наиболее соответствовала духу времени. При смене исторического времени изменяется и роль того или иного исторического народа, который уступает лидирующие позиции другому народу, более соответствующему духу данного исторического времени.

Отсюда *человечество* в целом представляется как жизненный процесс, охватывающий последовательно сменяющие друг друга цивилизации и народы, которые выполняют определенные социальные задачи и функции в глобальном социуме. При этом наряду с естественной необходимостью циклической смены основных сфер общественной жизни, типов исторических времен и господствующих сословий человечество способно свободно самоопределяться, что предполагает, с одной стороны, *альтернативность* исторических путей развития, а с другой — *необратимость* однажды избранного исторического пути. Ориентирами исторического процесса и *высшими ценностями* человечества являются *мировые религии* (буддизм, христианство, ислам), которые в качестве основы предлагают различные подходы к пониманию социального развития — мистико-созерцательный, интеллектуально-догматический и аскетически-деятельный, что в сущности отображает три главные сферы общественной жизни (духовную, экономическую, политическую) и особенности трех основных сословий.

Три аспекта, три фактора культурно-исторических целостностей А. Вебера — *духовный* (религия, философия, искусство), *научно-технический* (материальный, экономический) и *социальный* (общественно-политический) — также соответствуют трем областям общественной жизни, трем типам исторических времен и трем основным условиям. При этом процесс развития каждой культурно-исторической целостности (нации, государства, цивилизации) и человечества в целом является результатом взаимодействия и взаимосвязи этих трех универсальных составляющих.



1.6. ТЕОРИЯ ЭТНОСА Л. ГУМИЛЕВА

НЕОБХОДИМЫЕ ПОЯСНЕНИЯ

Антропосфера (наподобие биосферы, ноосферы и т. д.) делится, по мнению известного российского ученого Л. Гумилева, на сообщества, называемые либо *народами*, либо *нациями*, либо *этносами*¹. Термин “**этнос**” наиболее пригоден для обозначения сообществ, на которые распадается человечество. Этнос — явление больше географическое, чем биологическое или социальное, поскольку он всегда связан с вмещающим его ландшафтом, который его кормит. А поскольку ландшафты Земли разнообразны, разнообразны и этносы [35].

Структура этноса всегда более или менее сложна, но именно сложность обеспечивает его устойчивость. Принцип этнической структуры можно назвать иерархической соподчиненностью *субэтнических* групп, понимая под последними таксономические единицы, находящиеся внутри этноса (как целого) и не нарушающие его единства. Например, французы — яркий пример монолитного этноса — охватывают бретонских кельтов, гасконцев баскского происхождения, лотарингцев — потомков аллеманов и провансальцев — самостоятельный народ романской группы (рис. 1.3).

Все живые системы сопротивляются уничтожению и приспосабливаются к внешним условиям насколько возможно. А коль скоро некоторая сложность структуры повышает сопротивляемость этноса внешним ударам, то неудивительно, что там, где этнос при рождении не был достаточно “мозаичен”, он сам начинает выделять субэтнические образования, иногда маскировавшиеся под *сословия*. Назначение этих субэтнических образований — поддерживать этническое единство путем внутреннего неантагонистического *соперничества*. Очевидно, эта *сложность* органична для этнической системы и как таковая возникает в процессе этнического становления, или *этногенеза* [35].

Возникновение субэтносов. Чтобы уяснить механизм возникновения субэтносов, нужно спуститься на порядок ниже — к *таксономическим единицам*, кото-

¹ Подробнее см.: Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период. — Л., 1990.

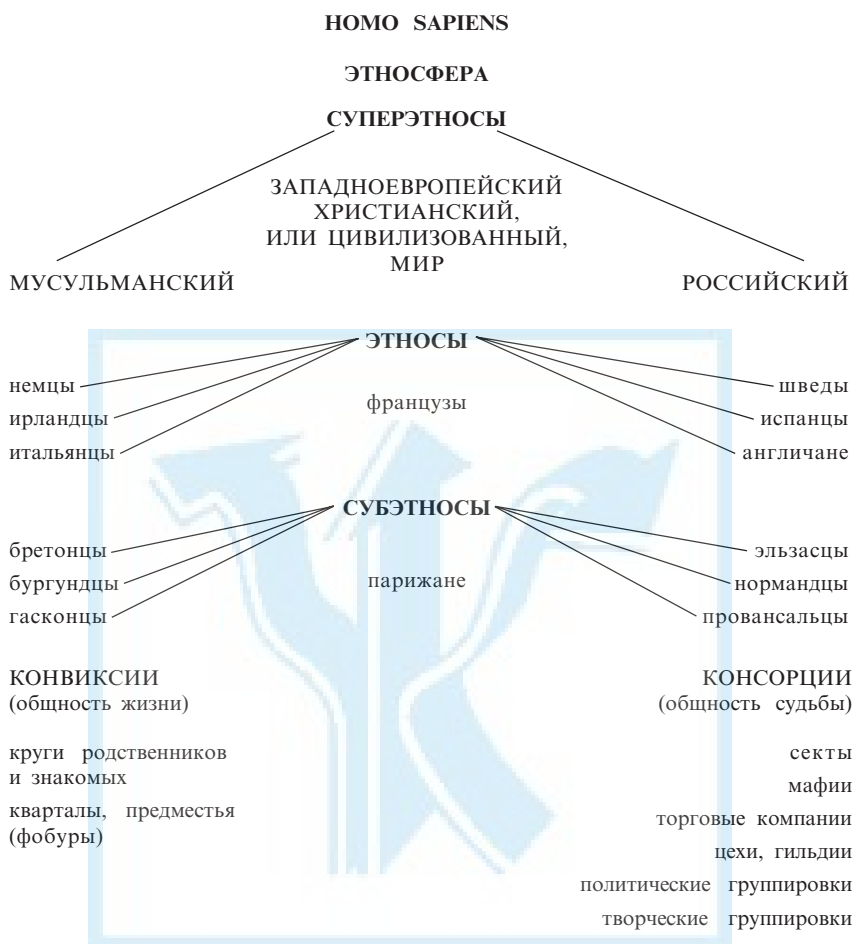


Рис. 1.3. Структура этносферы во Франции (по Л. Гумилеву)

рые Л. Гумилев классифицирует как два разряда: консорции и конвиксии. В эти разряды удобно помещать мелкие племена, кланы, корпорации, локальные группы и прочие объединения людей всех эпох.

Консорции (от лат. *consortio* — судьба) — это группы людей, объединенных одной исторической судьбой. В этот разряд входят кружки, артели, секты, банды и другие нестойкие объединения. Чаще всего они распадаются, но иногда сохраняются на протяжении жизни нескольких поколений, становясь *конвиксиями*, т. е. группами людей с однохарактерным бытом и семейными связями. Уцелевшие конвиксии вырастают в *субэтносы*. Таковы, например, российские землепроходцы — консорции отчаянных путешественников, породивших поколение стойких сибиряков; старообрядцы — консорции ревнителей религиозного канона; запорожские и донские казаки и др. Первоначальная консорция энергичных людей в условиях изоляции превращалась в *этнос*, именуемый ныне “племя”.

Этнос, по Л. Гумилеву, — это замкнутая система дискретного типа, т. е. корпускулярная система¹. Она получает единый заряд энергии и, растратив его, переходит либо в равновесное состояние со средой, либо распадается на части (этнос, как и каждый человек, является частью *биосферы*). Именно как системы такого типа в биосфере существуют природные коллективы людей с общим *стереотипом поведения* и своеобразной внутренней структурой, противопоставляющие себя (“мы”) всем другим коллективам (не “мы”). Это *противопоставление* связывает социальные формы со всеми природными факторами и является механизмом, с помощью которого человек влияет на природу, воспринимает ее составляющие и кристаллизует их в свою культуру [35].

Рождение этносов (по Л. Гумилеву). Люди объединяются по принципу комплиментарности. *Комплиментарность* — это неосознанная симпатия к одним людям и антипатия к другим. Когда создается первоначальный этнос, то инициаторы этого возникающего движения, по мнению ученого, подбирают себе активных людей именно по этому комплиментарному признаку. Принцип комплиментарности фигурирует и на уровне этноса, именуясь *патриотизмом*, ибо нельзя любить народ, не уважая его предков.

Итак, рождению любого *социального института* предшествует объединение какого-то количества людей, симпатичных друг другу, в консорции. Начав действовать, они, связанные избранной ими целью и исторической судьбой, вступают в **исторический процесс**. Не каждая из консорций выживает. Те немногие, которые доживают до естественной утраты повышенной активности, но сохраняют инерцию тяги друг к другу, вступают в фазу комплиментарного объединения (*конвиксию*). Эти группы объединяет быт, и в благоприятных условиях они достаточно устойчивы. Однако сопротивляемость среде у них, образно говоря, стремится к нулю, и они рассредоточиваются среди окружающих консорций [35].

Энергия живых систем. Из сказанного очевидно, что *этносы* являются биофизическими реальностями, всегда облаченными в ту или иную социальную оболочку. Как и все “живые системы”, в основе они *энергетические*. Эту форму энергии В. Вернадский² назвал *биогеохимической энергией живого вещества биосферы*: это энергия, которая получена растениями путем фотосинтеза и затем усвоена животными через пищу. Эта энергия заставляет все живое расширяться путем размножения до возможного предела; Земля не переполнена живым только потому, что эта энергия разнонаправлена, и одна система живет за счет другой.

Если двигатель событий — энергия, то она должна вести себя согласно всем *энергетическим законам*, т. е. переходить в другие формы энергии. Очевидно, каждая живая личность создает вокруг себя какое-то напряжение, обладает каким-то реальным энергетическим полем или сочетанием *полей*. Отсюда в основе *этнического деления* лежит разница поведения особей, составляющих этнос. Поскольку особи определенного настроения взаимодействуют, то, естественно, возникает одностройная поведен-

¹ **Корпускулярная система** — это система взаимодействия отдельных частей, не связанных между собой жестко, но, тем не менее, нуждающихся друг в друге. Биологический вид корпускулярной системы — семья.

² **Вернадский Владимир Иванович** (1863–1945) — российский ученый, основатель геохимии, биогеохимии, радиогеологии, создатель научной школы.

ческая *целостность*, воспринимаемая наблюдателями как нечто новое, необычное, не свое. Но как только такое *пассионарное поле* возникло, оно тут же оформляется в *социальный институт*, организующий коллектив пассионариев: общину, философскую школу, дружину, полис и т. д. При этом охватываются особи не пассионарные, а получившие тот же настрой путем пассионарной индукции. **Консорция** преобразуется в **этнос**, который при расширении покоряет (политически или морально) другие этносы и навязывает им свой пассионарный *ритм*. Поскольку этот ритм накладывается на иные ритмы, полной ассимиляции не происходит и возникает *суперэтнос* — этническая галактика, объединяющая группы этносов в целостности высшего порядка [35].

Пассионарность. Итак, неравномерность распределения биогеохимической энергии живого вещества биосферы за длительное историческое время должна была отразиться на поведении этнических коллективов в разные эпохи и в разных регионах. Эффект, производимый вариациями этой энергии, как *особое свойство характера людей*, Л. Гумилев называет пассионарностью. *Пассионарность* (от лат. *passion* — страсть) — это характерологическая доминанта, необоримое внутреннее стремление (осознанное или неосознанное) к деятельности, направленной на достижение какой-то цели. “Так, в середине VIII в. в Италии вокруг Ромула собрались 500 бродяг, положивших начало римлянам; так же собрались сподвижники вокруг царя Давида в XI в. до н. э., а люди “длинной воли” — вокруг Чингисхана, бароны — вокруг Карла Великого и т. д.” [35]. Из этих и подобных *консорций* постепенно вырастали сначала *субэтносы*, потом *этносы* и, наконец, *суперэтносы*.

Большая система может создаваться и существовать только за счет энергетического импульса, производящего работу, благодаря которой система внутренне развивается и способна сопротивляться крушению. Этот эффект энергии Л. Гумилев назвал *пассионарным толчком*. Согласно его наблюдениям, новые этносы возникают не в монотонных ландшафтах, а на границах ландшафтных регионов и в зонах этнических контактов, где неизбежна *метисация* (т. е. процесс этнического смешения). Равно благоприятствует пусковым моментам *этногенеза* сочетание различных культурных уровней, типов хозяйства, несходных традиций, т. е. *принцип разнообразия*. Эндогамия консервирует этносы, а экзогамия действует наоборот. **Механизм этих процессов** такой: взрыв пассионарности создает у многих особей, обитающих на охваченной этим взрывом территории, особый **нервно-психический настрой**, являющийся поведенческим признаком. Этот признак связан с повышенной активностью, но характер ее определяется *местными условиями*: ландшафтными, этнокультурными, социальными, а также силой самого импульса. Вот почему все этносы оригинальны и неповторимы, хотя процессы этногенеза сходны [35].

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ

Л. Гумилев рассматривает пассионарность как *антиинстинкт*, или инстинкт с обратным знаком. Как инстинктивные, так и пассионарные импульсы регулируются в *психической сфере*. Импульсы делятся на два основных **разряда**: а) направленные на сохранение жизни (“разумный эгоизм”); б) направленные на принесение жизни в жер-

тву идеалу. “Разумному эгоизму” противостоит группа импульсов с обратным вектором: у всех людей имеется искреннее влечение к *Истине, Красоте и Справедливости*. Это влечение сильно варьирует в силе импульса и всегда ограничивается постоянно действующим “разумным эгоизмом”, но в ряде случаев оказывается более мощным и приводит к гибели не менее неуклонно, чем



Рис. 1.4. Психологическая классификация на организменном уровне (по Л. Гумилеву)

пассионарность. В сфере сознания оно как бы является аналогом пассионарности и, следовательно, имеет тот же знак. Л. Гумилев назвал это явление *аттрактивностью* (от лат. *attractio* — влечение) и положил выделенные им разряды импульсов на координаты: подсознание — на абсциссу, сознание — на ординату. В результате была получена психологическая классификация (рис. 1.4) [35].

В биологической природе инстинктивных импульсов можно не сомневаться. Но на той же линии (рис. 1.4) лежит обратный импульс пассионарности. При алгебраическом сложении он погашает ту или иную часть (а иногда даже всю) положительной абсциссы. Импульс пассионарного напряжения может быть меньше импульса инстинкта (который удобно принять за единицу), равен ему и превышает его. Только в последнем случае Л. Гумилев называет человека *пассионарием*. При равенстве импульсов он отмечает *идеально гармоническую личность*. *Субпассионариями* ученый считает тех, у кого пассионарность меньше импульса инстинкта. Наличие субпассионариев для этноса так же важно, как и наличие пассионариев, потому что они составляют известную часть этнической системы. Ту же последовательность можно наблюдать в сознательных импульсах, отложенных на ординате. “Разумный эгоизм”, т. е. принцип “все для меня”, имеет в лимите стабильную величину. Но он умеряется аттрактивностью, которая либо меньше единицы (за которую Л. Гумилев принимает импульс самолюбия), либо равна ей, либо превышает ее. Значит, реальное поведение особи складывается из двух постоянных (инстинктивность и “разумный эгоизм”) и двух переменных (пассионарность и аттрактивность). Следовательно, только последние определяют наблюдаемое в действительности разнообразие поведенческих категорий [35].

ЖИЗНЬ ЭТНОСОВ

От рождения до зрелости. Итак, этносом является коллектив, отличающийся от других этносов стереотипом поведения и противопоставляющий себя другим. При этом этнос — не просто социально организуемая единица (социально ее нельзя организовать): она должна еще иметь характерные природные формы. Кроме того, в процессе этногенеза можно отличить его *видимое начало* от *пассионарного толчка*. Как правило, **инкубационный период** составляет около 150 лет (рис. 1.5, табл. 1.2).

В начальной фазе этногенеза — **подъема** — важное значение имеют *два индикатора*: отношение общества к человеку и отношение человеческого коллектива к природе. В этой фазе главным является принцип “*Будь тем, кем ты должен*”

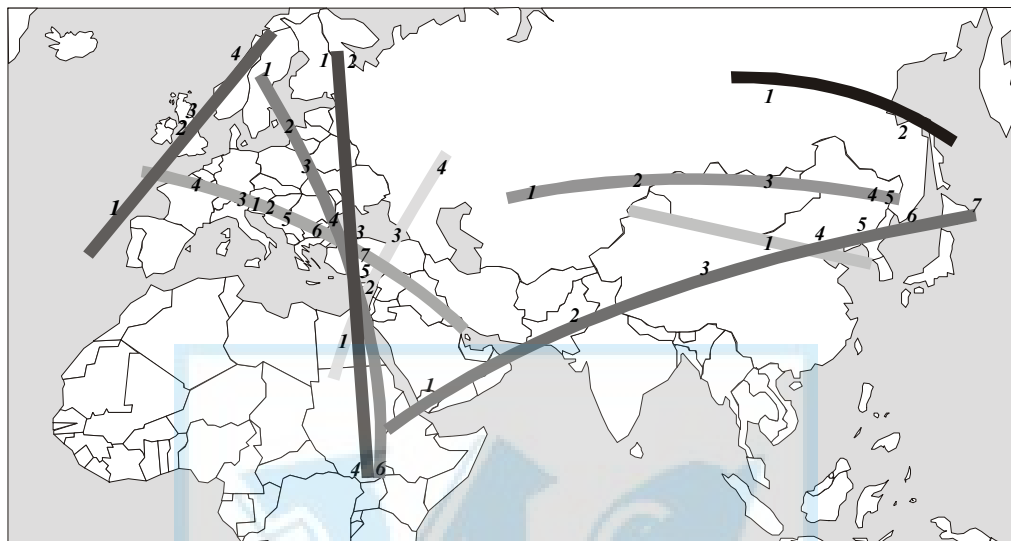


Рис. 1.5. Оси зон пассионарных толчков (по Л. Гумилеву):

- толчок XVIII в. до н. э.: 1 — египтяне; 2 — гиксосы; 3 — хетты; 4 — протохазары;
- толчок XI в. до н. э.: 1 — чжоусцы;
- толчок VIII в. до н. э.: 1 — римляне; 2 — самниты; 3 — эквы; 4 — галлы; 5 — эллины; 6 — лидийцы; 7 — киликийцы;
- толчок III в. до н. э.: 1 — сарматы; 2 — кушаны-согдийцы; 3 — хунны; 4 — сяньби; 5 — пуэ;
- толчок I в. н. э.: 1 — готы; 2 — славяне; 3 — даки; 4 — христиане; 5 — иудеи; 6 — аксумиты;
- толчок VI в. н. э.: 1 — арабы-мусульмане; 2 — раджпуты; 3 — боты; 4 — табгачи; 5 — китайцы; 6 — корейцы; 7 — ямато (японцы);
- толчок VIII в. н. э.: 1 — испанцы; 2 — франки (французы); 3 — саксы (немцы); 4 — скандинавы;
- толчок XI в. н. э.: 1 — монголы; 2 — чжурчжэни;
- толчок XIII в. н. э.: 1 — литовцы; 2 — великороссы; 3 — турки-османы; 4 — эфиопы

быть!», потому что в этой хорошо слаженной иерархической системе, составляющей консорцию, каждому человеку отводится определенное место. Из коллектива с таким общественным императивом получалась весьма слаженная этническая машина, которая либо ломалась, либо развивалась дальше и переходила в другую фазу — **акматическую** [35].

После периода подъема пассионарности, некой “красной черты” пассионарии ломают первоначальный императив поведения. Они перестают работать на общее дело и начинают бороться каждый за себя. Поэтому общественный императив меняет свое назначение и звучит уже примерно так: “*Не будь тем, кем ты должен быть, но будь самим собой!*” Как следствие, возникает раздробленность, *анархия* за счет эгоистических действий сильно пассионарных особей (например, феодальная раздробленность).

ФАЗЫ ЭТНОГЕНЕЗА (ЛЕГЕНДА) (по Л. Гумилеву)

Фаза	Императивы	Перегибы
Исходное сочетание этносов и ландшафтов региона	Разнообразны	—
—	“Надо исправить мир, ибо он плох”	Пусковой момент
Подъем	“Будь тем, кем ты должен быть”	—
—	“Не по-вашему, а по-моему”	Переход в акматическую фазу
Акматическая (пассионарный перегрев)	“Будь самим собой”	—
—	“Мы устали от великих”	Переход в фазу надлома
Надлом	“Только не так, как было”	—
—	“Дайте жить!”	Переход в инерционную фазу
Инерционная	“Будь таким, как я”	—
—	“Не будь ты моим благодетелем”	Переход в фазу обскурации
Обскурация	“Будь таким, как мы”	—
—	“Да когда же это кончится!”	Переход в фазу гомеостаза
Гомеостаз	“Будь сам собой доволен”	—
—	“А ведь не все еще погибло!”	Переход в мемориальную фазу
Мемориальная	“Вспомним, как было прекрасно”	—
Вырождение	“А нам ничего не надо”	—

В условиях растущей феодальной анархии умные правители начинают искать главную доминанту объединяющей деятельности. Например, в Европе такой доминантой стали крестовые походы как следствие внутреннего процесса **пассионарного перегрева**, охватившего Западную Европу в XI–XIV вв. Избыток пассионарности не гарантирует военного успеха, поскольку ведет к дезорганизации, вызванной развитием индивидуализма. Когда каждый хочет быть самим собой, то организовать значительную массу таких людей практически невозможно. В результате крестовые походы захлебнулись вследствие пассионарного перегрева этносоциальной системы, при котором неосуществима целенаправленная координация сил [35].

Когда избыток *пассионариев* (этих свободных атомов, создающих своеобразное броуновское движение) исчез, выделились лишь те из них, кто остался на месте и быстро начал укреплять свои позиции. Здесь им понадобились лозунги, вокруг которых они могли бы объединить своих приверженцев. Для этого стали нужны идеологи, которые сами были пассионарны (пассионарность — признак природный, передающийся генетически).

Все пассионарные народы в период пассионарного перегрева оказывались уже не поборниками своих прежних положительных идеалов, а противниками соседей. И действовали они с огромной энергией, но уже под лозунгом не “за что”, а “против

чего”. При этом этнический момент играл первостепенную роль (пример — Столетняя война между Францией и Англией).

Охарактеризовав первые две фазы этногенеза (природного, по сути, явления) — подъема и перегрева, Л. Гумилев делает важный вывод: в фазе подъема складывается, а в фазе акматической кристаллизуется оригинальный для каждого случая *стереотип* не только поведения, но и мировосприятия — то, что обычно называется *культурным типом*. Знание *возраста этноса*, т. е. **фаз этногенеза**, позволяет исследовать древние культуры, начальные фазы которых в исторических источниках не освещены. Ведь *акматические фазы*, как правило, освещены достаточно, а поскольку известно, что акматическая фаза наступает примерно через 150 лет после начала явного *подъема*, то можно сделать вывод, что *пассионарный толчок* произошел там за 300 лет, учитывая инкубационный период до зафиксированной *акматической фазы* [35].

От зрелости к надлому. *Акматическая фаза* этногенеза недолговечна. *Перегревы* в акматической фазе сменяются временными *спадами*, когда правительствам удается навести определенный порядок. Но следующая *вспышка пассионарности* ломает установившиеся нормы, и регион событий опять становится ареной соперничества пассионарных персон, умеющих находить сторонников среди *субпассионарцев*.

Спад *пассионарности* этнических систем проявляется медленно. Первая половина этой фазы в Европе называлась “Возрождение”, вторая — “Реформация”. После акматической фазы характер этногенного процесса резко изменяется. В развитии этноса наступает **надлом**, после чего развитие продолжается, но как бы сместившись. Меняется знак вектора, а иногда система распадается на две, три и более систем, где различия увеличиваются, а унаследованное сходство, не исчезая, отступает на второй план [35].

Снижение уровня пассионарности приводит, по теории Л. Гумилева, к замещению ведущих блоков подсистемы либо *гармоничными особями*, либо *субпассионарцами*, проникшими на высокие должности благодаря *непотизму* (родственным связям). Энергии для поддержания системы становится мало, и она начинает давать сбои. Эгоистическая этика диктует новый стереотип поведения, а он, в свою очередь, приводит к упрощению системы, причем *пассионарии* вытесняются на окраины ее социального ареала. Упрощение системы всегда ведет к выбросу свободной энергии. Общественным поведенческим императивом становится: “*Мы устали от великих! Дайте пожить!*”

Фаза надлома — это, по определению Л. Гумилева, возрастная болезнь этноса, которую необходимо преодолеть, чтобы обрести иммунитет. Этнические коллизии в предшествующей — *акматической* и последующей — *инерционной* фазах не приводят к столь тяжелым последствиям, ибо не сопровождаются такими резкими изменениями уровня пассионарности, как при надломе; раскола *этнического поля* в этих фазах не происходит.

Суперэтносы имеют одну общую особенность — *поляризацию* внутри системы. Как монолиты они ведут себя только в фазе пассионарного подъема, а затем, подчиняясь диалектическому закону единства противоположностей, находят направления для деятельности, осуществляющие устойчивое равновесие в постоянной борьбе

между собой. Однако по отношению к другим суперэтносам они выступают как целостность, хотя разные половины системы ведут себя неодинаково [35].

Принципы “поля” и “системы”, введенные Л. Гумилевым, не только не противоречат, но и дополняют друг друга. Первоначальный “пассионарный взрыв” создает популяцию пассионарных особей. Поле создает причину для их объединения и дальнейшей солидарности. Но даже эта первичная *консорция*, соприкасаясь со средой, организуется в систему *корпускулярного типа*, чем противопоставляет себя окружению. Следующий шаг — оформление себя как *социальной группы*, т. е. создание жесткой системы с разделением функций ее членов; это вступление в *исторический процесс* развития, запрограммированного локальными особенностями географического и этнического окружения, что при единстве модели этногенеза создает неповторимые коллизии в каждом отдельном его варианте.

Таким образом, независимо от расового состава, культурных связей, уровня развития возникают какие-то моменты, позволяющие в одних случаях установить дружественный этнический контакт, в других — сделать его нежелательным и даже враждебным. Это можно объяснить, приняв гипотезу этнического поля с определенной частотой колебаний для каждой суперэтнической и этнической групп. Например, “Христианский мир” существовал как некое этническое поле, с колебаниями в одном определенном *ритме*. Но вследствие спада пассионарного напряжения это поле раскололось на две половины (православие и католицизм) с разными ритмами колебаний. В таком расколе, вероятно, и заключается внутреннее содержание *фазы надлома*, которое приводит к утрате ощущения единства внутри суперэтноса [35].

От надлома к расцвету. Фаза надлома в Европе, по классификации Л. Гумилева, хронологически совпала с эпохой Возрождения. Эту фазу снижения пассионарного напряжения нельзя считать расцветом. Во всех известных случаях смысл явления заключается в растранижении богатств и славы, накопленных предками. Чаще всего такой “*расцвет*” вызывает реакцию — стремление к ограничению распрей и убийств. Этому стремлению способствует и то обстоятельство, что представители популяции индивидуалистов столь интенсивно истребляли друг друга или гибли во внешних войнах, что количество их снизилось. Тогда один из них, победивший, слегка модифицирует принцип общежития, заявляя: “*Будь таким, как я!*”

Возникает общезначимый идеал **новой фазы**. В некоторых случаях идеал — персона, чаще — отвлеченный идеал человека, на которого следует равняться. Этот императив является естественной реакцией на кровавые излишества, которые люди пережили в предыдущую эпоху, и поэтому встречает большое одобрение основной массы населения. Подавляющее большинство предпочитает любую регламентацию, позволяющую надеяться на защиту от произвола сильных. Поэтому отличительной чертой *инерции* является сокращение активного пассионарного элемента и полное довольство эмоционально-пассивного и трудолюбивого *обывателя* [35].

Вместе с усложнением *социальной структуры* снижается эстетический уровень.

Здоровый “*обывательский*” цинизм следует за мятежной эпохой неизбежно. Фаза **цивилизации**, т. е. угасания страстей и накопления материальных благ, считает уче-

ный, свойственна всем народам, не погибшим до достижения этого возраста. Особенностью этой фазы является хищническое отношение к природе. Безнравственность и беззаконие в городах — прелюдия расправы над лесами и полями, ибо причина того и другого — снижение уровня пассионарности этносоциальной системы. Уровень нравственности этноса — такое же явление природного процесса этногенеза, как и хищническое потребление живой природы. Поэтому то, что европейские эволюционисты называют цивилизацией, а Л. Гумилев — *инерционной фазой этногенеза*, не так уж безобидно и прогрессивно [35].

Смена фазовых императивов. К концу *инерционной фазы* этногенеза *субпассионарии* образуют уже не скромную маленькую прослойку в этносе, а подавляющее большинство. И тогда они говорят свое слово: “*Будь таким, как мы!*” Порядок, устанавливаемый в этой стадии, которую Л. Гумилев называет **фазой обскурации** (омрачения или затухания), нельзя считать демократическим. Здесь, как и в предшествовавших фазах, господствуют *консорции*, только принцип отбора иной, негативный: ценятся не способности, а их отсутствие, не стойкость в мнениях, а беспринципность. Не каждый обыватель способен удовлетворить этим требованиям, и поэтому большинство народа оказывается, с точки зрения нового императива, неполноценным и, следовательно, неравноправным.

Не каждый этнос доживает до этой последней фазы — обскурации [35].

Обскурация характеризуется преобладанием *субпассионариев*, которые постепенно вытесняют как *гармоничных*, равновесных особей, особей “золотой посредственности”, провозглашенной идеалом в инерционную фазу, так и *пассионариев*, хотя и те, и другие сосуществуют с ними.

Пассионарий силен там, где его окружают или слабо пассионарные люди, или народ более сильный пассионарно, но увлеченный каким-то идеалом — далеким прогнозом, или гармоничные, равновесные особи, которые, охотно доверяя своему вождю, поддерживают его и не стремятся его заместить. Но когда пассионарные люди окружены со всех сторон субпассионариями (“жизнелюбами”), положение становится крайне тяжелым. У *субпассионариев* инстинктивные реакции не имеют противовеса в виде сдерживающей пассионарности, и поэтому “жизнелюбы” находятся во власти своих несдерживаемых эмоций. Если любителей жить весело и просто становится много и в их руках оказывается оружие, поддерживать существующую систему становится трудно [35].

Немецкий историк *Т. Моммзен* показал, что уже в начале инерционной фазы, т. е. периода “всеобщего процветания”, ни мужчины, ни женщины не хотят иметь детей. Протivoестественные пороки становятся повседневным явлением. Инстинкт отцовства ослабевает, в результате чего, согласно Л. Гумилеву, наступает *депопуляция* (убыль населения) в фазе обскурации [35].

Таким образом, утрата этносом *пассионарности* — **процесс необратимый**, но постепенный. От периода обскурации остаются *реликты* — отдельные остатки, попадающие в состояние этнического **гомеостаза**. Среди так называемых цивилизованных народов (англичан, французов, русских, китайцев и т. д.) имеется достаточное количество людей того типа, который Л. Гумилев считает характерным для гомеостаза. Проблема в том, что при гомеостазе этот тип *гармоничного человека* является исключительным: пассионарные особи не уживаются в этносах, которые иногда образуют

очень примитивные общественные формы, а иногда наследуют от прошедшей истории сложные. Иными словами, все эти **реликтовые народы** есть не начальные, а конечные фазы этногенеза, этносы, растерявшие свой пассионарный фонд и поэтому существующие в относительно благополучном состоянии.

Изменяется ли императив поведения при переходе в гомеостаз? Да, утверждает Л. Гумилев, изменяется. Остающиеся после страшной эпохи обскурации тихие люди, которые ранее были не заметны, воздвигают новый и последний императив коллективов к личности: “*Будь сам собой доволен. Живи и не мешай другим, соблюдай все законы, и мы тебя вообще не тронем*”.

Известно много реликтовых этносов, потерявших способность к саморазвитию, у которых процесс этногенеза закончился (их очень много в тропической Америке, Южной Индии, Африке, Индонезии). Прирост населения они регламентируют, поддерживая баланс соотношения своего племени с природой.

Гомеостаз — это еще не конец. Люди в этой фазе подобны подавляющему большинству трудящихся *инерционной фазы*. Гармоничные особи — фундамент такого этноса, а субпассионарии — следующего за гомеостазом периода — **фазы глубокой старости** [35].

Но предрешенность этногенезов — только вероятность. Бездна надежных положений не бывает, ибо всегда возможна регенерация.

Суть этнической **регенерации** — это частичное восстановление этнической структуры, наступающее после периода деструкции (например, восстановление России после Смутного времени).

Даже тогда, когда *этнос* распался и перестал существовать как *системная целостность*, остаются либо отдельные *конвиксии*, либо отдельные *персоны*. Наиболее обширный материал по этой фазе, которую Л. Гумилев называет **мемориальной (фаза глубокой старости этноса)**, находим в фольклоре и пережиточных обрядах так называемых отсталых племен. Замечательные произведения устного творчества имеются у алтайцев, киргизов, амазонских индейцев, австралийских аборигенов, т. е. у этносов, достигших периода глубокой старости.

Люди **мемориальной фазы** еще имеют кое-какую *пассионарность*, но их ближайшее окружение уже неспособно даже на отчаяние. Они не могут и уже не хотят бороться за жизнь, вследствие чего длительность этой фазы очень мала. Однако пассионарные толчки происходят чаще, чем финальные фазы этногенезов. Новый *пассионарный взрыв* — мутация — зачинает очередной процесс *этногенеза* прежде, чем успеет иссякнуть инерция прежнего. Именно благодаря этому человечество еще населяет нашу планету [35].

На рис. 1.6 показаны все **фазы этногенеза** с учетом времени и места (эпохи и региона), сведенные Л. Гумилевым в одну таблицу для северного полушария [35].

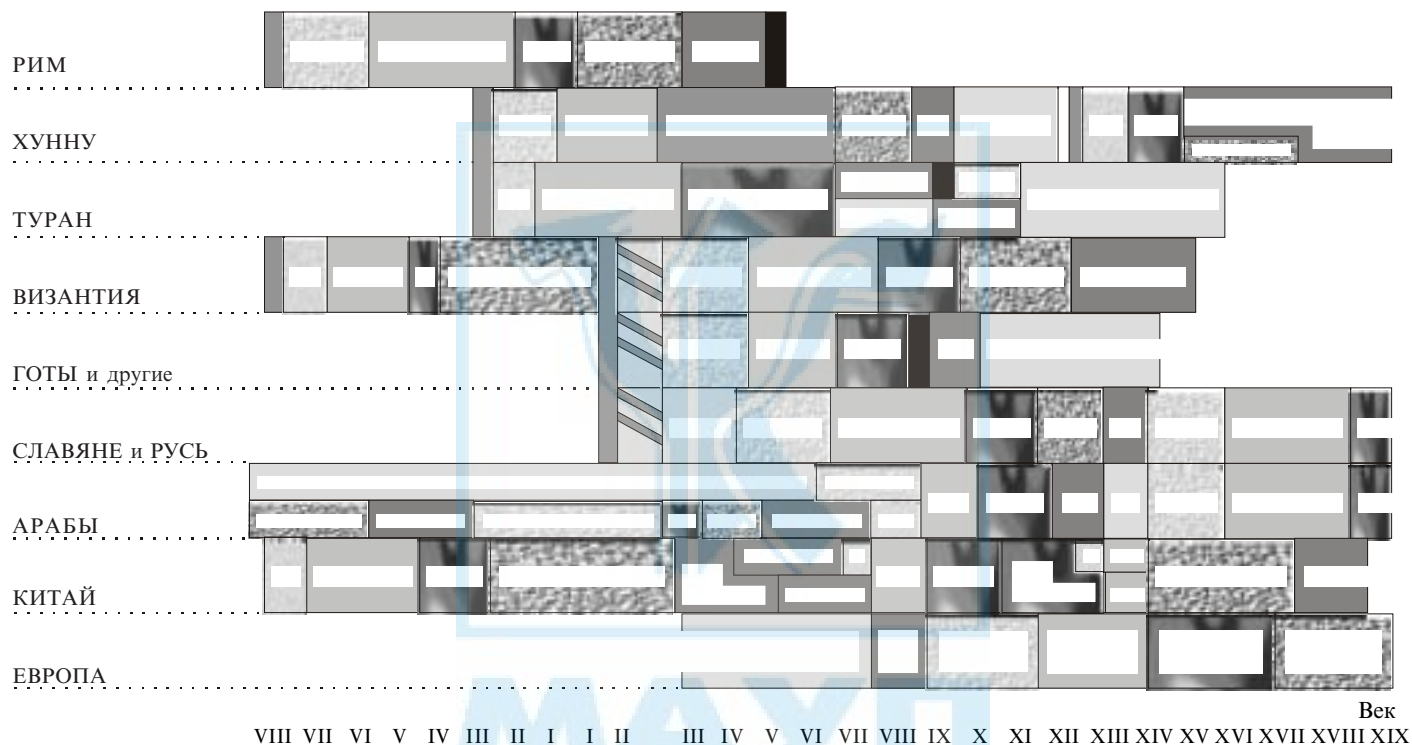
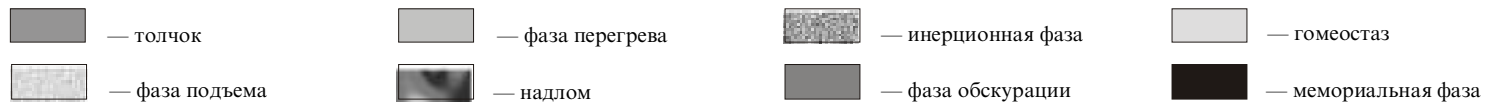


Рис. 1.6. Фазы этногенеза на субэтническом уровне (по Л. Гумилеву):



ТЕОРИЯ ИСТОРИИ НАРОДОВ И ГОСУДАРСТВ

В Древнем мире известны четыре культуры, относящиеся к VI–V вв. до н. э. Акматические фазы этносов, создавших эти культуры, изучены достаточно хорошо. Места обитания этих этносов расположены по третьей параллели, охватывая Грецию, Северную Персию, Индию и Средний Китай. Очевидно, что на этой полосе на рубеже IX–VIII вв. до н. э. совершился *пассионарный толчок*. Перечисленные регионы имеют одну общую черту — здесь возникают *философские системы* настолько оригинальные и логичные, что влияние их в той или иной степени ощущается и в наше время. Однако кроме общего здесь наблюдается очень много различий [35].

Дело в том, что на процесс создания этноса или суперэтноса влияют пространство и время. *Пространство* — это ландшафтное и этническое окружение. Ландшафтное окружение, считает Л. Гумилев, влияет на формы хозяйства, уклад этноса, определяет его возможности, перспективы, этническое окружение, дружеские или враждебные связи с соседями отражаются на характере создаваемой культуры.

Время — это фаза этногенеза и этнического окружения, определяющая варианты этнических контактов с ним. Кроме того, свойственный определенной эпохе уровень научно-технического прогресса также влияет в рамках фактора времени, позволяя заимствовать имеющиеся технические достижения при создании новой культурной традиции.

Третий компонент — *энергия*. В энергетическом аспекте этногенез является источником *культуры*, поскольку происходит за счет пассионарности. Именно эта энергия — *пассионарность* — и растрачивается в процессе этногенеза на создание культурных ценностей и политическую деятельность. Однако всякая энергия, и биохимическая в том числе, имеет *два полюса*. Такая биполярность отражается на этногенезе: поведенческая доминанта может быть направлена на усложнение системы, т. е. созидание, или на упрощение. *Первая позиция* — мироутверждение, *вторая* — мироотрицание. В первой позиции — стремление заменить дискретные системы (биоценоз) на жесткие, которые, по логике развития, превратят живое вещество в косное. Лимитом такого развития является вакуум. И наоборот, при усложнении систем возникает разнообразие, которое немедленно передается в **психологическую сферу** и создает искусство, поэзию, науку [35].

Итак, *этническая история* содержит **три параметра**:

- соотношение каждого **этноса** с его вмещающим и кормящим *ландшафтом*. Утрата этого соотношения непоправима: упрощаются, а вернее, искажаются и ландшафт, и культура этноса;
- вспышка и последующая утрата *пассионарности*; *этногенез* как энтропийный процесс. Диссипация биогеохимической энергии живого вещества биосферы с выбросом свободной энергии;
- выделение из этноса отдельных персон и *консорций*, изменяющих стереотип поведения и отношение к природной среде на обратное. Идеал, формирующий поведенческую доминанту, меняет знак (система либо усложняется, либо упрощается). Только в этом, последнем параметре решающую роль играет свободная воля человека.

В эти **три формулы** вмещается вся теория, необходимая для того, чтобы объяснить, почему история народов и государств развивается не прямо по пути прогресса, а зигзагами и частыми обрывами в никуда [35].

Возраст этноса. Начальную точку отсчета — сам *пассионарный толчок*, или микромутацию, — трудно датировать, так как современники ее не замечают. Но толчок — не единственная опорная точка хронологизации этногенеза. Наиболее ярким, впечатляющим событием является момент рождения *этноса* как новой системной целостности с оригинальным *стереотипом поведения*. С этим событием часто связано появление нового этнонима, т. е. *самоназвания* этноса [33].

Сопоставляя момент рождения этноса и дату толчка, в известных случаях можно определить длительность *инкубационного периода* этногенеза — 130–160 лет. Можно также отсчитать возраст этноса не только от начала толчка, но и от любого яркого и легко диагностируемого периода, например от *фазы надлома*: ее начала или конца. Надлом — фаза выразительная и не заметить ее трудно. Пассионарное напряжение этнической системы вдруг начинает стихийно снижаться. Происходит это очень просто: убийство наиболее выдающихся деятелей. Сначала гибнут политики, затем идеологи: поэты и ученые, потом толковые администраторы и, наконец, трудящиеся — приверженцы вождя [35].

Этногенез как универсальный механизм. Наблюдаемая в природных процессах вспышка энергии с последующей ее растратой представляет собой **универсальный механизм** взаимодействия *системы* и *среды*. Эта универсальность в географии описывается как движение на популяционном уровне. Иными словами, и на биосферном уровне развитие происходит не эволюционно, а *дискретными переходами* — от равновесия к равновесию и обратно. Возникающая структура всегда ведет себя иначе, нежели прежняя, уже растратившая первоначальный импульс и близкая к равновесию со средой. Значит, импульс — начало процесса *диссипации*, ведущего систему к неизбежному распаду [35].

Л. Гумилев считает, что **цикличность** в биосферных процессах (видообразование) в этногенезе наблюдается не всегда. Обсуждаемый тип взаимодействия больше отвечает не циклу (повторению), а инерции эксцесса, при котором изменение потенциала описывается сложной кривой подъемов, спадов и зигзагов типа волны. В этом случае отличие заключается лишь в продолжительности процесса, а этногенезы длятся 1100–1500 лет, если их не нарушают экзогенные воздействия (например, геноцид или эпидемия). Биоценозы, как и этносы, возникают внезапно, образуют экосистемы и медленно рассеивают биогеохимическую энергию живого вещества. Вот почему большинства этносов, живших и творивших в исторический период, уже не существует. Этносистемы распались на части, т. е. на отдельных людей, которые затем интегрировались в новые системы в обновленных ландшафтах с новыми традициями.

Этническая система отсчета лежит в **ритме** (частоте колебаний) биополя. Многообразие ритмов очень велико, и каждый из них соответствует особому этносу, возникает и исчезает в историческом времени и, являясь природным феноменом, формирует стереотип поведения этноса, или *этнопсихологию* [35].



РЕЗЮМЕ

Таким образом, одним из условий устойчивости любого этноса является *сложность его структуры*, что обеспечивается выделением различных субобразований, в том числе **сословий**, выполняющих специфические социальные функции в процессе исторического становления и функционирования этноса.

Этносы, как и все “живые системы”, в основе своей *энергетические*. Получив единый биогеохимический заряд энергии и растратив его, этнос поступательно проходит стадии возникновения, расцвета и распада. При этом рождение и становление этносов Л. Гумилев связывает с *психологическими принципами* комплиментарности (симпатии-антипатии) и особым свойством характера людей — *пассионарностью*. Механизм этих процессов таков: энергетический “взрыв” пассионарности создает у многих людей, обитающих на охваченной этим “взрывом” территории, особый нервно-психический настрой, который является выраженным поведенческим признаком и обнаруживается в той или иной сфере человеческой деятельности (духовной, политической, экономической). Возникший признак связан с повышенной активностью, но ее характер определяется конкретным историческим временем.

Психологическая классификация Л. Гумилева в общепринятом сегодня прочтении показывает, что *Рациональности* (рассудочности) противостоит *Иррациональность* (нечто бессознательное, лежащее за пределами досягаемости разума), наличие которой в человеческом духе порождает ту глубину, из которой вновь и вновь появляются новые смыслы, идеи, творения. *Инстинктам* же противостоит *Воля*, преобразующая смутное влечение в осознанную целенаправленную деятельность. Отсюда все разнообразие человеческих индивидуумов и поведенческих стратегий этносов.

Л. Гумилев вслед за Платоном, Дж. Вико, Х. Ортегой-и-Гассетом и другими исследователями также выделяет в каждом этносе *три основные группы*, которые определяет как пассионарные, гармоничные и субпассионарные. Последовательное утрачивание этими группами лидирующих в обществе позиций ведет к *смене исторических фаз* в жизни этносов, что проявляется в замене ведущих ценностей, форм правления, типов культур и других важнейших характеристик общества как социальной целостности.



1.7. ТЕОРИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДИНАМИКИ П. СОРОКИНА

ЦЕННОСТЬ КАК ОСНОВА КУЛЬТУРЫ

Всякая великая *культура*, по определению П. Сорокина, есть не просто конгломерат различных явлений, сосуществующих, но никак не связанных, а единство, или индивидуальность, все составные которого пронизаны одним основополагающим принципом, выражают одну, главную ценность¹. Именно *ценность* служит основой и фундаментом единой культуры [116]. Доминирующие черты изящных искусств и науки такой единой культуры, ее философии и религии, этики и права, ее основных форм социальной, экономической и политической организации, большей части ее нравов и обычаев, ее образа жизни и мышления (*менталитета*) — все они по-своему выражают ее основополагающий принцип, ее главную ценность [101].

Например, главным принципом, или главной истиной (ценностью), культуры Запада средних веков был Бог. Архитектура и скульптура, литература, живопись, музыка, философия, наука, этика и право почти исключительно носили *религиозный характер*. Политическая организация в ее духовной и светской сферах была преимущественно теократической и базировалась на религии. Семья как священный религиозный союз выражала ту же фундаментальную ценность. Даже организация экономики контролировалась религией, налагавшей запреты на многие формы экономических отношений. Такую унифицированную систему культуры, основанную на принципе *сверхчувственности* и *сверхразумности* Бога как единственной реальности и ценности П. Сорокин назвал *идеациональной*. Такая же в основном сходная посылка лежала в основе интегрированной культуры Брахманской Индии, буддистской и лаоистской культур, греческой культуры VIII–VI вв. до н. э. [101].

Закат средневековой культуры, по мнению П. Сорокина, обнаруживался именно в разрушении этой идеациональной системы культуры. Это началось в конце XII в. с появлением нового, совершенно отличного, основного принципа, заключавшегося в том, что *объективная реальность* и ее смысл *чувственны*. Этот медленно приобретающий вес новый принцип столкнулся с приходящим в упадок принципом идеациональной культуры. Их слияние в органичное целое создало совершенно **новую культуру** в XIII–XIV вв. Основная посылка состояла в том, что *объективная реальность* частично *сверхчувственна* и частично *чувственна*, она охватывает *сверхрациональный*, рациональный и сенсорный аспекты, образуя единство этого бесконечного многообразия. Культурную систему, воплощающую эту посылку, П. Сорокин назвал *идеалистической*. Культура XIII–XIV вв. в Западной Европе, так же как и греческая культура V–IV вв. до н. э., были преимущественно идеалистическими, основанными на этой синтезирующей идее.

Однако процесс на этом не закончился. *Идеациональная культура* средних веков продолжала приходить в упадок, в то время как культура, основанная на признании

¹ См.: Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Соколова. — М., 1992.

сенсорности объективной реальности и ее смысла, продолжала наращивать темп в последующих столетиях. Начиная приблизительно с XIV в. новый принцип стал доминирующим, а с ним и основанная на нем культура. Таким образом, возникла современная форма культуры — культуры сенсорной, эмпирической, светской, чувственной. Она основывается на этом новом принципе и объединяется вокруг него: объективная действительность и смысл ее сенсорны [101].

ТИПОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ

Таким образом, основной принцип средневековой культуры делал ее преимущественно *потусторонней* и религиозной; основной принцип идеалистической культуры был частично сверхсенсорный и религиозный, а частично светский и *посюсторонний*; наконец, основной принцип современной чувственной культуры — светский и *утилитарный*. Перечисленные типы — *идеациональный*, *идеалистический* и *чувственный* — обнаруживаются в истории египетской, вавилонской, греко-римской, индуистской, китайской и других культур. Сравнительные характеристики развития различных типов культур в Западной Европе в X–XX вв. приведены в табл. 1.3 [101].

Таблица 1.3

**СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ КУЛЬТУР
ЗА ПОСЛЕДНЕЕ ТЫСЯЧЕЛЕТИЕ В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ** (по П. Сорокину)

Сфера культуры	Века								
	до X	X–XI	XII–XIII	XIV–XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX
Живопись и скульптура (тематика)									
Религиозные, %	81,9	94,7	97,0	85,0	64,7	50,8	24,1	10,0	3,9
Светские, %	18,1	5,3	3,0	15,0	35,3	49,2	75,9	90,0	96,1
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:									
пейзаж	—	—	—	0,1	1,6	2,9	6,6	15,4	21,6
портрет	1,4	0,4	0,9	6,6	11,5	17,8	21,8	18,9	18,0
жанр	5,4	1,6	0,5	4,1	5,3	14,9	25,3	35,9	37,4
эротика	—	—	—	—	от 3 до 49 % в зависимости от страны				
Наука и техника (количество открытий и изобретений)	14 (IV–IX вв.)	15	65	192	429	691	1574	8527	> 10 тыс.

Кризис современной культуры и общества заключается именно в разрушении преобладающей *чувственной системы* евро-американской культуры. Мы живем и действуем в один из *поворотных моментов* человеческой истории, когда одна форма

культуры и общества (**чувственная**) исчезает, а другая лишь появляется. Такое изменение, сколь бы болезненным оно ни было, является как бы необходимым условием для любой творчески созидательной культуры на протяжении ее *исторического развития*. Ни одна из форм культуры не беспредельна в своих созидательных возможностях — они всегда ограничены. Когда созидательные силы исчерпаны и возможности реализованы, соответствующие культура и общество или становятся мертвыми, несозидательными, или приобретают **новую форму**, открывающую новые созидательные возможности и ценности [101].

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ЦИКЛЫ

В течение последних *четырёх столетий* в современной культуре (во всех ее компонентах) преобладала **чувственная форма**, хотя наряду с ней существовали (как побочные) *идеациональная* и другие формы. Едва ли какая-либо культура в истории человечества была полностью и совершенно интегральной. Термин “*доминантная форма интеграции*” не исключает абсолютно монопольного преобладания одной формы культуры, ведущего к полному исключению других. А это означает, что могут разрушиться только культурные и социальные формы, интегрированные в одну чувственную форму; не интегрированные могут продолжать существовать и даже успешно функционировать [101].

Нынешний кризис происходит вследствие разрушения **чувственной формы** западной культуры и общества, которая возникла в конце XII в. и постепенно заменила *идеациональную форму* средневековой культуры. Однако ни одна из конечных форм — ни чувственная, ни идеациональная — не вечна. Рано или поздно ей суждено исчерпать свой созидательный потенциал. Когда наступает этот момент, форма начинает постепенно разрушаться и исчезает. Такие явления очень редки: *в течение трёх тысячелетий* греко-римской и западной истории это наблюдалось только четыре раза. Таков масштаб сегодняшнего кризиса [101].

Однако происходящие изменения, не означая полного исчезновения западной культуры и общества, тем не менее предвещают одну из величайших революций в современной культурной и социальной жизни. Если мы не в силах остановить ее, то следует хотя бы попытаться понять ее природу, причины и последствия. Если мы сможем это сделать, то, вероятно, в некоторой степени сократим ее трагический ход, смягчим последствия [101].

Иными словами, вместо *стабильной* поступательной тенденции развития культуры П. Сорокин отмечает ряд *колебаний* от одной доминирующей системы к другой. При этом ни одна система не заключает в себе всю истину так же, как и ни одна не является целиком ошибочной: каждый источник познания, будь то *чувства*, *разум* или *интуиция*, представляет собой валидное знание многосторонней действительности. Так, *истина чувств* дает знание о чувственных нерациональных аспектах объективной реальности, *истина разума* — о ее рациональном аспекте, *истина интуиции* — о ее металогическом и метачувственном аспектах. Эмпирioчувственная реальность питается **чувствами**, рациональная — **разумом**, сверхрациональная — **верой**. Каждая из этих систем, взятая изолированно, становится менее достоверной и более ошибочной [101].

ВИДЫ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ СИСТЕМ

Таким образом, социальную действительность П. Сорокин рассматривал в духе *социального реализма*, постулировавшего существование сверхиндивидуальной социокультурной реальности, не сводимой к материальной реальности и наделенной системой значений [96]. Характеризующаяся бесконечным многообразием, превосходящим любое отдельное ее проявление, *социокультурная реальность* охватывает истины **чувств**, рационального **интеллекта** и сверхрациональной **интуиции**.

П. Сорокин различал системы социокультурных феноменов многих **уровней**. Самый высокий из них образуют *социокультурные системы*, сфера действия которых распространяется на многие общества (**суперсистемы**). Они организуются вокруг фундаментальных предпосылок реальности и основных методов ее познания, т. е. **мировоззрений**. Из них выделяются следующие *суперсистемы*:

- *чувственная* (реальность воспринимается непосредственно чувствами);
- *умозрительная* (реальность познается с помощью интуиции);
- *идеалистическая* (реальность рассматривается как комбинация двух первых).

Им соответствуют три *формы истины* — чувственная, духовная (интуитивная) и рациональная [96].

Предложенная П. Сорокиным **теория социокультурной динамики** рассматривает действительность как процесс *закономерного изменения*, который внутри социокультурных систем носит диалектический характер. Доминирующее мировоззрение и обусловленные им основные принципы восприятия действительности постепенно исчерпывают свои возможности и заменяются одним из двух других альтернативных *мировоззрений*. Соответственно сменяются тотальные **типы культурных суперсистем**. С помощью диалектики П. Сорокин стремился объяснить *ритмическую периодичность* социокультурных изменений, искал их источники [96].

Процесс перехода суперсистемы от одного доминирующего мировоззрения к другому (подобно изменениям в движении *маятника*) сопровождается радикальной трансформацией *социальных институтов* и нормативных образцов. Разрушение интегративной базы и возникновение альтернативного доминирующего мировоззрения сопровождаются длительными периодами социальных и культурных кризисов, войнами и другими бедствиями.

Исследовав влияние социальных потрясений на поведение личности, П. Сорокин выдвинул *“принцип поляризации”*, согласно которому тенденция к моральной индифферентности и рутинному поведению усиливается в периоды обострения общественных *кризисов*, когда **большинство** ищет гедонистическое удовлетворение, в то время как **меньшинство** ориентировано на альтруистическую, религиозную, духовную активность. Когда проходит социальное потрясение, поведение возвращается к прежнему “нормальному” распределению [96].



Итак, каждая великая культура и цивилизация выражают какую-либо одну, *главную ценность*. Так, главной ценностью культуры Запада средних веков был Бог (*Истина*). Эта ценность определяла содержание *религиозного исторического времени*, а также теократический характер политической власти, особенности духовной и материальной сферы общественной жизни. Подобные религиозные времена наблюдались в Древней Индии, в период распространения буддизма, в греческой культуре VIII–VI вв. до н. э.

В XII в., и особенно в XIII–XIV вв., в западном мире ценности сменяются, что знаменует собой смену исторических времен, когда главный принцип — Истина, Вера — заменяется другим главным принципом.

Начиная с XIV в. господствующее положение в западной культуре начинает занимать следующая главная ценность, что знаменует собой наступление новых исторических времен.

Три типа культур, описанных П. Сорокиным, образуют своеобразные **циклы** повторения и следования друг за другом базовых ценностей в различные эпохи и в различных странах (например, в египетской, греко-римской, индийской, китайской истории). Настоящий период европейской истории характеризуется очередной сменной ведущей ценности и соответствующим ей историческим временем, поскольку *силы каждой культуры ограничены*, и когда они исчерпываются, наступает новый исторический период со своей главной ценностью, своими, свойственными только ему, особенностями духовной, материальной и политической жизни.

Главным классификационным признаком социокультурных суперсистем П. Сорокин считал *мировоззрение*, базирующееся на трех базовых ценностях (Вера, Разум, Красота) и соответствующих им трех формах познания истины — духовной (интуитивной), рациональной (идеалистической) и чувственной. Доминирующее мировоззрение и соответствующие ему базовые ценности постепенно исчерпывают свой потенциал и закономерно заменяются следующим типом мировоззрения, являясь *ритмической периодичностью* исторического процесса.

Не оспаривая в целом выводов виднейшего социолога современности, позволим сделать лишь одно замечание. На наш взгляд, ведущей ценностью идеалистической культуры является не Разум (т. е. рациональная рассудочность, что не соответствует идеализму), а *Красота*, постигаемая эмоционально-деятельным началом и соответствующая, по классификации Дж. Вико, “героическим” или “поэтическим” временам. К тому же данные, приведенные П. Сорокиным по количеству открытий и изобретений в области науки и техники (см. табл. 1.3), свидетельствуют о возрастающей *рациональной интеллектуальности* именно нынешней эпохи, названной им “чувственной”. Наше предположение базируется на том, что выделенная П. Сорокиным “чувственная” культура охватывает *два различных типа* — рационально-мыслительную и собственно сенсорную, гедонистическую культуру, главной ценностью которой являются потребление и “справедливость” в распределении прежде всего материальных благ. Более подробно поясним это далее.



1.8. СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ ИСТОРИИ К. ЯСПЕРСА

ОСЬ МИРОВОЙ ИСТОРИИ

Ось мировой истории, по убеждению *К. Ясперса*¹, можно обнаружить только эмпирически как факт, значимый для всех людей². Эту ось мировой истории следует отнести, считает *К. Ясперс*, ко времени около 500 лет до н. э., к духовному процессу, который наблюдался между 800 и 200 г. до н. э. Тогда произошел самый резкий поворот в истории. Появился человек такого типа, который сохранился и по сей день. Это время *К. Ясперс* называет *осевым* [134].

Единственный допускающий сравнение с осевым временем параллелизм всемирно-исторического значения — это время возникновения великих культур древности — Египта, Месопотамии, долины Инда и Китая. С ними можно сопоставить культуры Мексики и Перу. Общее здесь — высокая организация и развитая техника. Общий у них и *магический характер* религии. Однако этот параллелизм не отличается точной синхронностью, которая характеризует осевое время. К тому же это совпадение растягивается во времени на тысячелетия: начало его датируется периодом от 5000 г. (Двуречье и Египет) до 3000 г. до н. э. (Китай и долина Инда) [134].

К. Ясперс задается вопросом: “Почему в разных сферах независимо друг от друга происходит одно и то же?” Тайна такой одновременности, по его мнению, существовала помимо осевого времени только еще в одном случае (следовательно, встречается вообще только два раза) — при возникновении великих культур древности.

Ответом на вопрос о причине упомянутой одновременности служит в настоящее время лишь гипотеза *А. Вебера*: вторжение кочевых народов из Центральной Азии, достигших Китая, Индии и стран Запада (у них великие культуры древности заимствовали использование лошади). Этот поворот истории произвели индоевропейские *народы-завоеватели*. В конце III тыс. они достигли Европы и Средиземноморья. Новый великий прорыв они совершили около 1200 г., когда достигли Ирана и Индии. В конце II тыс. кочевые народы появились в Китае [134].

До этого времени на территории от Китая до Европы существовали уходящие в глубину веков древние культуры, характеризуемые частично как матриархаль-

¹ *Ясперс Карл* (1883–1969) — немецкий психолог и социальный философ, автор научных работ “Всеобщая психопатология” (1911), “Психология мировоззрений” (1919), “Философия” (1932), “Об истине” (1947), “О европейском духе” (1946), “Истоки истории и ее цель” (1948), “Философская вера” (1948) и др.

² См.: *Ясперс К.* Смысл и назначение истории: Пер. с нем. — М., 1991.

ные (оседлые скотоводы). История превращается в борьбу между этими двумя силами — культурой матриархата¹ и культурой кочевых народов (патриархатом).

О периоде между 800 и 200 г. до н. э. можно сказать: он составляет эмпирически очевидную для всех людей ось мировой истории. Это *осевое время* ограничено, правда, Китаем, Индией и Западным миром, но тем не менее, хотя изначально и без соприкосновения этих трех миров, послужило основой универсальной истории, в духовном смысле охватило все человечество [134].

СХЕМА МИРОВОЙ ИСТОРИИ

Возникновение культуры территориально охватывает, по расчетам К. Ясперса, лишь узкую полосу длиной около четверти, шириной — меньше 1/12 всей земной поверхности, от Атлантического до Тихоокеанского побережья, от Европы через Северную Африку, Переднюю Азию до Индии и Китая. В виде схемы историю в узком смысле К. Ясперс представляет следующим образом.

Из темных глубин *доистории*, длящейся сотни тысячелетий, из десятков тысячелетий существования подобных нам людей в тысячелетия, предшествующие нашей эре, в Месопотамии, Египте, в долине Инда и Хуанхэ возникают *великие культуры древности*. В них самих или в орбите их влияния в осевое время, с 800 по 200 г. до н. э., формируется духовная основа человечества, независимо друг от друга в *трех различных местах* — в Европе с ее поляризацией Востока и Запада, в Индии и Китае. На Западе, в Европе, в конце средних веков возникает **современная наука**, а за ней с конца XVIII в. следует **век техники**. Это первое после *осевого времени* действительно новое свершение духовного и материального характера.

Сегодняшний мир с его сверхдержавами все настойчивее требует политического объединения, будь то *насильственное* объединение в рамках деспотической мировой империи, или объединение в рамках *правового* устройства мира в результате соглашения.

Человек, таким образом, **четыре раза** как бы отправляется от новой основы:

- от *доистории* — едва доступной нашему постижению *прометеевской эпохи* (возникновение речи, орудий труда, умение пользоваться огнем), когда он только становится человеком;
- от возникновения *великих культур древности*;
- от *осевого времени*, когда полностью формируется подлинный человек в его духовной открытости миру;
- от *научно-технической эпохи*, чье преобразующее воздействие мы испытываем на себе.

¹ **Матриархат** (от лат. *mater* — мать и греч. *arghe* — власть) — форма родовой организации первобытнообщинного строя, характеризующаяся первенствующей ролью женщины в общественном производстве (воспитание потомства, ведение общественного хозяйства, поддержание очага и других жизненно важных функций) и в социальной жизни родовой общины (управление ее делами, регулирование отношений ее членов, отправление религиозных обрядов и т. д.). В области семейных отношений матриархат характеризовался матриликальностью (приходом мужчин в семью родовой общины) и матрилинейностью (счетом родства по матери).

Более убедительной, предвосхищающей будущее, можно считать следующую схему. В доступной нам человеческой истории есть как бы *два дыхания*. *Первое* ведет от прометеевской эпохи через великие культуры древности к осевому времени со всеми его последствиями. *Второе* начинается с эпохи науки и техники, со *второй прометеевской эпохи* в истории человечества, и, быть может, приведет через образования, которые окажутся аналогичными организациям и свершениям великих культур древности, к новому, еще далекому и невидимому, *второму осевому времени*, к подлинному становлению человека [134].

Наша история совершается между истоками и целью, которые взаимосвязаны: истоки — в “сознании человека”, цель — в “вечном царстве душ”. Для иллюстрации К. Ясперс предлагает обратиться к простой схеме мировой истории (рис. 1.7) [134].

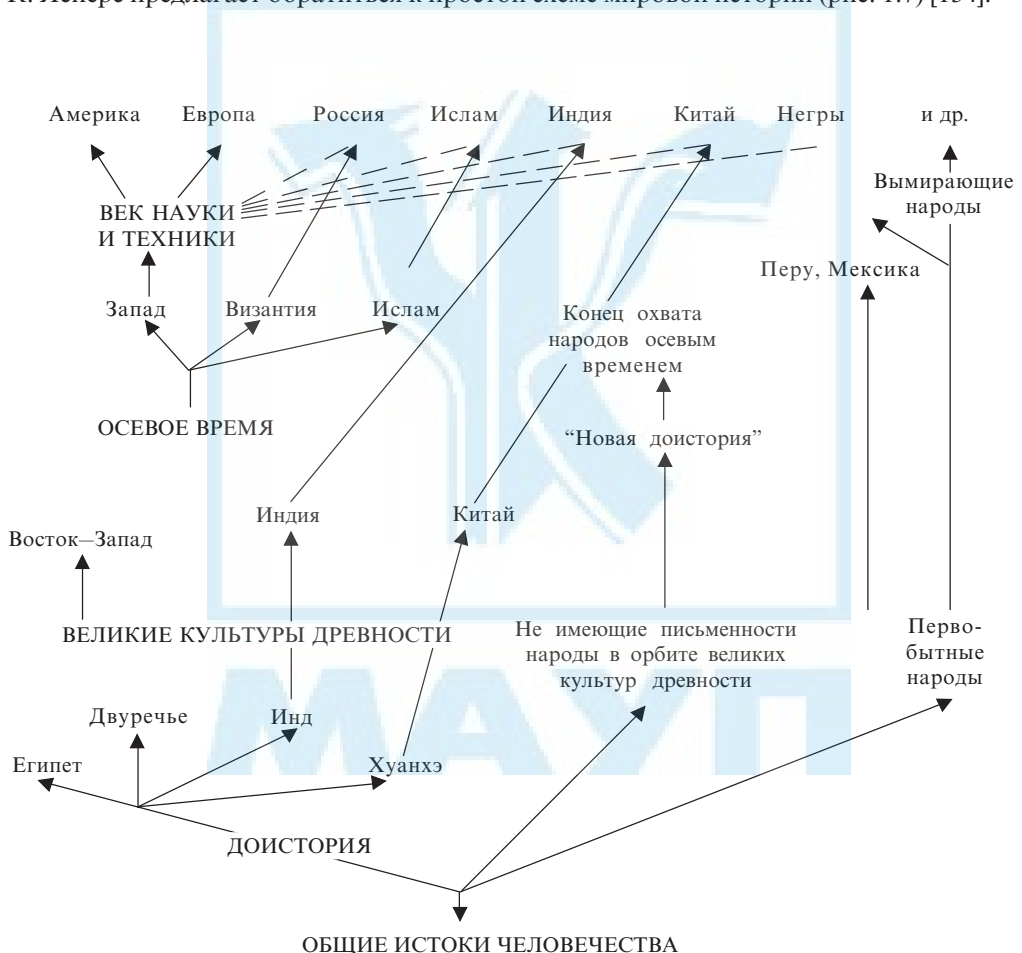


Рис. 1.7. Единый мир человечества на Земном шаре (по К. Ясперсу)

КЛАССИФИКАЦИЯ НАРОДОВ

Осевое время служит ферментом, связывающим человечество в рамках *единой мировой истории*. Глубочайшее разделение народов определяется тем, как они относятся к великому прорыву осевого времени. К. Ясперс различает такие народы [134]:

- **Осевые.** Эти народы, последовательно продолжая свою историю, совершили скачок, как бы вторично родились в нем, тем самым заложив основу духовной сущности человека и его подлинной истории. К таким народам относятся китайцы, индийцы, иранцы, иудеи и греки.
- **Не знавшие прорыва.** Ряд народов великих культур древности, существовавших до прорыва в осевое время и даже одновременно с ним, не были им затронуты и несмотря на одновременность остались внутренне чужды ему. Эти народы, будучи во внешнем существовании подчинены новым силам, утратили и внутреннюю культуру, которая в каждом отдельном случае перерождалась: в Месопотамии — в персидскую, а затем в ислам, в Египте — в римскую и христианскую, позже также в ислам.
- **Последующие.** Все народы делятся на тех, основой формирования которых был мир, возникший в результате прорыва, и тех, кто остался в стороне. Первые народы *исторические*, вторые — *первобытные*.

Типы людей. В истории наряду со стремлением к насилию всегда присутствовала и готовность к отречению, компромиссу, взаимным жертвам, самоограничению силы не только из соображений выгоды, но и вследствие признания правовых норм. Чаще всего эта позиция свойственна людям *аристократического склада*, обладающим чувством меры, внутренней культурой, в меньшей степени — *среднему типу людей*, которые всегда считают, что они правы, а все остальные неправы; полностью это отсутствует у тех, кто решает споры насильственно — они вообще не способны прийти к какому-либо соглашению и предпочитают наносить удары [134].

ЕДИНСТВО МИРА И ПУТИ ЕГО РАЗВИТИЯ

Создав возможность немыслимой прежде скорости сообщения, **техника** привела к глобальному единению. Началась *история единого человечества*; политическое единство планеты является только вопросом времени. Путь развития идей — от национальных государств через крупные континентальные сферы влияния к *мировой империи* или к *мировому порядку*. Этот путь прокладывает, с одной стороны, всегда действующая в истории *воля к власти*, преследующая цель создать наибольшую мировую империю; с другой стороны — *стремление к миру*, к такому мироустройству, где жизнь людей свободна от страха [134].

Мировая империя создает мир на Земле посредством одной-единственной власти, подчиняющей себе всех из какого-либо одного центра. Эта власть держится на насилии.

Мировой порядок есть единство без единой власти, за исключением случаев, когда она утверждается по договоренности и в силу общего решения. Установленный порядок может быть изменен только *законодательно*. Порабощению всех из единого центра противостоит принимаемое всеми устройство, возникающее вследствие отказа каждого от абсолютного суверенитета. Поэтому путь к мировому порядку идет

через самоограничение тех, кто обладает могуществом, и это самоограничение является условием свободы всех. Результатом этого было бы не *мировое государство* (которое было бы мировой империей), а постоянно восстанавливающаяся посредством обсуждения и принятия решений *организация государств*, в ограниченных сферах пользующихся самоуправлением, другими словами, результатом был бы *глобальный федерализм* [134].



РЕЗЮМЕ

Таким образом, К. Ясперс различает во всемирной истории человечества **два основных типа** глобальных исторических времен — *духовные* (великие культуры древности V–III тыс. до н. э. и так называемое осевое время между 800 и 200 г. до н. э.) и *материальные*, научно-технические (две “прометеевские эпохи” — одна в доистории, другая — современная, начавшаяся с XVIII в.). *Причиной* возникновения великих культур древности (первого духовного времени) К. Ясперс считает смену *матриархата* (древних культур оседлых скотоводов) *патриархатом* (культурой кочевых народов, народов-завоевателей) в результате длительной борьбы этих двух глобальных типов культуры (вечная борьба мужского и женского начал).

Современная эпоха характеризуется развитием науки и техники, т. е. *рациональностью*, преобладанием Разума и Материи над Иррациональностью, Интуицией и Духом, что свойственно духовным временам. Такие перемены происходили в обзорной истории человечества всего *четыре раза* и указывают на периодическую смену (по маятниковому типу) глобальной *ориентации* человечества с внутреннего мира (оседлые скотоводы матриархальной культуры) на внешний мир, его подчинение и преобразование (народы-завоеватели патриархальной культуры), а также *иррационального* начала духовного времени *рациональным началом* времени материального.

Кроме того, К. Ясперс вслед за другими исследователями классифицирует людей на три основных типа, в общих чертах соответствующих платоновским началам (“золотому”, “серебряному” и “медно-железному”) и основным психическим сферам (познавательной, волевой и эмоционально-сенсорной).



1.9. ИСТОРИЧЕСКИЕ ЦИКЛЫ И РИТМЫ: ОБОБЩАЮЩИЕ ВЫВОДЫ

Итак, рассмотрение исторического развития общества под углом его *циклического повторения* имеет давнюю философскую традицию от Платона и Аристотеля до современных авторов¹. При этом циклическое развитие в общественной жизни прослеживается гораздо слабее, чем в техносфере, биосфере или экономике. Тем не менее его элементы обнаруживаются и здесь.

¹ Подробнее см.: *Цикличность* в социальных системах (“круглый стол”) // Социол. исслед. — 1992. — № 6. — С. 36–46.

Социальный цикл — это регулярно повторяющаяся последовательность событий и состояний *динамики социальной системы*. Это основной элемент *ритмической организации* социальной динамики, обеспечивающий стабильное воспроизводство и изменение системы. Соответственно *цикличность* — один из атрибутов этой динамики, неотъемлемое ее качество. Цикличность противоположна *аритмии*, неупорядоченности, хаосу, которые также свойственны социальной динамике. Противоположности возникают одна из другой, переходят одна в другую [117].

ЦИКЛИЧНОСТЬ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Из названных тезисов с позиций **системного подхода** вытекают *три следствия* [117]:

- динамике социальных систем присущи различные *атрибутивные качества*, она не может быть редуцирована только к цикличности;
- при исследовании социальных циклов необходимо различать общесистемные их характеристики, свойственные различным типам систем, и черты, присущие только этим циклам как *элементам* динамики социальных систем;
- сложность социальных систем обуславливает естественное существование *различных форм циклов* их динамики, не сводимых собственно к “циклу” (от греч. *kúklos* — круг) и имеющих системный характер — каждая форма в отдельности и их совокупность.

В первом приближении фиксируются *две пары социальных циклов*. **Первая** выражает **ритмичность функционирования**, воспроизводства социальной системы: это “маятник” и “круг”. **Вторая** описывает **ритмичность развития**, изменения системы: это “спираль” и “волна”. Иными словами, две пары социальных циклов являются своеобразной динамической системой.

Простейшая, исторически первая форма социальной цикличности — **маятниковое движение**. Его структура непосредственно отражает столкновение противоположных начал движения: *социальный процесс*, имеющий определенную направленность, периодически заменяется (вытесняется, обращается) симметричным ему процессом противоположной направленности. Например, социальная интеграция системы вырождается в дезинтеграцию, последняя затем — в интеграцию и т. д. Такая динамика обеспечивает стабильность функционирования *государства* и всего *общества*. Ее предпосылку составляет симметричность (парность) многих социальных процессов и их обратимость, способность каждого превращаться в свою противоположность [117].

Если амплитуда движения “маятника” нарастает, траектория движения начинает превращаться в “круг” — более развитую, математически совершенную форму *цикла*. В отличие от “маятника” “круг” описывает движение в замкнутом социальном пространстве в одном направлении. Это движение имеет цель, а ее достижение служит рубежом, от которого начинается отсчет нового витка движения в сторону той же цели. Таков, например, *управленческий цикл* от принятия решения до его осуществления или *инновационный процесс* от изобретения до широкого использо-

вания конечным потребителем; затем процесс повторяется, изменяется лишь его предметное содержание.

Таким образом, “маятник” и “круг” — два последовательных способа циркулирования элементов и процессов *социальной системы*, ее стабильного функционирования и воспроизводства как целого.

Наряду с этим в социальной системе осуществляются иные стабильные процессы: изменение ее элементов, развитие. Ритмика этих процессов концентрируется в иных циклах — “спирали” и “волне”.

“Спираль” — наиболее сложная форма *социального цикла*. Это квазикруговое, винтообразное движение элементов, которое приводит всю *социальную систему* к новому состоянию. Каждый отдельный виток (включая его результат) спирали может быть виден вполне отчетливо. Это создает обманчивое впечатление ясности общего направления движения, которое на самом деле существенно иное и “прорисовывается” лишь после большого количества витков “спирали”.

“Волна” — это “спираль”, положенная в плоскость. Она двумерна, математическим ее выражением служит синусоида. В отличие от “спирали” тенденции волновых процессов видны отчетливо и хорошо предсказуемы. Различаются *крутые* и *пологие* (длинные) “волны”. Пример крутой “волны” — жизненный цикл нововведения (5–7 лет в развитых странах). Видный российский экономист Н. Кондратьев открыл существование длинных “волн” в экономике, научно-техническом прогрессе (40–60 лет) [117].

ОСНОВНЫЕ ТИПЫ СОЦИАЛЬНЫХ ЦИКЛОВ

Можно предположить, что на различных этапах *жизни социальной системы* преобладают *различные типы циклов* ее *динамики*. В *период становления* системы чаще встречаются циклы *маятникового типа*, благодаря которым утверждаются воспроизводственные процессы. Достигая определенного совершенства, они приобретают цикличность *кругового типа*. В *зрелом* состоянии системы доминируют процессы развития по типу *спиралевидных* циклов. По мере затухания социальной динамики ее цикличность приобретает *волновой характер*.

Тип цикличности зависит также от масштабов системы. В *малых системах* чаще наблюдаются маятниковые циклы, в *средних* — круговые и спиралевидные, в *больших* — круговые и длинноволновые.

При изучении *ритмики социальных систем* для прогнозирования их состояний недостаточно анализировать лишь *количественные параметры* (длительность циклов). Необходимо учитывать также *качественную структуру* социальных циклов, их типы, масштабы самих систем и этапы их жизненного цикла. Сложность анализа возрастает, если учесть, что каждая система одновременно живет в *различных циклах*: в своем и в циклах сопряженных систем — тех, которые входят в нее как подсистемы или части, и тех, в которые входит она сама как их часть или подсистема [117].

МОДЕЛИ ЦИКЛИЧНОСТИ

Существуют **три основных подхода**, наиболее перспективных с точки зрения построения общей теории социоритмов.

Первый подход основан на концепции тесной связи динамики различных показателей социальной среды с динамикой физических параметров ближнего Космоса и Земли как планетарного образования. Сейчас достаточно хорошо известны открытия *А. Чижевским*¹ одиннадцатилетние циклы солнечной активности, циклы изменения параметров магнитного поля Земли и др. Взаимосвязь этих циклов с определенными характеристиками социальной среды нетрудно проследить на следующем примере: солнечная активность — урожайность зерновых растений — социальная стабильность, связанная с количеством и стоимостью продовольствия.

Второй подход базируется на концепции *гомеостатической* саморегуляции социальных систем: социальные организмы, подобно биологическим, стремятся сохранить параметры внутренней среды организма около положения равновесия (например, периодическое доминирование реформизма и консерватизма в политической жизни), что повышает его адаптационные возможности.

Третий подход рассматривает социальные системы как *открытые*, находящиеся в состоянии, далеком от равновесия. Известно, что в таких системах могут возникать чрезвычайно устойчивые периодические процессы. Описание параметров общественных систем на языке неравновесной социодинамики, по мнению многих исследователей, наиболее адекватно для сложных социальных явлений. Наиболее полное обоснование этот подход получил в новом научном направлении — **синергетике**.

Все три подхода имеют право на существование и научную перспективу, так как разные *социоритмы* могут иметь разную природу. Это означает, что разработка указанных концепций должна стать важной задачей при построении **общей социодинамической теории** [117].

МНОГООБРАЗИЕ ЦИКЛОВ

В результате вычислительных экспериментов в настоящее время выявлены периодические компоненты, которые идентифицируются с известными циклами:

- циклы, выражающие динамику товарных запасов (3–5 лет);
- инвестиционный цикл (5–10 лет);
- денежно-финансовый цикл (7–11 лет);
- цикл образования и спецподготовки (10–15 лет);
- цикл использования орудий труда (10–20 лет);
- длинноволновый цикл Кондратьева, свидетельствующий о кардинальных сдвигах в технологической базе общественного воспроизводства (40–60 лет).

¹ **Чижевский Александр Леонидович** (1897–1964) — российский биолог, один из основоположников гелиобиологии. Установил зависимость между циклами активности Солнца и многими явлениями в биосфере [121].

В научной литературе выделяют различные *циклы общественного развития* (политические, экономические, религиозные и др.), которые продолжаются 3, 5, 12, 36, 50, 100, 144 лет и более. Используя эти циклы, *можно прогнозировать* наступление различных событий и определять продолжительность разных *периодов развития*.

Главным вопросом любой **циклической модели** является вопрос о *причинах циклов*. Здесь существует **два подхода**: эндогенный и экзогенный.

При первом причины цикличности ищут внутри содержательной специфики циклов. Примеры эндогенных теорий, объясняющих циклы Кондратьева в экономике, — инвестиционные, ценовые, динамика прибыли и др.

При втором подходе причины цикличности относят к внешним факторам. Например, одиннадцатилетний цикл солнечной активности А. Чижевского [117].

ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦИКЛИЧНОСТИ

Важное значение имеют этические проблемы изучения цикличности. Произвольное членение всемирной истории хронологически на самостоятельные, но повторяющиеся циклы, традиционно сочетается с весьма произвольным и пространственным членением: на взаимно враждебные культурно-исторические типы у Н. Данилевского, на региональные несовместимые цивилизации у Дж. Тойнби, на локальные культуры у О. Шпенглера, суперсистемы у П. Сорокина и т. п. Ответственность ученого возрастает, если он берет за основу какие-либо теории цикличности и строит на их базе конкретные прогнозы развития социальной реальности. В силу действия в обществе множества факторов **законы общественного развития** приобретают характер *тенденций*. Отсюда предвидение имеет определенные ограничения, предполагает определенную степень абстракции, огрубления.

Поэтому целесообразно накладывать определенные ограничения на **циклические модели** в духе методологии “мелких” систем:

- обязательное наличие нескольких альтернативных моделей;
- поворотные точки следует задавать с точностью 10–20 % от длительности периода цикла.

Этически неправомерно излагать прогностические перспективы на основе лишь теорий цикличности либо *исторического детерминизма*. Выход — в разработке научного прогноза в виде вариантов, *альтернатив развития*, которые описывают возможные формы их проявления, темпы развертывания *социальных процессов* с учетом динамики управляющих воздействий, а также их качественные изменения [117].

ИСТОРИЯ КАК ЛИНЕЙНОЕ И НЕЛИНЕЙНОЕ РАЗВИТИЕ



ВВЕДЕНИЕ

Ситуация в области исследования **мировых социальных процессов** и тенденций их развития побуждает социальную мысль к постоянным поискам теоретических схем объяснения прошлого, настоящего и будущего человечества¹. В современной западной социологической и футурологической литературе принята **теоретическая схема**, в которой развитие человечества рассматривается не как *линейное следование* друг за другом марксовых *формаций*, а как *развитие цивилизаций* (аграрная, индустриальная и постиндустриальная цивилизации) [67].

ФОРМАЦИОННЫЙ И ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОДЫ К ОБЩЕСТВЕННОМУ РАЗВИТИЮ

Творцами *концепции о трех исторических типах цивилизаций* являются Д. Белл и О. Тоффлер².

Марксова **теория формаций** представляет собой последовательность концептуальных схем, расположенных вдоль **оси производственных отношений**, по оси собственности. Что же касается понятий *предындустриального*, *индустриального* и *постиндустриального* обществ, то в данном случае концептуальный ряд располагается вдоль **оси производства** и типа используемых знаний. В *первом случае* налицо *экономический детерминизм*, во *втором* речь идет о *технологическом детерминизме* в объяснении социальных явлений. Таким образом, в каждой концептуальной схеме своя логика и каждая концептуальная схема по-своему односторонняя.

Эти две концептуальные схемы, тем не менее, оказались неравноценными. В *цивилизационной схеме* за основу была взята *технология* — наиболее фундаментальная

¹ Подробнее см.: *Лукин В. М.* Модели индустриальной и постиндустриальной цивилизаций в западной футурологии // Вестн. С.-Петербург. ун-та. — 1993. — Сер. 6. — Вып. 1 (№ 6). — С. 16–24.

² *Белл Даниел* (1919) — американский социолог, специалист в области истории общественной мысли, политических течений и социального прогнозирования. Автор концепции постиндустриального общества. *Тоффлер Олвин* (1928) — американский публицист и футуролог, автор всемирно известной книги “Шок будущего”.

структура общественно-исторической деятельности, что соответствовало наивысшему уровню обобщения. В догматизированной *марксистской схеме* в качестве предельных обобщений взяты вторичные моменты (формы собственности, отношения классов). Именно поэтому технологическая цивилизационная триадичная схема несмотря на кажущуюся внешнюю простоту оказалась более приемлемой **моделью исторического процесса**, чем формационная теория. В рамках этой схемы по-иному располагаются и сами *формации*. Одному историческому типу цивилизации может быть свойственно несколько форм, т. е. формаций. Например, *аграрно-ремесленная цивилизация* развивалась в формах рабовладельческой и феодальной формаций азиатского способа производства. Формами индустриальной цивилизации были капитализм и так называемый государственный социализм [67].

ОСОБЕННОСТИ ЦИВИЛИЗАЦИОННОГО ПОДХОДА

Цивилизационный подход универсальнее формационного, и многие его представители владеют методами системного анализа цивилизаций, умеют показать, как тот или иной тип технологии задает соответствующие формы социальных отношений, семьи, политической системы, культуры, личности.

Так, ядром, матрицей **индустриальной цивилизации** является *машинное производство* материальных благ. Машина производит какую-либо одну деталь и в силу специализированности может производить их много. Таким образом, машинное производство по сути есть производство массовое. Итак, специализированное массовое крупное машинное производство — это основной код индустриальной цивилизации. С помощью этого кода можно “прочитать” всю информацию об этой цивилизации. Специализированное крупное массовое машинное производство задает специализированный характер всем другим сферам и структурным элементам общественной жизни: воспитанию и образованию детей (школы как фабрики обучения), здравоохранению (больницы и поликлиники как фабрики и цехи по лечению болезней), управлению (бюрократическая структура строится на основе жесткой иерархии, свойственной фабрике) и т. д. Всюду, в каждой общественной сфере доминируют принципы массового специализированного машинного производства — принципы специализации, стандартизации, синхронизации, концентрации и централизации [67].

Постиндустриальная цивилизация представляет собой *информационное общество*, ядром которого является *информация*, информационная технология. Такая цивилизация основана на универсальной, действенной информации, которая преобразует все структуры индустриального общества. Современные средства хранения, переработки, передачи информации (компьютеры, лазерные диски, волоконно-оптическая и спутниковая связь, цифровая сеть связи и т. д.) позволяют хранить и мгновенно передавать в любое время и место каждому индивиду информацию в любом объеме и виде. Итак, в постиндустриальной цивилизации главным определяющим звеном, главным богатством является информация, а не земля, как в *аграрной цивилизации*, не капитал (машины, деньги), как в *индустриальной цивилизации*, а именно **информация**, которая неограниченна, доступна каждому и не уменьшается при ее потреблении. При этом формирование *информационной технологии* как ядра

новой цивилизации сказывается на всех сферах общественной жизни — производственно-экономической, социально-политической и духовной.

Так, за счет внедрения информационных технологий изменяется характер материального производства: сужается поле узкой специализации; происходит демассификация производства; преодолевается разрыв между производством и потреблением; избегаются крайности централизации, концентрации, максимализации (возникают небольшие автономные заводы, семейные фирмы, практикуется надомная работа в “электронных коттеджах” и т. д.); происходит деурбанизация. Все это, естественно, влечет за собой изменения в характере труда, перемены в социально-демографической структуре работников, в системе образования, трансформацию структуры семьи и др. [67].

После этой краткой характеристики **двух основных подходов** в *теории общественного прогресса* перейдем к более подробному их рассмотрению.



2.1. ТЕОРИЯ ФОРМАЦИЙ

Свою основную идею о естественноисторическом процессе развития общества К. Маркс выработал, выделив из разных областей *общественной жизни экономическую*, из всех *общественных отношений* — **производственные** как основные и определяющие остальные отношения¹.

Взяв за исходный пункт факт добывания средств к жизни, марксизм связал с ним те отношения, в которые люди вступают в процессе производства, и в системе этих *производственных отношений* увидел основу — *базис* определенного общества, — которая облекается политико-юридическими *надстройками* и различными формами общественной мысли [111].

Каждая система производственных отношений, возникающая на определенной ступени развития *производительных сил*, подчинена как общим для всех формаций, так и особым, свойственным лишь одной из них, законам возникновения, функционирования и перехода в высшую форму. Действия людей в пределах каждой **общественно-экономической формации** были обобщены марксизмом и сведены к действиям больших масс, в классовом обществе — *классов*, реализующих в своей деятельности назревшие потребности *общественного развития*.

Общественно-экономическая формация — это, согласно марксизму, **исторический тип общества**, основывающийся на определенном способе *производства* и являющийся ступенью прогрессивного развития человечества от первобытнообщинного строя через рабовладельческий строй, феодализм и капитализм к коммунистической формации. Понятие “*общественно-экономическая формация*” составляет краеугольный камень марксистского понимания истории. При этом одна формация сменяется другой в результате *социальной революции*. Капиталистическое общество,

¹ Подробнее см.: *Философский словарь*. — 5-е изд. — М., 1970.

согласно марксизму, — последняя из формаций, основанных на антагонизме классов. Ею завершается предыстория человечества и начинается подлинная история — коммунизм [111].

ТИПЫ ФОРМАЦИЙ

Марксизм различает *пять типов* общественно-экономических формаций [111].

Первобытнообщинный строй — первичная (или *архаическая*) общественная *формация*, структура которой характеризуется взаимодействием общинных и родственных форм общности людей. Эта формация охватывает время от зарождения *социальных отношений* до возникновения классового общества. При широком толковании понятия “**первичная формация**” началом первобытнообщинного строя считают фазу *первобытного стада*, а завершающим этапом — общество *общинной государственности*, где уже наметилась классовая дифференциация. Наибольшей структурной завершенности первобытнообщинные отношения достигают в период *родового строя*, образуемого взаимодействием родовой общины и рода. Основой *производственных отношений* здесь служила *общая собственность* на средства производства (орудия производства, земля, а также жилище, хозяйственный инвентарь), в пределах которой существовала и личная собственность на оружие, предметы домашнего обихода, одежду и т. п. Существоющие в условиях начальных ступеней технического развития человечества, коллективных форм собственности, *религиозно-магических* представлений первобытные отношения вытесняются *новыми социальными отношениями* в результате совершенствования орудий труда, форм хозяйства, эволюции семейно-брачных и других отношений.

Рабовладельческий строй — первое *классовое* антагонистическое общество, возникшее на развалинах *первобытнообщинного строя*. Рабство, согласно марксизму, в тех или иных масштабах и формах существовало во всех странах и у всех народов. При рабовладельческом строе главной производительной силой общества являются *рабы*, а господствующим классом — *класс рабовладельцев*, который распадается на разные *социальные группы* (землевладельцы, торговцы, ростовщики и т. д.). Кроме этих двух основных классов — рабов и рабовладельцев — в рабовладельческом обществе имеются промежуточные слои свободного населения: мелкие собственники, живущие своим трудом (ремесленники и крестьяне), а также *люмпен-пролетариат*, образовавшийся из разорившихся ремесленников и крестьян. Основой господствующих производственных отношений рабовладельческого общества является *частная собственность* рабовладельца на средства производства и рабов. С возникновением рабовладельческого общества возникает и развивается *государство*. С разложением рабовладельческого строя *классовая борьба* обостряется и рабовладельческая форма эксплуатации заменяется другой — *феодальной*.

Феодализм (от лат. *feodum* — поместье) представляет собой среднее звено в смене формаций между *рабовладельческим строем* и *капитализмом*. Возникает посредством синтеза элементов разложения первобытнообщинных и рабовладельческих отношений. Наблюдается *три типа* этого синтеза: с преобладанием первых, вторых или с равномерным их соотношением. Экономический строй феодализма характеризуется тем, что главное *средство производства* — земля — находится в монопольной собственности господствующего класса *феодалов*, а хозяйство ведется силами мелких

производителей — *крестьян*. Политическое устройство феодального общества на разных этапах его развития различно: от мельчайшей *государственной раздробленности* до весьма централизованных *абсолютистских монархий*. Поздний период феодализма (нисходящая стадия его развития как системы) характеризуется, согласно марксизму, зарождением в его недрах *мануфактурного производства* — зачатка *капиталистических отношений* и времени назревания и свершения буржуазных *революций*.

Капитализм — общественно-экономическая формация, сменяющая *феодализм*. В основе капитализма лежат *частная собственность* на средства производства и эксплуатация наемного труда. *Главное противоречие* капитализма — между общественным характером труда и частнокапиталистической формой присвоения — находит выражение, согласно марксизму, в антагонизме между основными классами капиталистического общества — *пролетариатом* и *буржуазией*. Кульминационной точкой классовой борьбы пролетариата является *социалистическая революция*.

Социализм и **коммунизм** представляют собой *две фазы коммунистической формации*: *социализм* — ее первая, или низшая, фаза; *коммунизм* — высшая фаза. Согласно марксистскому учению, в основе их различия лежит степень *экономической зрелости*. Уже при социализме отсутствуют частная собственность на средства производства и эксплуатация наемного труда. В этом отношении между социализмом и коммунизмом различия нет. Но при *социализме* общественная *собственность* на средства производства существует в двух формах: государственной и колхозно-кооперативной; при *коммунизме* же должна быть единая *всенародная собственность*. При социализме, согласно марксизму, сохраняются, а при коммунизме исчезают различия между рабочим классом, колхозным крестьянством и интеллигенцией, а также между умственным и физическим трудом, городом и деревней. На определенной ступени развития коммунизма, согласно марксистскому учению, полностью отомрут политические и правовые учреждения, идеология, *государство* в целом; коммунизм явится высшей формой организации общества, которая будет функционировать на основе высокоразвитых *производительных сил*, науки, техники, культуры и общественного самоуправления [111].

СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ФОРМАЦИЙ

Азиатский способ производства и прафеодализм. К описанным формациям современные исследователи предлагают добавить еще две: “азиатский способ производства” и “прафеодализм”¹.

Азиатский способ производства (термин ввел К. Маркс) представляет собой сочетание производительной активности сельских общин и экономического вмешательства государственной власти, которая одновременно эксплуатирует общины и управляет ими, т. е. *государство* является *организатором производства* [48].

Разложение *первобытного строя*, по мнению современных исследователей, никогда не вело сразу к *феодализму*, т. е. к образованию крупной частной собственности на землю и закреплению крестьянства. Существует длительный, охватываю-

¹ См.: Захаров А. Еще раз о теории формаций // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 2. — С. 46–55.

ший столетия период, в ходе которого *знать* выделяется в особую группу, обеспечивает себе привилегии, в том числе в области владения землей, но *крестьяне* сохраняют как личную свободу, так и собственность на землю. Этот период называют *прафеодализмом*. И только в результате изменения такого порядка вещей рождается настоящий *феодализм*.

Что же касается *рабовладельческого общества*, то несмотря на его всемирно-историческое значение оно было скорее отклонением от нормы, от магистрального пути развития человечества, блестящим, но тупиковым вариантом, который не “перешел” в *феодализм*, а просто развалился. Рабовладельческий строй как исключение существовал в основном в античном мире [48].

Таким образом, по мнению современных исследователей, общество, выходя из первобытнообщинного строя (единого для всех *формаций*), может пойти по одному из *трех* практически равноправных путей — *рабовладельческому, феодальному* (через *прафеодализм*) или *азиатскому*. Конкретный путь обусловлен не уровнем развития *производительных сил* (он во всех случаях примерно одинаков), а *формой общины*, которая, в свою очередь, определяется прежде всего *природными факторами*.

Слабым местом классической теории формаций, с точки зрения современных исследователей, является *однолинейная* конструкция: все формации выстраиваются в единый ряд, все народы “обязаны” проходить весь путь от одной формации к другой. В действительности, считают современные приверженцы этой теории, эволюция была *многолинейной*, многовариантной [48].

Производительные силы, по классической марксистской **теории формаций**, стремятся развиваться неограниченно, что дает основу для всеобщего *прогресса*. В то же время накоплено достаточно фактов, свидетельствующих о том, что производительные силы вследствие либо природных условий, либо социальных факторов перестают развиваться или даже поворачивают вспять. Сейчас уже не приходится сомневаться, что перманентного прогресса у всего человечества не было, что прогресс — скорее счастливое исключение для наиболее удачливых его частей.

Каждая система стремится укрепиться, но нередко совершенствуется в сторону *исторического тупика*. Это особенно относится к *азиатскому способу производства*, который имеет тенденцию неуклонно *воспроизводиться* в течение столетий и тысячелетий, не переходя во что-либо иное. Общество, попавшее в эту историческую “ячейку”, может никогда из нее не выбраться. Вот почему непрерывный прогресс характерен почти исключительно для Европы, которая после крушения крито-микенской цивилизации развила *частную собственность* и частную инициативу. Государство в Европе после крито-микенской цивилизации никогда уже не играло в экономике такой роли, какую оно играло в странах Востока [48].

Что касается *регресса*, то его можно наблюдать и у первобытных этносов, которые их более удачливые соперники вытесняют в неблагоприятные области обитания. При этом происходит настоящий регресс, истинная деградация.

Таким образом, считают некоторые исследователи, можно говорить о принципиальной непротиворечивости *формационного и цивилизационного подходов* к истории развития человечества [48].

Ш. Монтескье против К. Маркса. Главным у К. Маркса, отмечает российский ученый *А. Янов*, всегда было представление об “экономической стихии”, т. е. о некой природной силе, воплощающей хаос, о “дьяволе” истории, беспощадно и разру-

шительно управляющем человеческим обществом, пока человек не осознает, что он — раб стихии, не возьмет в свои руки *экономику* и не научится управлять ею [133]. Из этого видения непосредственно вытекали *обобществление* национальной экономики, государственное ее *планирование*, замена политической власти буржуазии властью *политической бюрократии* и частной собственности на средства производства *государственной собственностью*.

В этом, по мнению большинства исследователей, кроется основная причина ошибки К. Маркса. Он просмотрел стихийную разрушительную силу *авторитаризма* с его неустранимой политической нестабильностью, с его постоянным балансированием на грани *тирании* [133].

Главным же врагом “вочеловечения человека” является не столько экономическая стихия, как полагал К. Маркс, а отсутствие *демократии* как необходимой и обязательной предпосылки для установления гармонии с природой и социальным процессом.

“Изобрел” современную демократию Ш. Монтескье, искавший пути обуздания не экономической, а *политической* стихии. До Ш. Монтескье политическая система всегда строилась по *вертикальному* принципу, представляя собой более или менее совершенную *иерархию*, увенчанную единоличным *лидером*. Именно в этом принципе политической вертикали и заключается, по мнению многих современных исследователей, причина высокой уязвимости средневековых систем, делавшая их легкой добычей политической стихии. Этот принцип максимизировал возможность возрождения *тирании*.

Ш. Монтескье первым предложил заменить его принципом политической *горизонтальности*: тремя равноправными и в силу этого уравновешивающими друг друга *институтами* (**законодательная, исполнительная и судебная власть**), ни один из которых не может превратиться в единоличного хозяина системы [133].

РЕЗЮМЕ

Таким образом, анализ К. Марксом исторического процесса социального развития основывается на одной из трех основных областей общественной жизни — экономической, которая является для него и его последователей доминирующей над остальными. Экономическая область выделилась в качестве главной, на наш взгляд, в силу того, что она в наибольшей степени соответствовала рациональным гражданским временам, когда жил и творил К. Маркс, и господству третьего сословия.

При этом гениальность К. Маркса состоит в том, что он пророчески увидел объективную, не зависящую от воли людей, закономерную сменяемость различных исторических периодов и основных сословий, названных им классами. Однако вопреки предположениям К. Маркса о социальном прогрессе (т. е. улучшении, совершенствовании общества) вскрытая им объективная закономерность смены сословий свидетельствовала, на наш взгляд, не о восхождении общества от худшего к лучшему, а наоборот, от господства духовной аристократии к агрессии светской, от монархической власти к рационализму и торгашеству буржуазии, от демократических форм правления к потребительству пролетариев (считавшихся в Древнем Риме деклассированными слоями) и тирании их люмпенизированных вождей.



2.2. ТЕОРИИ ЦИВИЛИЗАЦИЙ

Теории цивилизаций представляют собой совокупность различных *социально-философских концепций*, в которых философы и социологи анализируют происхождение и развитие современных обществ¹. К сторонникам *теории развития цивилизаций* можно зачислить социологов, разделяющих хотя бы некоторые из следующих **основоположений** [96]:

- наиболее значительные исторические изменения в современном мире связаны с переходом от *традиционных* аграрных обществ к *индустриальным*, основаным на машинном производстве, фабричной организации и дисциплине труда, национальной системе хозяйства со свободной торговлей и общим рынком;
- существует определенная “логика индустриализации”, которая ведет общества к увеличению сходства (*конвергенции*) в основных *институтах*, как бы ни различались они первоначально;
- переход от традиционного общества к индустриальному — это прогрессивное движение в истории, ассоциируемое с разрушением традиционных наследственных привилегий, провозглашением равных гражданских прав и *демократизацией* общественно-политической жизни;
- острые *классовые разделения* и отношения служили главным источником конфликтов на ранних фазах развития индустриального общества; в дальнейшем социальные *конфликты* приобрели тенденцию уравниваться за счет становления общепринятых форм трудовых отношений;
- существенным элементом перехода от традиционного общества к индустриальному является укрепление *национального либерально-демократического государства*.

К теории развития цивилизаций относятся концепции индустриального и постиндустриального обществ, теория модернизации, теория конвергенции и др.

КОНЦЕПЦИИ ТРАДИЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Под **традиционным обществом** понимают докапиталистические (*доиндустриальные*) общественные уклады *аграрного типа*, для которых характерны высокая структурная устойчивость и способ социокультурной регуляции, основанный на *традициях* [96]. В современной исторической социологии как традиционное общество рассматриваются **стадии доиндустриального общества** — малодифференцированная (общинная, родо-племенная, существующие в рамках “*азиатского способа производства*”), дифференцированная, многоструктурная и классовая (типа европейского *феодализма*) — в основном по следующим концептуальным соображениям:

- *сходству отношений собственности* (в первом случае непосредственный производитель имеет доступ к земле только через род или общину, во втором —

¹ См.: *Современная западная социология: Словарь*. — М., 1990.

через феодальную иерархию владетелей, что равно противостоит капиталистическому принципу неделимой частной собственности);

- некоторым общим особенностям *функционирования культуры* (огромная инерционность однажды принятых культурных образцов, обычаев, способов действия, трудовых навыков, неиндивидуальный характер творчества, преобладание предписанных моделей поведения и т. п.);
- наличию в обоих случаях относительно простого и устойчивого *разделения труда*, тяготеющего к сословному или даже к кастовому закреплению.

Перечисленные особенности подчеркивают отличие всех прочих типов общественной организации от индустриально-рыночных, капиталистических обществ [96].

ТЕОРИИ ИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Индустриальное общество — одна из двух основных (наряду с *капиталистическим обществом*) категорий, в которых западные социологи анализируют природу *развитых обществ* и обобщают характер преобразований, отделяющих их от *традиционных* (родо-племенных и феодальных) обществ [96]. Термин “*индустриальное общество*” ввел А. Сен-Симон [93], начав теоретическую линию, которую продолжили О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм¹ и другие вплоть до широкого распространения теории *индустриального общества* в США и Западной Европе в 50–60-х годах XX в. (Р. Дарендорф, Р. Арон, У. Ростоу², Д. Белл и др.).

С точки зрения современных теоретиков индустриального общества, *капитализм* — лишь его ранняя, переходная форма, ограниченная обществами Европы XIX и начала XX в. Поэтому понятие “*индустриальное общество*”, по мнению приверженцев теории индустриального общества, как более объемное следует предпочесть понятию “*капиталистическое общество*”. Последнее — это общество, где *индустриальное производство* как преобладающая форма экономической организации находится в частных руках, где предприниматель одновременно и собственник, и главный субъект управления трудовым процессом и работниками. Но это совпадение собственности и управления временно. С увеличением масштабов индустрии собственность на капитал впредь не гарантирует контроля над *системами власти* и авторитета на предприятиях. Промышленное производство, по крайней мере в эко-

¹ **Конт Огюст** (1798–1857) — французский философ, один из основоположников позитивизма. Основные работы: “Курс позитивной философии” (1830–1842), “Система позитивной политики” (1851–1854). **Спенсер Герберт** (1820–1903) — английский философ и социолог-позитивист. Главный труд — “Основания социологии”. **Дюркгейм Эмиль** (1858–1917) — французский социолог и философ, создатель так называемой французской социологической школы. Основные работы: “Метод социологии” (1899), “О разделении общественного труда” (1900), “Самоубийство. Социологический этюд” (1912).

² **Дарендорф Ральф** (1929) — немецкий социолог и политический деятель. **Арон Раймон** (1905–1983) — французский социолог и публицист, один из авторов концепции деидеологизации и теории единого индустриального общества. **Ростоу Уаст Уитмен** (1916) — американский экономист, социолог, политический деятель. В историю социологии вошел как автор концепции стадий экономического роста.

номически ведущих фирмах-гигантах, начинают контролировать *менеджеры-администраторы*. Здесь теория индустриального общества смыкается с *технократическими концепциями*. Понятие “*индустриальное общество*” также тесно связано с *теорией модернизации* как ведущей концепцией общественного развития в современной западной социологии [96].

Согласно теории индустриального общества в таком обществе жесткие сословные преграды исчезают и благодаря расширению *социальной мобильности* на основе широкой доступности *образования* начинает преобладать **равенство возможностей**. *Общая тенденция* развития современного индустриального общества — это прогрессирующее устранение “внешних”, социальных по происхождению неравенств. Остаются “внутренние” неравенства, производные от генетических различий в *способностях*.

Развитием системы идей индустриального общества стали теории постиндустриального общества [96].

ТЕОРИИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Истоки теории. На формирование концепции постиндустриального общества существенно повлияли *теории индустриального общества* (особенно концепции Р. Арона и У. Ростоу). Концепцию *постиндустриального общества* разработал американский социолог Д. Белл [96].

Варианты теории. Своеобразие историко-культурного развития *капитализма* в различных странах обусловило формирование различных *вариантов* концепции постиндустриального общества, среди которых можно выделить *два основных*: **либеральное**, опирающееся на *американскую модель* капиталистического развития (среди ее представителей Д. Белл, Дж. Гэлбрейт, О. Тоффлер, К. Боулдинг¹ и др.), и **радикальное**, основывающееся на *европейской модели* (наиболее ярко выражена в концепциях Р. Арона, А. Турена, Ж. Фурастье²) [96].

Три этапа общественного развития. В основе концепции постиндустриального общества лежит разделение всего общественного развития на **три этапа**: доиндустриальное, индустриальное и постиндустриальное. В **доиндустриальном обществе** определяющей являлась *сельскохозяйственная сфера* с церковью и армией как главными институтами общества, в **индустриальном** — *промышленность* с корпора-

¹ Гэлбрейт Джон Кеннет (1908) — американский экономист, социальный мыслитель, дипломат, литератор, общественный деятель. Последовательный сторонник теории конвергенции. Сочинения: “Новое индустриальное общество” (1969) [39], “Экономические теории и цели общества” (1979) [40]. Боулдинг Кеннет Эварт (1910) — социолог, экономист, писатель, специалист по общей теории систем. Сочинение — “Общая теория систем — скелет науки” (Исследования по общей теории систем) (1969).

² Турен Ален (1925) — французский социолог, активный сторонник концепции постиндустриального общества, которое он характеризует как общество, определяемое социальными и культурными, а не экономическими факторами. Фурастье Жан (1907) — французский социолог, экономист, один из создателей теории индустриального общества.

цией и фирмой во главе, в **постиндустриальном** — теоретическое знание с университетом как главным местом его производства и сосредоточения [96].

Факторы перехода к постиндустриальному обществу. Переход от индустриального общества к постиндустриальному определяется рядом факторов [96]:

- изменением экономики от товаропроизводящей к обслуживающей, что означает преобладание сферы услуг над сферой производства;
- изменением *социальной структуры* общества (классовое деление уступает место профессиональному);
- центральным местом *теоретического знания* в определении политики в обществе (*университеты* как центры сосредоточения этого знания становятся главными институтами общества);
- созданием новой *интеллектуальной технологии*, введением планирования и контроля над технологическими изменениями.

С точки зрения представителей концепции, возникновение постиндустриального общества связано прежде всего с изменениями, происходящими в *социальной структуре* общества, т. е. с изменениями в экономике и профессиональной системе, обусловленными новой ролью науки и техники. В постиндустриальном обществе, по утверждению Д. Белла, исчезает класс капиталистов, а его место занимает новая *правящая элита*, обладающая высоким уровнем образования и знания. *Собственность* как критерий *социальной стратификации* общества теряет свое значение, решающим становится *уровень образования* и знаний. В отличие от индустриального общества, где основной конфликт между трудом и капиталом обусловлен сосредоточением собственности в руках капиталистов, в постиндустриальном обществе *основной конфликт* проявляется в борьбе между знанием и некомпетентностью [96].

ТЕОРИИ МОДЕРНИЗАЦИИ

Теории модернизации представляют собой совокупность концепций общественно-экономического и политического развития, объясняющих процесс перехода от стабильного *традиционного* к непрерывно изменяющемуся современному *индустриальному обществу*. “Модернизация” — не совсем четкий собирательный термин, который относят к разнородным социальным и политическим процессам как исторически сопровождавшим *индустриализацию* в странах развитого *капитализма*, так и сопутствующим ей ныне в странах “третьего мира” [96].

Эпохи модернизации. **Первичная** модернизация охватывает эпоху *первой промышленной революции*, разрушения традиционных наследственных привилегий и провозглашения равных гражданских прав, демократизации и т. д. Здесь проблемы модернизации по существу совпадают с классическими проблемами генезиса *капитализма* и обычно решаются на стыке социологии и истории. **Вторичная** модернизация и *индустриализация* промышленно развитых стран в отличие от первой протекают при наличии зрелых социально-экономических и культурных образцов в лице более старых промышленных стран. Здесь проблема “прорыва” традиционного образа жизни ставится как проблема формирования современного общества в разных странах и частях света под непосредственным влиянием социокультурных контактов с существующими центрами рыночно-индустриальной культуры [96].

Предпосылки модернизации. У теории модернизации нет общепризнанных создателей и четких исходных посылок. Под *модернизацией* часто имеют в виду более широкие процессы, чем происхождение *капитализма* или переход к нему. Тогда теория капитализма — лишь часть теории модернизации. Внешнее отличие модернизации от других *теорий общественного развития* составляет определенная социально-философская концепция “современности”, выросшая из осевой традиции классической социологии. Ее *центральная идея* состоит в том, что модернизация расширяет индивидуальную автономию, свободу, а *главным принципом* делает рационализм [96].

Преодолеть эволюционную отсталость традиционных обществ возможно, изменив *социальные институты*, что, в свою очередь, поощряло бы развитие рациональности *европейского типа*, вознаграждало индивидуальные усилия, умственную энергию и изобретательность. Наиболее высокий уровень развития определенной формы рациональности (экономической прежде всего) при эффективном сочетании общественной организации с предпринимательской этикой характеризует *индустриальный капитализм*. Основным смысл приведенных построений — *освобождение личности*. Современное общество должно преодолеть присущее многим традиционным структурам (особенно обществам Востока) отчуждение человека как производителя и как личности от *собственности* на средства производства и от *власти*, преодолеть массовую незаинтересованность в их изменении в пользу свободы [96].

Условия модернизации. Для осуществления личной свободы, автономии частного обычно полагают *два начала*: абсолютный характер общечеловеческих моральных норм, способных ограничить тотальные притязания *государства* или общественной группы, и плюрализм (прежде всего власти и *гражданского общества*, состоящего из объединений, корпораций, профессиональных групп и т. д.). Свободное гражданское общество — база для *политической модернизации*, преследующей цель обуздать всевластие государства, создать представительную демократическую систему и современное *правовое государство* [96].

Для западного капитализма сдвиг в ходе **модернизации** от традиционной общинности к индивидуальной автономии подтверждается историческими наблюдениями.

Среди необходимых **условий** преодоления традиционным обществом барьера, за которым его организация станет способной самостоятельно развиваться, различные авторы теории модернизации неизменно называют следующие:

- преобразование местных рынков в *рынок всеобщий* и безличный, который становится универсальным посредником между относительно независимыми фрагментами общества;
- возникновение *рынка труда*, создающего условия для разделения ролей производителя и потребителя, отделения производства и рабочего места от семейного хозяйства, профессионализации и повышения производительности сельского труда;
- наличие особых “*элит*”, “*диктатур развития*”, “*маргинальных групп*”, иницирующих антиавтаркические процессы и вынуждающих традиционного крестьянина перестраивать хозяйство по меркам рыночной рациональности, и др.

Осью многообразия этих процессов обычно мыслится *индустриализация*, техническое преобразование материальной жизни человека [96].

ТЕОРИЯ КОНВЕРГЕНЦИИ

Теория конвергенции (от лат. *convergo* — сближаюсь, схожусь) — одна из основных концепций современной западной социологии и политологии, усматривающая в общественном развитии современной эпохи преобладающую тенденцию к сближению **двух социальных систем** — капитализма и социализма с их последующим синтезом в “смешанном обществе”, сочетающем положительные черты и свойства каждой из них [96]. Теорию конвергенции разрабатывали П. Сорокин, Дж. Гэлбрейт, У. Ростоу, Ж. Фурастье и др.

Эта теория, получившая распространение в западной общественной мысли в 50–60-е годы XX в., охватывает широкий диапазон философских, социологических, экономических и политических взглядов и футурологических прогнозов от буржуазно-реформистских и социал-демократических стремлений совершенствовать государственно-монополистическое регулирование социально-экономических процессов до концепций “ассимиляции” двух систем посредством “либерализации”, “плюрализма” и т. п. Сторонники теории конвергенции обосновывают ее, ссылаясь на объективную тенденцию к *интернационализации* экономической, политической и культурной деятельности в современную эпоху, на всемирный характер научно-технической революции, на настоятельную необходимость в совместном решении общечеловеческих глобальных проблем [96].

ТЕОРИЯ СТАДИЙ РОСТА

Теория стадий роста, предложенная американским социологом и экономистом У. Ростоу, содержит анализ исторического развития в Новое и Новейшее время, осуществляемый на основе “метода стадий” — идеально-типологического выделения этапов хозяйственного развития общества [96].

Эти *стадии*, находящиеся в логически необходимой взаимосвязи, различаются в зависимости от социокультурных условий рассматриваемых стран и регионов. В основе теории стадий роста лежит *дихотомия* традиционного и современного обществ.

Особенность *традиционного общества* заключается в существовании некоторого предела увеличения объема выработки продукции на душу населения, специфика *современного* — в отсутствии этого предела. Традиционное общество, ограниченное производственными функциями, опирающимися на “доньютоновскую” науку и технологию, определяется как **первая стадия роста**. **Вторая стадия**, переходная от традиционного общества к современному, рассматривается как период создания предпосылок для подъема производства. **Третья стадия** — период подъема, когда силы, поддерживающие традиционный уклад и сопротивляющиеся проникновению *модернизации* во все сферы общества, окончательно преодолеваются и тенденция роста побеждает везде. **Четвертая стадия** — период быстрого созревания, характеризующий такое состояние хозяйства, когда возможно эффективное использование наиболее передовой техники и технологии. Период продвижения общества от начальной стадии до “состояния зрелости” длится, по мнению У. Ростоу, 60 лет. **Пятая стадия** — период высокого массового потребления, когда ведущими становятся транс-

ли, производящие товары массового потребления и услуги. В этот период возникает особый тип государственной политики, получивший название “государство общественного благосостояния” [96].



РЕЗЮМЕ

Таким образом, различными вариантами теории цивилизаций отстаивается периодическая сменяемость *трех типов обществ*: от аграрного, традиционного (преимущественно аристократического) через индустриальное (рационально-буржуазное и пролетарско-потребительское) к постиндустриальному (преимущественно духовному, потому что главной ценностью становится Знание или Истина). При этом индустриальные общества, как бы они ни различались первоначально, имеют много сходного, поскольку относятся к одному типу исторических времен (гражданским, рациональным, демократическим с господством третьего сословия и пролетариата).



2.3. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ИСТОРИИ

МНОГОМЕРНОСТЬ И МНОГОВАРИАНТНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Понятие многомерности. Последние десятилетия второго тысячелетия проходили под знаком нарастающей *переоценки ценностей*, круг которых стремительно расширяется¹. По-видимому, кульминационным и в то же время синтетическим пунктом этого движения является интеллектуальная, *духовная революция*, которая готовит приход нового строя общественной жизни, а в более широком смысле — *мировой цивилизации* [2].

Машинная цивилизация с ее законами, глубже всего изученными *марксизмом*, придала развитию человечества крайне однобокий и ущербный характер: грандиозные научные и технические достижения человеческого разума, позволившие радикально обновить предметную среду жизнедеятельности человека и удовлетворить его многообразные потребности, с одной стороны, разрушение природных комплексов, обеднение и омертвление духовной жизни, разрушение здоровья целых человеческих поколений — с другой [2].

Смена социальных порядков — это смена геологических эпох в развитии человечества. *Новый порядок развития* по сути является отрицанием многих **ценностей** и

¹ См.: Алтухов В. Философия многомерного мира // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 1. — С. 15–27.

истин машинной цивилизации; ему присущи, по мнению современных исследователей, черты, тенденции и закономерности, которые не являются простым продолжением старых (классических) и во многом отличаются от них, будучи широкой многомерностью.

Многомерность — это не отношение между общественной системой и ее частными сферами, уровнями, подсистемами и не отношение между структурами, одна из которых определяется в качестве базовой, первичной, фундаментальной. Это отношение, которое раскрывается на более глубоком уровне: между такими структурами, каждая из которых есть равноценное индивидуальное измерение того общественного целого, в которое она входит [2].

Понятие многовариантности. Понятие *многовариантности* развития имеет несколько значений: а) выбор одного варианта из потенциально существующих в определенный исторический период; б) реализация неодинаковых вариантов развития общества одного и того же типа в различных условиях; в) наличие в потоке развития качественно неоднородных слоев, движущихся параллельно или в разных направлениях.

В современном мировом развитии, по мнению многих ученых, на первый план выходят *законы системно-циклической динамики*. Это общие законы становления **многомерного мира**, одновременно определяющие его *ритм* и *поступательность*; в них выражается определенная конфигурация новых отношений, складывающихся между различными сторонами общественного целого [2].

СИНЕРГЕТИКА¹ — ТЕОРИЯ САМООРГАНИЗАЦИИ

Феномены самоорганизации, *нелинейности*, глобальной *эволюции* неоднократно выступали в качестве предмета научных исследований². В настоящее время широко распространены представления о становлении порядка через хаос, о *бифуркационных* изменениях, *необратимости* времени, неустойчивости как фундаментальной характеристике *эволюционных процессов* благодаря опубликованным книгам *И. Пригожина*³ и его коллег из Брюссельского Свободного Университета. Появились фундаментальные коллективные исследования революционных изменений в картине мира, методологических основаниях науки, в стиле научного мышления, которые происходят в связи с развитием теории **самоорганизации** (*синергетики*) [51].

Основные представления синергетики. Синергетика поражает необычными идеями и представлениями [51].

¹ **Синергетика** — междисциплинарное направление научных исследований, возникшее в начале 70-х годов XX в. и ставящее своей основной задачей познание общих закономерностей и принципов, которые лежат в основе процессов самоорганизации в системах различной природы: физических, химических, биологических, технических, экономических и социальных [97].

² Подробнее см.: *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетика как новое мировидение: диалог с И. Пригожиным // *Вопр. философии*. — 1992. — № 12. — С. 3–20.

³ **Пригожин Илья Романович** (1917) — бельгийский физикохимик русского происхождения, лауреат Нобелевской премии по химии за 1977 г., основатель крупнейшей научной школы, один из создателей синергетики. Основные сочинения: “От существующего к возникающему. Время и сложность в физических науках” (1985), “Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой” (в соавт. с И. Стенчук) (1986).

Во-первых, становится очевидным, что сложноорганизованным системам нельзя навязывать пути их развития. Скорее, необходимо понять, как способствовать их собственным *тенденциям развития*, как выводить системы на эти пути. В наиболее общем плане важно понять законы совместной жизни природы и человечества. Проблема *управляемого развития* принимает, таким образом, форму проблемы *самоуправляемого развития*.

Во-вторых, синергетика демонстрирует, как и почему *хаос* может быть *созидающим началом*, конструктивным механизмом *эволюции*, как из хаоса собственными силами может развиваться новая организация.

Через хаос осуществляется связь разных уровней организации. В соответствующие моменты — *моменты неустойчивости* — малые возмущения, *флуктуации* могут разрастаться в макроструктуры. При этом в особых состояниях неустойчивости социальной среды действия каждого отдельного человека могут влиять на макросоциальные процессы. Отсюда вытекает необходимость осознания каждым человеком огромной ответственности за судьбу всей *социальной системы*, всего общества.

В-третьих, синергетика свидетельствует о том, что для сложных систем, как правило, существует несколько *альтернативных путей развития*. При этом хотя путей эволюции (путей развития) и много, но с выбором пути в точках ветвления (точках *бифуркации*), т. е. на определенных *стадиях эволюции*, проявляется некая предопределенность разворачивания процессов. Настоящее состояние системы определяется не только ее *прошлым*, историей, но и строится, формируется из *будущего* в соответствии с грядущим порядком.

В-четвертых, синергетика открывает новые принципы составления сложного эволюционного целого из частей, построения *сложных развивающихся структур* из простых. Объединение структур не сводится к их простому сложению: целое уже не равно сумме частей.

В-пятых, синергетика дает знание о том, как следует оперировать сложными системами и как *эффективно управлять* ими. Здесь главное — не сила, а правильная топологическая конфигурация, *архитектура воздействия* на сложную систему (среду). Незначительные, но правильно организованные — *резонансные* — воздействия на сложные системы чрезвычайно эффективны (по принципам древнего *даосизма*: слабое побеждает сильное, мягкое побеждает твердое, тихое побеждает громкое).

В-шестых, синергетика раскрывает *закономерности* и условия протекания быстрых, лавинообразных процессов и процессов нелинейного самостимулирующего роста. Важно понять, как можно *инициировать* такого рода процессы в открытых *нелинейных средах* (например, в среде экономической, политической, социально-культурной и др.) и каковы требования, позволяющие избегать вероятностного распада сложных структур вблизи моментов максимального развития [51].

Среда как носитель будущих форм организации. В исследуемых моделях возникает идея фундаментальной *общности*: сплошная среда потенциально содержит различные виды локализации процессов (виды *структур*). **Среда** есть некое единое начало, выступающее носителем различных форм и будущей организации, полем неоднозначных путей развития.

Структура — это локализованный в определенных участках *среды* процесс, имеющий определенную геометрическую форму, способный перестраиваться и перемещаться в этой среде [51].

Существуют также **общие механизмы** локализации (возникновения структур) и их эволюции. *Внутренний механизм* формирования структур и эволюции (достраивания, перестройки, объединения и распада) сложных структур составляет *фундаментальная борьба*, или игра двух противоположных начал. *Одно из начал* — рассеивающий, разбрасывающий фактор различной природы (*диффузия, дисперсия* и т. д.). Например, если наблюдается диффузия, то это может быть диффузия (распространение) знаний, болезней и т. д. *Другое начало* — работа источника, создающего неоднородности в сплошной среде (такovým может быть источник знаний, очаг болезней и т. д.).

Возникает представление о *структурах-аттракторах* эволюции. Если система (*среда*) попадает в поле притяжения определенного *аттрактора*, она неизбежно эволюционирует к этому относительно устойчивому состоянию (*структуре*). С определенного класса начальных возмущений системы (*среды*) существует выход на эту структуру. Иными словами, *будущее* состояние системы (*среды*) как бы притягивает, организует, формирует, изменяет настоящее ее состояние.

Аттракторами в синергетике называют реальные *структуры* в открытых нелинейных средах, на которые выходят *процессы эволюции* в этих средах в результате затухания в них переходных процессов. Структуры-аттракторы направленности или цели относительно просты по сравнению со сложным ходом промежуточных процессов в этой среде. Выход на относительно простые, симметричные структуры-аттракторы означает *свертывание сложного*. На этом основании появляется возможность *прогнозирования* [51]:

- “цели” процессов (структуры-аттракторы);
- общих тенденций развертывания процессов в целостных системах (средах);
- преследуемого человеком идеала.

Образ открытой среды. Класс систем, способных к самоорганизации, — это *открытые и нелинейные* системы. **Открытость системы** означает наличие в ней источников и стоков, обмена веществом и *энергией* с окружающей средой [51].

Нелинейность — фундаментальный концептуальный узел *новой парадигмы*. Особенности нелинейного мира состоят в том, что при определенном диапазоне изменения среды и параметров нелинейных уравнений не происходит качественных изменений картины процесса. Несмотря на количественное варьирование констант сохраняется притяжение одного и того же аттрактора, процесс “скатывается” на ту же самую структуру, на тот же режим движения системы. Но если “перейдено” некоторое *пороговое изменение*, преодолено *критическое значение параметров*, режим движения системы качественно изменяется: она попадает в область притяжения другого аттрактора. Иными словами, если качественно изменяется среда, то совершенно естественно ожидать появления новых возможностей: новых структур, новых путей эволюции.

В *мировоззренческом плане* идея нелинейности может быть представлена посредством идеи:

- *многовариантности*, альтернативности путей эволюции;
- выбора из данных *альтернатив*;
- *темпа эволюции* (скорости развития процессов в среде);
- *необратимости* эволюции.

Итак, **синергетика** приходит к примечательному **результату**. Хотя все в мире в общем устойчиво, но все устойчиво лишь *относительно*, до определенной степени,

на некоторой, пусть и длительной, *стадии* развития. Сложноорганизованные системы имеют *тенденцию распадаться*, достигая развитого состояния. Устойчивость вырастает из неустойчивости в результате *неустойчивости*, ибо начало, рождение нового структурного образования связаны со случайностью, хаосом, неустойчивостью. А устойчивость рано или поздно оборачивается неустойчивостью [51].

КРИТИЧЕСКИЕ ПОРОГИ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ¹

Итак, социальные изменения, динамика жизни не сводятся к *линейным процессам*, а являются результатом сложного взаимопроникновения явлений [7]. *Человеческая история* как цельный саморазвивающийся процесс имеет отчетливо *нелинейный* характер.

Стилю мышления, характерному для нелинейности, присуща готовность к появлению нового. Чем больше масштабы нелинейности, тем глубже и значимее новшества, которых следует ожидать. Анализ общества, *социальных процессов* требует выработки **методологии исследования** закономерностей возникновения, развития, функционирования и гибели *социальных систем* разного уровня сложности, что невозможно без выхода за рамки линейности [7].

Любая природная система (как и любое социальное сообщество) может существовать лишь тогда, когда ее значимые **параметры**, изменяясь, тем не менее не выходят за определенные рамки. Применительно к социальному целому подобный подход нашел методологическое основание в *кибернетике*, а также в **синергетике**. Эти науки, исследующие **общие закономерности** разнородных системных образований, создают для *социальной философии* и *социологии* новые общенаучные основания для выявления специфики *динамики социальных систем*. Сюда прежде всего следует отнести выводы, указывающие на жизненную важность поддержания определенных **параметров** систем ее собственными внутренними **механизмами** [7].

Сохранение собственных параметров социальных систем — воспроизводственная проблема сообщества-субъекта. Его функции направлены на собственное *воспроизводство*, на сдерживание развития энтропийных процессов, на ослабление их негативных последствий.

Социальная энтропия, неизбежная в любой ячейке общества, ведет к увеличению дезорганизации, количества ошибок в воспроизводстве *культуры*, к разрушению *социальных отношений*, ослаблению воспроизводственного процесса, снижению его эффективности. Поэтому могут существовать только те социальные образования, которые в достаточной степени способны постоянно направлять свою энергию, свои творческие силы против энтропийных процессов, против их источников.

Столкновение социальной энтропии и социального активного конструктивного действия может, по мнению современных исследователей, рассматриваться как сердцевина *жизнедеятельности общества*, как центр его *борьбы* за собственное существование — от общества в целом до малой социальной группы [7].

Пороги в социальных системах. Переход через порог, который условно называют первым, чреват различными последствиями. После этого перехода дезоргани-

¹ Подробнее см.: Ахиезер А., Гольц Г. Критические пороги социальных систем // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 1. — С. 45–56.

зация может, по мнению исследователей, происходить быстрее и в больших масштабах, чем это позволяют исторически сложившиеся возможности *саморазвития* сообщества-субъекта [7]. В этом случае может необратимо увеличиться дезорганизация, т. е. произойти переход через **порог**, который можно назвать *вторым*, или *порогом необратимости*. Переход через второй порог может означать национальную катастрофу, банкротство, распад и т. д.

Существует *третье* состояние — **раскол**, застойное *социокультурное противоречие*, возникающее на грани порога необратимости, но тем не менее опирающееся на способность общества удержаться на краю катастрофы, постоянно находиться в чрезвычайной предкатастрофической ситуации [7].

Определение нелинейных параметров. Таким образом, если признается необходимость концентрации усилий общества на борьбе за свое сохранение и развитие, крайне важно [7]:

- определить *диапазон* значимых параметров существования общества;
- выявить *характер* траектории вероятного движения рассматриваемого параметра между его пороговыми значениями, множество предполагаемых вариантов этого движения, его скорость;
- оценить *влияние изменений* этого параметра на экономические, социальные, экологические, демографические, политические параметры и т. д.;
- сформировать конкретную *стратегию жизнедеятельности* общества с целью обеспечения его собственного воспроизводства на основе знаний своих жизненно важных параметров и характера их взаимосвязей.

Такой подход направлен на постоянное преодоление *противоречия* между внешней предопределенностью человеческого поведения и свободой воли. При этом значимые параметры можно выделить, анализируя *массовые процессы* (например, поведение горожан в большом городе).

Человечество веками несло в себе множество биологических и социальных **параметров**, которые оно научилось *интуитивно*, подсознательно воспроизводить. Однако существенное изменение и усложнение жизни общества, его динамизм, нелинейное усложнение его связей приводят, по мнению современных ученых, к тому, что сохранение этих жизненно важных параметров становится все менее возможным на чисто интуитивном уровне. Необходимо их познание [7].

Основываясь на тезисе о том, что *высшей ценностью* является человеческая жизнь, можно попытаться *выявить* важнейшие **параметры** общества в целом¹. Система показателей определяет, в какой степени общество в состоянии следовать господствующему в нем нормативному представлению о ценности жизни. Оно может быть выражено таким соотношением:

$$C = \left[\frac{d(1-B) \cdot G}{H\Delta^2} \right]^{\frac{G}{70\Delta}} \cdot \frac{G}{P},$$

где учтены:

- социально-экономические показатели — национальный доход (d) в сопоставимых ценах, доля в нем расходов (не связанных с социальным воспроиз-

¹ См.: Гольц Г. А. Поиск интегральных показателей взаимосвязи природных, социально-экономических и технико-технологических факторов развития общества. История взаимодействия общества и природы, факты и концепции. Ч. I. — М., 1990.

водством общества), реконструируемая по доле в национальном доходе военных расходов (B), доля в личном доходе расходов на питание (P), %;

- демографические показатели — численность населения (H); средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении (G), лет; коэффициент смертности (C), %.

Предложенный подход позволяет сопоставить сравнительную способность как разных стран, так и одной страны на различных этапах развития реально воплощать ценности жизни. Выбор показателей определяется их высокой значимостью для результата. Социально-экономические и демографические данные в этой формуле взаимосвязаны в одном интегральном показателе, характеризующем усредненно наиболее важный, с точки зрения каждой личности, уровень воплощения ценности жизни [7].

Условия развития. Общество может находиться в *устойчивом состоянии* в двух случаях [7]: а) если оно способно своей воспроизводственной деятельностью *удерживать* социальные отношения, культуру в относительно неизменном состоянии; б) если оно способно в процессе интенсивного воспроизводства так изменять и *совершенствовать* жизненно важные параметры, что они повышают организованность, **эффективность воспроизводства**, способность противостоять энтропийным процессам.

Прототипом первого варианта является *традиционное общество*, где господствует статичное воспроизводство, основанное на некотором статичном нравственном идеале. В основе второго варианта моделей лежит либерально-демократическое общество, где высшей ценностью являются неуклонное развитие, повышение эффективности воспроизводства, *прогресс*. Между этими вариантами находится наиболее опасное множество состояний *промежуточного характера*, чреватых бесчисленными застойными противоречиями (например, между усилением стремления к потреблению и отставанием потребности в соответствующем производстве, разрушением старых параметров и неспособностью создавать новые и т. д.). Для такого общества может быть характерен раскол. Тем не менее переход от первого типа зависимости ко второму является необходимым условием развития [7].

Значение социальных циклов. Анализ важнейших показателей общества позволяет сделать вывод, что они испытывают *колебательные движения*. Во многих случаях можно говорить о *циклической динамике* общества. Она выросла на исторической основе природных циклов — смены времени суток, фаз луны, времен года и т. д. Можно указать и на циклы космического характера, охватывающие 3, 12, 48, 96, 192 года и более.

Развитие общества, его усложнение, увеличение масштабов приводят к тому, что в нем разворачиваются всеохватывающие *циклы* на собственной основе. Это не только экономические циклы, не только политические повороты, но и циклы культурные, основанные на колебании важнейших показателей¹ [7].

Значение циклов состоит в том, что на них общество как бы прощупывает крайние *варианты* возможностей своего существования, испытывая на прочность важнейшие *параметры* собственной воспроизводственной деятельности. Посредством циклов оно освобождается от наиболее слабых новшеств и элементов, а также от устаревших *структур*. Сложность понимания циклов заключается в том, что они воз-

¹ Подробнее см.: Гольц Г. А. Моделирование передвижений населения. География исследования городской среды. — М., 1979.

никают как органические, вырастающие из самой основы *социокультурного развития* общества. Однако в определенный момент циклы могут, по мнению современных исследователей, приобрести неорганический, даже патологический, характер.

Неизменные циклы способны начать разрушать общество, в котором появились новые жизненно важные параметры, источники прогрессивных форм развития. Это происходит тогда, когда общество по тем или иным причинам оказывается неспособным привести исторически сложившиеся циклы в соответствие с другими изменениями (или наоборот, изменения в соответствие с циклами). Опасности можно избежать лишь в том случае, если воспроизводственные возможности общества дорастут до способности преодолевать значимые силы исторической инерции. В различных культурах по-разному, но тем не менее всегда вызревает способность превращать эти циклы в *предмет познания* [7].

РЕЗЮМЕ

По мнению современных исследователей, в настоящее время происходит глобальная смена социальных порядков, типов культур или суперсистем (по определению П. Сорочкина), смысл которой состоит прежде всего в *переоценке ценностей*, в замене ведущей ценности настоящего времени ведущей ценностью грядущего. При этом пути общественного развития предполагают их *многовариантность*, основывающуюся на *многомерности* современного мира. В этой связи выдвигаются новые подходы к пониманию социальной истории и ее возможных путей развития, что и будет рассмотрено далее. Но перед тем вкратце рассмотрим исключительно важную проблему для всех теорий социального развития — *утопизм*.



2.4. ОПАСНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ УТОПИЙ

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИСТОРИЯ УТОПИИ

Социологическая история **утопии**¹ началась в XVII в. с появлением наряду с рассказами о путешествиях в *идеальные общества* трактатов, обосновывающих возможность и необходимость таких обществ [96]. Формирование *социальной философии истории* с ключевой идеей *прогресса* превратило утопию в лабораторию

¹ **Утопия** — термин, буквально означающий “место, которого нет”, — впервые употребил Т. Мор для обозначения идеального общества (так назвал он вымышленный остров, на котором было создано идеальное общество).

социальных, экономических и правовых идей. Автором термина является английский писатель и государственный деятель *Т. Мор* [55].

Большинство современных исследователей считают *утопизм* универсальным свойством сознания, однако существует и точка зрения на него как *болезненную реакцию* на слишком глубокий разрыв между потребностями и средствами их удовлетворения. Первая интерпретация утопии в категориях социологии принадлежит *К. Маннгейму*¹, определившему утопию как *процесс мышления*, продуцируемый символами и идеями, и отделившему ее от идеологии по критерию отношения к реальности — критическому в утопии, апологетическому в идеологии [96].

Социологический подход к утопии предполагает дифференциацию идеалов. Народные мечты — это идеалы, в то время как утопия — общество с идеальной организацией, контролирующей несовершенных людей. От *политической программы* утопию отделяет вера в вечность раз отлаженного механизма, а от *футурологии* — отсутствие конкретных временных расчетов.

В современной социологии принята схема типологического **анализа утопии**, разработанная *Л. Мамфордом*² [96]:

- по *социально-классовому признаку* (например, феодальная, крестьянская);
- по *содержанию* (например, архитектурная, феминистская);
- по *форме* (например, роман, трактат);
- по *способу реализации* (например, бегство от мира или его переделка).

Существуют, кроме того, и другие схемы, например представление о **трех видах** утопии: *народной* (“Леденцовая Гора”), *литературно-теоретической* (“Город Солнца”), *официальной* (“американская мечта”). *Общим* для всех видов и типов утопий является не стремление к равенству — в классических утопиях неравенство допускается (Т. Мор, А. Сен-Симон) и даже защищается (Платон, Ш. Фурье), — а принцип физической и духовной удовлетворенности индивида, который предполагает общественное изобилие, достигаемое за счет всеобщего труда, успехов техники, опрощения жизни, перераспределения собственности (в *радикальном варианте* — через передачу ее государству, коммуне, кооперативу, в *реформистском* — через ограничение и контроль). Новейший вариант современной утопии — *полиутопия* — проект системы обществ и общин с различными устройствами: от коммунистического до капиталистического [96].

С. ФРАНК О “ЕРЕСИ УТОПИЗМА”

“Согласно известному античному убеждению, всякая человеческая гордыня или заносчивость, всякое дерзновенное своеволие, в силу которого человек нарушает естественный порядок вещей и притязает на место и значение, ему не свойственное, — роковым образом карается. Ибо при всей естественности человеческих стремлений

¹ **Маннгейм Карл** (1893–1947) — немецкий философ и социолог, один из создателей социологии знания.

² **Мамфорд Льюис** (1895) — американский философ и социолог, автор множества работ, касающихся широкого спектра проблем социологии, политики, экономики, религии, морали, культуры, истории и теории искусства и техники, архитектуры.

к счастью, свободе, могуществу — эти стремления, как только они выходят за известные пределы и, становясь безмерными, перестают считаться с установленными божественно-космическими законами, ограниченностью человеческих возможностей, — уже сами по себе есть безумие, овладевающее человеком и неизбежно влекущее его к гибели”¹.

С. Франк² имеет в виду устремление мысли и воли, которые можно назвать общим именем *утопизм*, понимая под ним специфический замысел, согласно которому совершенство жизни может, а потому и должно быть как бы автоматически обеспечено неким *общественным порядком*, или организационным устройством. Другими словами, это есть замысел *спасения мира* “устрояющей самочинной волей человека”. В этом качестве утопизм, по убеждению С. Франка, есть типический образец *ереси* в точном и правомерном смысле этого понятия — именно такого искажения религиозной истины, которое увлекает человека на ложный и потому губительный путь. Поставленная здесь цель невозможна, по убеждению С. Франка, не просто потому, что никакой идеал не осуществим в его абсолютной полноте и чистоте, она невозможна потому, что содержит *внутреннее противоречие*. Пока замысел остается только мечтой (как в утопиях Платона, Т. Кампанеллы³ и Т. Мора), его внутренняя противоречивость, а потому ложность и губительность самого стремления к нему, остаются скрытыми. Они обнаруживаются только на *практике*, когда идеал овладевает волей и делается попытка осуществить его в согласии с его содержанием *внешне организационными мерами*, т. е. через *принудительное* “водительство” человеческим поведением. И именно тогда, утверждает С. Франк, обличаются нравственное безумие, порочность самой устрояющей воли, первоначально руководимой благим побуждением [112].

Примеры, которые приводит С. Франк: чешские “табористы”, движение Т. Мюнцера⁴, анабаптизм, якобинство, большевизм.

С. Франк утверждает также, что никакие злодеи и преступники не натворили в мире столько зла, не пролили столько человеческой крови, как люди, хотевшие быть спасителями человечества. Но и этого мало. Самое разительное и парадоксальное в судьбе утопизма есть, по мнению С. Франка, то, что не только фактически, вопреки первоначальному замыслу, он всегда приводил не к добру, а к злу, не спасал, а губил жизнь, но что на этом пути сами спасители человечества и самоотверженные служители благу как-то непонятно и неожиданно превращались в бессовестных злодеев и кровожадных тиранов [112].

¹ Франк С. Л. Ересь утопизма // Социол. исслед. — 1994. — № 1. — С. 126–135.

² Франк Семен Львович (1877–1950) — русский философ. Основные работы: “Предмет знания. Об основах и пределах отвлеченного знания” (1915), “Душа человека: Опыт введения в философскую психологию” (1917), “Очерк методологии общественных наук” (1922), “Духовные основы общества” (1930).

³ Кампанелла Томмазо (до пострижения в 1582 г. в монахи — Джованни Доменико) (1568–1639) — итальянский философ, один из представителей раннего утопического коммунизма. Автор утопии “Город Солнца” (1623) — об идеальном обществе, где отсутствует частная собственность, всеобщий труд гарантирует изобилие, но существует строгая регламентация быта, власть жрецов носит, по существу, теократический характер.

⁴ Мюнцер Томас (ок. 1490–1525) — церковный проповедник, один из вождей Крестьянской войны в Германии (1525), идеолог радикального крестьянско-плебейского крыла Реформации, выступал не только против католицизма, но и против христианства и феодализма в целом.

Утопизм, уповающий на осуществимость полноты добра через общественный порядок, имеет, по наблюдению С. Франка, имманентную тенденцию к *деспотизму*. Это есть основное — одновременно и моральное, и социологическое — возражение С. Франка против *интегрального социализма*.

Свобода, будучи стихией иррациональной, стихией, допускающей зло и неразумие, есть вместе с тем стихией рождения и действия добра и разума, т. е. единственной возможностью самоисправления, совершенствования жизни [112]. Преодолеть зло и неразумие, по убеждению С. Франка, можно только в форме свободного *самовоспитания* и *самопреодоления* человека, свободной внутренней победы в человеке высшего, лучшего над низшим и худшим. Где замысел внешнего, принудительного совершенствования жизни устраняет эту возможность, там фактически не только не достигается совершенство, а напротив, иррациональность и порочность, присущие человеку, расцветают махровым цветом [112].

Таким образом, *ересь утопизма* С. Франк определяет как искажение христианской идеи спасения мира через замысел осуществить это спасение принудительной силой закона.

Дело в том, поясняет С. Франк, что само устройство человеческой жизни — мир *социальной жизни* — в некоторых общих своих условиях (в пределах которых, конечно, возможны многообразные исторические вариации) есть выражение подчиненности человека **силам космического порядка**. Поэтому всякая попытка изменить эти общие условия, заменить их совершенно новыми является по существу (независимо от того, сознается это или нет) попыткой преобразования *космических основ человеческого бытия*.

Согласно глубокой и верной христианской идее, утверждает С. Франк, человек подчинен “миру”, т. е. космическим условиям своего бытия в меру своей греховности, своего внутреннего несовершенства. По меткому изречению И. Канта, “из того кривого дерева, из которого сделан человек, нельзя смастерить ничего совсем прямого” [112].

СИСТЕМНО-ЦИКЛИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОНИМАНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ИСТОРИИ



ВВЕДЕНИЕ

Итак, в *социальной философии истории*, как было сказано ранее, существуют **два основных подхода** к пониманию всемирно-исторического процесса.

Первый подход отстаивает *единство* исторического процесса, развертывающегося по общим непреложным *законам* эволюционного развития, предусматривающим поэтапное, *поступательное*, восходящее движение от более примитивных, низших форм социальной организации к более совершенным, высшим. В русле этого *линейного*, или *спиралевидного*, подхода разрабатывались концепции классической **философии истории** (Вольтер, И. Гердер, Г. Гегель), **исторического материализма** (К. Маркс, Ф. Энгельс и их последователи), **цивилизационного подхода** (А. Сен-Симон, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Д. Белл, О. Тоффлер, Р. Арон), **теории модернизации и конвергенции** (Дж. Гэлбрейт, К. Боулдинг, Ж. Фурастье и др.), **стадий экономического роста** (У. Ростоу) и др. *Общий принцип* этих теорий — объективная закономерность социального прогресса как единого поступательного развития общества.

Второй подход рассматривает развитие исторического процесса (человечества в целом, отдельного государства либо тех или иных его сфер — политики, культуры, религии, экономики) в соответствии с определенными *циклами* и *ритмами*, согласно которым зарождаются, созревают, стареют, гибнут и снова возрождаются социальные системы и институты. В русле этого *круго-* или *волнообразного* подхода разрабатывались **теории исторического круговорота** (Аристотель, Платон, Дж. Вико, Ш. Фурье), **культурно-исторических типов** (Н. Данилевский), **локальных культур** (О. Шпенглер), **региональных цивилизаций** (А. Тойнби), **суперсистем** (П. Сорокин) и др. При этом членение мировой истории во временном аспекте на повторяющиеся циклы и ритмы многими авторами названных концепций сочеталось с членением ее на замкнутые, дискретные социокультурные системы. *Общий принцип* теорий рассматриваемого подхода — повторяющаяся ритмичность, цикличность исторического процесса.

В последнее время появился новый, **третий подход**, существенно сглаживающий, на наш взгляд, недостатки и односторонность рассмотренных теорий. Он отстаивает *многомерность* и *многовариантность* исторического развития, его *альтернативность*, с одной стороны, и *необратимость эволюции* — с другой. В русле этого системно-циклического подхода разрабатываются концепции новых наук — *киберне-*

тики и синергетики, исследующих общие закономерности разнородных системных образований, прежде всего механизмов *динамики социальных систем*. Это общие закономерности становления многомерного и многовариантного мира, определяющие одновременно его *ритм и поступательность*.

Таким образом, два основных подхода к пониманию мировой истории имеют равное право на научное существование, когда они объединяются в третьем, интегрирующем положительное обоих подходов и позволяющем рассматривать социальную динамику с различных сторон и на различных уровнях функционирования и развития социальных систем.

Общая схема развития различных подходов к пониманию социальной истории показана на рис. 3.1.



3.1. ПСИХОЛОГИЯ ИСТОРИИ

Поскольку *социальная история* есть история конкретных людей, наций, народов и человечества в целом (которое опять-таки состоит из конкретных *людей*), то, на наш взгляд, правомерно рассматривать ее не только с социально-философской и общесоциологической точек зрения, но и с **психологической**, позволяющей проследить общезначимые тенденции от личностного до глобально-общественного уровня развития. В этой связи необходимо уточнить основные понятия психологии [27; 49; 52; 58; 59; 61; 82; 114; 123; 125; 126].

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЩЕПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОНЯТИЙ

Психология — наука о психике человека и закономерностях ее проявления и развития¹. *Человек* — это, с одной стороны, биологическое существо, а с другой — существо общественное. *Личность* — это тот же человек, но рассматриваемый как общественное существо.

Два основных психических образования. Психология различает *психические процессы* и *психические свойства* личности. **Психическими процессами** называются отдельные формы или *виды психической деятельности*, охватывающие познавательную, эмоциональную и волевую *сферы*. **Психическими свойствами** личности называются наиболее существенные и устойчивые *психические особенности* человека, среди которых выделяются три основных блока: *направленность личности* (потребности, интересы, мотивы), *возможности личности* (общие и специальные способности) и *стиль поведения*, обусловленный темпераментом и характером.

¹ Подробнее см.: Щёкин Г. В. Основы психологических знаний / Авт.-сост. — 3-е изд. — К., 1999.

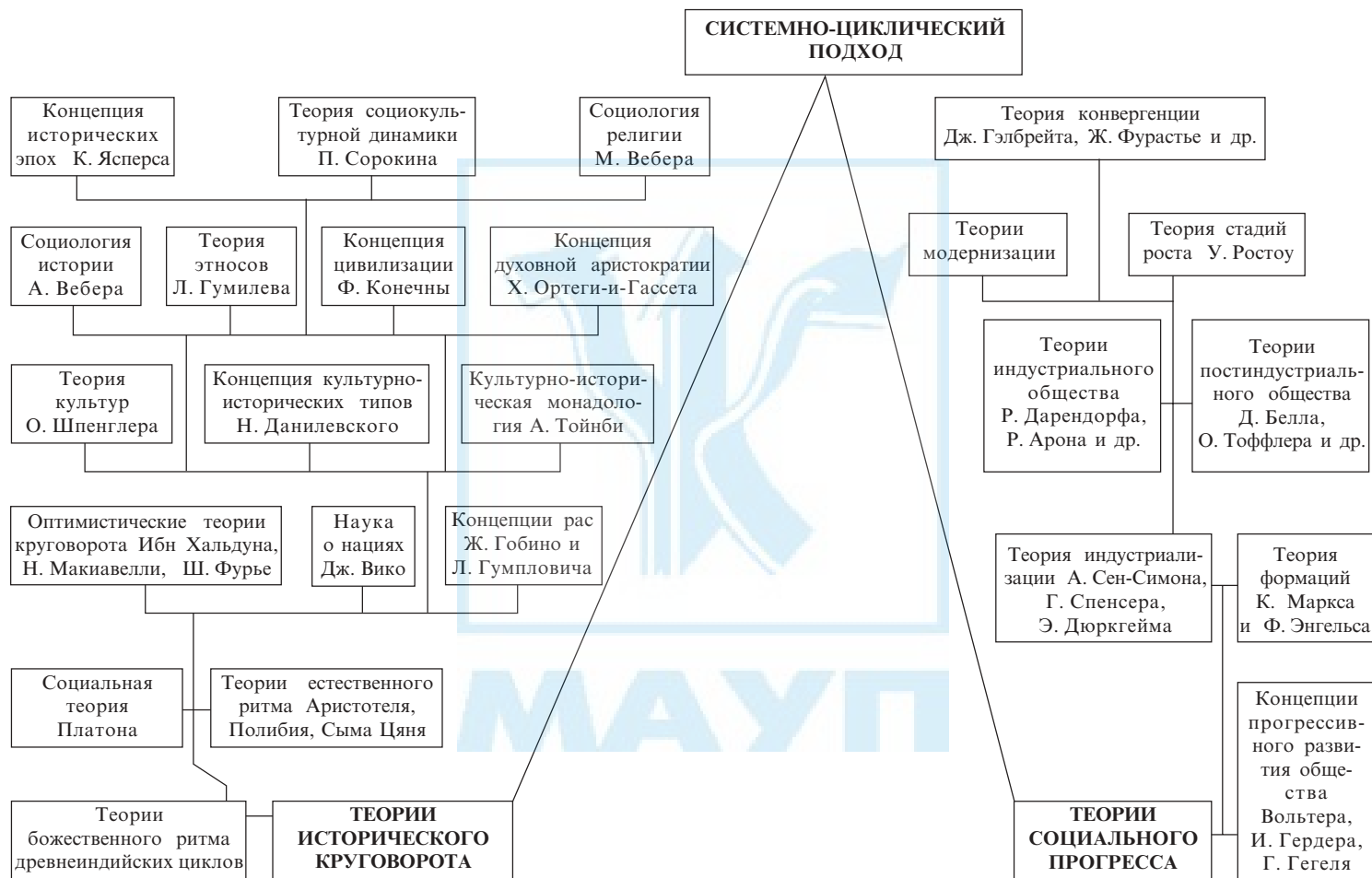


Рис. 3.1. Теория социального развития в русле различных подходов и концепций

В психике человека различают **сознание** как высшую, интегрирующую форму психики (область рационального) и **бессознательное** — совокупность психических процессов, обусловленных различными воздействиями, во влиянии которых человек не отдает себе отчета (*область иррационального*¹).

Таким образом, **структура личности** охватывает *два основных психических образования*: психические процессы (*познавательные, эмоциональные, волевые*) и психические свойства (*направленность личности, способности, темперамент и характер*), а явления *сознательного* и *бессознательного* исчерпывают собой понятие **психики**.

Психические процессы. Понятие “*процесс*” подчеркивает *динамику* психического явления, т. е. психические процессы представляют собой **динамическую сторону** личности. При этом каждый из процессов, представленных в сфере *сознательного*, имеет противоположности в сфере *бессознательного*. Например, процесс познания человеком окружающего (внешнего) и собственного (внутреннего) мира может осуществляться преимущественно посредством *мышления* (рациональная сфера) или *интуиции*² (иррациональная сфера).

*Воля*³, представленная в сознании, имеет антипод в бессознательном в форме иррациональных *инстинктов*, а *эмоции* в качестве своей противоположности имеют иррациональные *ощущения*⁴ (сенсорику). Таким образом, каждый психический процесс представлен как в сознательном, так и в бессознательном, каждое из которых, в свою очередь, может преобладать в психической жизни конкретной личности. Все **психические сферы** (*познавательная, волевая, эмоциональная*) взаимосвязаны и образуют единство, однако одни из них могут преобладать, что обуславливает своеобразие психических свойств личности.

Психические свойства являются наиболее устойчивыми психическими особенностями человека, характеризуя **статическую сторону** личности, относительное постоянство ее проявлений. Различают *направленность личности*, ее способности, темперамент и характер. *Направленность* представляет собой совокупность устойчивых мотивов (побудительных причин поведения), ориентирующих деятельность личности на удовлетворение своих духовных и естественных потребностей. *Темперамент* выражает индивидуальные врожденные особенности человека, определяющие интенсивность, темп, скорость, ритм психических процессов и состояний (различают четыре основных типа темперамента: сангвинический, флегматический, холерический и меланхолический). *Способности* — это индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями успешного осуществления определенной деятельности и формирующиеся в процес-

¹ **Иррациональное** — лежащее за пределами досягаемости разума, недоступное постижению в рамках логического мышления, противоположное рациональному, бессознательное [97].

² **Мышление** — форма отражения мозгом окружающего мира, наиболее сложный психический процесс. **Интуиция** (от лат. *intueri* — пристально смотреть) — способность непосредственного постижения истины без предварительного логического рассуждения.

³ **Воля** — особая форма активности личности, сознательная организация и саморегуляция человеком своей деятельности и поведения, направленная на достижение поставленных целей.

⁴ **Эмоции** — психическое отражение в форме непосредственного пристрастного переживания: жизненного смысла явлений и ситуаций. **Ощущение** — отражение свойств предметов окружающего мира, возникающее при их непосредственном воздействии.

се социализации личности на базе природных, врожденных задатков (в этой связи различают три специально человеческих типа: художественный, мыслительный, смешанный). *Характер* представляет собой совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в познании, общении и деятельности, т. е. является интегративным свойством личности, выражающим ее направленность, стиль поведения и возможности в процессе социализации.

Иными словами, к *психическим свойствам личности*, ее индивидуально-психологическим особенностям относятся *качества познавательной, эмоциональной и волевой сфер*, закрепившиеся в характере, темпераменте, способностях и поведении человека.

Таким образом, психические процессы, отображающие познавательную, волевую и эмоциональную сферы психической деятельности, указывают на ее *динамику*, а психические свойства, отображающиеся в направленности, способностях, темпераменте и характере человека, — на *статистику* личности, поскольку все психические свойства основываются на определенных врожденных качествах и не поддаются сколько-нибудь серьезной коррекции.

Личность — это человек со своими социально обусловленными и индивидуально выраженными *качествами*: интеллектуальными, эмоциональными, волевыми.

ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КЛАССИФИКАЦИИ

Попытки составить *психологические классификации* предпринимались постоянно — от древнейших эпох истории человечества до наших дней¹. Примером дошедшей до нас древнейшей психологической классификации является астрологическая, делившая людей в зависимости от даты рождения на 144 вида и подвида. Этими проблемами занимались Платон, Аристотель, Гиппократ, Гален и другие мыслители античности. Наиболее известными психологическими классификациями являются *конституциональные типологии* характера немецкого психиатра Э. Кречмера и английского ученого У. Шелдона, *классификация личностей* российского психолога А. Лазурского, *акцентуации характера* немецкого психиатра К. Леонгарда, *типология темперамента* российского физиолога И. Павлова, *психологические типы* швейцарского психолога и философа К. Юнга². При этом разные авторы **основным классификационным признаком** считали либо *психические сферы*, либо одно из *психических свойств* (способности, темперамент, характер), что не позволяло свести в сколько-нибудь общую классификацию различные типологии.

Поскольку *основных психических сфер* три — познавательная, эмоциональная и волевая, то и типологии, бравшие за основу этот классификационный признак, были *трехчленными*, разделявшими людей на три основных типа — мыслительный, эмоцио-

¹ Подробнее см.: Шёкин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К., 1995.

² Юнг Карл Густав (1875–1961) — швейцарский психиатр, психолог и философ, основатель аналитической психологии. Будучи последователем З. Фрейда, в дальнейшем отошел от фрейдизма. Предложил типологию в соответствии с преобладанием функций (мышление, чувство, интуиция, ощущение) и направленности личности на внешний или на внутренний мир.

нальный и волевой (Платон, Аристотель, Э. Кречмер, У. Шелдон, А. Лазурский и др.). Исследователи, бравшие за основу одно из *психических свойств*, создавали классификации *четырёхчленные* (например, темперамента — Гиппократ, Гален, И. Павлов и др.) и *многочленные* (например, более десяти акцентуаций характера К. Леонгарда). Эти **два основных подхода**, естественно, не находили и не могли найти соответствующей взаимной “стыковки”. Например, если классифицировать психологические типы по психическим свойствам, где различают два вида направленности, три вида общих способностей, четыре типа темперамента, которые вместе имеют собственную представленность в области сознательного и бессознательного, то в наиболее общем виде получается 48 психологических типов. Если же их рассматривать еще и сквозь призму трех психических процессов, то количество классифицируемых человеческих типов должно достигнуть, как у древних астрологов, 144. Такая подробная типология, естественно, затрудняет ее практическое использование.

Для практических исследовательских целей удобнее использовать более “экономичный” подход, суть которого состоит в классификации динамической стороны психики, состоящей из трех **психических сфер** (познавательной, эмоциональной, волевой), и ее *статической стороны*, охватывающей основные (врожденные) **психические свойства**. К таким неизменяемым, устойчивым свойствам относятся, как полагали древние, *основные начала*¹, составляющие содержание человека и определяющие его стабильную сущность, — **Дух, Душа, Разум и Тело**. Такая четырехчленная классификация основных психических функций (устойчивых свойств) наиболее последовательно представлена в психологической типологии К. Юнга.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ К. ЮНГА

Для психологического подхода к социальной истории, на наш взгляд, представляет интерес *аналитическая психология*² К. Юнга, в частности его **концепция психологических типов**, согласно которой психологическая классификация включает в себя следующие **основные параметры**: экстраверсию и интроверсию (направленность человека либо на внешний, либо на свой внутренний мир); рационализм (от лат. *rationalis* — разумный) и иррационализм (от лат. *irrationalis* — неразумный); основные психические функции (свойства) — мышление, эмоции (рациональное начало) и ощущение, интуиция (иррациональное начало). Исходя из этого К. Юнг различает **четыре основных психологических типа**: *мыслительный, эмоциональный, сенсорный и интуитивный*. При этом каждый из них может быть интровертированным или экстравертированным.

Экстраверсия-интроверсия. Рассматривая течение человеческой жизни, К. Юнг заметил, что судьба одного человека обуславливается преимущественно

¹ В современных психологических классификациях они, по-видимому, наиболее соответствуют четырем типам темперамента. К основным началам древние мыслители относили Огонь (Дух), Воду (Душа), Воздух (Ум), Землю (Тело), что в целом отвечает известным типам темперамента.

² **Аналитическая психология** — система взглядов швейцарского философа и психолога К. Юнга.

объектами его интересов, в то время как судьба другого — прежде всего его внутренней жизнью, его субъектом¹. В первом случае объект (окружающая среда) действует на тенденции субъекта как магнит, он притягивает их и в значительной мере обуславливает субъект; объект приобретает большее и в конечном счете решающее значение для субъекта, будто полное подчинение субъекта объекту является абсолютным предопределением и особым смыслом жизни и судьбы. Во втором случае, наоборот, субъект является и остается центром всех интересов. В этом случае все рассматривается под углом зрения собственного понимания, в то время как в первом случае — под углом зрения объективно происходящего [131].

Каждый человек, по убеждению К. Юнга, обладает обоими описанными механизмами как выражением своего природного **жизненного ритма**. Ритмическая смена обеих *форм психической деятельности* должна была бы соответствовать нормальному течению жизни. Однако сложные внешние условия и внутреннее предрасположение очень часто благоприятствуют одному механизму и препятствуют другому. Отсюда, естественно, один механизм перевешивает другой [131].

Основные психические функции. Констатированием интроверсии и экстраверсии К. Юнг впервые показал возможность различать *две обширные группы* психологических индивидуумов. Дальнейшее исследование психологии индивидуальных различий позволило ему сделать вывод, что людей можно различать не только по *универсальному* различию экстраверсии и интроверсии, но и по отдельным *основным психическим функциям*.

Основными функциями, т. е. функциями, которые существенно *дифференцируются* от других функций, являются, согласно К. Юнгу, *мышление, эмоции, ощущение, интуиция* [131].

Психологические типы. В зависимости от преобладания одной из основных психических функций К. Юнг различает такие **психологические типы**: *мыслительный, эмоциональный, сенсорный и интуитивный*. Таким образом, он различает **два общих** (экстравертированный и интровертированный) и **четыре функциональных** (по количеству основных функций) **типа**. Кроме этих психологических типов К. Юнг называет еще два — рациональный и иррациональный.

К рациональным, или рассудительным, типам К. Юнг относит *мыслительный и эмоциональный*, поскольку они характеризуются доминированием разумно рассуждающей функции. *Общий признак* обоих типов заключается в том, что их жизнь в значительной мере подчинена разумному суждению. *Рассудочность* сознательного руководства жизнью обоих типов означает, по мнению ученого, сознательное исключение случайного и несоответствующего разуму.

К иррациональным типам К. Юнг относит *сенсорный и интуитивный* на том основании, что все их действия основаны не на суждениях разума, а на абсолютной силе *восприятия*. Их восприятие направляется только на происходящее, которое не подлежит выбору через суждение. При этом, подчеркивает К. Юнг, было бы совершенно неправильно понимать эти типы как “неразумные” только потому, что они суждение ставят ниже восприятия [131].

Уточнение понятий. *Дифференцирование* означает развитие отличий, выделение частей из целого. К. Юнг употребляет понятие “*дифференцирование*” главным

¹ См.: Юнг К. Г. Психологические типы: Пер. Е. И. Рузера / Предисл. проф. Ив. Ермакова. — М., 1924.

образом к **психическим функциям**. Дифференцирование состоит в отделении функции от других функций и ее частей друг от друга. Без дифференцирования невозможно направление, только дифференцированная функция проявляет способность к направлению.

Дифференциация функций приводит к *проблеме психических отношений* между представителями различных типов. Когда объективные положения случайно совпадают, тогда, считает К. Юнг, получаются некоторые человеческие отношения, но никто не может знать, какое значение имеют эти отношения или как долго они будут продолжаться. Например, “для *рационального типа* просто тяжела мысль, что отношения продолжаются до тех пор, пока внешние обстоятельства случайно являются общими. Это кажется ему не совсем достойным человека, в то время как *иррациональный тип* видит в этом особенно красивую черту человечества. В результате каждый считает, что с другим невозможно находиться в каких-нибудь отношениях как с человеком, на которого нельзя положиться и с которым никогда нельзя поладить... *Человек всегда носит с собой всю свою историю и историю человечества*” [18; 131].

Под **психологической функцией** К. Юнг понимает известные, при различных обстоятельствах принципиально *неизменные психические особенности* человеческой деятельности. При этом психологические функции рассматриваются им энергетически как проявление **психической энергии**, которая определяется согласно своей детерминирующей силе, выражаемой в определенных психических действиях [131].

Изложенная **психологическая типология** К. Юнга может, на наш взгляд, оказаться полезной для понимания исторического процесса в рамках третьего *системно-циклического подхода*, поскольку социальная история — это история человечества и составляющих его людей.

СИГНАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ КАК ИНСТАНЦИИ СООТНОШЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В основе различных видов психической деятельности лежит, таким образом, *системная организация психических функций*, включающая в себя взаимодействие различных *инстанций* соотношения человека (его внутренней, “психической”, среды) и окружающей среды, а также взаимодействие различных участков коры головного мозга, что подтверждается исследованиями видных российских психофизиологов *И. Павлова, В. Бехтерева, П. Орбели, П. Анохина* и др. К трем главным инстанциям взаимодействия человека с окружающей средой относятся следующие *сигнальные системы*¹:

- **инстинкты** (от лат. *instinctus* — побуждение) — форма психической деятельности, *тип поведения*, который противопоставляется сознательному поведению, выражающемуся в целенаправленной организации и саморегуляции деятельности (т. е. воли). У высших животных, включая человека, **первая инстанция** для сложных соотношений живой системы и окружающей среды есть ближай-

¹ **Сигнальные системы** — условнорефлекторный механизм отражения действительности.

шая к полушариям *подкорка* с ее сложными безусловными рефлексам, вызываемыми немногими безусловными, т. е. с рождения действующими, внешними агентами;

- **первая сигнальная система**, рождается в *больших полушариях головного мозга*. С помощью условной связи возникает новый принцип деятельности: сигнализация немногих безусловных агентов бесчисленной массой других анализируемых и синтезируемых агентов, позволяющих очень хорошо ориентироваться в среде;
- **вторая сигнальная система** — сигнализация словом, речью — формируется в *лобных долях* мозга человека. Этим вводится новый принцип нервной деятельности — отвлечение и обобщение бесчисленных сигналов предшествующей системы с анализированием и синтезированием этих новых обобщенных сигналов — принцип, обуславливающий безграничную ориентировку в окружающем мире.

Психофизиологической основой преобладания той или иной *сигнальной системы* выступает деятельность правого и левого полушарий, коры и подкорки мозга человека. *Правое полушарие* более ответственно за продуктивность образов и эмоций (первая сигнальная система), *левое* — за восприятие и интерпретацию слов (вторая сигнальная система).

Таким образом, **три главных инстанции** соотношения человека с окружающей средой представляют собой три своеобразные ступени восхождения от бессознательного через подсознательное к сознанию. *Бессознательное*, таким образом, обозначает особую психическую область, где сосредоточиваются влечения, стремления, побуждения, смысл которых определяется инстинктами и недоступен сознанию. *Подсознательное* (или предсознательное) — это особая пограничная область между бессознательным и *сознанием*, последнее из которых представляет собой совокупность психических процессов, активно участвующих в осмыслении человеком окружающего мира и собственного бытия. Наиболее полное развитие такой подход к психике человека получил в психоаналитической психологии *З. Фрейда*¹.

РЕЗЮМЕ

Таким образом, психология различает **два основных психических образования** — *психические процессы* (познавательные, эмоциональные, волевые) и *психические свойства*, выражающиеся в направленности личности, ее способностях и стиле поведения, обусловленном соответствующим темпераментом и характером. При этом психические процессы отображают *динамическую сторону* психической деятельности, а психические свойства — ее *статическую сторону*. Кроме того, в психике человека различают области **сознательного и бессознательного**.

Каждый из психических процессов отображается в психических свойствах личности, к которым относятся **качества** ума (познавательная сфера), воли (волевая сфера)

¹ **Фрейд Зигмунд** (1856–1939) — австрийский психолог, социальный мыслитель, создатель *психоанализа* — специфического психотерапевтического метода, принципы которого со временем были распространены на социальную философию, историю, религиоведение, культурологию и т. д.

и чувств (эмоциональная сфера), закрепившиеся в темпераменте, характере и способностях человека. При этом каждый психический процесс протекает как бы между *двумя крайними полюсами* (интуицией и интеллектом, эмоциями и ощущениями, волей и инстинктами), т. е. представлен как в сознательной (*рациональной*), так и в бессознательной (*иррациональной*) областях.

Направленность как психическое свойство может отображать различные психические процессы, что выражается в преимущественной направленности либо на познание, либо на общение (эмоциональная сфера), либо на деятельность (регулятивная, волевая сфера). *Темперамент* выражает основные психические процессы в трех основных характеристиках — активность, эмоциональность, особенности моторики, что соответственно отражается на характере и стиле поведения в целом. *Способности* также отображают индивидуально-психологические особенности протекания основных психических процессов, выражающихся в трех типах общих способностей — художественных (преобладание эмоциональной сферы — первой сигнальной системы), мыслительных (преобладание познавательной сферы — второй сигнальной системы) и смешанных (преобладание регулятивной, волевой сферы — равное представительство сигнальных систем). Взаимоотношение психических процессов и психических свойств показано на рис. 3.2.

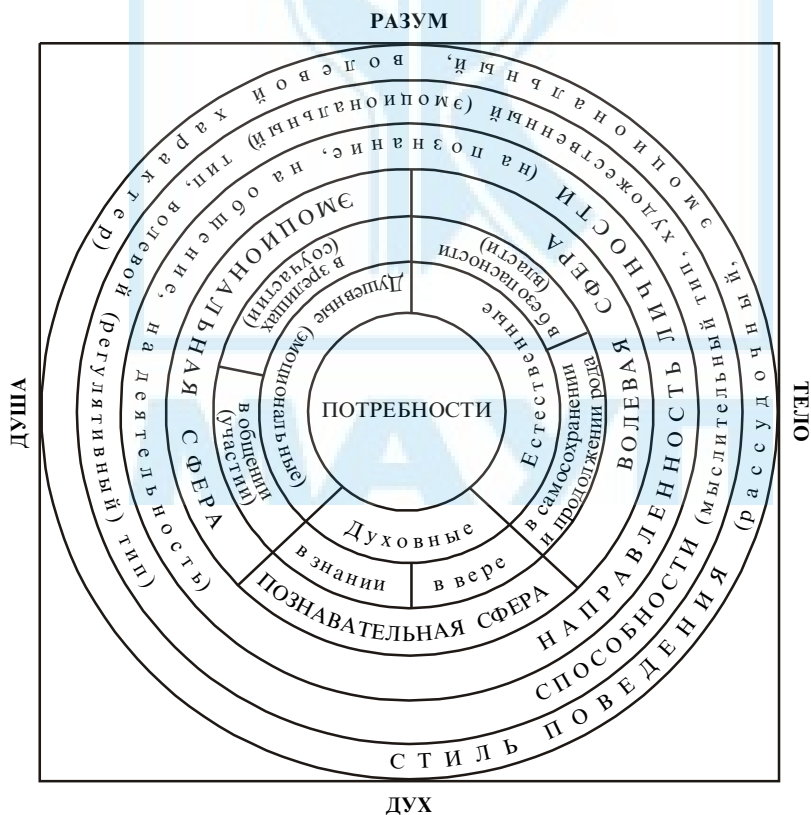


Рис. 3.2. Взаимоотношение психических процессов и психических свойств в структуре личности

Однако кроме выделенных психических процессов и свойств существуют и другие *фундаментальные категории* — так называемые начала, определяющие психологическую и философскую сущность человека. К этим началам с глубокой древности относят четыре категории — Дух, Душу, Разум и Тело¹. При этом Дух (интуиция) как иррациональное начало противостоит рациональному Разуму (интеллект), а Душа (эмоции, чувства) как идеальное начало — материальному Телу (ощущения, сенсорика). Таким образом, иррациональное и идеальное противостоят рациональному и материальному, что соответствует разнонаправленным ориентациям человека либо на духовный, внутренний мир, либо на окружающий, в основе своей материальный мир, а своеобразным “водоразделом” между ними являются воля и иррациональные инстинкты (рис. 3.3).

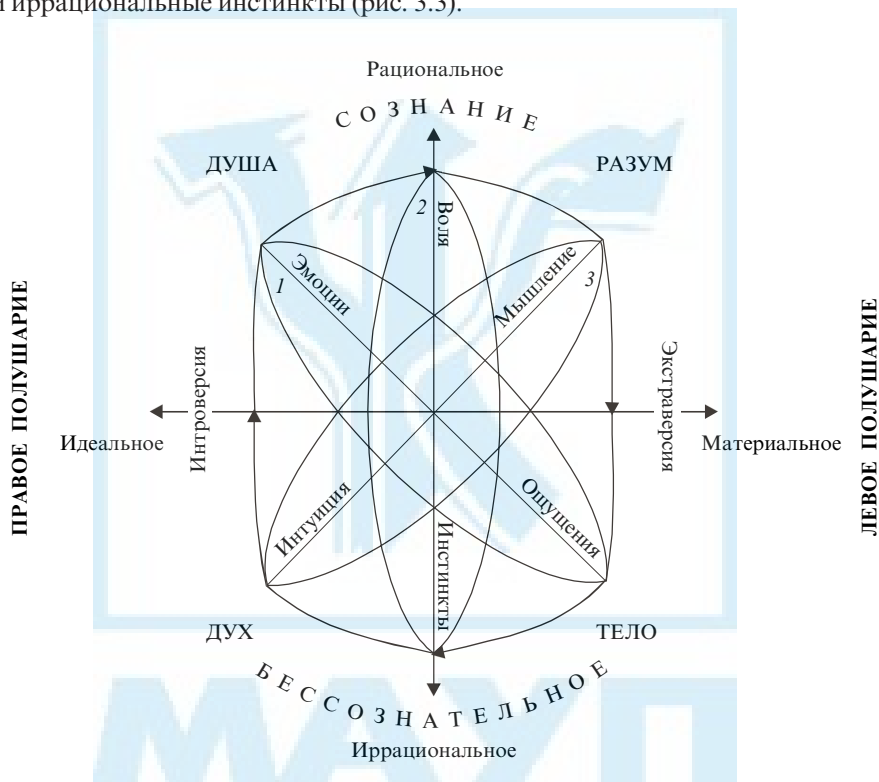


Рис. 3.3. Взаимоотношение сознания и бессознательного, функций левого и правого полушарий головного мозга, а также основных психических процессов и свойств:
1, 2, 3 — сфера соответственно эмоциональная, волевая и познавательная

¹ Дух (от лат. *spiritus* — букв. дуновение) — в широком смысле слова понятие, тождественное идеальному, самосознанию как высшей форме познания; в узком смысле однозначно с понятием *интуиции*. Душа — в религии понимается как некая бестелесная нематериальная сила; в идеалистической философии отождествляется с тем или иным элементом сознания (например, у Г. Гегеля — низшее, *чувственное* проявление духа). Разум и рассудок — ступени или способы мышления. Под *рассудком* чаще всего понимают способность правильно рассуждать, умозаключать, последовательно излагать свои мысли, под *разумом* — способность находить причины и сущность явлений, рассматривать их всесторонне, вскрывать единство противоположностей.

Итак, *единство и борьба противоположностей* (сознательного — бессознательного, идеального — материального, интровертированного — экстравертированного, динамического — статического) создают многообразие и уникальность структуры личности, которая, являясь *микрокосмом*, соотносится с *макркосмом* — социальной средой, что позволяет провести условную аналогию между психическими и социальными *сферами*, между психическими *свойствами* и социальными *конструкциями*.

Следуя этому принципу аналогии, можно заметить, как преобладание в социальном целом (состоящем из множества индивидов, личностей) той или иной сферы (познавательной, эмоциональной, волевой) приводит к смене *исторических эпох и времен* (например, господства идеализма¹ или материализма), доминированию определенного вида социальной деятельности (духовной, политической, экономической) и соответствующего сословия, являющихся социальными основами каждого отдельно взятого общества.

При таком *психологическом подходе* к социальной истории *теории исторического круговорота* предстают как отображение последовательной смены социальных сфер (основных видов социальной деятельности), в чередовании господствующих сословий — четырех основ общества, а *теории социального прогресса* — как отображение последовательной смены ведущих сигнальных систем, инстанций взаимоотношения социума и окружающего мира, выражающееся в восхождении от бессознательного к сознанию.



3.2. ОБЩАЯ СХЕМА МИРОВОЙ ИСТОРИИ

Схема мировой истории в ее наиболее общем виде с точки зрения *системно-циклического подхода* может быть представлена в виде исторических макро-, мезо- и микроциклов, различающихся социальным масштабом и временной протяженностью.

ИСТОРИЧЕСКИЕ МАКРОЦИКЛЫ

Маятниковые макроциклы. На уровне человечества и его истории существуют определенные **макроциклы** огромной продолжительности, суть которых состоит в попеременном преобладании общей ориентации либо на внешний (освоение окружаю-

¹ **Идеализм** как философское направление, противоположное *материализму*, исходит из первичности духовного, нематериального и вторичности материального; философский же материализм утверждает первичность материального и вторичность духовного, идеального.

шей среды), либо на внутренний (самопознание) мир. Причем оба вида направленности априори существуют в человечестве как едином социальном целом одновременно, но преобладание одного из них придает специфическое своеобразие определенной исторической эпохе. Возможным примером глобальной смены таких ориентаций может служить замена *матриархата* (преимущественно интровертированной направленности) *патриархатом* (преимущественно экстравертированной направленности). Когда исчерпается потенциал направленности человечества на внешний мир, на его освоение и подчинение, возможно, произойдет обратная смена ориентации (социальный цикл, действующий по типу “маятника”). Примером этого социального цикла может служить смена “ян” (мужского) и “инь”¹ (женского) начал в древнекитайской философии или аполлонийского и дионисиевского начал в древнегреческой мифологии.

По мнению К. Юнга, “для нашей современной культуры экстравертированная установка в принципе служит основанием для человеческих отношений; интровертированный принцип, конечно, имеет место, но считается исключением и апеллирует к терпимости современников” [131].

К историческим **макроциклам** относится также смена других фундаментальных ориентаций человечества: *рационализм* (материальность и рассудочность) — *иррационализм* (духовность и восприимчивость). В качестве иллюстрации такого макроцикла можно привести следующее наблюдение российского профессора К. Гаджиева: “Позволю себе привести следующую аналогию. Как установлено современной наукой, головной мозг человека состоит из двух симметричных полушарий, различающихся по своим функциям. Если левое полушарие связано с *рациональным*, логическим мышлением и вербализацией, то правое полушарие функционирует на бессознательном уровне и связано с интуитивной творческой деятельностью. Учитывая эти особенности, современные исследователи пришли к выводу, что с деятельностью левого полушария связаны *индустриализм*, стремление к достижениям *вовне*, индивидуализм, самоконтроль, механизм и т. д. Правое же полушарие имеет дело преимущественно с *постиндустриализмом*, самоактуализацией, *самовыражением*, чувством взаимозависимости и гармонии человека с окружающей природой и т. д. Западное общество в большей мере ориентировано преимущественно на левое полушарие, т. е. на *рационально-логическую* деятельность, в то время как восточное общество — на правое, т. е. на *интуитивное* и *иррациональное* начало.

Очевидно, что для нормального функционирования мозг нуждается в обоих полушариях, которые, в свою очередь, также нуждаются друг в друге и дополняют друг друга. Очевидно и то, что *всепланетарная цивилизация* не может приобрести жизнеспособность и новую динамичность, основываясь лишь на одном из этих двух на-

¹ **Ян** и **инь** — основные понятия древнекитайской философии. Первоначально служили для выражения светлого и темного, твердого и мягкого, *мужского* и *женского* начал в природе. В процессе развития китайской философии символизировали взаимодействие крайних, самых решительных противоположностей. Концепция о взаимодействии полярных сил инь-ян, которые рассматриваются как основные космические силы движения, как первопричины постоянной изменчивости в природе, составляет главное содержание большинства диалектических схем китайских мыслителей. Представление об инь-ян нашло также применение в разработке теоретических основ китайской медицины, химии, музыки и т. д.

чал... Другими словами, синтез Запада и Востока может выравнивать в правах и по статусу рационализм и веру, научный анализ и интуицию” [29].

К макроциклам такого порядка кроме ритмического преобладания систем то Восточного, то Западного полушария (а в другие эпохи Северного и Южного) можно отнести **циклы “прометеевских”** (рационально-материальных) и **“осевых”** (иррационально-духовных) исторических эпох, выделенных К. Ясперсом. Чтобы определить временные масштабы таких макроциклов, достаточно напомнить, что фиксируемая смена “прометеевских” и “осевых” эпох происходила в обозримой истории человечества всего два раза (“прометеевские”, *материально-технические эпохи* — первый раз еще на этапе доистории и второй раз в XVIII в. уже нашей эры; “осевые”, *религиозно-философские эпохи* — первый раз в период V–III тысячелетия и второй раз между 800 и 200 г. до н. э.). Следовательно, указанный социальный макроцикл также действует по типу “маятника”.

Кругообразные и спиралевидные макроциклы. Кроме “маятниковых” социальных циклов, действующих, однако, каждый раз на качественно ином уровне, существуют и другие *социальные циклы*, отображающие, на наш взгляд, ритмическую смену основных функций (начал) общечеловеческой социопсихической деятельности (как ее сознательной, так и бессознательной сферы). К таким циклам, также имеющим огромную временную протяженность, можно отнести четыре периода манвантары Древней Индии (Крита-, Трита-, Двапара- и Кали-юга), последний из которых предположительно начался более шести тысяч лет назад, а его продолжительность, согласно древним источникам, исчисляется в 432 тыс. лет и свидетельствует о все большем нарастании *материализации* от одного периода к другому. По нашему мнению, смена этих четырех периодов характеризует поэтапную смену основных макропсихических начал: от интуитивно-духовного к грубосенсорному и инстинктивному.

Это также *Золотой* (интуитивно-духовный), *Серебряный* (эмоционально-волевой), *Медный* (рационально-материальный) и *Железный* (сенсорно-инстинктивный) **века греко-латинской античности**, имеющие тысячелетнее времяисчисление. Это и *суперсистемы* социокультурной динамики П. Сорокина — “умозрительная” (религиозно-духовная), “идеалистическая” (идеально-эмоциональная) и “чувственная” (материально-сенсорная) суперсистемы основных культур западной цивилизации. Это также различные **типы времен** Дж. Вико — *религиозные* (интуитивно-духовные), *героические*, или поэтические (эмоционально-волевые), и *гражданские* (рационально-сенсорные)¹.

По мнению авторов этих концепций, в частности П. Сорокина, каждая историческая эпоха преходяща — “рано или поздно ей суждено исчерпать свой созидательный потенциал. Когда наступает такой момент, она начинает постепенно разрушаться и вовсе исчезает. Так случалось несколько раз в истории основных культур прошлого, хотя такие изменения очень редки: в течение трех тысячелетий греко-римской и западной истории это случилось только четыре раза. Таков масштаб сегодняшнего кризиса” [101; 134].

¹ Трехчленные классификации суперсистем П. Сорокина и типов времен Дж. Вико наиболее соответствуют попеременному чередованию и доминированию различных видов социальной деятельности (социальных сфер), что в психике отражается в чередовании различных психических процессов.

При этом все типы культур, отражающие *основные социопсихические функции* человечества, в каждый определенный исторический период присутствуют одновременно, но одна из них, как правило, преобладает, что и определяет своеобразие той или иной исторической эпохи.

Социальные макроциклы этого уровня действуют, видимо, по типу “*круга*” или “*спирали*”, когда следующий виток социокультурных изменений происходит на качественно ином уровне, но уже имевшем место в прошлом развитии.

К **макроциклам** рассматриваемого уровня относятся, на наш взгляд, и исторические циклы относительного доминирования **человеческих рас**, когда на смену *сенсорно-эмоциональному* началу экваториальной расы приходит *утилитарно-волевое* монголоидной и *рационально-познавательное* европеоидной рас.

При этом относительное доминирование того или иного начала на определенном историческом этапе развития человечества указывает не на превосходство той или иной расы, а на более полное соответствие одной из ведущих общечеловеческих функций конкретной исторической эпохе. Настоящая эпоха, по нашему мнению, соответствует рационально-познавательному началу и доминированию белой расы, которое может смениться сенсорным, грубоматериальным началом или вновь интуитивно-духовным и относительным доминированием новой расы исходя из синергетического принципа альтернативности исторических путей развития человечества.

РЕЗЮМЕ

Таким образом, исторические макроциклы отражают глобальную смену эпох и времен в развитии человечества и определяют:

- смену **общечеловеческой ориентации** либо на познание, подчинение и изменение окружающего мира, либо на его сохранение, самопознание и самосовершенствование (попеременное доминирование экстра- и интровертированной направленности, ян и инь, мужского и женского начал, а также материального и идеального, рационального и иррационального начал), что выражается в возникновении то религиозно-философских, то научно-технических эпох, в доминировании то женской, то мужской половины, преобладании во всепланетарной социальной жизни то одного, то другого земного полушария (*маятниковые макроциклы*);
- смену основных исторических **времен** в развитии человечества — интуитивно-духовных, эмоционально-героических, рассудочно-гражданских и сенсорно-потребительских, что выражается в попеременном доминировании основных человеческих рас, поступательной смене основных исторических периодов (Древний мир, Средние века, Новое время, Новейшее время) и великих культур цивилизации, которые условно можно также подразделить на четыре типа — духовную, политическую, экономическую и потребительскую культуры, что отражает процесс нарастания материализации от одного исторического времени к другому (Дух — Душа — Разум — Тело). Указанные исторические макроциклы относятся к кругообразному и спиралевидному типу;

- ритмичность функционирования, воспроизводства человечества как глобальной социальной системы, отражающая столкновение противоположных начал исторического движения: социальный процесс, имеющий определенную направленность, периодически вытесняется симметричным ему процессом с противоположной направленностью, что обеспечивает стабильность функционирования человеческого сообщества и его составляющих. Кругообразные исторические макроциклы в отличие от социального маятника определяют движение в одном направлении и действуют в социальном пространстве всего человечества. Это движение имеет определенную цель, а ее достижение служит своеобразным рубежом, от которого начинается новый виток движения человечества в сторону все той же определенной и до конца неосознаваемой цели. Таким образом, кругообразные и маятниковые исторические макроциклы представляют собой два последовательных способа циркулирования элементов и процессов глобальной социальной системы — всего человечества, его стабильного функционирования и воспроизводства как единого социального целого;
- ритмичность развития, поступательного изменения глобальной социальной системы, отображающейся в другой паре социальных циклов — спирали и волне. Спиралевидные исторические макроциклы представляют собой квазикруговое, винтообразное движение основных составляющих человечества, “вытягивающее” глобальную социальную систему к новому состоянию. Таковы, на наш взгляд, циклы основных культур, основных человеческих рас, основных исторических времен.



3.3. ИСТОРИЧЕСКИЕ МЕЗОЦИКЛЫ

В рамках *макроциклов истории*, касающихся всего человечества и его основных составляющих (Западное и Восточное, Северное и Южное полушария, основные расы, мировые культуры и т. д.), действуют циклы и ритмы меньшего порядка, затрагивающие менее крупные социальные образования, такие как народы, государства, нации, а также основные составляющие их общественной жизни — политической, культурной, экономической, религиозной. К таким **мезоциклам** можно отнести сменяющуюся периодичность политического, социального и культурного доминирования каст и *сословий*, имевших место в Древней Индии (касты брахманов-жрецов, кшатриев-воинов, вайшьев-производителей, шудр-слуг), Западном Средневековье (духовенство, рыцарство, “третье сословие”), а также описанных в социальных учениях Платона (философы, стражи, трудящиеся) и Х. Ортеги-и-Гассета (золотое, серебряное и медно-железное начала), теории этносов Л. Гумилева (пассионарии, гармоничные и субпассионарии), исторической классификации людей К. Ясперса.

Циклическая смена господства тех или иных *социальных сословий* влечет за собой соответствующие изменения во всех сферах жизни общества, что отражается в политике, культуре, экономике и религии.

МЕЗОЦИКЛЫ ПРАВЛЕНИЯ

Итак, историческое “истощение” интуитивно-духовного сословия (жрецов, духовенства, философов, т. е. духовной аристократии) приводит к замене *теократического* правления *монархическим* (доминирование в общественной жизни эмоционально-волевого начала, сословия воинов, администраторов, дворянства, т. е. светской аристократии), затем последовательно *олигархическим* и *демократическим* (доминирование рационально-мыслительного “третьего сословия”), *охлакратическим* и *тираническим* (доминирование материально-сенсорного, преимущественно инстинктивного, сословия ремесленников, крестьян, люмпен-пролетариата и маргинальных слоев¹), после чего возможно развитие либо в сторону тотальной *анархии*, хаоса и гибели социальной системы, либо к новому приходу *духовной аристократии* и возрождению духовных ценностей в противовес сенсорно-материальным, либо к своевременному совершенствованию и развитию *демократических* форм правления, недопущению тирании и анархии.

МЕЗОЦИКЛЫ КУЛЬТУРЫ

Тот же кругообразный (или спиралевидный) социальный цикл наблюдается и в культурной жизни общественного целого, когда культура, основанная на духовных ценностях сословия “жрецов”, с течением исторического времени постепенно, со все более нарастающим процессом материализации переходит в *массовую культуру*² люмпенизированных масс и маргинальных слоев.

Массовая культура — необходимый атрибут *массового общества*, появляющийся на исторической авансцене по мере повышения роли **народных масс** в истории и представляющий собой *социальную структуру*, в которой человек постепенно нивелируется, становясь безликим элементом социальной машины [96]. Целостный вариант теории массового общества получил наиболее законченное выражение в книге Х. Ортеги-и-Гассета “*Восстание масс*”, где массы вместо того чтобы следовать за *элитой* общества, рвутся к *власти*, хотя не обладают способностью управлять, пытаются вытеснить элиту из ее традиционных областей — политики, культуры, религии, науки, что стало причиной катаклизмов XX в. [96].

¹ **Маргинальные слои** (от лат. *margo* — край, межа) — понятие, характеризующее *социальные группы*, которые в результате эволюционных или революционных изменений в обществе оказываются за границами (на окраине) ранее устойчивых социальных отношений.

² **Массовая культура** — понятие, характеризующее особенности производства культурных ценностей в современном индустриальном обществе, рассчитанное на массовое потребление, т. е. подчиненное ему как своей цели (массовое производство культуры при этом понимается по аналогии с поточно-конвейерной индустрией).

РЕЛИГИОЗНЫЕ МЕЗОЦИКЛЫ

Схожий циклический процесс можно наблюдать и в религиозной сфере, где, согласно М. Веберу, каждому *сословию* (социальному слою, классу) присуща в большей степени та или иная форма **религии**. Так, *магические элементы* (ритуалистически-культовое начало) наиболее характерны для крестьянского сословия (и земледельческих народов в целом)¹, *аскетически-деятельное* начало — для военного сословия (и народов-завоевателей), *мистико-созерцательное* — для духовно-философского сословия, *интеллектуально-догматическое*, рационалистическое — для городских сословий-производителей. Например, религиозно-этические системы раннего *индуизма* и *зороастризма* соответствовали в большей степени сословию духовной аристократии, *конфуцианства* и *буддизма* — светской аристократии, *христианства* — ремесленному сословию, сословию работников-производителей, “*религии париев*” (с развитыми магическими элементами) — люмпен-сословию, маргинальным социальным слоям. Таким образом, наступающему *сенсорно-иррациональному времени*, господству “массовой культуры”, преобладанию охлократических и тиранических форм правления присущи различные проявления “религии париев” с ее разнообразными магическими и ритуалистически-культовыми формами.

МЕЗОЦИКЛЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

На наш взгляд, к **мезоциклам** этого уровня относятся разновидности общественно-экономических *формаций* и различные типы *цивилизаций* формационного и цивилизационного подходов к пониманию исторического процесса. Так, марксовы **формации** — *первобытнообщинный, рабовладельческий, феодальный, капиталистический и социалистический строй* — символизируют процесс нарастания материализации от первоначально-интуитивных времен до рационально-сенсорных; от правления духовной и светской аристократии, через олигархические и тиранические формы управления к демократическим и охлократическим, к власти масс. Установление власти монарха и светской аристократии — это победа эмоционально-волевого начала над интуитивно-духовным; победа буржуазных революций — это триумф рационально-мыслительного начала “третьего сословия”; победа социалистических революций — это долгожданный реванш материально-сенсорного, грубоиррационального, инстинктивного начала сословий париев, маргинальных слоев и люмпенизированных масс. Это те же исторические “*круги*” и “*спирали*” социальных циклов, ритмически повторяющиеся в различные эпохи развития человечества.

¹ По *классификации этносов* российского профессора А. Зимичева, в основе которой лежит принцип различения источников существования, выделяются три типа этносов: *агрессивные*, источником существования которых является агрессия, т. е. захватнические войны, грабежи и т. д. (большинство народов-завоевателей); *паразитические*, наживающиеся на чьей-то агрессии или чьем-то производстве благ (существует много способов паразитирования: выгодная перепродажа, ростовщичество, воровство, попрошайничество и т. д.); *производящие*, живущие за счет собственного производства необходимых материальных ресурсов (например, земледельческие народы).

Типы цивилизаций — аграрная, индустриальная и постиндустриальная — символизируют спиралевидные глобальные смены эпох в общечеловеческом сознании от непосредственного ощущения и интуиции через рациональное чувствование к просветляющему разуму посредством знания — главного фактора развития постиндустриального общества. Хотя в целом фетишизация технической стороны социального прогресса представляется ущербной, поскольку каждое новое поколение технических устройств расширяет сферу влияния **техники** в социальной жизни, что в силу ограниченности человеческого разума может привести к непредвиденным *социальным катаклизмам*. По мнению ряда современных исследователей, техника и создаваемая человеческим разумом и руками *техническая цивилизация*, обладают относительной независимостью от человека и общества [96]. Техника (в том числе компьютерная), подчиняющаяся имманентной логике развития (т. е. как независимая переменная), обладает способностью к *саморазвитию*, к безграничному совершенствованию своих параметров. Предполагается, что техническое развитие совершается по единой прогрессирующей линии от худшего к лучшему, где сегодняшнее состояние техники целиком определено вчерашним состоянием, а завтрашнее столь же однозначно определяется сегодняшним. С точки зрения современных исследователей, независимость от воли человека *технического прогресса* предполагает определяющее и доминирующее воздействие техники на индустрию и, следовательно, на все индустриальное общество, так что научно-технические достижения неизбежно влекут за собой модификации *социальной и культурной жизни*. Таким образом, техника — не только особый, независимый от человека мир, бесконечно развивающийся по определенным законам. Она способна господствовать над человеком и обществом, диктуя им свою волю и определяя их перспективы [96].

Цивилизационный подход к пониманию социальной истории в целом наиболее соответствует представлению о трех главных инстанциях (трех сигнальных системах) соотношения человека с окружающим миром, согласно которому человечество поступательно проходит три ступени познания и освоения окружающей среды — от инстинктивно-интуитивного бессознательного (аграрные цивилизации) через эмоционально-волевое предсознательное (индустриальные цивилизации) к рационально-мыслительному сознанию (постиндустриальные цивилизации).

МЕЗОЦИКЛЫ ЭТНОСОВ

Этнос (от греч. *ethnos* — народ) — это исторически возникший вид общности людей, представленный племенем, народностью, нацией, обладающий общими чертами, стабильными особенностями культуры и *психологического склада*, а также сознанием своего единства и отличия от других [54]. Видное место в такой группе людей занимает представление об общности их *происхождения*. Сформировавшийся этнос является **социальным организмом**, который самовоспроизводится путем преимущественно этнически однородных браков и передачи новым поколениям языка, культуры, традиций, этнических ориентаций и т. д. Этнос подвержен изменениям в ходе этнических процессов естественной и искусственной (насильственной) ассимиляции, консолидации и т. п. Для более устойчивого существования этнос стремится к созданию своей социально-территориальной организации (*государства*) [54].

Как *социальный организм*, каждый этнос в рамках определенного исторического периода проходит стадии зарождения, становления, зрелости, старости и другие фазы *этногенеза*, после чего согласно одному из основных принципов системно-циклического подхода возможно новое зарождение и *ритмически-волнообразное*, или *циклически-круговое*, прохождение всех фаз развития этноса. Иными словами, этногенез является, по выражению Л. Гумилева, *универсальным* механизмом взаимодействия социальной системы и окружающей среды.

При этом этносы, как социальные организмы, рождаются, живут и погибают тогда, когда их национальная природа перестает отвечать велению наступающей новой исторической эпохи. Поэтому так называемые исторические народы — это народы, национальный характер которых наиболее соответствовал духу определенной эпохи (преимущественно интуитивной, эмоциональной, мыслительной или сенсорной). Отсюда бессмертие этноса — в его своевременном приспособлении к изменяющемуся историческому времени, основанному на познании основных закономерностей исторического процесса.



РЕЗЮМЕ

Таким образом, исторические мезоциклы относятся в основном к одной паре социальных циклов — спиралевидным (циклы сословий и форм социального управления, циклы материальной и духовной культуры, религиозно-этические циклы) и волновым (мезоциклы этносов). Указанная пара социальных циклов связана с осуществлением в социальной системе стабильных процессов изменения составляющих ее элементов, ее развитие. Иными словами, в период становления социальной системы и ее стабильного функционирования преобладают социальные циклы вначале маятникового, а затем кругообразного типа; в период зрелого состояния социальной системы и ее поступательных изменений — спиралевидные и волнообразные социальные циклы.



3.4. ИСТОРИЧЕСКИЕ МИКРОЦИКЛЫ

К рассматриваемому уровню социально-исторических циклов относятся инновационный процесс, управленческий цикл, экономические циклы Н. Кондратьева, циклы солнечной активности А. Чижевского, образовательный цикл и др. Например, *управленческий цикл* содержит четыре ритмически повторяющиеся функции: планирование, организация, мотивация и контроль, которые охватывают все виды управленческой деятельности по созданию материальных и духовных ценностей.

ЖИЗНЬ ОРГАНИЗАЦИЙ

Закономерности жизнедеятельности организации как социального целого рассматриваются в рамках **теории организации**, которая отражает наиболее общие законы формирования и функционирования организационных структур [75]. При этом под *организацией* понимают наиболее устойчивые составляющие системы, представляющие ее структуру. В *социотехнических системах* (например, предприятие) как элементы, относящиеся к организации, следует рассматривать всю сферу взаимоотношений людей и характер их взаимосвязи. Организация производства строится на системе производственных отношений, *иерархической связанности* отдельных работников и коллективов, в частности иерархическом подчинении, на системе прав, ответственности и обязанностей. При этом организация порождает определенные *механизмы*, направляющие деятельность ее участников по тем или иным каналам, например механизм выдвижения и расстановки персонала управления [75].

Исследования *жизненного цикла предприятий* позволили сделать следующие выводы. Предприятия *стареют*, как и живые существа, что проявляется в снижении их восприимчивости и превращении их в закрытую систему (социальный цикл типа “затухающей” волны); полностью *закрытая система*, т. е. система, которая не может интегрировать новую информацию, становится застывшей, а следовательно, мертвой. Роль руководства предприятия состоит, с одной стороны, в поддержании системы в состоянии открытости, с другой — в ориентации ресурсов организации на инновации (также имеющие циклический характер), способные обеспечить выживание предприятия [125].

В любой организации происходит *борьба* сил, заинтересованных в повышении эффективности ее деятельности и в ее выживании (маятниковый социальный цикл). В первые годы создания организации эффективность ее работы играет преобладающую роль, но рано или поздно в организации наступает период, когда с наибольшей силой проявляются антагонистические интересы различных групп внутри и вне предприятия. Акционеры выступают за глубокие преобразования, которые позволили бы повысить рентабельность. Персонал, видящий в преобразованиях угрозу своему положению, стремится блокировать любые глубокие изменения. Примером такого структурного “срыва” является покупка предприятия рабочими. В соответствии с этой моделью каждая организация стремится именно к “срыву”, а не к максимизации эффективности. Но эту тенденцию можно преодолеть, если руководству удастся противостоять таким деструктивным силам с помощью организационных инноваций, слияний и приобретений [125].

Особое место в развитии организаций принадлежит специальному классу **социальных механизмов**, играющих важную роль в *эволюции* любых организационных структур, — механизму формирования *элитных групп* управления [47; 75]. Различают **две основные модели** формирования таких групп [47]:

- “**претендент-рекомендатель**” (суждение о пригодности претендента выносится лидером или группой лиц, уже принадлежащих к элите. При этом элита деградирует, когда лучшие в ней удаляются первыми, а худшие чаще, чем лучшие,

выступают рекомендателями. Наиболее эффективный механизм “самоочищения” основан на процедуре “прополки”: периодическом обязательном удалении из организации худших работников и замещении их лучшими претендентами);

- “**делегирования**”, когда в элитную группу лучших работников отбираются кандидаты, не входящие в нее. Эта модель по сути близка к системе парламентского представительства, где главную роль играет общественное мнение. Однако для эффективного функционирования этой модели также необходима ритмически повторяющаяся “прополка”.

Как видим, обе модели относятся к спиралевидным социальным циклам.

ВНЕШНЕФАКТОРНЫЕ ЦИКЛЫ

К микроциклам этого уровня относятся волнообразные циклы солнечной активности, выявленные одним из основоположников отечественной космической биологии А. Чижевским. Проанализировав огромный материал в историческом аспекте, он обратил внимание на то, что ранее эпохи стихийно-катастрофических явлений в природе связывались с появлением “знамений”, причем системы предзнаменований во все времена были тождественны в смысле объектов, превосходящих те или иные массовые события на Земле [121]. Это привело ученого к убеждению о существовании *причинно-следственной связи* между стихийными бедствиями в природе, массовыми социальными явлениями и космическими факторами.

А. Чижевский дал исторический обзор накопленных в многочисленных литературных источниках фактов *связи* во времени между многими *социальными явлениями*, с одной стороны, и космическими явлениями — с другой, обобщил результаты проведенного им математико-статистического анализа соотношений *общественной жизни и солнцедятельности*. Чтобы убедиться в достоверности связи массовых явлений с периодической деятельностью Солнца, он воспользовался приемом, получившим впоследствии название *метода наложения эпох*. Поскольку астрономические данные указывают на то, что активность Солнца в среднем арифметическом имеет **11-летний цикл**, ученый построил таблицу, которая дает наглядное представление о величине солнечных циклов и об относительном распределении годов с максимумами и минимумами активности. Описанный метод и теперь широко применяется в научных исследованиях. Наложение периодов существенно уменьшает влияние на общий результат случайных причин и позволяет выявить закономерности, существующие в распределении стихийных массовых явлений во времени в связи с солнечной активностью. Так, с нею напрямую связаны такие явления в социально-органическом мире Земли, как количество кальция в крови; колебания веса младенцев; психопатические эпидемии, массовые истерии, галлюцинации и т. д.; частота аффективных преступлений; частота несчастных случаев; модификация нервной возбудимости; частота внезапных смертей; колебания общей смертности; рождаемость и брачность; эпидемии и пандемии и др. [121].

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЦИКЛЫ

В середине 20-х годов XX в. были опубликованы научные труды российского экономиста Н. Кондратьева, впервые выявившего и описавшего *большие циклы конъюнктуры* [56]. В дальнейшем их назвали “**длинными волнами**” Кондратьева, открытыми им на основе эконометрического анализа статистики производства и потребления, внешнеэкономического оборота и заработной платы, цен и финансово-кредитных показателей в наиболее развитых странах — Франции, Англии, Германии, США [56].

Н. Кондратьев объяснил причинность образования больших циклов конъюнктуры необходимостью обновления *основного капитала*. При этом возникновение длинных волн протяженностью **50–60 лет** каждая связывалось с воспроизводством его *пассивной части*, обновление которой требуется при коренном изменении технологий. Для различных видов *техники и технологий* были рассмотрены также среднесрочные циклы в **7–11 лет**, вызванные обновлением *активной части* основных фондов и открытые еще в XIX в. французским физиком и экономистом *К. Жюгмером* [56].

Таким образом, сменяемость оборудования в динамично развивающейся капиталистической экономике того времени достигла 5–7 раз в течение одного долгосрочного цикла замены зданий и сооружений, распадающегося на “*повышательную*” и “*понижательную*” части волны длиной по **25–30 лет** каждая.

Научно-технические идеи материализуются при обновлении основного капитала. Поэтому австрийский ученый *Й. Шумпетер*, не скрывая преемственности кондратьевских идей, в своих исследованиях как первооснову “длинных волн” Кондратьева определил импульсы **нововведений**, задающих колебания всей экономической системе. При этом создание новых технологий он характеризовал как собственно *инновационный процесс*, а их заимствование и распространение — как *процесс имитации*. В итоге экономический цикл распался на две временные составляющие — инновационную и имитационную [56].

Работа немецкого ученого *Г. Менша* дополнила шумпетерианское разложение “кондратьевской волны” третьей временной составляющей “*технологического пата*”. Этим ему удалось закрыть брешь в инновационной теории *Й. Шумпетера*, который не сумел объяснить нижнюю поворотную точку. В итоге “кондратьевский” цикл оказался разложенным на **три временные составляющие**: краткосрочную — *патовую* (переходно-депрессивную), среднесрочную — *инновационную* (революционно-обновленческую) и долгосрочную — *имитационную* (эволюционно-застойную) [56].

Вскрытый *Й. Шумпетером* и *Г. Меншем* механизм возникновения и развития больших циклов конъюнктуры Н. Кондратьева лежит в основе разработанной ими *инновационной теории* этих циклов. При этом предполагается, что вскрытый этой теорией механизм распространения длинных волн в инвестиционном и инновационном процессах может иметь аналогии в других, и в частности в *социальных, процессах* [56].

Дальнейший анализ фаз развития долгосрочных *научно-технических циклов* показал, что каждый из них зарождается и начинается еще до окончания предыдущего, т. е. заключительные фазы каждого из них одновременно являются начальными в следующем цикле. *Г. Менш*, объясняя составляющую “технологического пата”, так-

же доказал, что нововведения зарождаются в недрах одного цикла, а кластеры этих инноваций определяют начало другого. Исходя из *общей теории систем*¹, по аналогии, не только эконометрическим, но и историометрическим циклам присущ подобный механизм [56].

По мнению *М. Королькова*, исследователя творчества Н. Кондратьева, “анализ больших циклов конъюнктуры приводит к интересным выводам. Те из них, которые условно можно назвать циклами “рубежа веков”, с технико-экономической точки зрения более масштабны, чем циклы “середины века”. Что касается социального фактора, циклы “рубежа веков”, как правило, наследуют производственные отношения от предыдущего времени. Вообще, социальный фактор инертен, и изменения накапливаются еще в течение полувека после этих масштабных технологических сдвигов. Крупные социальные пертурбации назревают уже к концу цикла “рубежа веков” при переходе к циклу “середины века”. Но при этом данные циклы “середины века” менее значительны в плане технологических перемен... Постоянное запаздывание социального макроцикла по сравнению с технологическими предопределяет периодическое повторение в истории особых периодов повышенного социального творчества” [56].



РЕЗЮМЕ

Таким образом, в исторических микроциклах, т. е. циклах относительно небольшой временной продолжительности, действуют социальные циклы всех известных типов — маятниковые, кругообразные, спиралевидные и волновые, обеспечивающие постоянно действующие социальные процессы становления, функционирования, развития и изменения различных социальных систем и их основных составляющих.



3.5. ОСНОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Задачей нашего общества на современном этапе является **социальная модернизация**, т. е. планомерное движение к современным цивилизованным структурам и состояниям, объективно соответствующим определенному уровню и качеству социаль-

¹ **Общая теория систем** — метатеоретическая концепция исследования объектов, представляющих собой системы (первый вариант выдвинул австрийский биолог *Людвиг фон Берталанфи*). Основная идея теории состоит в признании изоморфности (соответствия) законов, управляющих функционированием системных объектов разного типа.

ного развития и достигаемым на основе использования постигаемых **социальных законов** в политической, экономической и духовной жизни. Основания социальной модернизации заключены в *структурах сознания* и *ценностных ориентациях*¹, изучение которых может осуществляться с социально-философских, социологических и психологических позиций.

ЦЕННОСТИ КАК РЕГУЛЯТОРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Процесс повторяющихся исторических перемен приводит не только к разрушению старых общественных структур, но и порождает кризис **ценностей**² — высших регуляторов человеческой деятельности³. В общем и приблизительном виде происходящие исторические сдвиги можно охарактеризовать как разрушение в общественном и индивидуальном сознании традиционных ценностных норм и желание обрести новые [116].

Изучение направленности изменений ценностных ориентаций и вытекающих из них социально-психологических реакций и форм поведения людей позволяет говорить о базовом значении происходящих *ценностных перемен* и характеризовать на их основе определенные *типы сознания*, а также давать некоторые характеристики относительно социальной принадлежности их носителей.

Регулярное изучение *ценностных ориентаций* дает представление о группировке социальных субъектов по **основным ценностям**: ориентирующиеся на духовные ценности; ориентирующиеся на политическую деятельность; ориентирующиеся на ценности производства. Такая группировка ценностных ориентаций позволяет судить о преобладании в обществе той или иной основной ценности.

Зная преобладающие в обществе ценности и объективные *закономерности* определенного этапа **социального развития**, можно осуществлять **социальное управление** в направлении, наиболее благоприятном для общества на данном этапе. При этом необходимо учитывать не только основные доминирующие в обществе ценности, но и многочисленные их *разновидности* (акценты) в пределах ведущей общественной ценности [116].

Например, общим для всех видов демократии является признание **народа** источником власти. Однако способы апелляции к этому источнику различны. **Либеральная демократия** опирается на профессиональные знания и институты правительства,

¹ **Ценностные ориентации** — система установок личности на социально-политические, хозяйственные и нравственные нормы общества. Система ценностных ориентаций является одной из наиболее стабильных характеристик личности и имеет многоуровневую структуру. Ценностные ориентации “программируют” всю деятельность человека на продолжительные сроки, определяют генеральную линию поведения личности.

² **Ценности** — специфические социальные определения объектов окружающего мира, выявляющие их фундаментальное значение для человека и общества (благо, добро, прекрасное и другие категории, заключенные в явлениях общественной жизни или природы). Составляют содержание ценностных ориентаций личности.

³ Подробнее см.: *Ценностные ориентации — предпосылка программ переустройства общества* / Н. Козлова, С. Рылева, Е. Степанов, В. Федорова // *Обществен. науки и современность*. — 1992. — № 1. — С. 36–44.

которые не позволяют ей превратиться в *охлократию* и обеспечивают возможность быть компетентной в выполнении своих функций. При этом либеральная демократия может превратиться в *меритократию* — власть “лучших”, *духовных аристократов*, которые берут на себя выражение интересов народа. В отличие от либеральной **плебисцитарная демократия** обращается к народу через организацию плебисцитов, референдумов, т. е. к эмоциональному началу. Границы плебисцитарной демократии — превращение в охлократию и некомпетентность правления. Обоснованная Ж. Ж. Руссо плебисцитарная демократия больше подходила для *малых обществ*, достаточно однородных по составу населения. Различают также **авторитарную демократию**, которая представляется в качестве переходной формы от тоталитарных к либерально-демократическим режимам и основывается на приоритете волевой сферы политической деятельности [116].

БАЗОВЫЕ ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА

Базовые ценности общества формируются исходя из *целей* и задач, которые стоят перед ним в определенный исторический период и отображают фундаментальные общественные потребности, сменяющие друг друга в социально-историческом времени и пространстве. Различают следующие базовые ценности.

Изобилие. Для поддержания *целей* самосохранения, продления рода и сохранения человеческого вида каждый член общества должен есть, одеваться, иметь жилище, семью и т. д.¹ Какой уровень удовлетворения этих потребностей считать нормальным? Ведь само стремление к самосохранению (как и другие *цели жизнедеятельности*) бесконечно, и в отсутствие других целей и ценностей как бы хорошо ни жил человек ему захочется жить еще лучше. Поэтому какая ориентация будет у членов общества — будут ли они стремиться к дальнейшему улучшению условий жизни или ограничиваться необходимым — зависит от того, как сформулирована категория *Изобилия* в обществе.

Эта категория регламентирует в основном *производственную* и *потребительскую деятельность* членов общества, их возможность обладать теми или иными ресурсами, их права и обязанности. При этом действующая в обществе категория *Изобилия* формирует доминирующие **источники существования** данного общества: агрессию (например, народы-завоеватели), продуцирование (народы-производители), паразитирование. Тип, к которому будет относиться то или иное общество, также определяется категорией *Изобилия* [49].

Близкой по содержанию ценностью является категория **Свободы**, обозначающая возможность поступать согласно собственному волеизъявлению, которое не детерминировано внешними условиями и направлено на максимально возможное удовлетворение прежде всего естественных потребностей [111].

Справедливость. Это категория, отражающая существующее (или несуществующее) положение вещей как должное, соответствующее сущности и правам челове-

¹ Подробнее см.: *Зимичев А. М.* Психология политической борьбы. — К., 1992.

ка, или наоборот, как то, что противоречит им и потому должно быть устранено. Справедливость оценивает не просто какое-либо отдельное явление в целом, а соотношение нескольких явлений с точки зрения распределения благ между людьми, в частности соотношение роли отдельных людей (социальных групп) в жизни общества и их социального положения [111].

Категории *Справедливости* близка по содержанию категория **Равенства**, означающая необходимость одинакового положения людей в обществе. Ценности Равенства и Справедливости регламентируют в основном процессы распределения материальных и духовных благ, т. е. относятся в большей степени к сфере потребления.

Добро. Это ценность, регламентирующая *поведение* членов общества, их взаимоотношения, но не так жестко и формально, как категории *Справедливости* и *Равенства*, а пользуясь для выражения таким инструментом, как общественное мнение и социальные санкции, определяя свои принципы в дихотомии “хорошего” и “плохого” [49]. Естественно, весь комплекс *этических норм*, определяемых рассматриваемой социальной ценностью, не может появиться сам по себе. Его разработка, систематизация и внедрение в сознание членов общества — задача сложная, требующая много времени. Этой категории тождественно понятие **Благо**. В философии оно является наиболее общим понятием для обозначения положительной ценности, предмета или явления, удовлетворяющих определенную человеческую потребность, отвечающих интересам, целям и устремлениям людей. Различают естественные блага — результат природных процессов (например, плодородие почвы) и общественные блага — продукты социальной деятельности. В зависимости от того, какие потребности удовлетворяются, различают блага материальные и духовные [111].

Красота. Это категория еще более высокого порядка [49]. Она регламентирует не столько поведение членов общества и их взаимоотношения, сколько их *отношение к жизни*, к окружающему миру, делая это с помощью понятий о красивом и некрасивом, о прекрасном и безобразном. Категория *Красоты* в отличие от категории *Добра*, которая регламентирует только поведение человека, оставляет ему большие возможности для самовыражения, сохраняя в то же время его ориентацию на цели и задачи, значимые для общества. Категория *Красоты* отражает *эмоциональную сторону* общественного сознания. Еще один важный аспект рассматриваемой ценности состоит в том, что эта категория дает своеобразную “униформу” членам общества (стиль архитектуры, одежды, создание образов прекрасного), объединяет их и противопоставляет окружающему миру. Это делает членов одного общества внешне похожими и отличает их от членов других обществ [49]. **Судьба.** Эта категория является разновидностью данной ценности (или близко к ней стоящей). *Судьба* — понятие, выражающее религиозно-идеалистическое представление о сверхъестественной силе, божественном промысле, предопределяющем все события в жизни людей. Представление о судьбе как божественном предопределении присуще всем современным религиям, однако в некоторых из них эти идеи сочетаются со свободой воли человека (например, православие и католицизм) [111].

Истина. Это *высшая* социальная ценность [49]. По природе она настолько абстрактна, что не имеет прямого отношения к поведению и деятельности, а регламентирует в основном познавательную сферу, способность человека к мышлению и

интуитивному пониманию, а также поддерживает и закрепляет другие социальные ценности посредством **Веры** и **Знания**¹.

Таким образом, все базовые ценности присутствуют в каждой социальной общности, тесно взаимосвязаны. Однако эта взаимосвязь иерархическая, соподчиненная, при которой одни ценности существеннее влияют на другие. На наш взгляд, базовые ценности и их попеременное доминирование соответствуют основным социальным сословиям и попеременному доминированию в обществе этих сословий. Так, категория **Истины** соответствует в большей степени *духовной аристократии* и в целом *религиозным эпохам* (иррационально-интуитивное начало); категория **Красоты** более соответствует *светской аристократии* и *героическим эпохам* в целом (рационально-эмоциональное начало); категория **Справедливости** более соответствует “*третьему сословию*” и *буржуазным эпохам* в целом (рационально-мыслительное начало); категория **Изобилия** более соответствует люмпенизированным и маргинальным *слоям* и *пролетарским эпохам* в целом.

Взаимоотношение базовых ценностей и различных исторических периодов, сословий и форм правления показано на рис. 3.4.

ПРИРОДНОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ В ОНТОГЕНЕЗЕ ЧЕЛОВЕКА

Как познать диалектику природного и социального в онтогенезе человека, индивидуального и общего в его сущности? Как понять происхождение и формирование базовых ценностей как высших регуляторов человеческой деятельности у отдельного индивида и общества в целом? Здесь, на наш взгляд, мог бы быть полезен метод, связанный с **основными причинами**, описанными еще Аристотелем².

Первая причина — **материальная** (*causa materialis*) — характеризует исходное психофизиологическое многообразие человека — задатки, потенции речи, интеллекта, характера, чувств, — включающее в себя и всеобщее, и индивидуальное. Это и та исходная природная и социальная среда, в которой рождается новый человек [57].

Вторая причина — **формальная** (*causa formalis*), сообщающая образ материалу. Она раскрывает влияние изменяющейся микро- и макросреды обитания и самоформирования человека в процессах воспитания, образования, в общении, в трудовой, творческой и игровой деятельности.

Третья причина — **целевая** (*causa finalis*) — указывает на цель, определяющую материал, форму, все существо человека. Целью является и природа как исход и важнейшая часть ноосферы, и общество — весь мир человеческого обитания.

¹ **Вера** — бездоказательное признание истинности того или иного явления. Вера в сверхъестественное — составляющая всякой религии. Религиозная вера, основанная на иррациональной интуиции, противоположна по сути рациональному знанию. **Знание** — продукт общественно-трудовой и мыслительной деятельности людей, представляющий идеальное воспроизведение в языковой форме закономерных связей практически преобразуемого окружающего мира. Непосредственной функцией знания является перевод разрозненных представлений в форму всеобщности, удержание в них того, что может быть передано другим в качестве устойчивой основы практических и умственных действий [111].

² Подробнее см.: *Курабцев В.* Тайна человека // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 3. — С. 152–155.

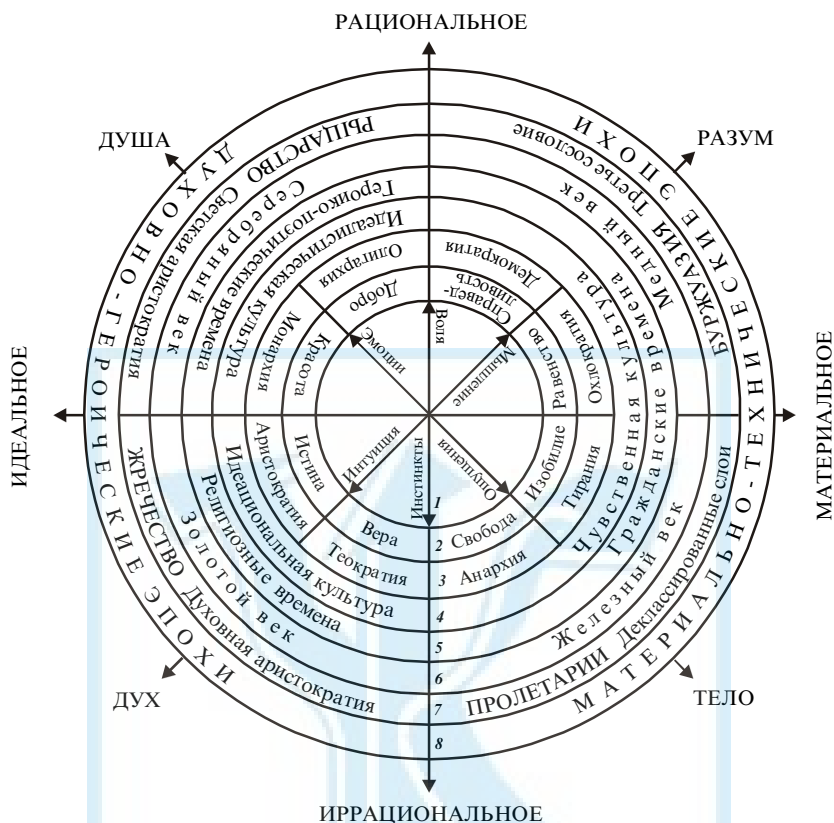


Рис. 3.4. Взаимоотношение основных психических функций (процессов), базовых ценностей и исторических эпох:

- 1 — основные психические функции (процессы); 2 — базовые ценности;
- 3 — формы правления; 4 — типы культур (по П. Сорокину);
- 5 — типы исторических времен (по Дж. Вико); 6 — типы метаисторических периодов;
- 7 — основные сословия; 8 — типы исторических эпох (по К. Ясперсу)

Последняя причина — действующая (*causa efficiens*), созидаящая человека. В тоталитарном обществе такой причиной чаще всего оказывается государство, распределяющее в основном материальные блага.

В других же случаях это может быть и Вера (Истина), и Красота, и Добро, осознанное или неосознанное личное понимание смысла жизни и социальной истории.

Все причины органично взаимосвязаны и вместе воздействуют на формирование человека как члена общества, его индивидуальных способностей, социальных чувств, социального характера, жизненных целей и базовых ценностей [57].

Философское исследование природы **ценностей** называют *аксиологией* (от греч. *axia* — ценность), которая предстает как попытка решить некоторые сложные вопросы философии, относящиеся к общей проблеме ценности. Современная философия исходит из того, что эти вопросы (смысл жизни и истории, направленность и основание познания, конечная цель и оправдание человеческой деятельности и др.) не вполне

поддаются научному анализу [111]. Проблема ценности тем самым приобретает характер разгадки фундаментальных вопросов общественного бытия и является своеобразным способом видения мира.

Аксиология представлена теориями ценности трех видов. Одни теории трактуют ценность как потустороннюю сущность вне пространства и времени. Сторонники других теорий рассматривают ценность лишь как явление сознания, видят в ней проявление психологического настроения, субъективного отношения человека к оцениваемым им объектам. Теории третьего направления трактуют ценности как выражение естественных потребностей человека или законов природы в целом. Истина, видимо, содержится в каждом из этих подходов и в их многообразной совокупности.



РЕЗЮМЕ

Таким образом, высшими регуляторами человеческой деятельности являются **базовые ценности**, представляющие собой специфически социальные определения объектов окружающего мира и выявляющие их фундаментальное значение для человека и общества. По отношению к человеку ценности служат объектами его *интересов*, а для его *сознания* выполняют роль повседневных *ориентиров* в предметной и социальной действительности, обозначений различных отношений человека к окружающим предметам и социальным явлениям¹.

Формирование ценностей как *высших регуляторов человеческой деятельности* основывается на природных задатках человека, процессах воспитания и образования, игровой и трудовой деятельности, общения и творчества, его социальном окружении и индивидуальном жизненном опыте, а также на осознанном или неосознанном понимании *смысла социальной жизни* и истории в целом.

Смена исторических эпох и времен, великих культур и общественных формаций обусловлена **сменой базовых человеческих ценностей** — Истины (Веры, Знания), Красоты (Судьбы), Добра (Блага), Справедливости (Равенства), Изобилия (Свободы). Смена ценностей (хотя все они присутствуют одновременно в каждом обществе на каждом этапе его функционирования и развития) отражается на всех *сферах социальной жизни* — духовной, политической, экономической, что выражается в появлении мировых религий, преобладающих форм социального управления, новых способов и форм материального производства, соответствующих типов культуры и т. д.

Изучение ценностных ориентаций членов общества, выявление доминирующих в обществе базовых ценностей, знание объективных закономерностей общественного развития позволяют осуществлять *адекватное социальное управление* в конкретных исторических условиях и в конкретной социальной общности.

¹ См.: *Философский словарь*. — 5-е изд. — М., 1970.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

1. **Социальный цикл** — это регулярно повторяющаяся последовательность событий и состояний *динамики социальной системы*, ее *ритмическая организация*, обеспечивающая стабильное воспроизводство и изменение той или иной социальной системы. Цикличность противоположна аритмии (хаосу), которая также свойственна социальной динамике. Следовательно, **динамика социальных систем** основывается на *двух противоположностях*, которые возникают одна из другой и переходят одна в другую. При этом сложность социальных систем обуславливает существование *различных форм циклов* их динамики, поэтому при исследовании социальных циклов необходимо различать их общесистемные характеристики, свойственные различным типам систем, и черты, присущие только этим циклам [117].

2. Существуют различные **типы циклов**. Основными из них являются “маятник”, “круг”, “спираль” и “волна”. Они объединяются в *две пары*: *первая* (“маятник” и “круг”) более соответствует выражению ритмичности в стадии функционирования и воспроизводства социальной системы, а *вторая* (“спираль” и “волна”) — описанию ритмичности развития и изменения социальной системы. Следовательно, можно предположить, что на различных этапах жизни социальной системы преобладают различные типы циклов ее динамики: в период становления системы чаще встречаются циклы *маятникового типа*, которые, достигая определенного совершенства, приобретают цикличность *кругового типа*; в зрелом состоянии системы доминируют процессы развития по типу *спиралевидных циклов*, а по мере затухания социальной динамики ее цикличность приобретает *волновой характер* [117].

3. Существуют **три наиболее перспективные** с точки зрения системного подхода основные *модели социально-исторического процесса*: собственно циклическая, теория социального прогресса и синергетическая модель. При этом все три подхода имеют право на существование и научную перспективу, так как разные *социоритмы* могут иметь разную природу. Однако наиболее перспективным, на наш взгляд, является **системно-циклический подход** к пониманию исторического процесса, который, основываясь на принципах философии истории, синергетики, социологии и психологии, объединяет положительные стороны как собственно циклического, так и системно-цивилизационного подходов.

4. Познание **законов динамики социальных систем** позволяет *прогнозировать* наступление различных событий и определять продолжительность исторических периодов развития. Однако в силу действия в обществе как социальном целом большого количества различных факторов законы общественного развития приобретают характер **тенденций**, поэтому любое предвидение имеет ограничения и предполагает определенную степень абстракции. При этом разработка каких-либо системно-циклических моделей должна предусматривать обязательное наличие нескольких *альтернативных путей* социальных изменений.

5. Поскольку социальная история представляет собой историю социальных общностей и входящих в них людей, она должна изучаться и с психологической точки зрения, прежде всего в категориях общей и социальной **психологии**. Наиболее перспективной с этой точки зрения представляется, на наш взгляд, концепция психологических типов К. Юнга.

6. **Схема мировой истории** в рамках *системно-циклического подхода* в наиболее общем виде может быть представлена следующим образом. На уровне человечества и его крупных составляющих (население полушарий, основные расы и т. д.) действуют **макроциклы** длительной временной протяженности, символизирующие либо маятниковые колебания противоположных начал (мужского и женского, например), либо кругообразные и спиралевидные изменения крупных социальных систем. На уровне социальных общностей типа народов, наций, государств и входящих в них социальных институтов действуют исторические **мезоциклы** политических форм правления, типов культур, способов производства, религиозных форм сознания. Это циклы кругообразного, спиралевидного или волнообразного типа. На уровне социальных общностей меньшего масштаба и социальных организаций действуют исторические **микроциклы** меньшей временной протяженности, в основном по маятниковому, волнообразному и кругообразному типам.

7. **Современная эпоха** характеризуется доминированием мужского, *экстравертированного* начала, преобладанием *рационализма* Западного полушария и белой расы, “*чувственной культуры*” западной цивилизации и преимущественным распространением *демократических* форм правления. *Возможными* путями дальнейшего развития человечества и, в частности, его западной части могут быть либо продолжающаяся материализация социальной жизни в сторону техницизма и грубосенсорного иррационального восприятия, смена демократических форм правления охлократическими и тираническими, распространение магически-культовых форм “*религии париев*”, либо в сторону возрождения духовных основ социальной жизни, “*просветления*” религиозного сознания, противопоставления антропоцентризма техноцентризму, развития аристократических (т. е. лучших) форм социального управления.

На этом этапе общественного развития возможен, вероятно, и третий путь — путь совершенствования самопроизводящей демократической социальной системы, осуществляющей на основе знания закономерностей развития исторического процесса необходимые и своевременные изменения в политической, экономической и духовной сферах общественной жизни. При этом главным, определяющим фактором человеческой деятельности и общественного развития в целом является доминирование в обществе тех или иных базовых ценностей.

Важной *задачей социальных наук* видится в связи с изложенным научное познание социальных законов воспроизводства, функционирования и развития крупных соци-

альных систем в целях своевременного обнаружения определенных *тенденций* в их жизнедеятельности и проведении необходимых *социальных изменений*, наиболее соответствующих этим тенденциям.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1. **Законы социального развития** объективны и неподвластны воле людей, однако их познание и использование в социальной практике — *необходимое условие* нормального функционирования и развития общества. Это обусловливается тем, что с выбором одного из многих путей эволюции начинает проявляться уже некая предопределенность разворачивания социальных процессов. Отсюда *основное противоречие* социального развития: между внешней предопределенностью деятельности человечества и свободой его воли, поскольку наряду с объективной необходимостью у человечества есть способность к свободному самоопределению (А. Тойнби, И. Пригожин).

2. Все связанное с человеком и обществом обладает *двойственной природой*, что выражается в единстве и борьбе двух противоположных метаначал, определяющих социальное развитие: идеальное — материальное, рациональное — иррациональное, патриархат — матриархат, экстраверсия — интроверсия, монархия — республика и т. д. Вместе с тем **человечество** в целом **есть** социальный **процесс**, проявляющийся *в трех основных сферах человеческой деятельности* — духовной, политической и материальной. Развитие всей социальной жизни, каждой цивилизации и каждого этноса — результат взаимодействия этих трех сфер (Ф. Конечны, О. Шпенглер, А. Вебер).

3. Кроме единства и борьбы двух противоположных метаначал, являющихся фундаментальным механизмом социального развития, существует и иной **фундаментальный механизм**, проявляющийся в существовании и периодической смене *ценностей* (основ), выступающих фундаментом каждой культуры и цивилизации, *основных факторов* общественного развития (Ф. Конечны, М. Вебер, П. Сорокин, Л. Гумилев). При этом возможности воздействия каждой ценности ограничены во времени и в пространстве. Когда они исчерпываются, культура и общество или погибают, или видоизменяются в новую форму. Все категории ценностей существуют в обществе одновременно, но одна из них преобладает, определяя своеобразие той или иной исторической эпохи. Все базовые ценности тяготеют друг к другу и одновременно друг другу противостоят, поэтому примирение враждующих ценностей невозможно. **Религия** — последняя основа ценностей, являющаяся главным ориентиром исторического процесса (П. Сорокин, А. Тойнби, М. Вебер).

4. **Существуют** объективные **социальные циклы**, обусловленные *внешними* (вплоть до метакосмических) и *внутренними* (индивидуальными и общественными) факторами социального развития, суть которых сводится к периодической смене своеобразных метаначал, находящихся основное выражение в смене глобальных общечеловеческих ориентаций (направленность на окружающий или свой внутренний мир), а также в смене доминирующих в обществе базовых ценностей — Истины, Красоты, Добра, Справедливости.

Эпохальная смена доминирующих ценностей влечет за собой смену укладов общественной жизни, *форм правления*, господствующих сословий, типов культуры, религиозно-этических систем. Например, в системно-циклической периодичности форм правления наблюдается такая тенденция: теократия (власть духовной аристократии) — монархия (власть светской аристократии) — олигархия (власть богатого меньшинства) — тимократия (власть привилегированного большинства) — демократия (власть народных масс) — охлократия (власть толпы) — тирания (власть одного над всеми) — анархия (безвластие) — теократия. Или если рассматривать смену форм правления по укрупненной схеме — Аристократия — Демократия — Деспотия (Платон, Аристотель, Дж. Вико, Ш. Монтескье).

5. **Сословия** формируются из людей, чьи индивидуально-психологические особенности и социальный характер, душевный склад в целом наиболее соответствуют основным требованиям (“вызовам”) исторического времени, определенному периоду социального развития, доминированию базовой ценности и метаначалу. Этот душевный склад не обязательно (но все же чаще) передается по наследству. Поэтому сословия все время “пополняются” из других сословий и постоянно “перетекают” в другие сословия за счет своих членов, душевный склад которых не соответствует “сословному” (А. Тойнби, Х. Ортега-и-Гассет). Доминирование тех или иных рас и этносов также отражает ритмическую смену метаначал и базовых ценностей.

6. Каждому *культурно-историческому типу* (цивилизации, народу, этносу) свойственно преобладание одной из основных **сфер социальной деятельности** (например, религиозная — в египетской культуре, культурная — в греческой, политическая — в римской, экономическая — в современной западной), где как бы отражается *основная функция* этноса (особенности его национального характера), выполнив которую он погибает или, утрачивая лидирующие позиции в выполнении этой функции, трансформируется в другие культурно-этнические образования. При этом высокоразвитые, так называемые мировые цивилизации “скрещиваться” и давать творческий синтез не могут, возможен только синтез их частей, отдельных культур в пределах одной мировой цивилизации. При пространственном, т. е. механическом наложении цивилизаций, всегда возникает борьба между ними, заканчивающаяся победой низшей цивилизации. Высшая цивилизация может сохраниться только при жесткой изоляции от носителей низшей цивилизации (Н. Данилевский, Л. Гумилев, Ф. Конечны).

Та же закономерность прослеживается в смене исторических времен и господствующих сословий, где низшие всегда побеждают высших.

7. Новые социальные циклы зарождаются в недрах предшествующих социальных циклов, что указывает на присутствие всех иерархически взаимосвязанных и соподчиненных составляющих социального целого одновременно. Зная закономерности смены метаначал и базовых ценностей, определяющих периодичность наступления соответствующих исторических периодов, доминирования социальных сословий, форм правления и других факторов, можно спрогнозировать социальное развитие различных сообществ и человечества в целом.



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. — М., 1991.
2. *Алтухов В.* Философия многомерного мира // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 1. — С. 15–27.
3. *Амелина Е.* Понятие “цивилизация” вчера и сегодня // Обществен. науки и современность. — 1993. — № 3. — С. 94–102.
4. *Американская социология: Перспективы, проблемы, методы.* — М., 1972.
5. *Андреев Д. Л.* Роза Мира. — М., 1992.
6. *Аристотель.* Сочинения: В 4 т.: Пер. с древнегреч. — М., 1983.
7. *Ахиезер А., Гольц Г.* Критические пороги социальных систем // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 1. — С. 45–56.
8. *Ашин Г. К.* Доктрина “массового общества”. — М., 1971.
9. *Баталов Э. Я.* Социальная утопия и утопическое сознание в США. — М., 1972.
10. *Беккер Г., Босков А.* Современная социологическая теория. — М., 1961.
11. *Беме Я.* Аврора, или Утренняя заря в восхождении. — М., 1990.
12. *Бердяев Н. А.* Истоки и смысл русского коммунизма. — М., 1990.
13. *Бердяев Н. А.* Судьба России. Опыты по психологии войны и национальности. — М., 1990.
14. *Бехтерев В. М.* Объективная психология. — М., 1991.
15. *Библер В. С.* От наукоучения — к логике культуры: Два философских введения в двадцать первый век. — М., 1990.
16. *Блаватская Е. П.* Тайная Доктрина: синтез науки, религии и философии: В 2 т., 4 кн.: Пер. с англ. Е. И. Рерих. — Минск, 1992.
17. *Бокль Г. Т.* История цивилизации в Англии. — СПб., 1895.
18. *Бозций.* “Утешение философией” и другие трактаты. — М., 1990.
19. *Брейзиг К.* Законы мировой истории // В. Зомбарт. Социология. — Л., б.г.
20. *Булгаков С. Н.* Православие: Очерки учения православной церкви. — М., 1991.
21. *Булгаков С. Н.* Философия хозяйства. — М., 1990.
22. *Булгаков С. Н.* Христианский социализм: Споры о судьбах России. — Новосибирск, 1991.
23. *Вазюлин В. А.* О социальной философии истории // Социол. исслед. — 1992. — № 12. — С. 90–97.
24. *Вебер М.* Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. — М., 1990.
25. *Вернадский В. И.* Труды по всеобщей истории науки. — 2-е изд. — М., 1988.
26. *Вико Дж.* Основания новой науки об общей природе наций. — Л., 1940.
27. *Выготский Л. С., Лурия А. Р.* Этюды по истории поведения: Обезьяна. Примитив. Ребенок. — М., 1993.
28. *Гадамер Г. Г.* Актуальность прекрасного: Пер. с нем. — М., 1991.
29. *Гаджиев К. С.* Размышления о конце евроцентристского мира и новой конфигурации геополитических сил. Ч. II // Социол. исслед. — 1993. — № 6. — С. 84–91.
30. *Гегель Г. В. Ф.* Философия права: Пер. с нем. — М., 1990.
31. *Генон Р.* Царь мира // Вопр. философии. — 1993. — № 3. — С. 97–134.
32. *Гоббс Т.* Философские основания учения о гражданине. — М., 1974.
33. *Гольц Г. А.* Моделирование передвижений населения. География исследования городской среды. — М., 1979.

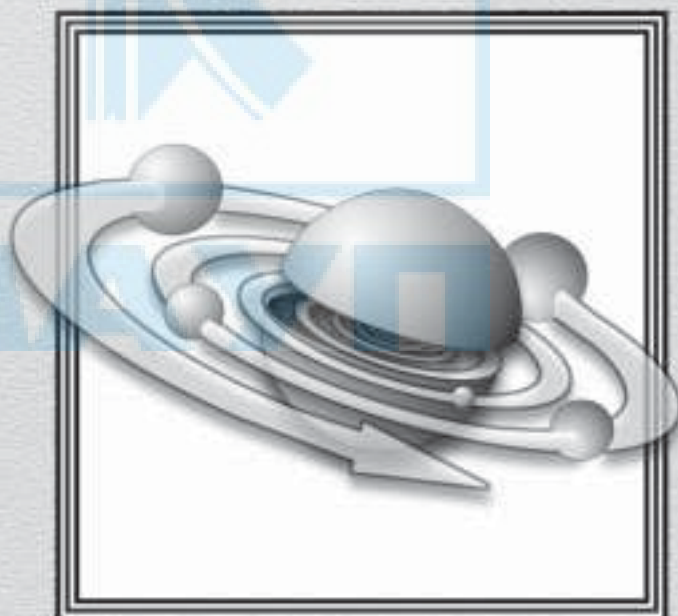
34. Гольц Г. А. Поиск интегральных показателей взаимосвязи природных, социально-экономических и технико-технологических факторов развития общества. История взаимоотношений общества и природы, факты и концепции. Ч. I. — М., 1990.
35. Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период. — Л., 1990.
36. Гумплович Л. Основы социологии. — СПб., 1899.
37. Гумплович Л. Социологические очерки. — Одесса, 1899.
38. Гумплович Л. Социология и политика. — М., 1895.
39. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. — М., 1969.
40. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества. — М., 1979.
41. Данилевский Н. Я. Россия и Европа. — М., 1991.
42. Декарт Р. Сочинения в 2 т.: Пер. с лат. и фр. — М., 1989.
43. Деревянко Е. В. Неизбежность аристократического духа: учение Хосе Ортеги-и-Гассета об общественном идеале // Социол. исслед. — 1992. — № 6. — С. 104–113.
44. Дидро Д. Сочинения: В 2 т.: Пер. с фр. — М., 1991.
45. Долгов К. М. От Киркьегора до Камю: Очерки европейской философско-эстетической мысли XX века. — М., 1990.
46. Душков Б. А. География и психология. Подход к проблемам. — М., 1987.
47. Ефимов А. Элитные группы, их возникновение и эволюция // Знание — Сила. — 1988. — № 1. — С. 56–64.
48. Захаров А. Еще раз о теории формаций // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 2. — С. 46–55.
49. Зимичев А. М. Психология политической борьбы. — К., 1992.
50. История китайской философии: Пер. с кит. — М., 1989.
51. Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Синергетика как новое мировидение: диалог с И. Пригожиным // Вопр. философии. — 1992. — № 12. — С. 3–20.
52. Коган А. Б. Основы физиологии высшей нервной деятельности. — 2-е изд. — М., 1988.
53. Краткий политологический словарь. — 5-е изд., доп. — М., 1988.
54. Краткий политологический словарь / Под ред. С. Г. Рябова, З. И. Тимошенко. — К., 1992.
55. Краткий словарь по социологии / Сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова; Под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. — М., 1988.
56. Кузьменко В. Цикличность социально-политико-экономических процессов и их прогнозирование // Посредник. — 1994. — № 66. — С. 15–17; № 67. — С. 16–18.
57. Курабцев В. Тайна человека // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 3. — С. 152–155.
58. Лебон Г. Психология народов и масс. — СПб., 1896.
59. Лебон Г. Эволюция цивилизации. — Одесса, 1895.
60. Лейбин В. М. Фрейд, психоанализ и современная западная философия. — М., 1990.
61. Леонгард К. Акцентуированные личности: Пер. с нем. — 2-е изд. — К., 1989.
62. Локк Дж. Избранные философские произведения: В 2 т. — М., 1980.
63. Лосев А. Ф. Философия. Мифология. Культура. — М., 1991.
64. Лосев А. Ф., Тахо-Годи А. А. Платон. Аристотель. — М., 1993.
65. Лосский Н. О. История русской философии: Пер. с англ. — М., 1991.
66. Лосский Н. О. Условия абсолютного добра: Основы этики. Характер русского народа. — М., 1991.
67. Лукин В. М. Модели индустриальной и постиндустриальной цивилизаций в западной футурологии // Вестн. С.-Петербург. ун-та. — 1993. — Сер. 6. — Вып. 1 (№ 6). — С. 16–24.
68. Мак-Дугалл В. Основные проблемы социальной психологии. — М., 1916.
69. Макиавелли Н. Государь: Пер. с итал. — М., 1990.
70. Мальтус Т. Р. Опыт о законе народонаселения. — СПб., 1868.
71. Малявин В. В. Конфуций. — М., 1992.

72. Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию. — 2-е изд. — М., 1992.
73. Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука. — М., 1983.
74. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // К. Маркс, Ф. Энгельс. Из ранних произведений. — М., 1956.
75. Моисеев Н. Теория организации и практика перестройки // Знание — Сила. — 1988. — № 1. — С. 65–68.
76. Монтень М. Опыты. Избранные произведения: В 3 т.: Пер. с фр. — М., 1992.
77. Монтескье Ш. Л. Избранные произведения. — М., 1955.
78. Морган Л. Г. Древнее общество, или Исследование линий человеческого прогресса через варварство к цивилизации. — СПб., 1887.
79. Налимов В. В. Спонтанность сознания: Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектура личности. — М., 1989.
80. Ницше Ф. Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого: Пер. с нем. — М., 1990.
81. Новая технократическая волна на Западе. — М., 1986.
82. Общая психология / Под ред. А. В. Петровского. — 3-е изд. — М., 1986.
83. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс // Вопр. философии. — 1989. — № 3–4.
84. Ортега-и-Гассет Х. Что такое философия? — М., 1991.
85. Платон. Собрание сочинений: В 4 т.: Пер. с древнегреч. — М., 1990–1994.
86. Плутарх. Застольные беседы. — Л., 1990.
87. Проблемы феодализма. — М., 1975.
88. Расовая проблема и общество. — М., 1957.
89. Риккерт Г. Границы естественнонаучного образования понятий. Логическое введение в исторические науки. — СПб., 1903.
90. Риккерт Г. Философия науки. — СПб., 1908.
91. Розенберг О. О. Труды по буддизму. — М., 1991.
92. Самосознание европейской культуры XX века: Мыслители и писатели Запада о месте культуры в современном обществе. — М., 1991.
93. Сен-Симон А. Избранные сочинения. — М.; Л., 1948.
94. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М., 1962.
95. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М., 1985.
96. Современная западная социология: Словарь. — М., 1990.
97. Современная западная философия: Словарь. — М., 1991.
98. Соловьев В. С. Философия искусства и литературная критика. — М., 1991.
99. Солонин Ю. Н. Цивилизация и понимание истории (К оценке “Науки о цивилизации” Феликса Конечны) // Вестн. С.-Петербург. ун-та. — 1993. — Сер. 6. — Вып. 1 (№ 6). — С. 13–16.
100. Сомов В. В. Социологическое знание в социальной утопии Платона // Социол. исслед. — 1993. — № 9. — С. 120–125.
101. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Соколова. — М., 1992.
102. Социология религии // Американ. социология. — М., 1972.
103. Тайлор Э. Б. Доисторический путь человечества и начало цивилизации. — М., 1868.
104. Тацит К. Сочинения: В 2 т. Т. 1. Анналы. Малые произведения; Т. 2. История. — СПб.; М., 1993.
105. Токарев С. А. История зарубежной этнографии. — М., 1978.
106. Тэрнер Дж. Структура социологической теории. — М., 1984.
107. Уайтхед А. Избранные работы по философии: Пер. с англ. — М., 1990.
108. Утопия и утопическое мышление: антология зарубежной литературы: Пер. с разн. яз. / Под общ. ред. В. А. Чаликовой. — М., 1991.
109. Февр Л. Бои за историю: Пер. с фр. — М., 1991.
110. Философия Мартина Хайдеггера и современность. — М., 1991.

111. *Философский словарь*. — 5-е изд. — М., 1970.
112. *Франк С. Л.* Ересь утопизма // Социол. исслед. — 1994. — № 1. — С. 126–135.
113. *Франкл В.* Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем. — М., 1990.
114. *Фрейд З.* Избранное. — М., 1989.
115. *Хайдеггер М.* Разговор на проселочной дороге: Сборник: Пер. с нем. — М., 1991.
116. *Ценностные ориентации* — предпосылка программ переустройства общества / Н. Козлова, С. Рылева, Е. Степанов, В. Федорова // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 1. — С. 36–44.
117. *Цикличность* в социальных системах (“круглый стол”) // Социол. исслед. — 1992. — № 6. — С. 36–46.
118. *Чаликова В. А.* Будущее сквозь призму утопии // Современ. буржуазные теории обществ. развития. — М., 1984.
119. *Чанышев А. Н.* Начало философии. — М., 1982.
120. *Черниловский З. М.* Всеобщая история государства и права. — М., 1973.
121. *Чижевский А. Л.* Земное эхо солнечных бурь. — 2-е изд. — М., 1976.
122. *Шестов Л.* Апофеоз беспочвенности: Опыт адогматического мышления. — Л., 1991.
123. *Шибутани Т.* Социальная психология. — М., 1969.
124. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К., 1995.
125. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: Науч.-практич. пособие. — К., 1994.
126. *Щёкин Г. В.* Основы психологических знаний / Авт.-сост. — 3-е изд., стереотип. — К., 1999.
127. *Щёкин Г. В.* Религии мира: Справоч.-метод. пособие / Авт.-сост. — 2-е изд., исправ. — К., 1997.
128. *Щёкин Г. В.* Система социологического знания: Учеб. пособие. — 3-е изд. — К., 1998.
129. *Эволюция восточных обществ: синтез традиционного и современного*. — М., 1984.
130. *Экхарт М.* Духовные проповеди и рассуждения. — М., 1991.
131. *Юнг К. Г.* Психологические типы: Пер. Е. И. Рузера / Предисл. проф. Ив. Ермакова. — М., 1924.
132. *Янг Э.* Прогнозирование научно-технического прогресса. — М., 1974.
133. *Янов А.* Монтескье против Маркса // Обществен. науки и современность. — 1992. — № 1. — С. 86–89.
134. *Ясперс К.* Смысл и назначение истории: Пер. с нем. — М., 1991.
135. *Bell D.* The coming of post industrial society. — N. Y., 1973.
136. *Bendix R.* Nation-building and citizenship. — N. Y., 1964.
137. *Berle A. A., Means C. C.* The modern corporation and private property. — N. Y., 1968.
138. *Dahrendorf R.* Class and class conflict in industrial society. — Stanford, 1959.
139. *Gobineau J. A.* Essai sur L'inegalite des races humaines. — P., 1884.
140. *Gobineau J. A.* La Renaissance. — P., 1877.
141. *Hodgetts R. M.* Management: theory procets and practice. — Philadelphia, 1975.
142. *Kerr C. et al.* Industrialism and industrial man. — Harmondsmorth, 1973.
143. *Rocholl R.* Die Philosophie der Geschichte. Bd1. — Gottingen, 1878.
144. *Spengler O.* Der Untergang des Abendlandes. — Munch., 1918–1922.
145. *Spengler O.* Jahre der Entscheidung. — Munch., 1933.
146. *Thyssen J.* Geshichte der Geschichtsphilosophie. — B., 1936.
147. *Toynbee A.* Study of history. — L., 1934–1961.
148. *Touraine A.* The post-industrial society. — N. Y., 1971.
149. *Weber A.* Uber den Standort der Industrien. Teil I. — Munch., 1909.
150. *Weber A.* Der dritte oder vierte Mensch. — Munch., 1953.
151. *Weber A.* Kulturgeschichte als Kulturosoziologie. — Munch., 1935.
152. *Weber A.* Prinziplien der Geschichts und Kulturosoziologie. — Munch., 1951.

Часть II

**ТЕОРИЯ
СОЦИАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ**





ПРЕДИСЛОВИЕ

В части II монографии предпринята попытка комплексного освещения проблем социального управления с философских, социологических и психологических позиций, т. е. в русле основных социальных наук, исследующих общество как биосоциальный феномен.

Современную науку управления принято разделять на два уровня знаний. Первый представлен **теориями социального управления**, являющимися частью более общих политико-экономических и социально-философских концепций, объясняющих механизм функционирования социума на различных исторических этапах. Второй более конкретен и обеспечивает научно-методическую базу для выработки практических рекомендаций по рационализации труда и совершенствованию управления в виде прикладных **теорий организации и управления** [90]. Оба уровня знаний основываются на фундаментальных законах и закономерностях общественного развития и социального управления, а также конкретном историческом опыте, отражающем эволюционные изменения мирового менеджмента. Указанной логике освещения проблем социального управления и подчинена структура этой части монографии.

Во введении содержится определение основных понятий управленческой теории, к которым относятся *власть* и *господство*, *руководство* и *администрирование*, *управление* и *менеджмент*. Предложена современная типология менеджмента; отражены социально-психологические основы власти и социального управления, которые, по мнению автора, во многом являются ключевыми для понимания названных феноменов. При этом автор выступает против механического перенесения сугубо психологических понятий на социальные явления. Однако признает, что их изучение и использование в управленческой теории и практике позволяют яснее понять взаимосвязь индивидуального и общественного, психологического и социального целого.

В разделе 4 рассматриваются пути образования основных рас человека, их основные различия; происхождение народов и их современная классификация; социально-психологические особенности этносов; развитие культуры и происхождение власти; общественное разделение труда и социальное расслоение; этапы социального управления и основные пути организации общества. Таким образом, цель этого раздела — максимально полно раскрыть объект и субъект социального управления в их историческом развитии, а также эволюционно связанные с ним социальные институты и явления.

В разделе 5 рассматриваются общество и основные подходы к его изучению, изложенные в различных социально-философских, социологических и психологических концепциях. Подробно освещаются механизмы социальной селекции, отбора и распределения членов общества по различным стратам его социальной структуры, закономерности социальной мобильности и стратификации, методы их изучения и измерения, а также основные типы общества и соответствующие им типы социального характера.

В разделе 6 описываются краткая история социального управления, концепции Платона, Аристотеля, Полибия, Сыма Цяня, Конфуция, Н. Макиавелли, М. Вебера, К. Ясперса и других социальных мыслителей, занимавшихся проблемами общественного устройства. Менеджмент обосновывается как всеобщий принцип социального управления, приводятся его основные научные школы. Рассматриваются основные виды социального управления, относящиеся к главным сферам организации общества.

В разделе 7 раскрываются политика как социальное явление и политология как наука, а также взаимосвязи государства и общества, политической жизни и политической деятельности, политических партий и политических систем. Приводятся основные концепции теории власти и ее типология, формы государственного правления и политические режимы. Раскрываются основные тенденции в установлении форм и видов управления обществом. Освещаются основные проблемы политической психологии.

В разделе 8 рассматриваются предмет и содержание науки управления, ее основные принципы и методы, система социального управления, содержание и организация процессов менеджмента, стили руководства и основные характеристики социальных организаций.

Заключение содержит только некоторые обобщения и выводы, поскольку многие из них помещены в резюмирующей части каждого подраздела монографии.

При подготовке работы широко использовались труды социальных мыслителей давнего и недавнего прошлого, а также современные учебные, справочные и периодические издания. Это обусловлено тем, что, хотя монография и представляет собой научное издание, она, как и большинство других работ автора, предназначена прежде всего для *учебных целей*, т. е. познания сложных объектов окружающей реальности сквозь призму не одной, а как можно большего количества различных точек зрения. Такое познание предполагает наличие достаточного запаса здоровой критичности, на что и рассчитывает автор, адресуя свой труд непредвзятому и толерантному читателю.



ВВЕДЕНИЕ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ

Теория (от греч. *theoria* — рассмотрение, исследование) — это *система основных идей* в той или иной отрасли знания [49]. В современном понимании теорией в противоположность “голой” эмпирии называется любое научное единство знания, в котором факты и гипотезы связаны в некоторую целостность, т. е. такое научное знание, в котором факты подводятся под общие законы, а связи между ними выводятся из последних. При этом всякому теоретическому познанию в силу того, что теория неизбежно содержит гипотетический элемент, присущ определенный момент неуверенности, вероятностный характер. С позиции веры в упорядоченность всех мировых событий считается: чем проще теория, тем ближе она к истине [49].

Управление — это прежде всего наука, сочетающая как прикладные, так и теоретические исторические моменты. Перед тем как перейти к рассмотрению основных теоретических и методологических аспектов науки социального управления, раскроем содержание понятий “управление”, “администрирование”, “менеджмент”, “власть”, “руководство” и др.

УПРАВЛЕНИЕ

С научной точки зрения *управление* — это направленная координация и организация объекта управления. Это сфера человеческой деятельности, возникшая в результате разделения труда, с помощью которой человек воздействует на технологические, экономические и социальные процессы для достижения определенных целей. Управление — это процесс, обеспечивающий (при использовании по целевому назначению) необходимое протекание процессов преобразования энергии, вещества и информации, поддержание работоспособности и безаварийности функционирования объекта путем сбора и обработки информации о состоянии объекта и внешней среды, выработки решений о воздействии на объект и их использования [116].

Управление как явление объективного мира многообразно. Характеризуя окружающий мир, исследователи выделяют три основных его компонента: неживую

природу, живую природу и человеческое общество [72; 98]. Это позволяет дать укрупненную классификацию процессов управления по его основным классам:

- процессы управления в неживой природе (в технических системах). Управление производственно-техническими процессами и физическими телами, системами машин, т. е. управление техническими системами, называют управлением вещами. Эту область управления изучают преимущественно *технические науки*;
- процессы управления в живых организмах (в биологических системах). Управление процессами, протекающими в живой природе, и процессами, связанными с жизнедеятельностью организмов, относится к управлению биологическими системами. Эта область управления является предметом изучения *естественных наук*;
- процессы управления в обществе (в социальных системах). Управление как воздействие на деятельность людей, объединенных в социальные группы с их различными интересами, т. е. управление социальными системами, называют управлением людьми, или социальным управлением. Эта область управления является преимущественно предметом изучения *социальных наук*.

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Итак, управление в обществе называется социальным [72]. Социальное управление охватывает два основных подкласса: управление индивидуальной деятельностью человека и коллективной (совместной) деятельностью людей [72].

Важнейшими видами социального управления являются административно-государственное управление, управление социально-культурной сферой, управление материальным производством.

Люди как главная производительная сила общества познают и используют законы природы и общества в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ [98]. При этом объектами изучения являются социальные системы, а предметом — система управления различными сферами общества. Например, управление общественным производством охватывает процессы управления народным хозяйством, отраслью, регионом, объединением, предприятием и управление внутри каждой системы каждого уровня. Это уровни управления [98].

В рамках социального управления выделяют также две основные формы управления: управление материальными и человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами охватывает процессы управления социальным развитием, рабочей силой, образованием, занятостью, трудом, социальным обеспечением и др. Это подвиды социального управления.

Таким образом, объектом и предметом теории социального управления как науки являются социальные системы и управление ими. Социальное управление вычленяется из имеющихся трех классов управления (техническими, биологическими и социальными системами) и подразделяется на такие основные виды: административно-государственное (политическое) управление; управление социально-куль-

турной сферой (духовным производством); управление производственной сферой (материальным производством).

Иными словами, классификация видов управления соответствует классификации основных сфер (областей) организации общества: *экономическая* — область материального производства, распределения и потребления материальных благ; *политическая* — область классовых, национальных и межгосударственных отношений, отношений власти и господства; *культурная* — область духовного производства, распределения и потребления духовных благ.

Каждый вид управления содержит уровни (организация — регион — отрасль — государство) и основные формы (управление материальными и человеческими ресурсами). Основные формы и уровни управления охватывают соответствующие подвиды управления. Классификация управления представлена на схеме 1.

МЕНЕДЖМЕНТ

Как явствует из приведенной классификации процессов управления, англоязычное понятие “менеджмент” нельзя однозначно заменить русскоязычным термином “управление”, поскольку в первом случае речь идет лишь об одном из видов управления, а именно об управлении производством (хотя в последнее время некоторые исследователи склонны распространять это понятие на социальное управление в целом, что, как будет показано далее, не лишено основания).

Оксфордский словарь английского языка дает четыре трактовки термина “менеджмент”: 1) способ, манера общения с людьми; 2) власть и искусство управления; 3) особые умения и административные навыки; 4) орган управления, административная единица. В то же время в чисто функциональном плане менеджмент можно оценить как процесс, посредством которого группа сотрудничающих людей направляет свои действия к общим целям [78]. Итак, понятие “менеджмент” правомерно относить только к классу управления социальными системами и к его основным видам. В частности, различают менеджмент социально-политический, непроизводственной и производственной сфер. Как и управление, понятие “менеджмент” кроме основных видов включает соответствующие уровни, основные формы и подвиды (финансовый менеджмент, менеджмент персонала, маркетинговый менеджмент и т. д.). В целом *менеджмент* — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на то, чтобы сформировать и достичь цели организации через других людей [66].

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

В социальных науках *администрацией* принято называть любую крупномасштабную организацию профессиональных служащих, чья основная обязанность состоит в том, чтобы реализовывать политику тех, кто принимает решения [17]. Администрация — это рациональная система или организованная структура, предназначенная для квалифицированного и эффективного исполнения общественной политики и имеющая достаточно строгую *иерархию власти*.

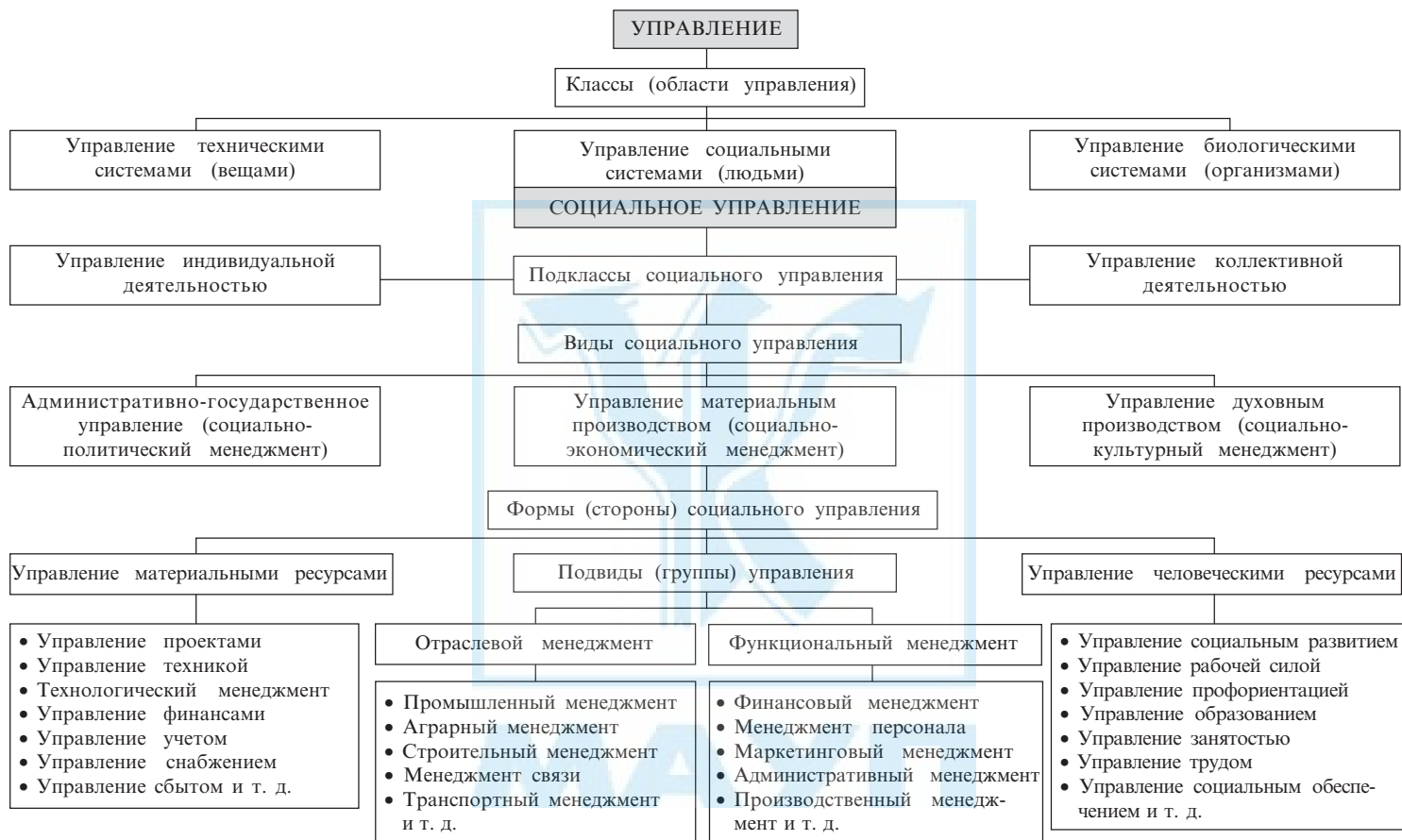


Схема 1. Классификация (типология) управления

В узком смысле *администрирование* означает профессиональную деятельность государственных чиновников, направленную на осуществление решений руководства. В широком смысле администрирование — это не только профессиональная деятельность чиновников, но и вся система административных институтов с достаточно строгой иерархией, посредством которой ответственность за выполнение государственных решений спускается сверху вниз. В этом случае понятие “*администрирование*” соответствует понятию “*административно-государственное управление*”, представляющему собой особую социальную функцию, направленную на упорядочение развития в интересах всего общества, где государственный чиновник является социальным агентом власти. *Государственное администрирование* означает скоординированные групповые действия в государственных делах [17]: 1) связанные с тремя сферами власти — законодательной, исполнительной, судебной и их взаимодействием; 2) имеющие важное значение в формировании государственной политики и являющиеся частью политического процесса; 3) в значительной степени отличающиеся от администрирования в производственной и культурной областях; 4) тесно связанные с многочисленными социальными группами и индивидами, работающими в различных компаниях и организациях.

Таким образом, администрирование представляет собой управленческий процесс более высокого и более масштабного уровня, чем менеджмент (в узком смысле). Административное управление направлено в основном на выработку и постановку масштабных и перспективных целей (организации, отрасли, региона, государства), а менеджмент — на реализацию поставленных задач и поиск оптимальных путей их решения. При этом администрирование, как и менеджмент, относится только к классу социального управления.

ВЛАСТЬ

Власть представляет собой форму социальных отношений, характеризующуюся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия (власть экономическая, политическая, государственная, семейная и др.) [52]. Сущностью власти являются отношения руководства, господства и подчинения.

Наиболее важным видом власти является *политическая власть*, т. е. реальная способность определенной социальной группы или индивида проводить свою волю, определяющуюся в конечном счете объективными потребностями и интересами. Главными средствами ее осуществления являются политика, административные акты и правовые нормы.

Один из видов власти — *государственная власть* — доминирует в обществе и является основным объектом в политической борьбе. Государственная власть может добиваться своих целей различными средствами — идеологическим воздействием, экономическим стимулированием и другими косвенными способами, но только она обладает монополией на принуждение с помощью специального аппарата.

Система власти всегда основана на отношениях субординации, т. е. многоуровневого подчинения, иерархии [52].

ГОСПОДСТВО

Господство — это механизм осуществления власти, который принимает форму социальных институтов и предполагает разделение социальных групп на господствующие и подчиненные, иерархию и социальную дистанцию между ними, выделение и обособление особого *аппарата управления*. Власть предшествует господству, хотя не всегда приобретает его характеристики [52].

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В большей части научной литературы по управлению термины “управление”, “администрирование” и “руководство” употребляются как синонимы [56]. Однако на практике в понятие “управление” вкладывается в основном смысл технологической организации объекта управления, т. е. оперативного управления, *руководство* же — это прежде всего управление людьми, а *администрирование* — административное управление, основная функция которого состоит в определении политики организации, региона, отрасли, государства. Таким образом, различают две функции — *административную*, т. е. функцию по разработке политики, и *оперативную*, собственно управленческую, исполнительскую, которые объединяет и обеспечивает непосредственное руководство людьми [23; 56].

Административное управление — это область управления, занимающаяся целями, функциями и проблемами организационных компонентов как единого целого. Это определение охватывает ее структурные единицы от государства в целом до малого предприятия. Оперативное руководство нацелено главным образом на управление процессом по осуществлению намеченного. Оно связано с решением текущих задач, возникающих при осуществлении запланированных работ, проектов или мероприятий. Чем выше ранг должностного лица, тем большей административной властью он обладает, тем в большей степени влияет на формирование определенной политики, в то время как большая часть времени руководителя низшего ранга уходит на оперативное руководство [56].

Власть представляет собой центральное, организационное и регулятивно-контрольное начало всякой политики: власть и политика нераздельны и взаимообусловлены [76]. Значение понятия “*власть*” появилось как перенос понятий уважения, престижа, влияния на должностной статус лица или учреждения. Власть является средством осуществления политики и одновременно ее причиной [76]. По сути она подобна *авторитету* — одной из основных форм осуществления власти, с помощью которой обеспечиваются контроль за действиями людей и их согласование как в общих, так и в индивидуальных интересах.

Существуют универсальные свойства власти: ее всеобщность (функционирование во всех сферах общественных отношений), способность проникать во все виды человеческой деятельности, связывать людей и социальные группы и одновременно противопоставлять их. Поэтому понятие “*власть*”, как и сама власть, возникает в отношениях между людьми или группами людей, обществом и его частями, т. е. субъектами, наделенными сознанием (индивидуальным или коллективным) и

волей, способностью к руководящей деятельности. “Поле власти” при этом может быть как предельно малым (личность самого человека, власть отца, например), так и предельно большим (например, государственная власть), а также выходящим за рамки государственно-территориального пространства (например, власть идеологий, религий, политических явлений и т. д.). Обобщенная картина власти в обществе и за его пределами представляется системой пространств (“полей”) власти разного содержания, разных масштабов и форм, типов и видов [76].

Власть имеет единый принцип деятельности — командование в различных его формах (распоряжение, приказание, убеждение и т. п.). Выраженная в законах, нормах, правилах, запретах, предписаниях, интеллектуальных, волевых и эмоциональных воздействиях власть существует в двух основных формах — реальной и потенциальной, что сближает ее с понятием “лидерство”. Общие организационные, регулятивные и контрольные функции власти конкретизируются во множестве видов управленческой деятельности [76]: выборе целей, принятии решений, определении задач исполнителей, их подборе, создании организации, разработке ее структуры и т. д.

Таким образом, в отношениях понятий “власть” и “управление” прослеживаются определенная соподчиненность и взаимозависимость: власть предполагает управление объектом, а управление — осуществление над ним власти. Иными словами, понятие “власть” первично по отношению к понятию “управление”, поскольку не каждый работник управления (например, специалисты, технические исполнители, некоторые функциональные руководители) имеет реальную власть, но каждый работник, наделенный властными полномочиями, выполняет вполне определенные функции управления.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

Особая проблема — психология власти и управления, ее глубинные, подсознательные и эмоционально-волевые основы [76]. Они традиционно исследовались в русле социальных наук (философии, социологии, психологии), а также в литературном и политическом творчестве лучших умов человечества. Действительно, проявление власти, лидерства для человека естественно, заложено в биологических, природных и социально обусловленных началах его интеллектуальной и эмоционально-волевой жизни. Не меньшее значение и ту же сложную биосоциальную природу имеет также другая, зеркальная сторона власти — подчинение, добровольное или вынужденное согласие воспринимать воздействия власти и следовать им. Командование и исполнение — два равнозначных универсальных принципа власти. Они нераздельны и взаимодействуют, как и два типа личности — склонной властвовать (“ведущей”) и подчиняющейся, принимающей власть (“ведомой”). Оба типа общественно необходимы. Они воспроизводятся в форме крупных социальных структур и отношений между ними — государства и общества, правительства и населения и т. д. Цивилизованное человечество ориентировано на координацию этих отношений, превращение их в организованные и по возможности бесконфликтные [76].

В работах современных исследователей власть и социальное управление рассматриваются как сложный социальный и психологический феномен, включенный в достаточно широкий историко-культурный контекст [60]. Этот подход привел к тому, что исследователи все чаще обращаются к религиозной и политической символике, политическим ритуалам, воплощающимся в дипломатии, обрядах государственных празднеств, погребении политических деятелей и т. д.; широко используют этнографические материалы и рассматривают те психологические аспекты истории власти, которые зачастую оставались в тени. Цель таких исследований — выяснить механизм реализации на практике идеи господства, конкретные психологические факторы, способствующие функционированию власти, условия достижения влияния политического руководства, обеспечивающего господство над людьми [60].

Власть и сопровождающее ее насилие не возможны без определенного психологического воздействия, внушения. Создание властного авторитета есть психологический акт, необходимыми предпосылками которого являются мотивы покорности, готовности к повиновению. Определенные действия представителей высших эшелонов управления (организация празднеств, торжеств, церемоний) являются демонстративной, репрезентативной функцией, накладывающей отпечаток на их образ жизни. Эта репрезентативная функция у разных народов и в разное время играла важную роль в создании психологических мотивов господства.

Анализируя проблемы реализации власти и социального управления, исследователи приходят к выводу, что большую роль играют коллективные политические представления, преобладающие в том или ином обществе, т. е. представления людей об их месте в окружающем мире и о своей истории. Такие представления базируются на историко-культурном наследии того или иного народа, но могут быть и специально сформированными господствующими социальными силами. Политическая власть и господство утверждались также через систему мифологических и религиозных представлений. В принятых в традиционных обществах ритуалах, традициях, церемониалах освящалась социальная практика управления [60].

Власть и господство над людьми — это сложный и многогранный процесс взаимодействия экономических, социальных, политических и психологических факторов, различных социальных сил и действующих лиц. При этом власть имущие находятся в определенной психологической и социальной зависимости от тех, над кем господствуют. Этим, в частности, определяется специфика психологического воздействия на подчиненных в различных обществах в разные эпохи, различие методов и степени психологического воздействия в традиционных и индустриальных обществах. Например, в средневековых и более ранних обществах зрелищная, репрезентативная функция господства была намного эффективнее, чем в развитых индустриальных обществах. Но вместе с тем иррациональные мотивы, символика и ритуалы сохраняют эффективность и в развитых европейских странах.

Важным является также вопрос о различных типах взаимоотношений господствующих и подчиненных, о зависимости степени реализации власти и типа подчиненных, их образованности, признаваемых ими ценностей, принадлежности к разным социальным слоям, а также национального характера, темперамента, пола и возраста [60].

Коррелятом власти является уважение; этическую ценность власть представляет собой лишь тогда, когда она направляет уважающего ее так, что тот оказывается в

состоянии создавать большее количество более высоких ценностей, не подвергаясь непосредственно воздействию со стороны власти [105]. При этом власти присуще нечто демоническое, поэтому она всегда нуждается в оправдании, и эти попытки составляют существенную часть социальной истории. “Поистине это демоническая сущность власти: она даже там, где человек борется за идеальную цель в высшей степени самоотверженно, считая успех прочным только тогда, когда он с исключительной жизненной силой отстаивает свой собственный интерес, решительно осуществляет свое собственное желание, связывая страстное стремление к собственной значимости непосредственно со своими делами. Кто обладает властью, тот одержим ею”¹ [105].



¹ Ritter G. Dämonie der Maht. — Stuttg., 1947.

РАСЫ. НАРОДЫ. КУЛЬТУРЫ

Если история управления и говорит нам о чем-нибудь, так это о том, что независимо от того, с чем мы имеем дело — миром или войной, процветанием или жеңщиной, — этот мир всегда будет нуждаться в хороших управляющих, таких, которые смогут привести общество оттуда, где оно находится, туда, где оно хочет быть.

Р. Фалмер



4.1. РАСЫ ЧЕЛОВЕКА: ПУТИ ОБРАЗОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

По мнению некоторых исследователей, общий предок человека, от которого произошли ныне живущие основные расы (европеоидная, монголоидная, негроидная), появился на исчезнувшем уже материке в районе современного Мадагаскара [87]. Отсюда, как предполагается, первые поколения людей двинулись в Азию, Австралию и Европу через Африку, а затем в Америку. Из первичных трех рас изначального человечества возникло все разнообразие современных народов¹.

Согласно современной тектонической² теории литосфера (внешняя сфера “твердой” Земли) разбита на крупные плиты, которые перемещаются по астеносфере (слою пониженной твердости в верхней мантии Земли) в горизонтальном направлении [88]. При этом первичное разделение материков было горизонтальным: Южный материк (Гондвана) отделялся от Северного (Лавразии) огромной системой морских бассейнов.

Гондвана (по названию исторической области в Центральной Индии) — гипотетический материк, существовавший в течение большей части палеозоя (570–

¹ Подробнее см.: *Сикорский И. А.* Всеобщая психология с физиогномикой. — К., 1912.

² **Тектоника** (от греч. *tektonikos* — относящийся к строительству) — отрасль геологии, изучающая развитие структуры земной коры.

230 млн лет назад) и в начале мезозоя (230–67 млн лет назад) в Южном полушарии. Этот материк охватывал части Южной Америки, Африки, Азии (Аравию, Индию), Австралии и, возможно, Антарктиды. В мезозое Гондвана распалась, и ее части переместились горизонтально, что было обусловлено спредингом (расхождением в стороны) океанического дна. Антипод Гондваны в Северном полушарии — Лавразия. *Лавразия* (от названия Лаврентьевский — теперь Канадский — щит и Азия) — гипотетический материк Северного полушария, существовавший с середины палеозоя и отделявшийся океаном Тетис¹ от материка Южного полушария — Гондваны. В середине мезозоя Лавразия распалась на две части — Северо-Американскую и Евразийскую — с образованием между ними Атлантического океана [88].

Таким образом, в результате начального горизонтального (южного и северного), а затем вертикального (восточного и западного) тектонического разделения суши образовались ныне существующие материки, видимо, составлявшие некогда единый праматерик.

ТИПОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА

Согласно антропологическим данным типы человека различаются в существенных чертах с глубокой древности [87]. Так, кроманьонский человек принадлежит к короткоголовому и высокорослому типу людей, а неандертальский — к длинноголовому и низкорослому. Очевидно, что или человек произошел от различных пар, или условия жизни и удаления людей в разные места обитания послужили основой для развития анатомических различий. Вместе с тем возможность плодотворных скрещиваний между существующими на планете расами указывает на происхождение человека от одного общего корня [87].

В Европе в самые отдаленные времена существовали четыре различные субрасы (развившиеся от одного из первичных расовых делений). Две из них были высокорослы и две низкорослы. При этом часть высокорослых были длинноголовы, а часть короткоголовы. То же относится и к низкорослым. Путем скрещивания и смешения возникли современные народы Европы: в составе каждого из них в различных пропорциях и видоизменениях имеется четыре основных корня (короткоголовые высокого и низкого роста, длинноголовые высокого и низкого роста). Кроме того, эти коренные группы различаются цветом волос, глаз и кожи [87].

Каждая из трех ныне существующих человеческих рас имеет отличительные черты как в анатомическом, так и в психическом отношении, т. е. в смысле задатков, способностей, некоторых характерологических черт, а следовательно, и в смысле будущности, которая во многом зависит от врожденных психофизиологических данных. Основные черты больших человеческих рас заметны и в различ-

¹ **Тетис** (по имени древнегреческой богини моря) — система древних морских бассейнов, существовавших в мезозое — начале кайнозоя (60–70 млн лет назад) в пределах Средиземноморского пояса. В неогене (25–2 млн лет назад) на месте Тетиса образовался Альпийско-Гималайский горный пояс; остатками Тетиса являются Средиземное, Черное, Каспийское моря, Персидский залив и моря Малайского архипелага (между материковой Азией и Австралией) [88].

ных субрасах, которые представлены современными локальными расами и современными народами [87]. Наиболее общие признаки основных человеческих рас приведены в табл. 4.1.

Таблица 4.1

ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ БОЛЬШИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РАС [68; 88]

Основной признак	Большая раса		
	Европеоидная	Монголоидная	Негроидная
Преимущественное распространение	Европа, Северная Африка, Западная Азия	Азия, Америка	Африка
Рост тела	Чаще высокий	Средний	Чаще низкий
Форма головы	Среднеголовость (мезоцефалия)	Короткоголовость (брахицефалия)	Длинноголовость (долихоцефалия)
Форма волос	Волнистые (или прямые мягкие)	Прямые жесткие	Курчавые
Цвет:			
кожи	светлая (или смуглая)	желтоватая	темно-коричневая (или черная)
глаз	от карих до светло-серых и голубых	карие	карие и черные
волос	разные оттенки (от блондинов до брюнетов)	темные	черные
Третичный волосяной покров	Сильное развитие	Слабое развитие	Среднее развитие
Физиогномические данные:			
скулы	слабо выступающие	сильно выступающие	средне выступающие
челюсти	слабо выступающие (ортогнатизм)	средне выступающие	сильно выступающие (прогнатизм)
нос	узкий выступающий с высоким переносьем	среднеширокий с низким переносьем	слабо выступающий широкий
губы	средние	узкие	толстые

КЛАССИФИКАЦИЯ РАС

*Расы человека*¹ — это исторически сложившиеся группы людей, связанные единством происхождения, которое выражается в общих наследственных морфологических, физиологических, а также психологических признаках, варьирующихся в определенных пределах [68]. Расы представляют собой внутривидовые систематические (таксономические) категории, находящиеся в состоянии динамического равновесия, т. е. изменяющиеся в пространстве и во времени и вместе с тем обладающие определенной, генетически обусловленной устойчивостью.

¹ Подробнее см.: *Народы мира: историко-этнографический справочник* / Гл. ред. Ю. В. Бромлей. — М., 1988.

Среди рас современных людей в первую очередь выделяют наиболее крупные подразделения, обычно называемые *большими* расами: *европеоидная* (евразийская), *монголоидная* (азиатско-американская) и *негро-австралоидная* (экваториальная или африкано-океанийская). В зоне контактов больших рас существует ряд переходных и смешанных расовых типов. *Переходными* обычно называют расы, сформировавшиеся в столь отдаленные времена, что теперь трудно установить, являются ли они результатом смешения двух рас или же сохраняют древние черты, существовавшие у больших расовых стволов до их расчленения. *Смешанные* же расовые типы образовывались не только в древности, но и в Средневековье, а также в Новое и Новейшее время в процессе *метисации* (метисы и мулаты Америки, например). Расовые группы и их численность в составе населения Земли приведены в табл. 4.2 (см. также рис. 4.1).

Таблица 4.2

РАСОВЫЕ ГРУППЫ И ИХ ЧИСЛЕННОСТЬ В СОСТАВЕ НАСЕЛЕНИЯ ЗЕМЛИ
(данные середины 80-х годов XX ст.)

Человеческие расы	Численность в составе населения, %
Население, всего	100,0
Европеоидные (евразийские)	42,4
Северные	3,1
Переходные формы	13,5
Южные	25,8
Смешанные формы (между европеоидной расой и американской ветвью монголоидной расы: американские метисы; между европеоидной расой и азиатской ветвью монголоидной расы: среднеазиатские группы, южносибирская раса, уральская раса, лапаноиды и субуральский тип, смешанные группы Сибири)	4,3
Монголоидные (азиатско-американские)	19,1
Американские	0,8
Азиатская ветвь монголоидных рас (континентальные монголоиды, арктическая раса, тихоокеанская раса)	18,3
Переходные группы между азиатской ветвью монголоидной расы и австралоидными расами (южные монголоиды, японцы, восточноиндонезийская группа)	17,2
Негро-австралоидные (африкано-океанийские)	7,4
Негроидные (африканские)	7,1
Негры	7,1
Негрилли	0,006
Бушмены и готтентоты	0,006
Смешанные и переходные формы между негроидной и европеоидной расами (эфиопская раса, южноиндийская раса, мулаты, "цветные" южноафриканские группы)	9,3
Австралоидные (океанийские) расы (веддоиды, австралийцы, айны, папуасы и меланезийцы, негритосы)	0,3
Смешанные и неизвестные расовые типы (малагасийцы, полинезийцы, микронезийцы, гавайцы и др.)	0,3



Рис. 4.1. Морфологическая классификация человеческих рас

Указанная классификационная схема наиболее распространенная, но не единственная. Разрабатывается и так называемая *популяционно-генетическая* классификация человеческих рас, в общих чертах сходная с *морфологической*. В ней выделяются расовые общности разного таксономического уровня: ствол, ветвь, локальная раса и группа популяций (рис. 4.2).

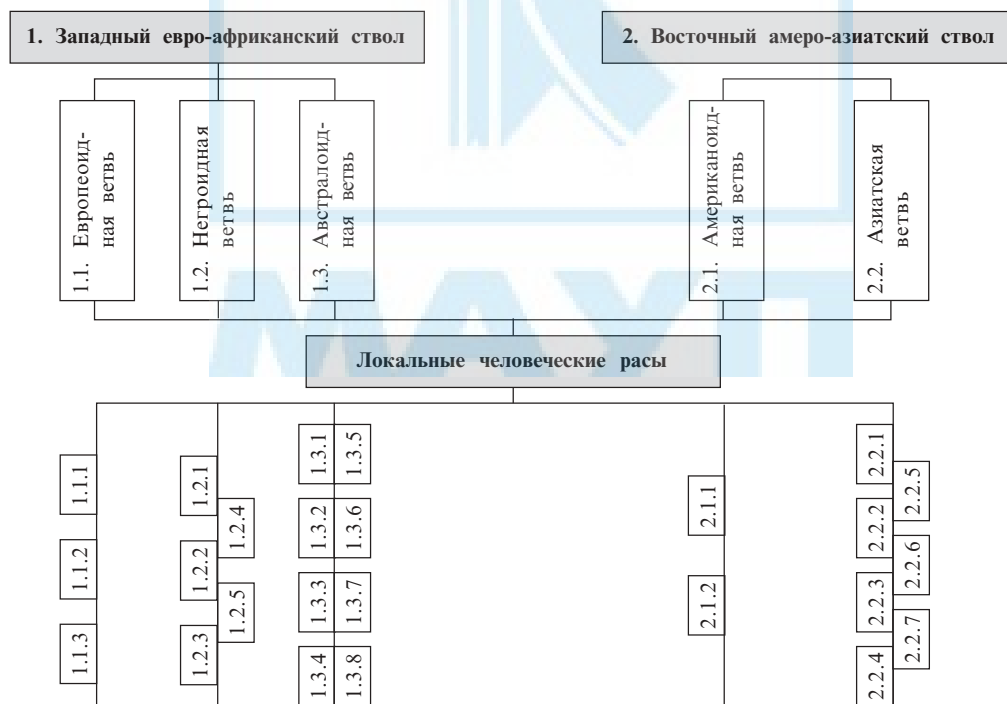


Рис. 4.2. Популяционно-генетическая классификация человеческих рас

Западный евро-африканский ствол содержит три ветви: европеоидную, негроидную и австралоидную. Первая ветвь состоит из локальных рас — североевропейской (балтийской — 1.1.1), центральноевропейской (1.1.2) и южноевропейской (средиземноморской — 1.1.3); вторая — из южноиндийской (1.2.1), эфиопской (1.2.2), негрской (1.2.3), центрально- и южноафриканской локальных рас (1.2.4 и 1.2.5); третья — из андаманской (1.3.1), негритосской (материковой и филиппинской — 1.3.2 и 1.3.3), австралийской (1.3.4), меланезийской (1.3.5), тасманской (1.3.6), полинезийской (1.3.7) и айнской, или курильской (1.3.8).

Восточный амеро-азиатский ствол содержит две ветви — американоидную и азиатскую. Первая состоит из двух локальных рас — североамериканской (2.1.1) и центрально-южноамериканской (2.1.2); вторая — из южно- и восточномонголоидной (2.2.1 и 2.2.2), арктической (2.2.3), тибетской (2.2.4), североазиатской (2.2.5), южносибирской (2.2.6) и уральской (2.2.7).

Таким образом, в популяционно-генетической классификации различают 25 локальных рас, которые объединяются в пять ветвей (субрас), составляющих два расовых ствола.

БОЛЬШИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РАСЫ

Негроидные признаки — курчавые черные волосы, темно-коричневая кожа, карие глаза, сильно выдающиеся челюсти, толстые губы — наиболее выражены у населения, живущего в Африке к югу от Сахары [68]. К негроидам относятся также центральноафриканские пигмеи (негрилли) и южноафриканские бушмены и готтентоты, у которых негроидные черты сочетаются с монголоидными.

Экваториальная раса включает в себя также австралоидную расу. Подавляющее большинство *австралоидов* имеют темную окраску кожи, широкий нос, толстые губы, что сближает их с негроидами, но некоторые австралоидные группы отличаются от последних волнистыми волосами (веддоиды), сильно развитым третичным волосным покровом (австралийцы), ослабленной пигментацией (айны). В противоположность другим расам у австралоидов очень велик генетический полиморфизм (существование в пределах одной популяции нескольких наследственных форм), который внешне выражается в огромном групповом разнообразии сочетаний расовых признаков [68].

Европеоиды отличаются волнистыми или прямыми мягкими волосами, светлой кожей, сильно развитым третичным волосным покровом (борода у мужчин), тонкими (или средней толщины) губами. Европеоиды, очаг формирования которых находился в Юго-Западной Азии, Северной Африке и Южной Европе, подразделяются на три главные группы [68]:

- *южную* — со смуглой кожей, преимущественно темными глазами и волосами. Южных европеоидов называют *индо-средиземноморской* расой: среди относительно длинноголовых (долихоцефальных) популяций этой расы различают собственно средиземноморскую на западе и индо-афганскую на востоке; среди короткоголовых (брахицефальных) южных — расы адриатическую (население стран Балканского полуострова и восточного берега Ад-

риатического моря), переднеазиатскую (арменоидную) и памиро-ферганскую (таджики, часть узбеков);

- *северную* — со светлой кожей, преобладанием серых и голубых глаз, русых и белокурых волос. Высокорослые средне-, длинноголовые светлые европеоиды относятся к северо-западной расе (*атлантико-балтийской*, к которой принадлежит население Великобритании, Нидерландов, северных районов ФРГ, скандинавских стран, Латвии, Эстонии, западной Финляндии), а более брахицефальные — к северо-восточной расе (*беломорско-балтийской*, распространенной в Северо-Восточной Европе среди северных русских, карелов, вепсов и коми);
- *промежуточную*, для которой характерна среднеинтенсивная пигментация. Промежуточные по пигментации европеоиды, преимущественно короткоголовые, подразделяются на расы: *альпийскую* (население Швейцарии и прилегающих областей Франции, ФРГ, Австрии и Италии), *среднеевропейскую* (население Центральной и отчасти Восточной Европы, включая некоторые группы южных немцев, австрийцев, венгров, чехов, словаков, западных украинцев, южных белорусов, литовцев) и *восточноевропейскую*, к которой принадлежит большая часть русских, а также многие группы северных украинцев и белорусов.

Монголоиды, для которых характерны прямые (часто жесткие) темные волосы, желтоватый оттенок кожи, карие глаза, слабо развитый третичный волосяной покров, наличие эпикантуса (складка верхнего века), делятся на две основные группы [68]:

- *континентальную*, объединяющую расы *североазиатскую* (эвенки, эвены, юкагиры, негидальцы, эроки и др.) и *центральноазиатскую* (монголы, буряты, якуты, тувинцы, южные алтайцы);
- *тихоокеанскую*, включающую *дальневосточную* (восточноазиатскую) расу (северные китайцы, северные тибетцы и корейцы). Промежуточное положение между континентальными и тихоокеанскими монголоидами занимает арктическая, или *эскимосская*, раса (эскимосы и алеуты).

К югу от тихоокеанских монголоидов живут представители *южноазиатской переходной расы*, которые являются в основе монголоидными, но имеют немало австралоидных признаков (южные китайцы, вьеты, лао, кхмеры, малайцы, большинство народов Индонезии и Филиппин, японцы и др.) [68].

Классификация входящих в монголоидную *американоидных* рас очень затруднена, так как многие группы индейцев были истреблены колонизаторами, оттеснены с первоначальных мест расселения и в значительной степени смешались с европейцами и африканцами.

ПРОИСХОЖДЕНИЕ РАС

Анализ изменчивости совокупности расовых признаков позволяет поставить вопрос о разделении человеческих рас по их генетическим связям на две группы (или расовых ствола) [68] — *западную* и *восточную*. Одни ученые относят к западной

группе европеоидную и экваториальную (негроидную и австралоидную) большие человеческие расы, а к восточной — монголоидную. Другие исследователи в западную (атлантико-средиземноморскую) группу включают негроидов и европеоидов, а в восточную (тихоокеанскую) — австралоидов и монголоидов [68].

Относительно вопроса об образовании современных человеческих рас существуют разные точки зрения. Одни антропологи предполагают, что они начали складываться у древнейших людей в нескольких центрах Африки, Европы и Азии (теория *полицентризма*), другие же считают, что расовая дифференциация происходила позднее, уже после формирования человека современного вида в Восточном Средиземноморье и соседних областях Южной Европы, Северной и Восточной Африки и Западной Азии (теория *моноцентризма*). Вероятно, первоначально у людей современного вида возникло два очага расообразования: западный — на северо-востоке Африки и на юго-западе Азии и восточный — на востоке и юго-востоке Азии. Позднее различные популяции людей, расселяясь по земному шару, смешивались и, приспосабливаясь к различным естественно-географическим условиям, распались на современные расы [68].

Конкретная история расового состава народов зависит от характера их взаимодействия, колебаний численности, типа хозяйства и культурного уровня населения, образования и разрушения генетических барьеров (географических, сословно-кастовых, профессиональных и др.), а также от таких явлений, как войны, голод, от процессов этнической ассимиляции и интеграции. Расы человека — биологические категории — качественно отличаются от всех социальных общностей (этнических, классовых, хозяйственно-культурных, языковых, религиозных и др.) по разграничительным признакам, условиям формирования, закономерностям и темпам дальнейшего развития. Однако популяции, на базе которых формируются человеческие расы, всегда сопряжены с конкретными ареальными общностями социального характера — отдельными этносами или их подразделениями, в силу чего между расогенезом и этнической историей при отсутствии полного совпадения существуют зависимость и связь. По мере экономического, социального и культурного развития, а также биологического взаимодействия различных народов границы расовых ареалов все больше и больше стираются, возникают новые местные сочетания различных расовых признаков единого человечества. Расы смешиваются в течение многих тысячелетий, и это непрерывный процесс (на долю всех смешанных и промежуточных расовых групп приходится около 30 % всего населения Земли) [68].

Чрезвычайно сложен вопрос соотношения расовых и этнических общностей. Совершенно разные признаки, положенные в основу тех и других, свидетельствуют о различной природе этих общностей. В то же время расовые типы людей в древности складывались на основе тех же территориальных групп человечества, что и этнические общности. В силу различной природы этнических (носят преимущественно общественный характер) и расовых (имеют главным образом биологическую основу) групп их границы совпадают реже. Крупные по численности народы могут быть однородны на уровне больших рас, но почти всегда разнородны относительно их подразделений. Большинство народов Европы, например, принадлежат к европеоидной большой расе, но почти каждый из них включает в себя

представителей двух, а то и трех ее ветвей. Точно так же не совпадают границы между расами и языковыми подразделениями. Например, языки тюркской группы распространены и среди представителей монголоидной расы (якутов, тувинцев и др.), и среди европеоидов (азербайджанцев, турок и др.); многие же носители тюркских языков смешаны в расовом отношении [68].



РЕЗЮМЕ

1. Современные материки образовались в результате начального горизонтального (южного и северного), а затем вертикального (восточного и западного) тектонического разделения суши, что, возможно, способствовало последующему расообразованию в виде двух главных стволов — западного и восточного.

2. Типы человека различаются в антропологическом отношении по четырем признакам: рост высокий — низкий, голова длинная — короткая, что, возможно, является основой дифференциации и некоторых врожденных психических особенностей (например, темперамента, задатков и т. д.), определяющих своеобразие представителей современных рас и составляющих их народов.

3. Среди современных людей в первую очередь выделяют наиболее крупные подразделения, называемые большими расами: европеоидную (белую), монголоидную (желтую) и негроидную (черную). При этом монголоидная раса охватывает американоидную (красную), а негроидная — австралоидную (коричневую). Эти пять рас подразделяются на два расовых ствола: к западному принадлежит белая, черная и коричневая расы, а к восточному — желтая и красная.

4. Европеоиды подразделяются на три субрасы: южную, включающую длинноголовых и короткоголовых южан, северную, объединяющую среднеголовых европеоидов, и промежуточную, в основном короткоголовую. Названные антропологические признаки различных субрас европеоидов обуславливают, вероятно, не только их внешнее, но и психологическое различие, что отражается в своеобразии национальных темпераментов, характеров, направленности и задатках.

5. Человеческие расы, являющиеся категорией биологической, качественно отличаются от этнических, классовых, хозяйственно-культурных, языковых, религиозных и других социальных общностей по разграничительным признакам, условиям формирования, закономерностям и темпам дальнейшего развития [68]. Однако между расогенезом и этнической историей при отсутствии полного совпадения всегда существует известная зависимость и связь.



4.2. ПРОИСХОЖДЕНИЕ НАРОДОВ

ЭТНОСЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Население современного мира в этническом, культурном, языковом, расовом и религиозном отношении представляет собой весьма пеструю картину. Считается, что на Земле живет 3–4 тыс. народов¹. Под термином “*народ*” при этом понимают исторически сложившуюся на определенной территории устойчивую межпоколенную общность людей, имеющих общие, относительно стабильные особенности культуры (включая язык) и психики, а также самосознание, т. е. сознание своего единства и отличия от всех других подобных общностей. В таком значении в науке в последнее время все чаще употребляется термин “*этнос*” [68].

Для многих народов характерно деление на *субэтноты* (обособленные части народа). Их происхождение различно: как результат территориального обособления; как следствие незавершенности процесса ассимиляции этносом какой-то инородной группы; благодаря наличию особого социального статуса (например, казаки); в силу религиозной и расовой обособленности и т. д.

Метаэтнические общности (группы народов, имеющие общие черты культуры и общее самоназвание) также различаются по генезису. Одни из них — результат генетической и языково-культурной близости (например, восточнославянские народы), другие — следствие длительного культурного взаимовлияния в пределах единой историко-этнографической области (народы Прибалтики, Северного Кавказа), третьи — итог религиозного и связанного с ним культурного единства (исламские народы) [68].

Этнические образования разного ранга (метаэтносы, этносы и субэтноты) в совокупности составляют сложную иерархическую систему, которая отражается в самосознании. Один и тот же человек может считать себя и славянином (метаэтнос), и русским (этнос), и помором (субэтнос), хотя чаще всего наиболее сильно выражено сознание принадлежности к среднему этническому звену — этносу [68].

Этнические процессы. Этносы находятся в постоянном развитии. Порой происходит их полная трансформация [68]. В зависимости от последствий изменений, происходящих с этносом, различают две основные разновидности этнических процессов: к первой относятся процессы, в результате которых изменяется этническое самосознание (*этнотрансформационные*), ко второй — процессы, обуславливающие существенное изменение некоторых характеристик этноса, но не приводящие к изменению этнического самосознания (*этноэволюционные*) [68].

Исходя из преобладания центробежных или центростремительных тенденций этнические процессы подразделяются на две основные типологические группы: этническое разделение и этническое объединение. Процессы каждой из этих типологичес-

¹ Подробнее см.: *Народы мира: историко-этнографический справочник* / Гл. ред. Ю. В. Бромлей. — М., 1988.

ких групп могут быть и этноэволюционными, и этнотрансформационными, и эволюционно-трансформационными. Всем периодам истории общества было присуще как этническое разделение, так и этническое объединение [68].

Известны два типа этнического разделения: этническая парциация и этническая сепарация. При *этнической парциации* происходит деление единого прежде этноса на несколько более или менее равных частей. Ни один новый этнос не отождествляется полностью со старым (например, разделение Киевской Руси на Россию, Беларусь и Украину). Таким образом, этническая парциация является чисто этнотрансформационным процессом.

Под *этнической сепарацией* подразумевается отделение от какого-либо народа его части (обычно сравнительно небольшой), которая со временем превращается в самостоятельный этнос. Если при этнической парциации исходный этнос практически прекращает существование, то при этнической сепарации он сохраняется.

Господствующей тенденцией этнического развития в современную эпоху является этническое объединение, характеризующееся культурным и языковым сближением этнических различий [68].

ЯЗЫКИ НАРОДОВ МИРА

Общее количество языков народов мира — 4–5 тыс. (точную цифру установить невозможно ввиду условности различия между языками и диалектами одного языка) [68]. В подавляющем большинстве случаев каждому народу присущ особый язык, хотя, как отмечалось, понятия “*этническая общность*” и “*языковая общность*” далеко не идентичны.

Классификация языков. Языки народов мира чаще всего классифицируются по генеалогическому признаку. При такой классификации они объединяются в *семьи* по признаку родства, устанавливаемого путем сравнения их словарного фонда и грамматики. Семьи делятся на *группы* (или ветви), некоторые из них — на *подгруппы*. Большинство лингвистов выделяют следующие языковые семьи: индоевропейскую, афразийскую, картвельскую, северокавказскую, дравидийскую, уральскую, эскимосско-алеутскую, алтайскую, чукотско-камчатскую, нигеро-кордофанскую, нило-сахарскую, койсанскую, сино-тибетскую, австроазиатскую, паратайскую, австроазиатскую, андаманскую, группу папуасских семей, австралийскую и группу индейских семей. Корейский, японский, кетский, баскский, айнский и некоторые другие языки не входят в какую-либо лингвистическую семью [68].

Индоевропейская семья. Наиболее изучены языки индоевропейской семьи, на которых сейчас говорит 45 % всего населения мира [68]. Они численно преобладают в большей части Европы, Иране и Афганистане, на севере Индостанского субконтинента, в большинстве стран Америки, в Австралии и Новой Зеландии. Индоевропейские языки происходят из группы близкородственных диалектов, носители которых в III тыс. до н. э. начали распространяться в Юго-Западной Азии [68].

К западной ветви индоевропейских языков принадлежат италийские, кельтские, иллирийские (мертвый язык)¹ и германские. Италийские языки, к которым относились исчезнувшие оскско-умбрские языки и латинский язык, дали рождение романским языкам (образовались после распада Римской империи из диалектов латинского языка): испанскому, португальскому, французскому, итальянскому, румынскому и др. К италийским языкам близки кельтские, включающие ирландский, бретонский, уэльский и некоторые другие. Германские языки делятся на три подгруппы: восточногерманскую (мертвый готский язык), северогерманскую, или скандинавскую (языки шведский, датский, норвежский, фарерский, исландский), и западногерманскую (языки английский, голландский, немецкий, идиш и др.). К восточной ветви индоевропейских языков относятся индоарийские, нуристанские и иранские языки, а также греческий и армянский. Промежуточное место между восточно- и западноевропейскими языками занимают балто-славянские. Среди них различают такие языки [68]:

- балтийские (западнобалтийский мертвый прусский язык и восточнобалтийские литовский и латышский);
- славянские — восточнославянские (русский, украинский, белорусский); западнославянские (чешский, словацкий, польский и лужицкие); южнославянские (старославянский и исторически с ним связанные болгарский и македонский, сербо-хорватский, словенский языки).

Этнолингвистическая классификация народов. Языковая близость народов используется при их классификации, поскольку сходство языков указывает либо на родство этносов, либо на их длительные культурные контакты [68]. Генеалогическая классификация языков может быть использована и при группировке народов. Такая система классификации в науке называется *этнолингвистической*. Высшими таксономическими единицами этой системы являются объединения народов, языки которых образуют семьи, а также отдельные народы, говорящие на изолированных языках, не входящих в какую-либо семью (корейцы, японцы, баски и др.). Другую таксономическую единицу составляют группы близкородственных по языку народов внутри семей и некоторые народы, говорящие на несколько обособленных языках (в пределах семьи). Например, индоевропейскую семью составляют славянская, германская, романская и ряд других групп, а также не входящие в какие-либо группы албанцы и армяне. Низшей таксономической единицей являются отдельные народы (а не языки, как в системе лингвистической классификации) [68].

ОБРАЗОВАНИЕ НАЦИЙ

Под *нацией* (от лат. *natio* — племя, народ) понимают историческую общность людей, складывающуюся в процессе формирования общности их территории, экономических связей, языка, некоторых особенностей культуры и характера [88]. Та-

¹ **Иллирийцы** — древние индоевропейские племена на северо-западе Балканского полуострова (далматы, паннонцы и др.) и на юго-востоке Апеннинского полуострова (япиги, мессапы и др.). С III по I в. до н. э. были покорены римлянами и романизированы [88].

кой социальной общности не всегда соответствует общность расовая или биологическая: нации в значительной мере состоят из различных антропологических элементов. Определение этих элементов является важнейшей задачей, поскольку от них зависят общий физический и психический склад, здоровье, сила нации, ее основные качества [88].

В Европе живет около 70 народов, для которых этот регион является основным местом обитания [68]. Центральную, Западную и Северную Европу населяют народы германской группы, делящейся на две подгруппы — западную и северную. К первой принадлежат немцы, австрийцы, люксембуржцы, эльзасцы, голландцы, фламандцы, фризы, англичане, шотландцы, ольстерцы (англо- и шотландо-ирландцы). К северной, или скандинавской, подгруппе — шведы, датчане, норвежцы, исландцы и фарерцы.

Народы романской группы живут на юго-западе и частично на юго-востоке Европы. К ним относятся итальянцы, сардинцы, корсиканцы, французы, валлоны, испанцы, каталонцы, галисийцы и португальцы. Географически обособлены от них восточнороманские народы, в частности румыны.

Восточную и юго-восточную часть Европы населяют славянские народы [68]: поляки, лужичане¹, чехи и словаки, принадлежащие к западной подгруппе; болгары, македонцы, сербы, черногорцы, хорваты, муслимане, словенцы, составляющие южную подгруппу; русские, украинцы, белорусы, относящиеся к восточной подгруппе.

На обособленных языках индоевропейской семьи говорят живущие на Балканском полуострове греки и албанцы. На северо-востоке и востоке Европы живут финны, саами и венгры, относящиеся к финно-угорской группе уральской языковой семьи. В северной части Пиренейского полуострова, в Испании и частично во Франции обитают баски — древнейшее население Европы, говорящее на изолированном языке. Народы кельтской группы, проживающие на Британских островах и северо-западе Франции, в основном перешли на английский (ирландцы, уэльсцы, гэлы) или французский (бретонцы) язык [68].

Романские народы. *Итальянцы.* Древнейшей основой итальянского этноса были италийские племена (италики)², составляющие большую часть населения Апеннинского полуострова в I тыс. до н. э. (одно из них — латины, основавшие Рим и покорившие остальные италийские племена, а также племена этрусков³, лигуров, кельтов, греков, карфагенян и др.) [68]. С первых веков нашей эры романизованное население Италии постоянно смешивалось с рабами различного происхождения, а начиная с V в. — с германцами и другими завоевателями (византийцами, франками, арабами, норманнами).

¹ **Лужичане** (лужицкие сербы, сорбы, венды) — народ в Германии (около 100 тыс. чел.; язык лужицкий) [88].

² **Италики** — древние индоевропейские племена Италии, говорившие на италийских языках; общее название всех племен Апеннинского полуострова, покоренных Римом в V–III вв. до н. э. и подвергшихся романизации [88].

³ **Этруски** — древние племена, населявшие в I тыс. до н. э. северо-запад Апеннинского полуострова (современная Тоскана) и создавшие развитую цивилизацию, предшествовавшую римской и оказавшую на нее значительное влияние. Происхождение этрусков не выяснено. В V–III вв. до н. э. покорены римлянами [88].

Испанцы. Древнейшей основой испанского этноса были племена иберов¹, частично смешавшиеся с кельтами, вторгшимися на Пиренейский полуостров в I тыс. до н. э. Римское господство (II в. до н. э. — V в. н. э.) привело к романизации жителей Испании. Германские племена, захватившие страну в V в., постепенно были ассимилированы. Определенную роль в этническом развитии местного населения сыграли мусульмане-мавры (арабы и берберы), подчинившие значительную часть Испании в VIII в., и евреи. Испанцы участвовали в формировании латиноамериканских народов [68].

Португальцы. Основой португальского этноса, как и испанского, стали древние иберийские племена. В I тыс. до н. э. на территорию Португалии начали переселяться кельты, оказавшие этническое влияние на португальцев. Вхождение территории Португалии в состав Римской империи (II–I вв. до н. э. — V в. н. э.) обусловило культурную и языковую романизацию населения. Так же как и в Испании, германские племена, завоевавшие в V в. Португалию, были постепенно ассимилированы. Существенно повлияло на португальский язык и культуру арабо-берберское господство (VIII–XIII вв.).

Французы. Основным этническим компонентом в формировании французов были кельтские племена (римляне называли их галлами), заселившие в I тыс. до н. э. почти всю территорию современной Франции (Галлию). Завоевание Галлии римлянами (к середине I в. до н. э.) привело к романизации ее населения, вследствие чего возникла галло-римская этническая общность. Важной вехой в этнической истории французов было вторжение в Галлию германских племен вестготов, бургундов и франков. В начале VI в. франки вытеснили из Галлии вестготов, завоевали королевство бургундов. К середине VI в. вся территория современной Франции входила во Франкское государство, что положило начало слиянию франков с галло-римским населением [68].

Германские народы. *Немцы.* Основу немецкого этноса составили древнегерманские племенные объединения франков, саксов, баваров, алеманнов и др., смешавшиеся в первые века нашей эры с романизированным кельтским населением и с ретами². После раздела Франкской империи (843 г.) выделилось Восточнофранкское королевство с германоязычным населением. Название (дойч) известно с середины X в., что свидетельствует о формировании немецкого этноса [68]. Захват земель славян и пруссов³ в X–XIV вв. привел к частичному ассимилированию местного населения.

Англичане. Этническую основу английской нации составили германские племена англов, саксов, ютов и фризов, завоевавших в V–VI вв. кельтскую Британию. В VII–X вв. сложилась англосаксонская народность, впитавшая и кельтские элементы. Позднее англосаксы, смешавшись с датчанами, норвежцами и после Нормандского завоевания Англии в 1066 г. выходцами из Франции, положили начало английской нации [68].

¹ **Иберы** — древние племена Испании (турдетаны, турдулы и др.), завоеваны римлянами и романизированы.

² **Реты** — древние кельто-иллирийские племена, расселившиеся в долинах Западных и Центральных Альп; покорены римлянами в V в. до н. э. Античные авторы отождествляют ретов с этрусками [88].

³ **Пруссы** — группа балтийских племен, населявших часть южного побережья Балтийского моря. В XIII в. завоеваны Тевтонским орденом [88].

Норвежцы. Предки новержцев — германские племена скотоводов и земледельцев — пришли в Скандинавию в конце III тыс. до н. э. В древнеанглийских источниках IX в. впервые встречается термин “нордманн” — “северный человек” (норвежец). Образование в X–XI вв. раннефеодального государства и христианизация способствовали формированию примерно в это время норвежской народности. В эпоху викингов (IX–XI вв.) переселенцы из Норвегии создали колонии на островах Северной Атлантики и в Исландии (фарерцы, исландцы) [68].

Славянские народы. *Славяне* — крупнейшая в Европе группа родственных по происхождению народов. В ее состав входят славяне [68]: восточные (русские, украинцы, белорусы), западные (поляки, чехи, словаки, лужичане) и южные (болгары, сербы, хорваты, словенцы, муслимане, македонцы, боснийцы). Происхождение этнонима “славяне” недостаточно ясно. Можно полагать, что он восходит к общеиндоевропейскому корню, смысловым содержанием которого являются понятия “человек”, “люди”. Этногенез славян, вероятно, развивался поэтапно (протославяне, праславяне и раннеславянская этнолингвистическая общность). Ко второй половине I тыс. н. э. сформировались отдельные славянские этнические общности (союзы племен).

Славянские этнические общности первоначально формировались в ареале либо между Одером и Вислой, либо между Одером и Днепром. В этногенетических процессах принимали участие различные этносы — как славянские, так и неславянские: даки, фракийцы, тюрки, балты, финно-угры и т. д.¹ Отсюда славяне начали постепенно продвигаться в юго-западном, западном и северном направлениях, что совпадало в основном с заключительной фазой Великого переселения народов (V–VII вв.). В результате в IX–X вв. сложился обширный ареал славянского расселения: от современного Русского Севера и Балтийского моря до Средиземноморья и от Волги до Эльбы [68].

Появление государственности у славян относится к VII–IX вв. (Первое Болгарское царство, Киевская Русь, Великоморавская держава, Древнепольское государство и др.). На характер, динамику и темпы формирования славянских народностей в значительной степени повлияли социальные и политические факторы. Так, в IX в. земли, населенные предками словенцев, были захвачены германцами и стали частью Священной Римской империи, а в начале X в. предки словаков после падения Великоморавской державы были включены в состав Венгерского государства. Процесс этносоциального развития у болгар и сербов был прерван в XIV в. османским (турецким) нашествием, растянувшимся на пятьсот лет. Хорватия ввиду опасности извне в начале XII в. признала власть венгерских королей. Чешские земли в начале XVII в. были включены в состав австрийской монархии, а Польша пережила в конце XVIII в. несколько разделов [68].

¹ **Даки** — древние северофракийские племена, расселявшиеся к северу от Дуная до Карпат. **Фракийцы** — группа древних индоевропейских племен (даки, одрисы, геты и др.), населявшие северо-восток Балканского полуострова. В ходе Великого переселения народов смешались с другими племенами, став одним из этнических элементов при формировании болгар, румын и др. **Балты** — балтийские племена, заселявшие в I тыс. н. э. территорию от юго-запада Прибалтики до Верхнего Поднепровья и бассейна Оки. Восточные балты на рубеже I–II тыс. н. э. вошли в состав древнерусской народности. Западные балты — предки современных латышей и литовцев [88].

Специфические особенности имело развитие славян в Восточной Европе. Своеобразие процесса формирования отдельных наций (русских, украинцев, белорусов) заключалось в том, что они в равной степени пережили стадию древнерусской народности и были сформированы вследствие дифференциации древнерусской народности на три самостоятельных близкородственных этноса (XIV–XVI вв.). В XVII–XVIII вв. русские, украинцы и белорусы оказались в составе одного государства — Российской империи. Процесс формирования наций протекал у этих этносов в различном темпе, что обуславливалось своеобразными историческими, этнополитическими и этнокультурными ситуациями, которые переживал каждый из трех народов. Так, для белорусов и украинцев важную роль сыграли необходимость противостоять полонизации и мадьяризации, неполнота их этносоциальной структуры, образовавшаяся в результате слияния собственных верхних социальных слоев с верхними социальными слоями литовцев, поляков, русских и др. [68].

Процесс формирования *русской нации* протекал одновременно с формированием украинской и белорусской наций [68]. В условиях освободительной войны против татаро-монгольского ига (середина XII — конец XV в.) проходила этническая консолидация княжеств Северо-Восточной Руси, образовавших в XIV–XV вв. Московскую Русь. Восточные славяне ростовских, суздальских, владимирских, московских, тверских и новгородских земель стали этническим ядром формировавшейся русской нации. Одной из важнейших особенностей этнической истории русских было постоянное наличие слабозаселенных пространств, соседних с основной русской этнической территорией, и многовековая миграционная активность русского населения. В результате постепенно сформировалась обширная этническая территория русских, окруженная зоной постоянных этнических контактов с народами, различными по происхождению, культурным традициям и языку (финно-угорскими, тюркскими, балтскими, монгольскими, западно- и южнославянскими, кавказскими и др.).

Украинский народ формировался на основе части восточнославянского населения, входившего ранее в состав единого древнерусского государства (IX–XII вв.) [68]. Украинская нация складывалась в юго-западных районах этого государства (территория Киевского, Переяславского, Чернигово-Северского, Волынского и Галицкого княжеств) преимущественно в XIV–XV вв. Несмотря на захват в XV в. большей части украинских земель польско-литовскими феодалами, в XVI–XVII вв. в ходе борьбы с польскими, литовскими, венгерскими завоевателями и противодействия татарским ханам консолидация украинского народа продолжалась. В XVI в. сложился украинский (так называемый староукраинский) книжный язык.

В XVII в. Украина воссоединилась с Россией (1654 г.). В 90-х годах XVIII ст. в состав России вошли Правобережная Украина и южные украинские земли, а в первой половине XIX в. — придунайские. Название “Украина” употреблялось для обозначения различных южных и юго-западных частей древнерусских земель еще в XII–XIII вв. Впоследствии (к XVIII в.) этот термин в значении “краина”, т. е. страна, закрепился в официальных документах, получил широкое распространение и стал основой для этнонима украинского народа [68].

Древнейшей этнической основой *белорусов* были восточно-славянские племена, частично ассимилировавшие литовские племена ятвягов. В IX–XI вв. входили в состав Киевской Руси. После периода феодальной раздробленности с середины XIII — в течение XIV в. земли Белоруссии входили в состав Великого княжества Литовского, затем в XVI в. — в состав Речи Посполитой. В XIV–XVI вв. формировался белорусский народ, развивалась его культура. В конце XVIII в. Белоруссия воссоединилась с Россией [68].

Другие народы Европы. *Кельты* (галлы) — древние индоевропейские племена, обитавшие во второй половине I тыс. до н. э. на территории современной Франции, Бельгии, Швейцарии, южной части ФРГ, Австрии, северной части Италии, северной и западной частей Испании, Британских островов, Чехии, частично Венгрии и Болгарии. К середине I в. до н. э. были покорены римлянами. К кельтским племенам относились бритты, галлы, гельветы и др. [68].

Греки. Этнический состав территории Древней Греции в III тыс. до н. э. был пестрый: пеласги, лелеги и другие народы, которых оттеснили и ассимилировали протогреческие племена — ахейцы, ионийцы и дорийцы. Древнегреческая народность стала формироваться во II тыс. до н. э., а в эпоху греческой колонизации побережья Средиземного и Черного морей (VIII–VI вв. до н. э.) образовалось общегреческое культурное единство — эллины (от названия племени, населявшего Элладу — область в Фессалии). Этноним “*греки*” первоначально относился, по-видимому, к одному из племен в Северной Греции, затем был заимствован римлянами и распространен на всех эллинов. Древние греки создали высокоразвитую античную цивилизацию, сыгравшую большую роль в развитии культуры Европы. В средние века греки составляли основное ядро Византийской империи и официально назывались ромеями (римлянами). Постепенно они ассимилировали мигрировавшие с севера группы фракийцев, иллирийцев, кельтов, славян, албанцев¹. Османское господство на Балканах (XV — первая половина XIX в.) в значительной степени отразилось на материальной культуре и языке греков. В результате национально-освободительного движения в XIX в. образовалось греческое государство [68].

Финны. Финская народность сформировалась в процессе слияния племен, живших на территории современной Финляндии. В XII–XIII вв. финские земли были завоеваны шведами, оставившими заметный отпечаток на культуре финнов. В XVI в. появилась финская письменность. С начала XIX до начала XX в. Финляндия входила в состав Российской империи со статусом автономного великого княжества [68].

Этнический состав населения Европы в целом приведен в табл. 4.3.

¹ **Албанцы** — потомки древнейшего населения Балканского полуострова. Одни ученые основным этническим ядром албанцев считают племена иллирийцев, другие — фракийцев [88].

Таблица 4.3

ЭТНИЧЕСКИЙ СОСТАВ НАСЕЛЕНИЯ ЕВРОПЫ

(данные приведены по состоянию на середину 1985 г., включая бывший СССР) [68]

Народы	Численность, тыс. чел.	Народы	Численность, тыс. чел.
<i>Индоевропейская семья</i>	686520	Болгары	9140
Романская группа	185060	Сербы	8470
Итальянцы	56460	Словаки	4720
Французы	46150	Хорваты	4670
Испанцы	28250	Словенцы	2020
Румыны	20645	Македонцы	1560
Португальцы	11250	Черногорцы	585
Другие	22305	Другие	4337
Германская группа	179310	Кельтская группа	7610
Немцы	76730	Ирландцы	5820
Англичане	44200	Бретонцы	1000
Голландцы	11850	Уэльсцы	700
Шведы	8100	Гэлы	90
Австрийцы	7220	Греческая группа	10440
Датчане	5140	Албанская группа	4900
Шотландцы	5110	Балтийская группа	4445
Норвежцы	4070	Литовцы	3000
Исландцы	245	Латыши	1445
Другие	16645	<i>Уральская семья</i>	
Славянская группа	281340	Финно-угорская группа	22855
Русские	143635	Венгры	13615
Украинцы	43940	Финны	4985
Поляки	38350	Эстонцы	1050
Чехи	9988	Другие	3205
Белорусы	9925	Баски	930

РЕЛИГИИ НАРОДОВ МИРА

Религия (от лат. *religio* — благочестие, набожность, святыня, предмет культа) — мировоззрение и мироощущение, а также соответствующее поведение и специфические действия (культ), основывающиеся на вере в реальное существование сверхъестественного [68]. Уже на стадии родового общества появляются формы религиозных верований, многие из которых до сих пор сохранились у некоторых народов (магия, тотемизм, анимизм, шаманство, фетишизм, культы — предков, природы, племенных вождей, земледельческие и скотоводческие).

Национальные религии. Отдельные религии древнего мира стали поли- и монотеистическими. Из таких религий следует отметить возникший у евреев во II тыс. до н. э. и сохранившийся до настоящего времени *иудаизм*. Основой другой древней религии — *зороастризма*, которая возникла в начале I тыс. до н. э. у иранцев и со-

хранилась в трансформированном виде у этноконфессиональных групп парсов, гебров и езидов, стал дуализм, т. е. представление о противоборстве доброго и злого начал. В древности на юге и востоке Азии возникли отдельные политеистические религии (например, брахманизм у индийцев, трансформировавшийся затем в *индуизм*). В Китае в VI–V вв. до н. э. появляются два философско-этических учения, постепенно трансформировавшиеся в религии — *конфуцианство* и *даосизм*. В отличие от названных религий, развивавшихся из философских учений, еще одна восточноазиатская религия — *синтоизм* — возникла в Японии на основе господствующих в первобытности культов предков и природы. Хотя названные религиозные системы и распространились достаточно широко, они не превратились в религии мирового значения. Такими стали три возникшие в разное время религии: буддизм, христианство и ислам [68].

Мировые религии. *Буддизм* возник в северной части Южной Азии в VI–V вв. до н. э. Затем распался на два основных направления. Одно из них — хинаяна — требует от верующих обязательного прохождения монашества. Другое — махаяна — допускает, что спастись могут и миряне (при этом обожествляется основатель буддизма — Сиддхартха Гаутама). Особое течение махаяны — ламаизм — большое значение придает магическим действиям [68].

В начале I тыс. н. э. появилась еще одна мировая религия — *христианство*. В середине XI в. оно раскололось на два направления — православие и католицизм. В результате Реформации в XVI в. от католицизма отделился протестантизм, распавшийся, в свою очередь, на несколько самостоятельных течений, важнейшие из которых — англиканство, лютеранство и кальвинизм. Помимо трех основных направлений христианства — православия, католицизма и протестантизма — существуют два менее влиятельных направления, сложившихся уже в V в. н. э.: монофизитство (к нему, в частности, относятся армяне-григориане) и несторианство. По обрядности несторианство, и особенно монофизитство, очень близко к православию [68].

Наиболее молодая мировая религия — *ислам* — возникла в VII в. среди арабов. Вскоре после этого ислам распался на два основных направления: суннизм и шиизм (есть еще и третье — хариджеизм). Основное различие между суннизмом и шиизмом состоит в том, что сунниты кроме Корана признают еще в полном объеме “священное предание” — сунну, шииты же принимают это предание только частично, признавая лишь разделы, основанные на авторитете родственников пророка [68].

Религиозная структура населения. Согласно оценке религиозной структуры населения мира на начало 80-х годов XX в., христиан насчитывается более 1400 млн чел., мусульман — более 720 млн, индуистов — 580 млн, буддистов — 275 млн, конфуцианцев и даосистов — 200 млн, иудаистов — 17 млн чел. Из христиан наиболее многочисленны католики — 56 % общего количества христиан. Протестантов насчитывается 29 %, православных (вместе с монофизитами и несторианами) — 9 % [68].

Большинство христиан сосредоточено в Америке и Европе. Меньшие по численности группы христиан живут в Африке, Азии, Австралии и Океании. В Европе, Америке и Австралии с Океанией христианство исповедует большинство верующего населения. В Азии доля христиан невелика. Католицизм наиболее распространен в Америке, хотя его влияние велико и в Европе. Католицизм исповедует большая

часть населения Франции, Бельгии, Италии, Испании, Португалии и Южной Европы. Католиками являются также большинство верующих Польши, Чехии, Словакии и Венгрии, около половины жителей ФРГ, Нидерландов и Швейцарии, около трети населения бывшей Югославии. Основной район распространения православия — Восточная и Юго-Восточная Европа. Православия придерживаются большая часть верующих России, Украины, Белоруссии, Румынии, Болгарии, две пятых населения бывшей Югославии и большинство жителей Греции. Оплотом протестантизма являются Северная и Центральная Европа. Он доминирует в скандинавских странах и Финляндии (в форме лютеранства), а также в Великобритании (англиканство). Протестантизм исповедуют около половины жителей ФРГ (преимущественно лютеране и кальвинисты), Нидерландов и Швейцарии. В Америке больше всего протестантов в США (64 % населения) [68].

Большинство последователей другой мировой религии — ислама — живет в Азии. Ислам занимает положение господствующей религии во многих странах Юго-Западной Азии. Мусульмане преобладают в Индонезии, они есть в Индии и Китае, а также в государствах Средней Азии (узбеки, казахи, киргизы, таджики, туркмены и др.). Много мусульман в Африке и среди народов Кавказа. В большинстве стран ислам существует в форме суннизма; шиизм широко распространен лишь в Иране [68].

Распространение третьей мировой религии — *буддизма* — ограничено в основном восточной частью Азии (Шри-Ланка, Бирма, Таиланд, Лаос, Камбоджа, Монголия). Буддизм является одной из двух главных религий Японии (наряду с синтоизмом); много буддистов в Китае, Корее, Вьетнаме; есть они в Индии, Непале, Сингапуре и некоторых других странах. В большинстве стран буддизм представлен хинаянистским направлением [68].

Индуизм — крупнейшая по численности последователей “немировая” религия — распространен главным образом в Южной Азии (прежде всего в Индии). Конфуцианство и даосизм исповедуют на востоке Азии (в основном в Китае). Синтоизм — чисто японская религия. Последователи иудаизма (почти исключительно евреи) расселены по всем континентам: большинство из них живут в Америке (в основном в США), немало их также в Европе и Азии (главным образом в Израиле). Зороастризм распространен преимущественно в Индии (парсы), а также в Иране (гебры) и Пакистане. Кроме перечисленных религий существует еще множество местных и племенных верований, не выходящих за пределы одного небольшого этноса [68].

РЕЗЮМЕ

1. Этнические образования различного таксономического уровня — метаэтноты, этноты и субэтноты — в совокупности составляют сложную иерархическую систему, которая отражается в самосознании и в целом определяет национальную и этническую принадлежность человека.

2. Этноты находятся в постоянном развитии, движении от зарождения, формирования, расцвета до возможной полной трансформации. В зависимости от последствий

изменений, происходящих с этносом, выделяют различные этнические процессы: этноэволюционные и этнотрансформационные, этническое разделение и этническое объединение.

3. Языки народов мира классифицируются обычно по генеалогическому признаку: по родству они объединяются в семьи, которые делятся на группы (ветви), а последние — на подгруппы (народы). Индоевропейская семья включает в себя ветви восточную (индоарийские, нуристанские, иранские языки, греческий и армянский) и западную (италийские, кельтские, германские языки). Между этими ветвями находятся балто-славянские языки (балтийские — литовский и латышский и славянские — восточные, западные, южные). Языковая близость народов используется при их классификации.

4. Под нацией понимают историческую общность людей, образующуюся в процессе формирования общности их территории, экономических связей, языка, особенностей культуры и характера. В Европе проживает около 70 народов, объединяющихся в три основные группы: германскую (западную и северную подгруппы), романскую и славянскую (западную, южную и восточную подгруппы).

5. Романские народы живут на юго-западе и частично на юго-востоке Европы (итальянцы, французы, испанцы, португальцы, румыны и др.). В основе этой метаэтнической общности были племена иберов и италиков, впоследствии покоренные римлянами (латинами) и романизированные. Этническими элементами этого метаэтнуса были также кельтские и германские племена, а впоследствии и арабские (в частности, португальского и испанского этносов).

6. Германские народы заселяют Центральную, Западную и Северную Европу. Их этническую основу составили древнегерманские племенные объединения, смешавшиеся с кельтским населением. Захват германскими народами части земель балтийских и славянских племен способствовал ассимилированию местного населения, что также отразилось на формировании германского метаэтнуса (немцы, австрийцы, голландцы, англичане, шотландцы, шведы, датчане, норвежцы, исландцы и др.).

7. Славянские народы живут в Восточной и Юго-Восточной Европе. В этногенезе славян принимали участие как славянские, так и неславянские этносы (даки, фракийцы, тюрки, балты, финно-угры и др.). Группа славянских народов объединяет три ветви: восточную (русские, украинцы, белорусы), западную (поляки, чехи, словаки, лужичане) и южную (болгары, сербы, хорваты, словенцы, муслимане, македонцы, боснийцы).

8. Основой восточнославянского метаэтнуса была древнерусская народность. Этническим ядром формирования русской нации стали Северо-Восточные княжества, частично ассимилировавшие финно-угорские, балтские, тюркские, монгольские и некоторые другие элементы. Украинский народ формировался на основе части Юго-Западных княжеств, которые впоследствии находились под этническим влиянием польских, литовских, венгерских и татарских завоевателей. Древнейшей этнической основой белорусов были восточнославянские племена, частично ассимилировавшие литовские и находившиеся впоследствии под польско-литовским этническим влиянием. Современное этническое своеобразие родственных восточнославянских народов объясняется прежде всего различной исторической судьбой и

различными этническими составляющими, исторически вошедшими в каждый из этих этносов по-разному.

9. Религия представляет собой определенное мировоззрение и мироощущение, которые проявляются в соответствующем поведении и специфических действиях (культе). Различают религии государственно-этнические (зороастризм, иудаизм, индуизм, конфуцианство, даосизм, синтоизм) и мировые (буддизм, христианство и ислам). Большинство христиан живут в Америке и Европе, а мусульман и буддистов — в Азии.

В истории всех мировых религий наблюдается общая закономерность — разделение изначально единой религии на два основных течения (последние также подвергались дальнейшему дроблению), что, возможно, связано с национальными особенностями этносов, составляющих определенную метаэтническую общность. Например, разделение христианства на православие и католицизм, а последнего — на протестантские течения совпадает в основном с этнолингвистическим делением европейских народов на три главные группы — славянскую с преобладанием православия, романскую с доминированием католицизма и германскую — оплот протестантских вероучений.



4.3. ПСИХОЛОГИЯ ЭТНОСОВ

Этнос, как отмечалось, представляет собой исторически сложившуюся устойчивую общность людей — племя, народность, нацию. Поскольку социальное управление относится исключительно к человеческим общностям, которые всегда состоят из конкретных людей, различающихся по полу, возрасту, национальным и другим индивидуально-психологическим признакам, то без знания психологии не обойтись. Рассмотрим психологию этноса, понимая под ним некое социальное целое, имеющее национальные особенности, проявляющиеся в национальном характере и темпераменте, а также в определенной половой и возрастной ориентации. Иными словами, этнопсихологическая концепция состоит в том, что каждая раса, каждый народ имеют определенный исторический возраст, преимущественно мужскую (маскулинную) или женскую (фемининную) ориентацию¹, определенный темперамент, проявляющийся в национальном и расовом поведении, способе решения стоящих перед этносом задач и особенностях национального характера в целом.

¹ **Маскулинность** и **фемининность** (от лат. *masculus* — мужской и *feminus* — женский) — нормативные представления о соматических, психических и поведенческих свойствах, характерных для мужчин и женщин. Оба параметра присутствуют одновременно в каждом индивиду независимо от пола, но в разных пропорциях.

ЧТО ИЗУЧАЕТ ПСИХОЛОГИЯ?

Психология (от греч. *psyché* — душа и *lógos* — учение, слово) — это наука о явлениях, закономерностях и механизмах человеческой психики, которая изучает психические процессы, психические состояния и психические свойства. Понятие “психика” исчерпывается явлениями сознательного и бессознательного: *сознание* есть высшая, интегрирующая форма психики, результат общественно-исторических условий формирования человека в процессе его деятельности, познания и общения; *бессознательное* представляет собой совокупность психических процессов, актов и состояний, обусловленных различными воздействиями, влияния которых человек не осознает [53; 70].

Психическими процессами называются отдельные формы или виды психической деятельности. Различают познавательные психические процессы, направленные на познание человеком окружающей действительности, эмоциональные процессы (чувства), а также волевые процессы и действия.

Психическими свойствами называются наиболее существенные и устойчивые психические особенности человека (его потребности, интересы, способности, темперамент, характер и т. д.). Иными словами, к психическим свойствам относятся качества познавательной, эмоциональной и волевой сфер, закрепившиеся в темпераменте, способностях, характере, поведении человека [53; 70].

Таким образом, современная психология различает свойства *процессуально-психические* (познавательная, эмоциональная и волевая сферы) и *потенциально-психические* (темперамент, способности, характер), которые, преломляясь через половозрастные и расово-национальные особенности каждого человека, определяют, с одной стороны, богатое разнообразие, а с другой — возможную типизацию людей, социальных групп и этносов.

Движущие силы развития. В истории психологии существовало три основных подхода в решении вопроса о движущих силах, источнике развития и становления современного человека: биогенетическая концепция (развитие определяется биологическими факторами, преимущественно наследственностью); социогенетическая концепция (развитие — результат прямых воздействий окружающей социальной среды, ее слепок); теория конвергенции (механическое взаимодействие двух факторов — среды и наследственности). Однако все они имели недостатки [120].

С точки зрения современной психологии движущие силы развития человека проявляются в противоречии между изменяющимися в деятельности потребностями и реальными возможностями их удовлетворения. Поэтому отбор, развитие и воспитание потребностей, приведение их в соответствие с общественными целями и ценностями — одна из центральных задач формирования человека и этноса в целом [70].

Как известно, человек, с одной стороны, существо биологическое, а с другой — общественное. Являясь одновременно субъектом и результатом общественно-исторической деятельности, он представляет собой систему, в которой физическое и психическое, генетически обусловленное и прижизненно сформированное, природное и социальное образуют нерасторжимое единство.

Социализация человека — это процесс вхождения индивида в социальную среду, усвоения им социальных влияний, приобщения к системе социальных связей. Социализация — двухсторонний процесс, характеристика того, как среда воздействует на человека и как он воздействует на социальную среду посредством своей деятельности. *Процесс социализации*, таким образом, есть процесс формирования, становления и развития человека как личности, т. е. существа общественного. При этом различают три основные среды социализации личности: деятельность, общение и познание [11; 53; 70].

Направленность. Итак, личность — это тот же человек, но рассматриваемый как общественное существо. Личность — очень сложное целое, но условно в ней можно выделить три основных блока: направленность (система отношений к окружающему миру — мотивы, потребности, интересы), возможности (способности) и психологические особенности поведения (темперамент, характер).

Направленность определяет цели, которые ставит перед собой человек, стремления, которые ему свойственны, мотивы, в соответствии с которыми он действует. Для характеристики индивидуально-психологических различий человека, проявляющихся в направленности личности либо на мир внешних объектов, либо на явления собственного субъективного мира, К. Юнг ввел понятия экстраверсии и интроверсии.

Экстравертированный тип характеризуется обращенностью личности на окружающий мир, объекты которого притягивают к себе интересы субъекта, что в известном смысле ведет к отчуждению субъекта от себя самого, к принижению личностной значимости явлений его субъективного мира. Экстравертам свойственны импульсивность, инициативность, гибкость поведения, общительность, социальная адаптированность.

Для *интровертированного* типа характерны фиксация интересов личности на явлениях собственного внутреннего мира, которым она придает высшую ценность, а также такие черты, как замкнутость, социальная пассивность, склонность к самоанализу, затруднение социальной адаптации [70].

ПОТРЕБНОСТИ И ЦЕЛИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Потребности осознаются и переживаются человеком как нужда в чем-либо, неудовлетворенность чем-то [53]. Конкретными проявлениями потребностей являются мотивы, т. е. побудительные причины поведения человека, которые во многом определяют его направленность и цели жизнедеятельности.

Человек — существо одновременно и биологическое, и социальное. Поэтому его потребности подразделяются на биологические (или естественные) и социальные (или духовные). Промежуточное место занимают потребности, которые можно определить как социально-психологические (или социально-биологические) цели жизнедеятельности.

К естественным потребностям, определяющим биологические цели жизнедеятельности, относятся самосохранение (поддержание собственного существования за счет

пищи, одежды, жилища, сна, отдыха и т. д.), продление рода (половой инстинкт и связанное с ним поведение) и сохранение вида (забота о потомстве)¹.

К социально-психологическим потребностям, определяющим социально-биологические цели жизнедеятельности (эта группа потребностей, так же как и предыдущая, присутствует и у человека, и у высших животных), относятся:

- лидерство в малой группе. В любой человеческой диаде или малой группе (семье, производственной бригаде, спортивной команде) всегда присутствуют ведущий и ведомый (или ведомые), что определяется зачастую врожденными индивидуально-психологическими особенностями человека, в частности его темпераментом (холерики и сангвиники — чаще ведущие, флегматики и меланхолики — чаще ведомые), а также деятельностью особых участков головного мозга;
- фронтальное лидерство (лидерство в толпе, массах). Фронтальный лидер ведет толпу или противопоставляет себя ей. Стремление к фронтальному лидерству — это стремление прославиться любым путем (слава Герострата, например), получить известность, признание, выделиться из общей массы людей. Это стремление стать кинозвездой, чемпионом, популярным певцом или первым хулиганом, т. е. не таким как все, а также желание часто появляться на трибунах в массовых аудиториях, на телевидении, радио и т. д. [39];
- иерархическое лидерство. В каждой организованной общности, в любой социальной системе есть определенная иерархическая структура. Например, уже в группах дошкольников выделяются “вожаки”, или инициаторы, которые отличаются активностью, опытностью, более высоким уровнем умственного развития, а также “активисты”, “исполнители”, “бунтари”, “затравленные” (отверженные) [93]. Такая иерархическая структура присуща не только примитивным социальным образованиям (например, банде преступников). В тех или иных формах она прослеживается и на более высоких уровнях организации общества. Лидеры таких структур направляют усилия на то, чтобы сохранить свое положение, а их подчиненные всех уровней — на то, чтобы продвинуться выше, конкурируя при этом между собой. Это наивысшая социально-биологическая цель, осуществление которой требует значительной психофизиологической энергии, поэтому не каждый может претендовать на продвижение в данной структуре или на создание собственной; многие (в том числе и в политике) останавливаются на уровне фронтального лидерства [39]. К социально-психологическим относятся также потребности в общении, социальной принадлежности, уважении, успехе, самовыражении и др.

Социальные потребности, определяющие высшие цели жизнедеятельности человека, представлены основными формирующимися в этносе ценностями², посредством которых организуется и управляется сам этнос [39]. К основным ценностям относятся Истина, Красота, Добро, Изобилие (Справедливость) [18; 39; 92]. Иерархическая структура присуща каждому этносу, но ее деятельность направляется этими основными ценностями. Разрушение их приводит к гибели этноса. Чтобы этнос мог существовать, он должен быть противопоставлен окружающему миру по категориям Истины, Красоты, Добра, Справедливости [39]. При этом в каждом этносе в определенный исторический период из

¹ Подробнее см.: Зимичев А. М. Психология политической борьбы. — К., 1992.

² **Ценность** — понятие, используемое в философии и социологии для обозначения объектов, явлений, их свойств, а также абстрактных идей, воплощающих общественные идеалы и являющихся благодаря этому эталоном.

существующих в нем одновременно основных ценностей одна доминирует, что в значительной степени определяет своеобразие исторического пути любого этноса.

Человек подчиняется естественным и социально-биологическим потребностям непроизвольно, бессознательно, на уровне иррационального поведения. Рационализация же иррациональных целей жизнедеятельности в каждом отдельном этносе происходит через призму основных, принятых в нем ценностей. При этом ориентация человека на те или иные цели жизнедеятельности определяет тот уровень (биологический, социально-психологический, социальный) в этносе, где он пытается достичь каких-либо результатов [39].

КОЛЛЕКТИВНОЕ БЕССОЗНАТЕЛЬНОЕ

Термин “*коллективное бессознательное*”¹ ввел К. Юнг для обозначения особого класса психических явлений, которые в отличие от индивидуального (личного) бессознательного являются носителями опыта филогенетического² развития человечества, передающегося по наследству через мозговые структуры. Содержанием коллективного бессознательного выступают *архетипы* — всеобщие априорные схемы поведения, которые в реальной жизни человека наполняются конкретным содержанием [82].

Архетип (от греч. *archetipos* — первообраз) — это, согласно К. Юнгу, способ связи образов, переходящих из поколения в поколение; это структурные элементы человеческой психики, скрытые в коллективном бессознательном, общем для всего человечества. Они наследуются подобно тому, как наследуется строение тела, и являются формообразующим началом, присутствующим в психике каждого человека. Архетипы структурируют понимание мира, себя и других людей; с особой отчетливостью они проявляются в мифических повествованиях, сказках, ритуалах, символах, снах, а также при некоторых расстройствах психики.

Фундамент духовной жизни, согласно К. Юнгу, составляет наследуемый опыт предшествующих поколений, образованный совокупностью архетипов, которые в этом смысле являются прообразами главных идей, основных целей и ведущих ценностей человечества. Поэтому анализ сновидений и психических расстройств в учении К. Юнга тесно связан с изучением компонентов культуры, мифов, религий, фольклора [82].

ПСИХОЛОГИЯ РАС

Человеческие общности, представляющие собой различные биосоциальные организмы, могут рассматриваться, как известно, не только с философской, социологической, антропологической, но и с психологической точки зрения.

¹ См.: *Психология: Словарь* / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1990.

² **Филогенез** (от греч. *phyle* — род, племя, вид и *genos* — происхождение) — историческое формирование группы организмов; процесс возникновения и исторического развития (эволюции) психики и поведения животных, возникновения и эволюции форм сознания в ходе истории человечества.

Расы человека, представляющие собой наиболее крупные человеческие общности, кроме сугубо биологических различий имеют различия психические, проявляющиеся в преимущественной рациональности (мужское начало) или иррациональности (женское начало), направленности на объект (экстравертированность) или на субъект (интровертированность), преобладании мыслительной, эмоциональной или волевой сферы как психологических основ познания, общения и деятельности. Кроме того, расы, как и все живое, в зависимости от времени возникновения могут различаться также по возрастным признакам. При этом необходимо понимать, что любое использование психологических понятий при характеристике каких-либо социальных, а тем более биологических, общностей всегда носит характер условности. Примерная схема человеческой психики как единого целого изображена на рис. 4.3.

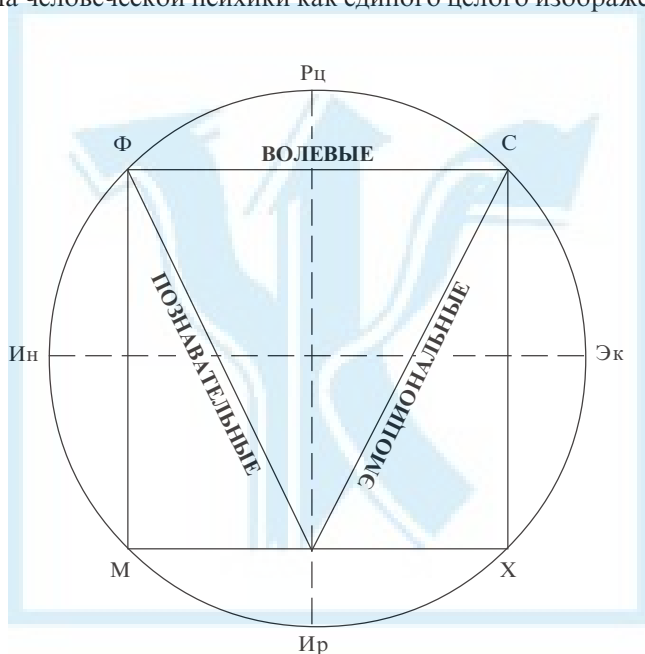


Рис. 4.3. Схема человеческой психики (соотношение сознательного и бессознательного, экстраверсии и интроверсии, психических процессов и психических свойств):

- — психика как целое: Ир-Рц (иррациональное — рациональное, бессознательное — сознание); Ин-Эк (интроверсия — экстраверсия, левое полушарие — правое полушарие);
- — психические свойства (темпераменты): С — сангвинический (рационально-экстравертированный); Х — холерический (иррационально-экстравертированный); М — меланхолический (иррационально-интровертированный); Ф — флегматический (рационально-интровертированный);
- ▽ — психические процессы: мыслительные, волевые, эмоциональные (представлены одновременно как в сознании, так и в бессознательном: сознательное мышление и иррациональная интуиция — познавательные процессы; рациональный чувственный компонент и иррациональный сенсорный — эмоциональные процессы; сознательная воля противостоит иррациональным инстинктам — волевые процессы)

Из истории материков известно, что предполагаемый праматерик разделился в доисторические времена на два антипода (рациональное — иррациональное) — Северный (Лавразия) и Южный (Гондвана) материка, которые впоследствии, двигаясь горизонтально, образовали современные материки Восточного и Западного полушарий (интроверсия — экстраверсия). Западный расовый ствол охватывает расы негроидную (экстравертированную, иррациональную) и европеоидную (экстравертированную, рациональную), а восточный — американоидную (интровертированную, иррациональную) и монголоидную (интровертированную, рациональную).

По возрасту расовые ветви, вероятно, располагаются следующим образом: наиболее старшие и наименьшие по численности (см. табл. 4.2) австралоидные и американоидные, затем негроидные, монголоидные (азиатская ветвь) и европеоидные. Иными словами, из существующих трех больших рас человека экваториальная (черная) является наиболее древней, европеоидная (белая) — наиболее молодой, а монголоидная (желтая) занимает среднее положение¹.

По процессуально-психическим свойствам большие расы человека также существенно различаются. Преобладающей психической сферой негроидной расы с большой долей уверенности можно назвать эмоциональную, чувственно-сенсорную. Для монголоидной расы более характерно преобладание волевой, а для европеоидной познавательной сферы (табл. 4.4).

Таблица 4.4

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ БОЛЬШИХ РАС ЧЕЛОВЕКА

Психологическая особенность	Большая раса		
	негроидная	монголоидная	европеоидная
Преобладание основной психической сферы	Эмоциональная	Волевая	Познавательная
Психологический тип	Эмоциональный, сенсорный	Волевой, инстинктивный	Мыслительный, интуитивный

Таким образом, человеческие расы можно дифференцировать по некоторым врожденным, т. е. генетически обусловленным, психическим свойствам, которые накладывают индивидуально-своеобразный отпечаток на представителей различных рас. В соответствии с этим расы различаются по преимущественно мужской или женской ориентации (рациональное — иррациональное), преобладающему типу направленности (экстраверсия и интроверсия), доминированию основной психической сферы (мыслительной, эмоциональной, волевой), историческому возрасту.

¹ Данное предположение подтверждается 16-летними генетическими исследованиями профессора Луки Кавалли-Сфорца, согласно выводам которого “европеец состоит на 65 % из азиата и на 35 % — из африканца” (Киев. ведомости. — 1995. — 30 июня. — С. 16).

Психологические понятия “темперамент”, “характер” проявляются, по нашему мнению, в большей степени на следующем за расами таксономическом уровне — уровне народов и других этнических образований.

ПСИХОЛОГИЯ НАРОДОВ

Первичные расовые деления на длинно- и короткоголовых, высоко- и низкорослых отображали, возможно, разделение рас на интровертированные и экстравертированные, иррациональные и рациональные, а также основные типы темпераментов. Эти четыре основных расовых корня (короткоголовые высокого и низкого роста, длинноголовые высокого и низкого роста) прослеживаются практически у всех современных народов, однако в разных пропорциях, что, вероятно, обуславливает наряду с географическими, историческими и культурными факторами своеобразие национальных темпераментов и характеров. Как пример рассмотрим некоторые народы, относящиеся к основным европейским группам — славянские, романские и германские.

Славянские народы. Одной из географических зон развития славян, как отмечалось, было побережье Адриатического и Средиземного морей, где часть славян живет и сейчас и куда они пришли предположительно из района современной Восточной Венгрии [31]. По одной из версий славяне за пятьсот лет до нашей эры двинулись на север, но, встретив германские племена и оттеснив их, повернули к востоку. Там они встретились с племенами финнов, которые обитали на территории от севера Европы до современного Киева. Постепенная естественная ассимиляция славян и финнов дала в результате русскую нацию (с незначительной примесью монголоидных элементов)¹.

Финский элемент характеризуется короткоголовостью, широким лицом, выдающимися скулами, небольшими глазами, средним ростом, светлыми волосами и глазами. Славянскому типу более присущи длинноголовость, высокий рост, темные волосы и глаза. Психические особенности русской нации соответствуют двум ее главным составляющим — финскому и славянскому корням. Так, характерными чертами финнов являются пассивная сила; медленный, основательный и глубокий процесс мышления; немногословность; ориентация на традицию, консервативность, законопослушность; выносливость и настойчивость, граничащая с упрямством. Основными чертами славян издавна считались их впечатлительность, нервная подвижность, живость характера, непостоянство и вместе с тем терпеливость, меланхоличность, чувствительность. Таким образом, у славян была более развита эмоциональная сфера, что сближает их с романскими народами. Наиболее слабой стороной славянского характера является воля, и в этом отношении славяне представляют противоположность германской группе народов [87].

Русские, впитав финский и славянский элементы, получили сильную волю, подвижность и инициативность. *Украинцы* в меньшей степени унаследовали черты, при-

¹ Подробнее см.: Сикорский И. А. Всеобщая психология с физиогномикой. — К., 1912.

сущие финнам, и больше сохранили природный славянский ум и чувства. Таким образом, украинец оказался более идеальным, а русский — более практичным. Украинцы более подвижны, более склонны к размышлению, но менее деятельны, их чувства тоньше и глубже [87].

Различия между славянскими народами обусловлены их разными историческими судьбами. Так, опустошение Киевской Руси татарами-монголами вынудило население Приднепровья в XII–XIV вв. передвигаться в более безопасные места. Население расселилось в двух основных направлениях — на северо-восток и запад [22]. Переселение на северо-восток способствовало дальнейшему ассимилированию с финнами. Другое направление переселения древнерусского населения — в глубь Галиции и Польши, что способствовало образованию украинской нации. Пребывание на Западе длилось два-три столетия. С XV в. происходит обратное заселение Приднепровья. Вернувшись на родину, потомки жителей Киевской Руси застали здесь потомков прежних кочевников, чем объясняется наличие незначительного тюркского элемента в украинском типе.

Белорусы являются потомками славянских племен кривичей и дреговичей, ближайшими соседями которых с запада были эсты, латыши и литовцы. С середины XIII в. территория, заселенная этими славянскими племенами, подпадает сначала под власть Литовского, а затем Польско-Литовского государства, что в определенной степени отразилось на национальном типе белорусов [22].

Известный в прошлом антрополог Талько-Грынцевич так описывает *поляков*, сравнивая их с русскими, украинцами и белорусами: “Суровая северная природа выработала в великорусах характер более холодный,... терпение, выносливость, твердость и энергию. Поляки, напротив, поселившись издавна в своих равнинах, сохранили лучшие черты характера своих отдаленных предков: темперамент горячий, мечтательный, характер мягкий, веселый и беззаботный, малую житейскую практичность, непостоянство...”¹ По мнению этого исследователя, ближайшие соседи поляков — украинцы и белорусы — по нравам и национальному характеру представляют собой как бы переходную ступень, где крайности русского и польского характеров смягчаются [96].

Германские народы. Среди народов, принадлежащих к этой этнолингвистической группе, И. Сикорский рассматривает англичан и немцев [87].

В состав *англичан* вошли брахи — брюнеты кельты (Шотландия и Ирландия) и долихо-брахи — блондины германских племен (в том числе норманов). В психологическом отношении англичане существенно отличаются от других народов. Органическое свойство английского характера составляет воля, что во многом напоминает древнегерманскую расу. Типичный англичанин молчалив, решителен, руководствуется собственными убеждениями.

В *немецкую нацию*, кроме собственно германского племени вошли кельтские, славянские и финские элементы. Долихо-блондины составляют основу немецкого народа, хотя и не представляют в настоящее время его большинства. В основе национального характера немцев, как и англичан, лежит сильная воля. Отсюда их энергия, настойчивость, терпение и упорство [87].

¹ Приведенная характеристика, считает И. Сикорский, показывает, что именно у поляков, как и у праславян, чувства лежат в основе характера [87].

Романские народы. В состав *французского народа* входят низкорослые брахи-брюнеты кельты, высокорослые долихо-блондины галлы и германцы [87]. На всю этнографическую группу французского народа психологический отпечаток наложили галлы (кельты), передав ему веселость, живость и подвижность характера. Наиболее заметной, выдающейся чертой французского характера является живая впечатлительность, происходящая от сильных чувств, свойственных этому народу. Сочувствие и сострадание являются естественными глубокими чертами национального характера французов [87].

Чувства и эмоциональная сфера в целом хорошо развиты и у других народов романской группы — *итальянцев, испанцев, португальцев*.

Таким образом, биологические и психологические различия рас и составляющих их народов отражаются в особенностях национального характера и темперамента. Очевидно, флегматичный финн, меланхолический славянин и холеричный итальянец требуют разных управленческих стратегий и политических подходов. Поэтому в политике и социальном управлении в целом необходимо учитывать возраст, половую ориентацию, преимущественную направленность, преобладающую психическую сферу и особенности темперамента конкретного этноса. При этом нужно понимать, что в каждом этносе все психологические характеристики присутствуют одновременно, однако одни из них преобладают, что и составляет национальное своеобразие каждого народа.

Согласно нашей концепции, *процессуально-психические свойства* распределены между основными группами народов Европы следующим образом: эмоциональная сфера преобладает у народов романской группы, волевая — у народов германской группы, мыслительная — у славян. При этом среди славянских народов эти же психические сферы подразделяются среди южных, западных и восточных славян, а среди последних — между белорусским, русским и украинским народами. В соответствии с доминированием основной психической сферы каждый народ развивает ту деятельность, которая наиболее ей соответствует (волевая — военной, политической, административной, т. е. регулятивной; мыслительная — научной, религиозной, философской, т. е. познавательной; эмоциональная — художественной, изобразительной, хозяйственной, т. е. коммуникативной).

По *возрасту* среди современных народов Европы наиболее старшими являются, вероятно, романские, за ними следуют германские, а наиболее молодые этносы — славянские. Точкой возрастного отсчета каждого этноса считается, по Л. Гумилеву¹, время появления самоназвания (например, украинцы, немцы, французы и т. д.), а продолжительность “жизни” этноса равняется 1100–1500 лет [31].

По *половой ориентации* народы могут быть преимущественно маскулинными или фемининными, рациональными или иррациональными. Например, германской группе народов более присущ мужской тип поведения, а романской — женский. Славянские народы занимают промежуточное положение.

Народы различаются также по типу темперамента и преимущественной направленности либо на объекты окружающего мира, либо на собственный, субъективный мир. Так, народы германской и романской групп более экстравертированы, а славянские народы ближе к интровертированному типу. *Темперамент* народов романской группы колеблется между холерическим и сангвиническим, герман-

¹ Подробнее см.: Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период. — Л., 1990.

ской — между сангвиническим и флегматическим, славянской — между флегматическим и меланхолическим.

СОЦИОПСИХОЛОГИЯ РЕЛИГИИ

Религия, представляющая собой определенное мироощущение, является важнейшим, наиболее общезначимым способом артикуляции самых глубоких мотивов индивидуальной и общественной человеческой жизнедеятельности, определяющим в конечном счете как важнейшие типологические особенности различных культур, так и основные направления, поворотные пункты всемирной истории¹. Один из выдающихся социологов современности М. Вебер считал, что, хотя интересы индивидов (в основе которых лежат потребности) являются непосредственными интересами человеческих действий, общее направление социально-исторического развития определяется не ими, а идеями (т. е. *архетипами*), овладевающими людскими умами [19]. Процесс превращения первобытной магии в религию, неразвитой религиозности — в развитую, локальных религий — в мировые сопровождает и определяет социальный прогресс в целом.

Человеческий мир является миром культуры, организованным смысловым образом. Его смысловая организованность исходит из того, что люди, создающие этот мир, живут и действуют на основе здравого смысла, т. е. ставят перед собой определенные цели, добиваются их осуществления, воплощают их в действительность. Отсюда особое значение в человеческой жизни более отдаленных целей, организующих ее как целое: значение цели всех целей, ее основополагающей идеи, которой, согласно М. Веберу, может быть лишь нравственно-религиозная идея [19].

М. Вебер выделил три наиболее общих типа, три способа отношения к миру, заключающие в себе соответствующую установку², предопределяющую направленность жизнедеятельности людей, вектор их социального действия. Первый тип он соотносит с конфуцианским и даосистским типами религиозно-философских воззрений, распространившимися в Китае, второй — с индуистским и буддистским, распространившимися в Индии, третий — с иудаистским и христианским, возникшими на Ближнем Востоке и распространившимися в Европе, а затем в Америке. Первый способ М. Вебер определил как приспособление к миру, второй — как бегство от мира, третий — как овладение миром [18]. В каждом из этих способов отношения к миру уже заключен соответствующий образ жизни людей, определяемый их преимущественной направленностью либо на внешний, окружающий мир, либо на внутренний, субъективный мир, либо на существующие традиции и их исполнение [19].

В социальной истории религиозно-этические и государственно-правовые образования тесно взаимосвязаны, поэтому при социологическом и психологическом анализе необходимо рассматривать соотношение религии и форм власти, религии и хозяйства,

¹ Подробнее см.: *Давыдов Ю. Н.* “Картины мира” и типы рациональности (Новые подходы к изучению социологического наследия Макса Вебера) // М. Вебер. Избр. пр.: Пер. с нем. — М., 1990. — С. 736–770.

² **Установка** — готовность действовать определенным образом, область бессознательного; обозначает субъективные ориентации индивидов как членов общества на те или иные ценности, предписывающие им определенные социально принятые способы поведения.

религии и искусства, науки, философии¹. Так, согласно М. Веберу, магические элементы наиболее характерны для религии земледельческих народов и крестьянского сословия в целом, где основным является ритуалистически-культовое начало; вера в судьбу, рок характерны для народов-завоевателей и военного сословия, что основано на аскетически деятельном начале этих религиозно-этических систем; рационалистический характер носит религия городских сословий, в частности ремесленников, что указывает на ее интеллектуально-догматические истоки; мистико-созерцательное начало характерно для религий сословий священнослужителей (браминов, жрецов, ритуалистов) [18]. М. Вебер дает в этой связи классификацию религиозно-этических систем в соответствии с тем, какие именно социальные слои были главными носителями этих учений: носитель конфуцианства — организующий мир бюрократ (чиновник, администратор, политик); индуизма — упорядочивающий мир маг (брамин, жрец, идеолог); буддизма — странствующий по миру монах-созерцатель (проповедник, учитель); ислама — покоряющий мир воин; христианства — бродячий ремесленник; иудаизма — бродячий торговец [18; 19].

М. Вебер классифицирует религии также на основании их взаимоотношения с политикой и государственной властью в целом. Религия, отвергающая мир, как правило, аполитична, она исключает насилие, которое всегда сопровождает власть. В этом отношении наиболее последователен буддизм. Там, где мир полностью принимается, религиозные воззрения легко согласуются со сферой политики (конфуцианство, а также отчасти ислам, христианство, зороастризм). Магические религии вообще не вступают в противоречие с политикой [19].

Метод сравнения и классификации, который использовал М. Вебер, требует постоянной дифференциации феноменов религиозного сознания. Основанием для такого разграничения являются у М. Вебера идеальные типы как начало рациональное, харизматическое и традиционное. За этими идеальными типами стоят **основные ценности** [19]: 1) этика братской любви (Добро), основанная на традиционном начале; 2) освобожденный от ценностей и ставший чисто функциональным “разум”, т. е. формальная рациональность (Истина); 3) стихийно-экстатическое начало, харизма, иррациональная сила (Красота).



РЕЗЮМЕ

1. Каждый этнос имеет определенный исторический возраст, половую ориентацию, преимущественное развитие какой-либо психической сферы, темперамент и направленность, что проявляется в своеобразии национальных характеров и стереотипах национального поведения. Названные особенности этносов изучает этнопсихология, данные которой необходимо использовать в теории и практике социального управления.

2. Современная психология различает свойства процессуально-психические (познавательная, эмоциональная и волевая сферы) и потенциально-психические (темперамент, способности, характер, направленность), дифференцируя и систематизируя которые можно описать типологию этносов.

¹ Подробнее см.: Гайденок П. П. Социология Макса Вебера // М. Вебер. Избр. пр.: Пер. с нем. — М., 1990. — С. 5–44.

3. Движущие силы развития человека и этноса выявляются в противоречии между изменяющимися в жизнедеятельности потребностями и реальными возможностями их удовлетворения, а также периодически изменяющимися идеями, главными целями, основными ценностями, заложенными в глубинах коллективного бессознательно. Потребности подразделяются на биологические, социально-психологические и социальные, составляющие своеобразную иерархическую систему. Отбор, развитие и воспитание потребностей, приведение их в соответствие с основными ценностями этноса является одной из главных задач социального управления.

4. Первичные расовые деления на длинно- и короткоголовых, высоко- и низкорослых отображали, предположительно, разделение современных рас на экстравертированные и интровертированные (Западное и Восточное полушария), рациональные и иррациональные (Северное и Южное полушария). Большие человеческие расы различаются не только биологическими, но и психологическими характеристиками, которые проявляются в преимущественной расовой направленности, в преобладающей психической сфере, возрастных и других расово-психологических особенностях. Народы и другие социальные общности также имеют психологические различия, требующие изучения и учета в политической и другой управленческой деятельности.

5. У религий как систем мироощущений есть определенные психологические и социологические корни, что проявляется в их преимущественных установках, направленности, преобладающей силе ведущих психических сфер, а также социальной и этнической принадлежности носителей определенных религиозно-этических идей, формировании и признании соответствующих основных ценностей.

6. Основные ценности человечества — Истина, Добро, Красота, Справедливость — имеют различное ранговое значение не только для определенного этноса, но и для каждого социального слоя этого этноса. Так, Истина (Вера) как ценность доминирует у народов с преобладанием познавательной сферы, что отображается в специфике их религиозно-этических систем (например, индуизм и буддизм). Ценность Добра (Любви) характерна для народов с ведущей эмоциональной сферой жизнедеятельности и соответствующей религией (например, христианство). Ценность Красоты превалирует у народов с преобладающей волевой сферой и соответствующими религиозными воззрениями (например, ислам). Смена ценностей влечет за собой смену религиозно-этических систем как на этническом, так и на глобальном, общемировом уровне.

7. Та же картина наблюдается и внутри этносов, где каждый социальный слой выделяет в качестве основной какую-либо одну из существующих ценностей. Так, для духовного сословия жрецов, идеологов, философов главной ценностью является Истина, для аристократического сословия воинов и администраторов — Красота, а для “третьего сословия” (буржуазии и собственников-производителей) — Добро. Категория Справедливости является основной для неимущего, пролетариализированного слоя слуг, наемников, бродячих артистов, маргиналов и люмпенов. Смена в определенном этносе ведущей, основной ценности указывает, как правило, на смену господствующего положения соответствующего сословия (социального слоя).



4.4. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И ПРОИСХОЖДЕНИЕ ВЛАСТИ

КУЛЬТУРА

Культура (от лат. *cultura* — образование, воспитание, возделывание) — специфический признак человека, выражающийся в системе различных, меняющихся во времени и в пространстве внебиологических способов оформления тех или иных видов деятельности, большинство которых присущи всему человечеству с начала его существования¹. Основные подсистемы культуры — *производственная* (производство средств существования и орудий для их добывания, создание средств жизнеобеспечения, транспорт и т. д.), *духовная* (включая научную, художественную, религиозную, коммуникативную и другие виды познавательной деятельности) и *организационная* (включая соционормативную, политическую, управленческую и другие виды деятельности) [68]. Хотя они присущи всем людям, но у каждой локальной пространственно-временной группы (этнической, социальной, конфессиональной) эти виды деятельности оформляются различными, более или менее специфичными именно для данной группы способами, которые в совокупности и составляют ее культуру. Культура в целом является универсальным механизмом адаптации человеческого общества к многообразным условиям природной и социальной среды. Выявление подсистем культуры зависит от специфики и относительного преобладания тех или иных видов деятельности, лежащих в ее основе. Однако в любом случае эти подсистемы не изолированы, а взаимосвязаны, и каждая из них отражается во всех других. В культурах любого стратифицированного общества выделяются субкультуры, соответствующие тому или иному сегменту, или слою, общества (городская, молодежная и т. д.) [68].

Культура в зачаточных формах появляется вместе с человеком в виде навыков изготовления орудий труда и пользования ими. Наряду с материальной культурой уже на стадии неандертальцев появились зачатки духовной культуры, зафиксированные в рисуночной деятельности, обрядовых ритуалах и т. д. На начальных этапах своего развития культура выступает как нечто единое, и каждый индивид, каждая семья являются носителями всех основных признаков культуры определенного этноса. В процессе разложения первобытнообщинного строя из первоначально единой этнической культуры выделяются отдельные *субкультуры* — профессиональные ритуалисты (шаманы, колдуны, жрецы); профессиональные военные; профессиональные земледельцы, скотоводы, ремесленники и другие производители материальных благ. С началом классового образования возникают зачатки элитарной культуры знати, противопоставленной культуре рядовых членов общества (массам) [68].

¹ Подробнее см.: *Народы мира: историко-этнографический справочник* / Гл. ред. Ю. В. Бромлей. — М., 1988.

ХОЗЯЙСТВЕННО-КУЛЬТУРНЫЕ ТИПЫ

Хозяйственно-культурные типы — это историко-типологические общности, для которых характерны сложившиеся традиционные комплексы хозяйства и культуры, типичные для этносов, различных по происхождению, но обитающих в сходных природных условиях и находящихся примерно на одном уровне социально-экономического развития [68]. Это развивающиеся во времени и в пространстве социально-культурные системы, связывающие группы населения (этносы или их части) через механизмы культуры и хозяйственную деятельность с природными системами разных уровней (планетарного, регионального и локального). Хозяйственно-культурные типы, как и все другие общественные явления, проходят определенные ступени исторического развития [68].

К первой, наиболее древней группе относятся хозяйственно-культурные типы с *присваивающими* формами хозяйственной деятельности, преобладающей ролью охоты, собирательства и отчасти рыболовства. Присваивающее хозяйство соответствует самой древней стадии хозяйственно-культурной истории человечества. Его представителями были немногочисленные разрозненные группы, которые вели в одних районах преимущественно подвижный бродячий образ жизни в пределах своих охотничьих угодий, а в других — полуседлый и даже почти оседлый. Этнографическое изучение сохранившихся до наших дней хозяйственно-культурных типов с присваивающей экономикой показало, что для них характерны сезонно-подвижный образ жизни, преимущественно коллективная собственность и коллективное распределение добычи, архаичность социальных структур и скудность материальной культуры.

Ко второй группе относятся *производящие* хозяйства, в которых основным источником существования являются выращиваемые культурные растения и домашние животные. При переходе от присваивающего хозяйства к производящему общество переходит от охоты и собирательства к скотоводству и земледелию. Соединение растениеводства со скотоводством стало решающим моментом в развитии хозяйства. С развитием земледелия и подвижного скотоводства постепенно возникают *социальное расслоение* и связанные с ним раннеклассовые отношения.

Появляются городские торговые центры, ремесло отделяется от сельского хозяйства, расширяется обмен между этносами и историко-культурными регионами, формируются различные хозяйственно-культурные типы на основе использования как ручного труда в земледелии, так и тягловой силы скота при обработке полей, что знаменует следующий важный этап в хозяйственно-культурном развитии человечества [68].

Третья, наиболее поздняя группа объединяет хозяйственно-культурные типы с земледелием, основанным на использовании в качестве тягловой силы домашних животных. Синтез земледелия и животноводства стал значительным скачком в социальном прогрессе. К древнейшему хозяйственно-культурному типу третьей группы относятся оседлые пашенные земледельцы.

В экономически наиболее развитых странах Европы и Америки широко развернувшиеся к XX в. процессы индустриализации и урбанизации привели к тому, что большинство населения постепенно приобщалось к городской жизни и промышленной деятельности, определяемой общим направлением товарной рыночной экономики, и хозяйственно-культурные типы с земледельческо-животноводческой основой начали

утрачивать свое значение, деформироваться и разрушаться. На их месте стали формироваться новые зональные комплексы экономического и культурно-бытового характера, имеющие более обслуживающую, чем производящую направленность.

В настоящее время некоторые хозяйственно-культурные типы в видоизмененной форме входят (преимущественно в сфере сельского хозяйства) в состав новых “обслуживающих” комплексов, которые стали складываться в условиях быстрого научно-технического прогресса, коренных изменений социальной структуры, увеличения численности городского населения и расширения сферы услуг, интернационализации многих элементов материальной и духовной культуры [68].

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

Самоуправляющийся производственный и социально-бытовой коллектив, характерный для первобытнообщинного строя, называется *общинной* [68]. Первобытная община была самостоятельным социальным организмом и основывалась на началах доклассового равенства (эгалитарности), что, однако, по-разному проявлялось на различных этапах ее эволюции. В целом классический первобытнообщинный строй не знал общественного неравенства полов. В раннепервобытной общине, которая вела присваивающее хозяйство, добывался только жизнеобеспечивающий продукт, и поэтому ей были присущи общая собственность и уравнительное распределение. В позднепервобытной общине, перешедшей к производящему, или высокоспециализированному, присваивающему хозяйству, добывался относительно регулярный избыточный продукт, и поэтому в ней при сохраняющемся господстве коллективистической экономики уже зародились индивидуальная собственность и трудовое распределение. В развитом первобытном обществе община в основном совпадала с одним родом, поэтому многие исследователи обозначают ее как *родовую* [68].

Материнский и отцовский род. *Материнский род* — это одна из социальных единиц первобытного общества, представляющая собой коллектив кровных родственников по материнской линии, осознающий свое единство, что проявляется в родовых названиях, обозначениях материнского рода как “происходящие из одного чрева”, “одна кость” и т. п. Материнский род зафиксирован у многих племен и народов, стоявших на различных ступенях первобытного общества [68]. Понятием “*матриархат*” (от лат. *mater* — мать и греч. *arche* — власть, начало) обозначается доминирующее положение женщины в семье и обществе, которое обосновывалось историческим приоритетом материнского рода [88].

Отцовский род представляет собой коллектив кровных родственников по отцовской линии, осознающий свою общность, что проявляется в родовых названиях, в вере в происхождение от одного предка и т. д. Отцовский род наиболее характерен для эпохи разложения первобытного общества, и его поздние пережиточные формы иногда долго сохраняются в стратифицированном (классовом) обществе [68]. Понятие “*патриархат*” (от лат. *pater* — отец и греч. *arche* — власть, начало) характеризует доминирующее положение мужчины в семье и обществе. Патриархат возник в ходе разложения первобытнообщинного строя, когда значительное повышение производительности труда привело к обособлению отдельных семей, а усиление значения мужского труда — к монополизации мужчинами зарождающейся частной собствен-

сти. Большое значение в становлении патриархата имело также развитие престижной экономики, обусловившей усиление социальной роли мужчин. Для патриархата характерны поздний, теряющий экономическое значение род, большая семья, многочисленные институты неполноправия женщин (например, покупной брак и др.) [88].

Возрастные классы (группы, ступени) — это свойственное первобытному обществу деление мужчин и женщин на возрастные категории, каждая из которых имела специфические права и обязанности [68]. Преимущественно различалось до четырех возрастных классов: дети, юноши (девушки), взрослые, старики (старухи). Особенно важной была грань между первым и вторым возрастными классами — *инициации* (от лат. *initiatio* — посвящение), с помощью которых детей готовили к жизни полноценных членов племени. В некоторых обществах обычные возрастные классы эволюционировали в пожизненные объединения мужчин со своими названиями, организацией и предводителями. Мальчики уже при рождении зачислялись в такие объединения и обща через определенные интервалы времени переходили с одной ступени на другую. В других обществах первоначальные возрастные классы эволюционировали в профессиональные группы, которые пожизненно, а затем и наследственно выполняли определенные социальные функции (отправление ритуалов, военная деятельность, производство материальных благ). Возникнув в результате половозрастного разделения труда, возрастные классы существовали на протяжении всей первобытности, а их пережитки долгое время сохранялись в обществах Старого Света, в частности, в Западной Европе, на Кавказе, в Средней Азии [68].

Кочевничество и оседлость. *Кочевничество* представляет собой форму хозяйственной деятельности и образ жизни, связанные с принадлежностью к неоседлым, подвижным хозяйственно-культурным типам [68]. В широком смысле понятие “*кочевничество*” относится ко всем подвижным хозяйственно-культурным типам: бродячим охотникам, собирателям и рыбакам, подсечно-огневым земледельцам, полукочевым и кочевым скотоводам; в узком смысле — к хозяйственно-культурным типам и подтипам кочевых и полукочевых скотоводов.

Скотоводческое кочевничество сложилось во II–I тыс. до н. э. в результате экологической адаптации к непригодным для земледелия областям и вместе с тем является одним из крупных общественных разделений труда (между земледельцами и скотоводами). Кочевники разных типов (пустынно-степного, высокогорного и оленеводческого тундрового) различаются составом стада, характером кочевания, особенностями материальной культуры и социальной организации. В то же время им свойственны функционально обусловленные кочевничеством черты: переносное жилище, облегченная утварь, преобладание молочно-мясной пищи и др. Кочевые скотоводы всегда были тесно связаны с соседним (преимущественно оседлым земледельческим) населением и, как правило, составляли с ним единую социоэкономическую систему, часто — одну этническую общность [68].

Земледелие и скотоводство. *Земледелие* — тип хозяйственной деятельности, основанный на разведении культурных растений и возникший одновременно со скотоводством 10–8 тыс. лет назад [68]. В зависимости от природных условий формируются различные виды земледелия: устойчивое в умеренном поясе; орошаемое в засушливых областях; круглогодичное в субтропиках. Основные хлебные злаки — пшеница и ячмень — стали базой древнеземледельческих цивилизаций на западе Старого Света, рис — на востоке и юге, маис и бобовые — в Новом Свете.

Скотоводство — тип хозяйства, или хозяйственный уклад, основанный на содержании и разведении домашних животных. На ранних этапах его генезис был тесно связан со становлением оседлоземледельческого хозяйства. При этом скотоводство могло быть как ведущим видом хозяйства, так и играть подчиненную роль. Соответственно на одном полюсе находилось кочевое скотоводство, на другом — разведение немногочисленных животных у оседлых земледельцев [68].

Главные типы скотоводства — пастушеский, отгонно-пастбищный, полукочевой и кочевой. Они складывались последовательно в разное время в связи с совершенствованием скотоводческой техники и навыков выпаса, изменением социальной структуры отдельных человеческих коллективов, образованием различных скотоводческих систем в разных районах мира (разведение крупного рогатого скота, овцеводство, козоводство, коневодство, верблюдоводство, яководство, оленеводство, ламоводство) [68].

Уходом за домашними животными занимались и мужчины, и женщины, но в различных обществах доля их участия в этом была различной. Мужчины чаще всего были пастухами, а женщины заботились о животных, находившихся в поселке. При наличии нескольких видов животных мужчины пасли крупных (верблюдов, лошадей, крупный рогатый скот), а женщины — мелких (коз, овец). Доеением и обработкой молока чаще всего занимались женщины.

Возникновение скотоводства существенно повлияло на развитие прав собственности, поскольку домашние животные с самого начала находились в индивидуальной собственности. Скотоводство при этом считалось более престижным занятием, чем земледелие, причем даже у таких народов, для которых земледелие имело большее хозяйственное значение [68]. Примерная схема разделения общественного труда показана на рис. 4.4.

ПРОИСХОЖДЕНИЕ ВЛАСТИ И СОЦИАЛЬНОЕ РАССЛОЕНИЕ

Социальное расслоение — это процесс возникновения в результате разложения первобытного общества групп населения, различающихся общественным положением [68]. Многие исследователи считают, что социальное расслоение возникло одновременно с имущественной дифференциацией, поскольку имущественный достаток в большинстве случаев способствовал социальному продвижению, а оно, в свою очередь, — имущественному достатку. Экономической основой социального расслоения был регулярный избыточный продукт. Благодаря этому стал возможным процесс обособления хозяйственных, военных и религиозных руководителей (бигменов, вождей и пр.), которые постепенно составили *организаторско-управленческую верхушку* общества (рис. 4.5). Одновременно с внутриобщинным социальным разделением происходило межобщинное расслоение, приводившее к иерархии общинных и родственных структур. Конечным, хотя часто и отдаленным, результатом социального расслоения была стратификация на общественные классы, различающиеся местом и ролью в системе общественного производства и общественной организации труда [68].



Рис. 4.4. Общественное разделение труда

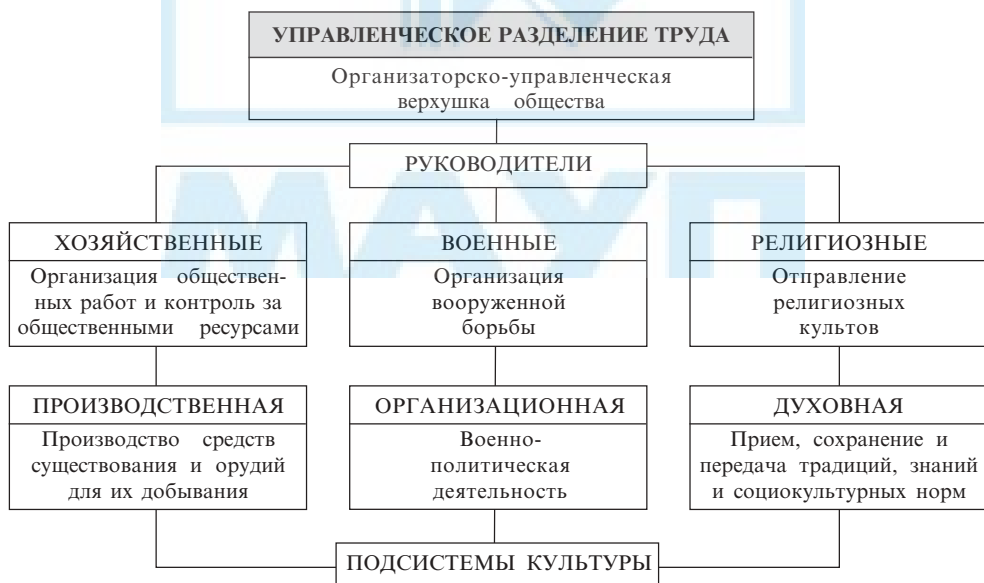


Рис. 4.5. Первичное разделение труда в области социального управления

Потестарная организация. Первоначально хозяйственные, военные и религиозные руководители обособились в рамках потестарной организации.

Потестарная организация (от лат. *potestas* — власть) — догосударственная (предполитическая) организация власти, свойственная первобытному обществу. В классическом первобытном обществе для потестарной организации характерно примитивное народовластие: ее высшим органом было собрание всех взрослых сородичей или общинников. Большую роль играли советы старейшин, куда выбирались наиболее авторитетные люди. С началом разложения первобытного общества власть все больше сосредоточивалась в руках таких старейшин — бигменов и наследственных вождей [68].

Старейшины. *Старейшины* — в первобытном (часто и в раннеклассовом) обществе старшие по возрасту члены коллектива — общины, рода, племени; совет старейшин — орган власти и управления этим коллективом [68]. Положение старейшин (как правило, мужчин) определялось их авторитетом как хранителей традиций¹. С развитием первобытного общества наряду со старейшинами начали появляться и другие носители власти, в частности *вожди* (под которыми в современной науке часто понимают только наследственных лидеров). Соотношение реальной власти старейшин и вождей варьировало, но по мере институциализации власти оно неуклонно изменялось в пользу вождей. Старейшины при этом наделялись совещательными функциями, однако и в этом качестве они оттеснялись на задний план ближайшим окружением вождя. Тем не менее в ходе разложения первобытного общества положение старейшин позволяло им получать все большие привилегии в ущерб младшим членам коллектива. Такие привилегии старейшины стремились закрепить за своими родичами, становясь, таким образом, одним из источников формирования родоплеменной аристократии [68].

Бигмены. *Бигмены* (от англ. *big* — большой и *man* — человек) — особый вид предводителей эпохи разложения первобытнообщинного строя [68]. Власть бигменов основывалась на их выдающихся личных способностях (“харизма”, по М. Веберу) как хороших работников, организаторов производства, военных предводителей, ораторов и т. д. и на том, что в их руках сосредоточивалось большое количество избыточного продукта, распоряжаясь которым они получали преимущество для укрепления своего престижа. Бигмены еще работают сами, но уже используют и чужой труд, прежде всего труд своих многочисленных жен и, по обычаю, их родственников, особенно холостяков. Власть бигменов не передается по наследству, но их сыновья уже обладают намного большими возможностями стать бигменами, чем сыновья других людей. Таким образом, статус бигмена еще только начинает институциализироваться, что тормозится остатками первобытнообщинных порядков и соперничеством между самими бигменами, ведущими к нестабильности и постоянным перегруппировкам возглавляемых ими объединений [68].

Вождество. *Вождество* — это форма социально-экономической организации и главным образом организации власти в эпоху далеко зашедшего разложения пер-

¹ **Традиции** (от лат. *traditio* — передача) — процесс внебиологической передачи от поколения к поколению устоявшихся образцов поведения, равно как и сами эти образцы, передаваемые последующим поколениям [88].

воытного общества [68]. Экономически характеризуется возникновением прибавочного продукта, отчуждаемого родо-племенной верхушкой, которая частично присваивает его, частично обращает на общественные нужды. В социальном отношении выделяются слои этой верхушки, контролирующей общественные ресурсы и занимающейся организацией общественных работ, военным предводительством и отправлением религиозного культа, т. е. *хозяйственные, военные и религиозные руководители*. Для организации власти типичны институционализированная власть наследственных вождей, большинство из которых относятся к правящему роду и, как правило, ее двух-четырёхступенчатая иерархия. Главенство в вождестве может принадлежать различным группам элиты: старой родоплеменной верхушке, которая часто берет на себя также военные и жреческие функции; новым военным вождям с дружиной; реже жрецам, оттесняющим в этих случаях старую верхушку на задний план. Для многих вождеств характерна острая борьба между этими группами *элиты*. Вождества могут быть как сакральными (т. е. относящимися к вере, религиозному культу) с культом вождей, так и не имеющими этого признака. В большом количестве власть вождества имеет преимущественно военный характер. В культурном отношении вождества уже представляют собой начальный этап дифференциации культуры на народную и элитарную. Этнически вождество может совпадать с соплеменностью и способствовать консолидации ранних этносоциальных организмов, прежде всего союзов племен. Вождества также могут перерастать непосредственно в ранние государства, но могут (особенно при периодической сегментации в результате бурных демографических процессов) долгое время консервироваться, а затем регрессировать [68]. Схематически потестарная организация показана на рис. 4.6.

РЕЗЮМЕ

1. Основными подсистемами культуры являются производственная, духовная и организационная. Выявление подсистем культуры как универсального механизма адаптации этноса к окружающей среде зависит от специфики и относительного преобладания тех или иных видов деятельности, присущих данному этносу. Поэтому по преобладанию определенных видов деятельности, основой которых являются соответствующие процессуально- и потенциально-психические свойства, различаются этносы преимущественно духовные (например, древнегреческий), организационные (Древний Рим) и производственные. В соответствии с этим народы могут быть преимущественно духовно-религиозными, административно-деятельными или материально-производящими (скотоводческие и земледельческие народы).

2. В культурах любого стратифицированного общества выделяются субкультуры, соответствующие тому или иному слою общества. Так, уже в глубокой древности из первоначально единой этнической культуры выделяются субкультуры профессиональных духовников и идеологов, профессиональных военных и политиков, профессиональных производителей материальных благ, что соответствует основным подсистемам культуры (духовной, организационной и производственной) и основным психическим сферам (познавательной, волевой и эмоционально-сенсорной).

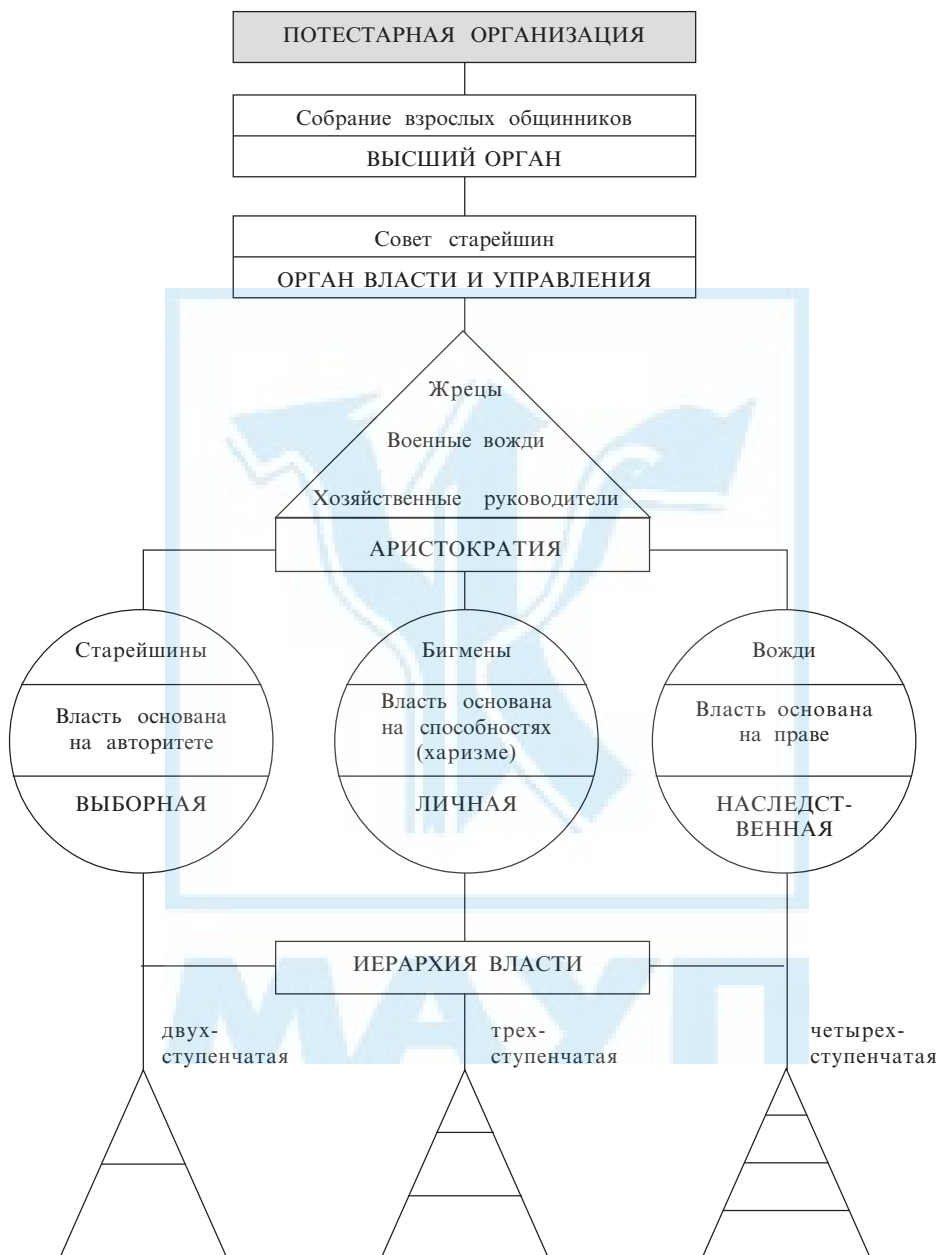


Рис. 4.6. Потестарная организация

3. Первоначально различаются два основных хозяйственно-культурных типа: присваивающее и производящее хозяйства. Эти социально-культурные системы отображают не только поэтапность исторического развития человеческих общностей, но и преимущественную ориентацию этносов (в том числе современных) либо на присваивание результатов чужого труда и материальных ресурсов, либо на собственное производство материальных и духовных благ.

4. Общественное разделение труда формировалось на основе первоначального половозрастного равенства, дифференцировавшегося затем на преимущественно мужской и преимущественно женский труд, распределения прав и обязанностей между различными возрастными классами и позже — между социально-профессиональными группами (жрецами, воинами, производителями). Крупным общественным разделением труда в хозяйственной деятельности этносов стало выделение земледелия и скотоводства, кочевничества и оседлости, что в дальнейшем во многом определило соответствующий образ жизни современных народов.

5. Социальное расслоение определяется разностью общественного положения, занимаемого различными группами населения. В основе первоначального социального расслоения могли быть соответствующие задатки, более высокое развитие которых давало их обладателям преимущество перед соплеменниками. Это впоследствии сделало возможным процесс обособления хозяйственных, военных и религиозных руководителей (управленческое разделение труда), которые постепенно составили организаторско-управленческую элиту общества. Появление аристократии (буквально — лучших) привело к дифференциации культуры на элитарную и массовую.

6. Иерархия организации власти на начальных этапах развития общества представляет собой определенную структуру, многие характерные признаки которой присущи также современным структурам социального управления. Возглавляет иерархию вожак (наследственный, харизматический или выборный лидер), который, опираясь на религиозных, военных и хозяйственных руководителей различного ранга (аристократию), вынуждает основную массу населения (производителей) обеспечивать производство (или добычу) средств существования. Особое, но необходимое место в этой иерархической структуре занимают: а) недовольные лидером или его ставленниками отдельные индивиды — бунтари или социальные группы (оппозиция); б) наиболее бесправные слои населения (рабы, прислуга, социально отверженные, которые могут формироваться также из оппозиции); в) индивиды или группы, явно или скрыто преступающие установленные нормы и правила (преступники).

7. Иерархическая структура организации власти может быть двух-, трех- или четырехзвенной (однозвенная крайне неустойчива и может существовать скорее теоретически или непродолжительное время). Количество звеньев (или ступеней) организационной структуры зависит от особенностей управленческого разделения труда и типов организации власти, обусловленных соответствующим историческим этапом социального развития.



4.5. КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Всегда и везде управление сводится к тому, что определенным людям доверяют выполнение какого-либо дела [114]. А для этого необходимо знать, что нужно делать и кто должен выполнять конкретную работу. Найти нужных людей невозможно, не зная их прошлого опыта, поскольку благодаря именно ему можно увидеть настоящее и предвидеть будущее поведение.

Опыт дает людям определенную культуру. В этом смысле термин “культура” голландский исследователь Г. Хофстеде определяет как “программирование коллективного менталитета, который отличает членов одной категории людей от других”¹. “Категорией людей” может быть нация, региональная или этническая группа, мужчины или женщины (половой признак), пожилые и молодежь (возрастные группы), социальный класс, специальность или занятия (профессиональные группы), разновидность бизнеса, форма организации, а то и просто семья [114].

СОСТАВЛЯЮЩИЕ КУЛЬТУРЫ

Культура состоит из многих элементов, которые подразделяются на четыре основные группы — символы, герои, ритуалы и ценности [114].

Символы — это слова, предметы и жесты, имеющие сугубо конвенциональное значение. На уровне национальной культуры к символам относится весь речевой простор, а также специфическая группа понятий из истории этноса и его традиционной эмблематики. На уровне ассоциативного контекста к символам можно отнести аббревиатуры, жаргон, устоявшиеся выражения, манеру одеваться и знаки принадлежности к определенному кругу, что и позволяет распознавать друг друга лишь членам той или иной социальной группы.

Герои — это реальные или вымышленные люди, живые или мертвые, которые являются образцом для подражания в той или иной культуре. Поведение членов социальной группы как бы сравнивается с героическим образцом, что в значительной степени определяет процессы отбора и социального продвижения членов определенной группы или организации.

Ритуалы — это коллективные действия, которые не имеют технического значения, однако в той или иной культуре соответствуют определенным социальным потребностям. На уровне социальных организаций они охватывают не только установленные праздники, но и много других формальных и очевидных рациональных акций (собрания, обмен деловыми письмами, разработка планов, подведение итогов и т. д.) наравне с неформальными обстоятельствами, сопровождающими каждую формальную деятельность (кто может опоздать на то или иное собрание, кто и при каких обстоятельствах говорит первым и т. п.).

¹ Подробнее см.: Хофстеде Г. Культура бизнесу // Кур’ер ЮНЕСКО. — 1994. — черв. — С. 12–16.

Ценности — наиболее глубокий уровень культуры. Он включает в себя недостаточно четкие, часто неосознаваемые, но весьма прочные представления о том, что есть добро и зло, прекрасное и безобразное, истинное и ложное, справедливое и несправедливое. Эти представления разделяет большинство членов той или иной культуры, особенно те из них, кто занимает в ней высокое положение [114].

В целом различия национальных культур состоят прежде всего в различиях между основными ценностями, тогда как подсистемы национальной культуры — духовная, производственная и организационная — проявляются чаще более поверхностно — через символы, героев и ритуалы.

Различия национальных культур. Национальность (так же как пол, способности, другие врожденные индивидуально-психологические особенности) является атрибутом, который не зависит от желания человека [114]. Каждый рождается в определенной семье, в определенном народе, в определенный исторический период и с момента появления на свет испытывает влияние культуры этого народа. Так, выбор профессии обычно зависит от индивидуально-психологических особенностей человека (а также от социальной среды и семьи), что определяет выбор образования, в процессе получения которого человек осваивает ценности и поведение соответствующего социально-профессионального окружения. Когда человек начинает трудиться, он уже имеет прочно укоренившиеся ценности, однако полностью социально ориентированным он становится в период практической трудовой деятельности в новой социальной среде (на конкретном предприятии, в организации, учреждении) [114].

Результаты многих исследовательских проектов для сравнения национальных культур в области социального управления (на основе массовых опросов работников предприятий, организаций и учреждений различных стран Европы) позволяют выделить четыре основных параметра [114]:

- *дистанция власти*, или уровень неравенства между людьми, который воспринимается населением страны как нормальный;
- *индивидуализм*, или уровень того, насколько представители конкретной страны научены действовать как самостоятельные личности, а не как члены коллектива, т. е. уровень разрыва между коллективизмом и индивидуализмом;
- *“мужской показатель”*, или приоритетность “мужских” ценностей (агрессивность, успех, состязательность) над “женскими” ценностями (качество жизни, искренность взаимоотношений, преданность, солидарность), т. е. вниз по шкале от нежности до суровости;
- *отказ от риска*, т. е. отдается предпочтение более или менее обеспеченным ситуациям (от закрытых до открытых) — от относительно гибких до излишне жестких.

Исследования, проведенные Г. Хофстеде, показали, что европейские страны существенно различаются по указанным параметрам. Так, дистанция власти оказалась слишком большой в Бельгии, Франции и Португалии; коллективизм превалирует над индивидуализмом в Португалии и Греции; Австрия, Германия, Италия, Англия и Ирландия преимущественно “мужские”, тогда как Швеция, Норвегия, Финляндия, Дания, Нидерланды очень “женские”; Бельгия, Испания, Франция, Греция, Португалия не любят риска, тогда как Дания, Ирландия, Англия и Швеция считают риск благородным делом [114].

Указанные особенности влияют на менеджмент в этих странах. Большая дистанция власти содействует централизации, тогда как незначительные разрывы между уровнями власти выдвигают на первый план децентрализацию. Коллективизм спо-

собствует коллективным усилиям и семейным предприятиям, тогда как индивидуализм стимулирует поиск личного вознаграждения и профессиональную мобильность. “Мужской” показатель содействует состязательности и элитаризму, тогда как женственность стимулирует развитие солидарности и сочувствие к ближнему. Отказ от риска идет рядом со склонностью к регламентации и властности, тогда как противоположное понятие поощряет оппортунизм и толерантность к необычному поведению.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И МОДЕЛИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

В основе формирования экономической модели на любом уровне организации общества и в любом структурном звене должен лежать индивидуальный подход, базирующийся на *организационной культуре* социальной системы¹. Необходимость такого подхода обусловлена невозможностью существования как единой социально-экономической модели, приемлемой для всех стран, так и типовых моделей для отдельных производственно-хозяйственных систем, различающихся спецификой функционирования [99]. Иначе эти модели вступили бы в противоречие с законом необходимого разнообразия, согласно которому каждая система должна отличаться теми или иными особенностями, чтобы реагировать на многообразные воздействия внутренней и внешней среды.

Дело в том, что социальный организм (даже с учетом специфики функционирования), как и любой другой, наряду с общими признаками имеет особенности, отражающие характер поведения каждой конкретной социальной системы. Поэтому проблемы формирования и реализации модели социального управления нужно решать дифференцированно как на макроуровне относительно отдельных стран (регионов), так и на микроуровне относительно конкретных организаций с учетом сложившейся в них организационной культуры и соответствующих тенденций развития [99].

Исследования показывают, например, что в шведской экономической модели приоритет отдается качеству жизни и заботе о слабом, что, по теории Г. Хофстеде, свидетельствует о ее “женском” начале. Носители такой культуры характеризуются высокой степенью индивидуализма; они держатся поближе к своим лидерам; их одолевает чувство неуверенности и т. д. И этим они отличаются, в частности, от американцев. Последние тоже индивидуалисты, но гораздо дальше находятся от своих лидеров; для управления ими нужны жесткие структуры; они неохотно воспринимают неопределенность, напористы в достижении поставленных целей, являясь носителями “мужского” начала в организационной культуре [99; 114].

Следовательно, модель хозяйствования, приемлемая для одной страны (или региона), может оказаться несостоятельной и недействительной для другой из-за различий в проявлении фактора культуры. Это в полной мере касается и отдельных производственно-хозяйственных систем, расположенных в соответствующих регионах и странах. основополагающая роль организационной культуры в моделях производственно-хозяйственных и других социальных систем проявляется и при создании в них соответствующей *системы управления*. Если, например, какая-либо система имеет организационную культуру с “женским” началом, то стиль управления в ней

¹ Подробнее см.: *Томилов В.* Формирование организационной культуры экономических систем // Пробл. теории и практики управления. — 1995. — № 1. — С. 69–73.

должен носить в большей мере демократический характер, отличаться коллегиальностью в принятии решений. В соответствии с этим необходимо строить такую организационную структуру системы, для которой наиболее приемлемым будет линейно-штабной, матричный или другой аналогичный тип структуры управления (о типах структуры управления см. разд. 8). В условиях же организационной культуры с “мужским” началом стиль управления в системе должен отличаться авторитарностью, жесткостью и единоначалием в принятии управленческих решений, что отражается и на организационной структуре, которая должна быть линейной, линейно-функциональной и т. п. [99].

Проектирование организационной культуры. Организационная культура должна проектироваться и внедряться на основе соответствующей модели (рис. 4.7) и определенных принципов [99]:

- комплексность представлений о назначении системы. Культура должна выражать не только отношения между членами какой-либо социальной системы, но и представления о назначении этой системы в целом и ее отдельных членов, о целях, характере деятельности и критериях, которые определяют ее эффективность;
- определение ценностей и философии системы, которые будут приемлемы и желаемы для нее;
- историчность. Культура не поддается простому манипулированию, она формируется долго и сама в значительной степени обуславливает характер социальной системы, стиль управления;
- отрицание силового воздействия. Нельзя искусственно насаждать “слабой” культуре, свойственной какой-либо системе, “сильную” и наоборот. Обе культуры могут быть эффективны в одних случаях и неэффективны в других — все зависит от конкретных условий ситуации управления.

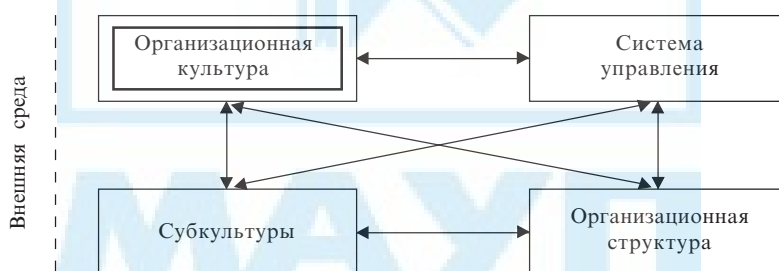


Рис. 4.7. Модель проектирования организационной культуры

Среди основных факторов, влияющих на организационную культуру, можно выделить идеальные цели, господствующие идеи и ценности, ролевые модели, внутренние стандарты и правила, неформальные каналы коммуникаций. Организационная культура какой-либо социальной системы, в свою очередь, подразделяется на ряд частных культур (субкультур). Степень дифференциации культуры определяется различиями в решаемых задачах, спецификой организационной подсистемы, территориальной особенностью. Главной задачей руководства в данном случае является согласование субкультур с общей организационной культурой во избежание ее дисфункционального влияния на развитие социальной системы [99].

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭТНОСОМ

В каждом этносе, как отмечалось, существуют определенные категории Истины, Красоты, Добра и Справедливости (Изобилия), которые являются *базовыми ценностями*¹. Эти категории формируются исходя из целей и задач, которые ставятся перед конкретным этносом [39]. При этом важнейшим вопросом, требующим первоначального определения, является такой: за счет каких источников будет существовать этнос, откуда он будет получать необходимые средства для обеспечения жизнедеятельности? Считается, что этнос может существовать с помощью таких способов [39]:

- паразитирования, т. е. обеспечивать свою жизнедеятельность за чужой счет, но без военной агрессии;
- прямой агрессии, т. е. путем насильственного захвата и присвоения чужих материальных и человеческих ресурсов;
- производства, т. е. добывать средства к существованию собственным трудом и с использованием принадлежащих этносу ресурсов.

Три источника существования этноса соответствуют в общих чертах основным хозяйственно-культурным типам (присваивающему — паразитирование и агрессия и производящему), пережитки которых просматриваются в жизнедеятельности многих современных народов.

Категории этноса. Категория *Изобилия* (Справедливости) регламентирует в основном поведение и деятельность членов этноса, их возможность обладать теми или иными ресурсами, их права и обязанности [39].

Категория *Добра* также регламентирует поведение членов этноса, их взаимоотношения, но менее жестко и менее формально, чем категория *Изобилия*, пользуясь для своего выражения таким инструментом, как общественное мнение, и определяя свои принципы в понятиях “хорошее” и “плохое”.

Категория *Красоты* в отличие от категории *Добра*, которая только регламентирует поведение членов этноса, оставляет им большие возможности для самовыражения, сохраняя в то же время их ориентацию на цели и задачи, значимые для определенного этноса. К этой категории относятся стиль архитектуры, одежды, оформления внешнего облика, жилища, единые образцы “красивого-некрасивого”, что отличает один этнос от других.

Категория *Истины* является высшей категорией этноса. По природе она настолько абстрактна, что не имеет прямого отношения к поведению и деятельности, а регламентирует в основном сознание, способность человека к рациональному мышлению, а также поддерживает и закрепляет три другие категории. Если категория *Истины* по каким-либо причинам ослабевает, может начаться процесс разложения этноса [39].

Ценности этноса рационализируют иррациональные (биологические и социально-биологические) потребности его членов, т. е. объясняют их поведение и деятельность с точки зрения справедливого — несправедливого, доброго — злого, красивого —

¹ Подробнее см.: *Зимичев А. М.* Психология политической борьбы. — К., 1992.

некрасивого, истинного — ложного. Эти категории имеют для каждого этноса первостепенное значение, поскольку этнос не может быть разрушен до тех пор, пока действуют базовые ценности.

Базовые ценности этноса воздействуют на его членов следующим образом [39]:

- могут непосредственно регламентировать поведение человека, предписывая ему поступать определенным образом в определенных ситуациях. Таковы, например, законы, воинские уставы, официальные правила и положения;
- могут не относиться непосредственно к поведению человека, но определять и регламентировать его сознание, образ мыслей, мировоззрение. Таковы, например, религиозные учения, идеологические догмы, признанные научные утверждения и др.

Ценности этноса могут воздействовать либо на *разум* человека, либо на его *эмоции*, что опосредованно проявляется в поведении членов этноса с помощью законов, норм, правил, которые практически лишены эмоциональной окраски; категория Добра пытается регламентировать поведение человека, используя этические понятия, что предполагает различную степень их эмоциональной окрашенности; категория Красоты не имеет прямого отношения к регламентации поведения человека, но путем установления эстетических норм, а также эмоциональной окраски различных предметов и явлений окружающего мира регламентирует его сознание; категория Истины не имеет прямого отношения к регламентации поведения человека и лишена эмоциональной окраски, апеллируя в основном к его сознанию и воле [39].

Уровень организации этноса. Из множества факторов эффективности управления этносом — состав населения и руководства, структура иерархии, внешнее и внутреннее противодействие, среда и условия существования, историческое время и др. — определяющим является отношение членов этноса к поставленным перед ним целям и задачам [39]. В теории управления этносом уровни его организации (состояния) таковы [39]:

- непонимание целей и задач этноса, неосознавание своего назначения и неспособность жить так, как предписывает этнос;
- непонимание целей и задач этноса, но ощущение принадлежности к нему, способность и желание жить по установленным нормам;
- осознание целей и задач этноса, его базовых ценностей, но нежелание жить по установленным в этносе нормам;
- осознание целей и задач этноса, понимание и принятие его основных ценностей, ощущение принадлежности к нему и сознательная деятельность по решению задач, стоящих перед этносом.

Модель управления этносом. Российский профессор А. Зимичев при построении модели управления этносом использовал идеи, положенные финским исследователем П. Херси в основу разработанной им модели ситуативного управления (см. подразд. 8.6). В предлагаемой на рис. 4.8 модели для характеристики стилей управления этносом выделена следующая *система координат*: регламентация сознания — регламентация поведения; стиль управления, основанный на сильной эмоциональной поддержке — стиль управления, основанный на слабой эмоциональной поддержке; высокий уровень организации (состояния) этноса — низкий ее уровень [39].

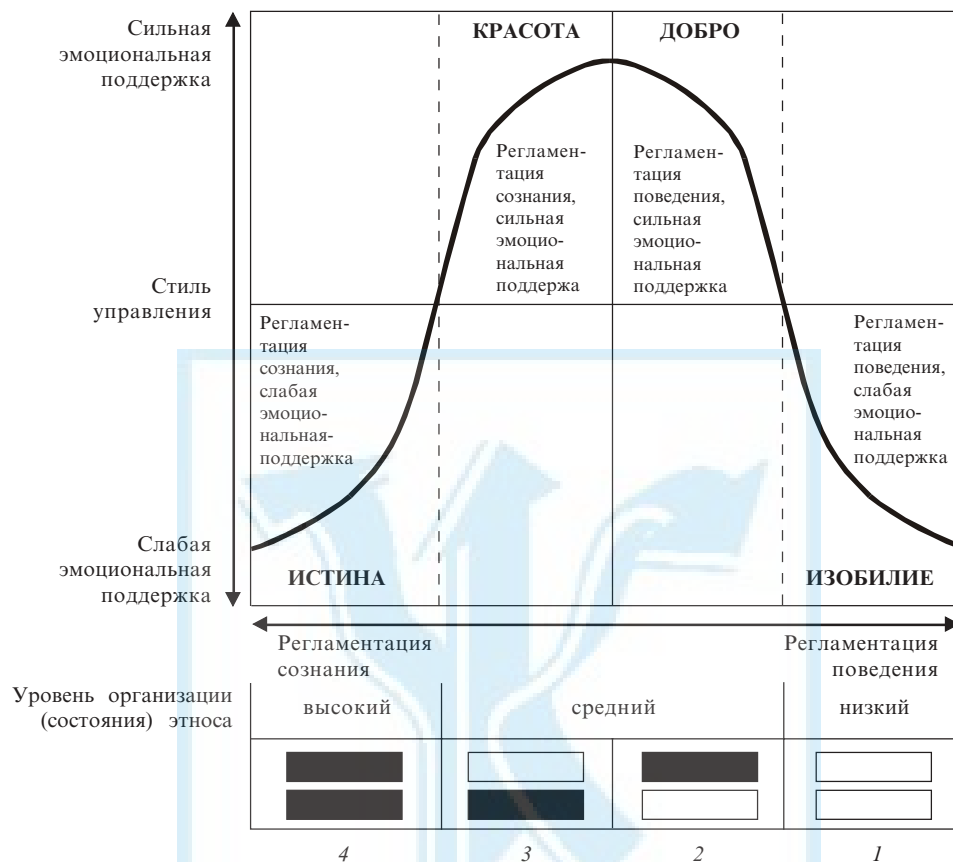


Рис. 4.8. Модель управления этносом [39]

Например, если этнос находится на низком уровне организации, соответствующем состоянию 1, то в первую очередь надо пользоваться категорией Изобилия, т. е. регламентировать объем удовлетворения иррациональных потребностей, обязав членов этноса посредством законов, норм и предписаний выполнять полезную для него деятельность. Если этнос находится на более высоком уровне организации (т. е. на уровне 2), то целесообразно использовать категорию Добра, регламентирующую поведение членов этноса не с помощью нежестких предписаний, а активного использования этических норм (т. е. тех же нормативных требований, но выраженных менее директивно и эмоциональнее окрашенных). Если состояние этноса соответствует уровню организации 3, т. е. его члены стоят достаточно высоко по способностям, знаниям и пониманию своих задач, но не имеют достаточной мотивации для их выполнения, то для дальнейшего существования этноса необходимо широко использовать категорию Красоты, цель которой — вызвать у членов этноса всю гамму положительных эмоций, высоких чувств, связав это с главными целями этноса, выраженными в художественных и других эмоционально окрашенных формах (литература, искусство, средства массовой информации, проведение различных празд-

неств, зрелищных мероприятий и т. д.). Наконец, в этносе с высоким уровнем организации 4 люди не только понимают его цели и задачи, но и имеют достаточную мотивацию для эффективного выполнения своих функций в этносе. В этом случае единственное, что требуется от политического руководства, — это поддерживать среди членов этноса веру в правильность избранного пути, т. е. укреплять и не допускать ослабления категории Истины [39].

Таким образом, по мере развития этноса от низких к более высоким уровням организации стиль социального управления изменяется вместе с ситуацией развития. Следовательно, соответствующий стиль управления можно найти для каждого конкретного этноса, определив уровень его организации — точку на шкале состояний этноса и проведя из этой точки перпендикуляр до его пересечения с кривой и прочитав необходимый стиль на модели (см. рис. 4.8).

Использование модели управления этносом. Развитие этноса — процесс, во время которого руководство, определив состояние этноса, может изменить стиль социального управления с целью повышения уровня организации членов этноса [39]. Это требует сокращения объема регламентации поведения с одновременным увеличением эмоциональной поддержки действующих категорий. Интенсивно используя этот механизм, руководство может продвинуть возглавляемый им этнос по шкале состояний к более высоким уровням.

Как отмечалось, развитие этноса до более высокого уровня организации происходит поэтапно — через последовательное использование в социальном управлении категорий Изобилия, Добра, Красоты и Истины. Закономерность здесь такова: по мере повышения уровня организации этноса следует применять стиль социального управления, соответствующий смещению влево на рис. 4.8, т. е. по направлению к категории Истины; если же состояние этноса ухудшается, необходимо изменить стиль управления, перемещаясь по кривой по направлению к категории Изобилия, т. е. вправо. В целом процесс развития этноса от низкого уровня до среднего выглядит примерно так, как показано на рис. 4.9, а [39].

Интересный феномен возникает тогда, когда процесс развития этноса достигает высшей точки кривой (рис. 4.9, б) и переходит через середину графика. После прохождения этой точки руководство имеет дело с этносом, организация которого средневысокая и высокая. В этом случае объем регламентации поведения членов этноса также постепенно уменьшается (как и при восходящем движении по кривой), но при этом степень эмоциональной поддержки не возрастает, а снижается, поскольку члены этноса такого уровня развития уже достаточно хорошо представляют себе природу его основных ценностей, целей и задач. Поэтому снижение эмоциональной окрашенности основных категорий, в частности уменьшение в социальном управлении роли этических требований (в значительной степени опирающихся, как известно, на общественное мнение, социальные нормы и санкции), члены этноса расценивают как признание их возросшего уровня, как предоставление им большей свободы, что ведет к осознанию и большей ответственности перед этносом [39].

В практике социального управления необходимо всегда помнить, что развитие больших социальных общностей — процесс долговременный и постепенный. При этом, как бы удачно не был подобран стиль управления, всегда встретятся ситуации, когда результативность не оправдывает ожиданий руководства. Поэтому лидеры этноса, руководители его основных структур должны быть готовы использовать при-

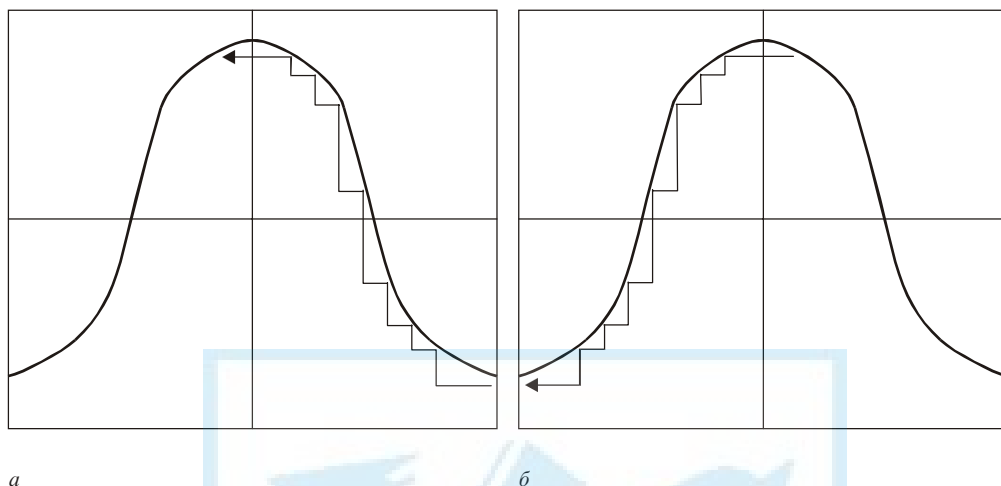


Рис. 4.9. Графическое изображение процессов развития этноса [39]:
 а — процесс развития этноса от низкого уровня организации до среднего;
 б — процесс управления этносом от среднего уровня организации до высокого

емлемые способы вмешательства во избежание превращения отдельных неудач в необратимый процесс разрушения этноса.

Противодействие *регрессу* этноса основано на следующем принципе: если состояние этноса ухудшилось и уровень его организации снизился, следует применить стиль управления, соответствующий настоящему состоянию этноса, а не тот, который был эффективен прежде (при более высоком уровне организации). Иными словами, если уровень организации этноса снижается, необходимо изменить стиль управления в соответствии со смещением вправо по кривой, т. е. по направлению к категории Изобилия. Так, если в конкретном этносе ослабевает категория Истины (люди утрачивают веру в сформированные идеалы), то его руководству необходимо использовать категорию Красоты, т. е. попытаться вызвать у членов этноса гамму положительных эмоций, высоких чувств, связав это с главными целями этноса, выраженными в художественных и других эмоционально окрашенных формах (поэзия, проза, живопись, скульптура, театр, кино, архитектура, средства массовой информации, различные празднества, зрелищные мероприятия и т. д.). Если после этого состояние этноса не улучшается и спад продолжается, то следует воспользоваться категорией Добра, т. е. воздействовать на членов этноса с помощью воспитательных мер, моральных принципов, положительных примеров, этических требований, социальных санкций и норм. Если и этот стиль не достигает цели преодоления социального регресса, нужно прибегнуть к категории Изобилия (Справедливости). При этом стили социального управления должны предусматривать дифференцированный подход к различным социальным группам, имеющим разные уровни организации [39].



1. Социальное управление невозможно осуществлять без учета национальных, половых, возрастных, социальных и профессиональных особенностей объекта управления, что в совокупности составляет определенную культуру этого объекта. Культура состоит из многих элементов, условно подразделяемых на четыре основные группы — символы, герои, ритуалы и ценности. Различия между национальными культурами касаются прежде всего основных ценностей, которым соответствуют определенные символы, герои и ритуалы.

2. Не может быть единой модели социального управления, приемлемой для всех стран и для всех исторических периодов социального развития. Разработка и внедрение той или иной модели всегда требуют индивидуального подхода, предусматривающего изучение организационной культуры социальной системы. Среди основных факторов, существенно влияющих на организационную культуру, различают идеальные цели, господствующие ценности, ролевые модели, стандарты и правила конкретной социальной системы.

3. В каждом этносе существуют определенные категории Истины, Красоты, Добра и Справедливости, являющиеся базовыми ценностями. Эти категории формируются из конкретных целей и задач, стоящих перед этносом. Базовые ценности имеют для каждого этноса первостепенное значение, поскольку он не может быть разрушен до тех пор, пока действуют его ценности.

4. На эффективность управления этносом влияет множество факторов: уровень организации населения, состав руководства и всей иерархии власти, внешнее противодействие и внутренняя среда, источники и условия существования, исторический период и его особенности; это необходимо учитывать при разработке конкретной управленческой стратегии. Наиболее общая модель управления этносом основывается на дифференцированном использовании базовых ценностей в целях повышения организации этноса для решения стоящих перед ним задач. При этом стиль социального управления изменяется соответствующим образом вместе с ситуацией социального развития.

5. Организационная культура (включая политическую, административно-государственную и управленческую деятельность в целом) должна проектироваться и внедряться на основе соответствующей модели социального управления и определенных управленческих принципов, основными из которых являются ясность представлений членов социальной общности о ее назначении, целях и задачах; осознание членами этой общности своей принадлежности к ней, своих прав и обязанностей; четкое определение доминирующих в общности ценностей и формирование на этой основе системы символов, героев и ритуалов; изучение и учет в социальном управлении исторических, культурных, этнических и психологических особенностей социальных систем.



4.6. ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Поиск путей оптимальной организации общества в современных условиях происходит в трех основных *направлениях*: изучение источников древней социальной философии; анализ социальных достижений в наиболее развитых странах мира; осмысление проблем социального управления через синтез методов естественных наук¹.

По мнению ряда исследователей, выявление закономерностей социального развития, научное обобщение мирового опыта социальных преобразований открывают не только путь к созданию современной теории рационального устройства общественной жизни, но и позволяют определить оптимальные пути эволюционного перехода от одной модели социального устройства к другой [48].

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В структуре любой трудовой деятельности всегда можно найти такие общие моменты, как *стратегия* этой деятельности, ее *планирование*, *исполнение*, а также *контроль* за исполнением [48]. Эти моменты, являющиеся универсальными этапами трудовой деятельности, может в принципе реализовать один человек. Если же указанные этапы осуществляются разными людьми, они одновременно являются отражением *разделения управленческого труда*.

Критерием обособленности *этапов* управленческого разделения труда является регулярное отсутствие адекватной связи между трудовым вкладом лиц, выполняющих эти этапы, вознаграждением, которое они получают за свой труд, а также конечными результатами их совместного труда. В системе управленческого разделения труда такая ситуация ведет к нарушению естественных функциональных связей между этапами трудовой деятельности, что определяется как углубление обособленности между ними. В свою очередь, такая углубленная обособленность этапов управленческого разделения труда превращает их в *звенья* системы управления трудовой деятельностью. В одном таком звене могут быть сгруппированы несколько или даже все универсальные этапы труда. При этом достаточным условием их объединения в одном звене являются отсутствие управленческого разделения труда, а также адекватная связь между качеством труда человека и получаемым им вознаграждением [48].

Таким образом, два типа вознаграждения за труд — адекватное и неадекватное — вместе с управленческим разделением труда придают системе управления трудовой деятельностью звенный характер. В зависимости от количества составляющих звеньев эта система может быть одно-, двух-, трех- и четырехзвенной. Звенность системы управления трудовой деятельностью носит устойчивый характер и является,

¹ Подробнее см.: Красников Б. И. Пути развития общества. — К., 1994.

по сути, ее формой. Связь же между содержанием и формой, как известно, проявляется не только в том, что каждому содержанию соответствует определенная форма, но и в том, что форма во многом определяет качество содержания. Отражая состояние экономической сферы общества, указанные формы управления трудовой деятельностью тем самым отражают характер политической и духовной сфер, т. е. общества в целом [48].

Кроме того, на эффективность системы управления трудовой деятельностью существенно влияет степень ее *децентрализации* и *централизации*. Эти компоненты управления тесно связаны со звенностью управленческой системы: усиление централизации сопровождается возникновением дополнительных и промежуточных уровней управления, увеличением бюрократического аппарата, монополизацией производства; основными же характеристиками децентрализованной системы управления являются отсутствие верхних и промежуточных уровней, разделение общественной или производственной системы на более мелкие самостоятельные системы, сокращение бюрократического аппарата, демонополизация производства. Оба компонента при этом имеют как положительные, так и отрицательные свойства. К тому же централизованное и децентрализованное управление не могут существовать каждое отдельно, так как в целостной системе управления субъект управления неотделим от своего объекта. Система управления трудовой деятельностью будет максимально эффективной лишь в случае оптимальной реализации всех положительных качеств как централизованного, так и децентрализованного управления [48].

ЭВОЛЮЦИЯ ФОРМ УПРАВЛЕНИЯ

На примере известных общественно-экономических формаций рассмотрим эволюционное развитие социального управления, имеющего *циклический характер* изменений при переходе от одного типа организации общества к другому [48].

Первобытное общество. На этапе раннего первобытного общества действовал принцип распределения благ “каждому — по силе”, поэтому орудия труда представляли собой личную собственность, а труд носил скорее индивидуальный, чем общественный характер [48]. Каждый человек был стратегом своей деятельности, ее планировщиком, исполнителем и контролером. Таким образом, отсутствие управленческого разделения труда в начальный период формирования первобытной общины указывает на то, что ее система управления трудовой деятельностью была однозвенной и максимально децентрализованной.

В дальнейшем, по мере усложнения жизнеобеспечивающей деятельности первобытной общины, возрастала роль старейшин, бигменов, вождей, которые принимали на себя последовательно функции стратегов, планировщиков, контролеров, что превращало однозвенную систему управления трудовой деятельностью вначале в двухзвенную, а затем в трех- и четырехзвенную (рис. 4.10).

Эволюция производства материальных благ приводит к совершенствованию средств производства, увеличению их количества и появлению новых видов трудовой деятельности. Намечается путь от индивидуальной универсальности труда к более эффективной специализации, основанной на общественном разделении труда,

Условные обозначения:

- Кн — конкурентное вытеснение простой капиталистической кооперации мануфактурой;
- КО — капиталистическое общество;
- Н — крайне неустойчивое состояние общества;
- НКО — некапиталистическое общество;
- ОС — общество, основанное на однозвенной системе управления трудовой деятельностью и самоуправлении;
- ПО — первобытное общество;
- РО — рабовладельческое общество;
- СО — социалистическое общество;
- СУТД — система управления трудовой деятельностью;
- ТД — трудовая деятельность;
- ФО — феодальное общество.

Кружками обозначены звенья СУТД: С — стратегия; П — планирование; К — контроль; И — исполнение

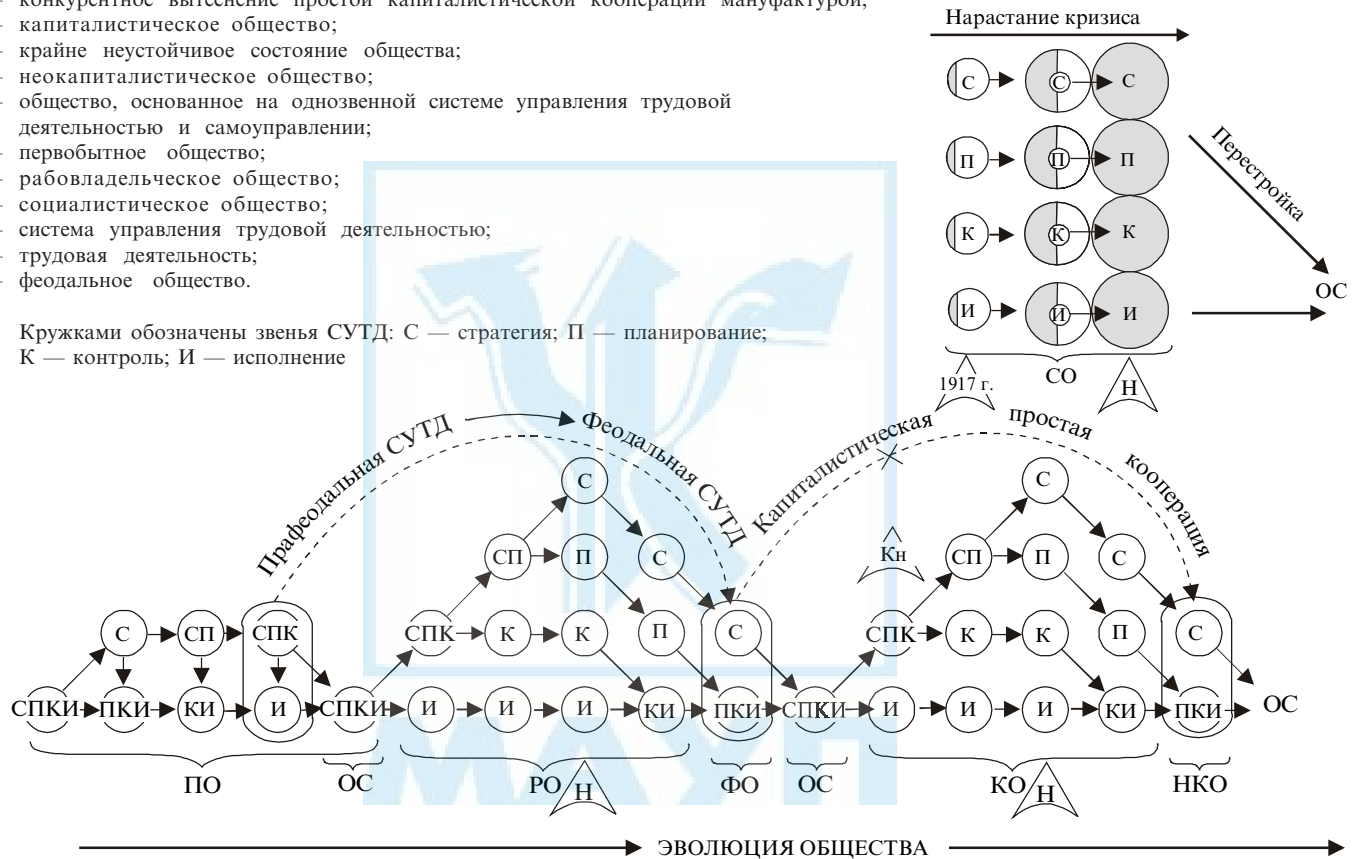


Рис. 4.10. Циклическая эволюция форм управления трудовой деятельностью [48]

обусловленном, в свою очередь, индивидуально-психологическими особенностями членов общины. Происходит переход от неадекватного распределения благ к более справедливому, адекватному распределению, а многозвенная система управления трудовой деятельностью вновь превращается в однозвенную (рис. 4.10).

Таким образом, система управления трудовой деятельностью первобытного общества развивается по своеобразному циклу: начав развитие как однозвенная, она затем прошла двух-, трех- и четырехзвенную стадии и вновь превратилась в однозвенную. Что же касается степени децентрализации управления, то на первоначальной однозвенной стадии она была максимальной и последовательно ослабевала на последующих стадиях развития [48].

Рабовладельческое общество. В связи с повышением производительности труда и обогащением общины начинают развиваться и укрепляться семейные связи [48]. На первых этапах формирования семьи внутрисемейная система управления трудовой деятельностью была такой же однозвенной и демократической, как и система управления на уровне общины. Однако постоянные грабительские войны между семьями, родами и племенами постепенно приносят в развивающуюся семью структуру военного управления, и внутрисемейная система управления трудовой деятельностью становится двухзвенной и высокоцентрализованной.

Система военного управления, основывающаяся на культе силы, предполагает сосредоточение в руках вождя (главы семьи) функций стратегии, планирования и контроля, а за рядовыми воинами (членами семьи) — только исполнения. Таким образом, материальные блага вновь начинают распределяться по принципу “каждому — по силе”, т. е. неадекватно трудовому вкладу человека.

В грабительских войнах победителям доставались пленные, что позволяло использовать их для усиления исполнительского этапа трудовой деятельности. Таким образом возрастала роль семьи, становившейся многочисленным сообществом. Ослабление социально-экономического значения общинной системы управления трудовой деятельностью на фоне возросшего значения семьи привело первобытное общество к глубокому кризису. Община постепенно разрушалась, и на ее месте возникло рабовладельческое общество [48].

Вначале рабовладелец, осуществлявший функции стратегии, планирования и контроля, наравне с исполнителями — членами семьи и рабами — участвовал в трудовом процессе. Затем он и его семья устранились от функций исполнения, а между рабовладельцем и рабом-исполнителем появилось дополнительное звено — надсмотрщик, к которому перешла функция контроля. Дальнейшее усложнение трудовой деятельности привело к обособлению в виде самостоятельного звена этапа планирования, который начали осуществлять управляющие рабовладельческих хозяйств. За рабовладельцем осталась только функция стратега, и таким образом система управления трудовой деятельностью рабовладельческого общества стала четырехзвенной (см. рис. 4.10).

Высокая централизация управления привела к углублению общественного разделения труда. Использование труда рабов в материальном производстве открыло возможность развивать науку, искусство, культуру. Однако ослабление децентрализации рабовладельческой системы управления на каком-то этапе достигло критического предела, что привело общество к социальным потрясениям и в конечном итоге к гибели [48].

Феодалное общество. Кризис рабовладельческого общества вызвал нарастание процессов децентрализации, что сопровождалось исчезновением промежуточных звеньев управления [48]. Так, владельцы земли стали сдавать ее в аренду бывшим рабам. В результате функции контроля трудовой деятельности и ее планирования перешли к исполнителю, который стал крестьянином, а за владельцем земли — феодалом — остался только этап стратегии. Таким образом, для феодализма характерна двухзвенная система управления трудовой деятельностью (рис. 4.10).

Ослабление централизации управления и ее положительных аспектов привело к распаду высокоразвитых государств, застою и упадку науки, искусства, культуры. Отсутствие постоянного контроля над крестьянами вызвало их массовое бегство от феодалов, что способствовало формированию постфеодалных общин, где непосредственный производитель материальных благ вновь становился владельцем средств производства (например, казачество). В начальный период существования постфеодалных общин адекватное вознаграждение за труд получали все их члены. Это свидетельствует о том, что основывающиеся на принципах самоуправления общины имели в тот период однозвенную систему управления трудовой деятельностью (см. рис. 4.10).

Таким образом, состояние системы управления трудовой деятельностью начиная с вырождения первобытнообщинного строя в рабовладельческий и заканчивая образованием постфеодалных общин можно охарактеризовать как законченный цикл. Начав свое развитие как однозвенная, система управления последовательно прошла этапы двух-, трех- и четырехзвенности. Затем после крайне нестабильного четырехзвенного этапа количество звеньев в системе начало уменьшаться, и в конце концов она вновь превратилась в однозвенную. Одновременно с изменением звенности системы управления изменялось соотношение ее централизации и децентрализации: увеличение количества звенности сопровождалось усилением централизации и ослаблением децентрализации управления, и наоборот [48].

Капиталистическое общество. Капиталистическое общество вырастает из разлагающихся постфеодалных общин, т. е. общностей, основанных на однозвенной системе управления трудовой деятельностью [48]. Дальнейшая имущественная дифференциация приводит к сосредоточению в руках богатых ремесленников и мастеров не только власти, но и средств производства, что превращает непосредственных производителей материальных благ в рабочих-исполнителей. Начальное капиталистическое производство возникает как простая кооперация на основе двухзвенной системы управления трудовой деятельностью, в которой, по аналогии с системой управления феодализма, обособляется верхнее стратегическое звено, а остальные этапы управленческого разделения труда формируют второе, нижнее звено. Затем после появления мануфактурного производства, которое предполагало дальнейшую дифференциацию трудовых процессов, возникла новая двухзвенная система управления трудовой деятельностью, аналогичная двухзвенной системе управления рабовладельческого общества (см. рис. 4.10). В этой системе управления нижнее звено было представлено рабочим-исполнителем, а осуществление остальных этапов труда сосредоточивалось в руках капиталиста — хозяина средств производства [48].

По мере увеличения масштабов производства и усложнения трудовой деятельности обособливалось звено контролирования труда исполнителей, представленное в основном мастерами, а затем и звено планирования, которое стали представлять ме-

неджеры (управляющие). За капиталистом осталась лишь функция стратега трудовой деятельности. Таким образом, капиталистическая система управления на уровне предприятий становится вначале трех-, а затем четырехзвенной (см. рис. 4.10). Такая же четырехзвенная система управления трудовой деятельностью возникла и на государственном уровне, но масштабы ее были невелики из-за слабо развитой государственной собственности (исключение составляли фашистская Германия и некоторые другие капиталистические государства, где существовали те или иные формы диктатуры). Увеличение звенности капиталистической системы управления сопровождалось усилением ее централизации, что открывало возможности перехода человеческого общества на более высокую ступень цивилизованности. Однако на определенном этапе развития ослабление децентрализации системы управления достигло критического предела, что вызвало пролетарские бунты и революции [48].

Поиск собственниками средств производства более эффективных форм хозяйствования, как и во времена рабовладельчества, привел к тому, что промежуточные звенья выпали из системы управления трудовой деятельностью, усилилась ее децентрализация. Современный капитализм широко использует эффективную двухзвенную систему управления, при которой этапы управленческого разделения труда, такие как контроль трудовой деятельности, ее планирование и исполнение, совмещены в одном нижнем звене. Это стало возможным благодаря тому, что материальное вознаграждение выполняющих эти функции лиц стало зависеть от качества и количества конечных результатов их личного и совместного труда [48].

Таким образом, *циклическая эволюция* форм системы управления трудовой деятельностью, начиная с первобытного общества, представляет собой маятниковые колебания развития управления от ярко выраженного децентрализованного на основе однозвенной формы к ярко выраженному централизованному управлению на основе четырехзвенной формы с центром равновесия на уровне двухзвенной формы феодалного типа. Эти колебания в определенной мере отражают также приближение и удаление непосредственного производителя материальных благ от средств производства. Подымаясь с каждым “взмахом” указанного маятника на более высокую ступень цивилизованности, человечество все более умело объединяет централизованное управление с децентрализованным и соответственно лучше использует их положительные эффекты [48].

Современная двухзвенная капиталистическая система управления трудовой деятельностью имеет довольно выраженный как децентрализованный, так и централизованный характер. Децентрализация достигается путем объединения в нижнем звене этапов планирования, контроля и осуществления трудовой деятельности, а централизация — выполнением первого этапа управления за пределами предприятий. Этот этап — сбор научно-хозяйственной информации, на основе которой разрабатывается фирменная стратегия, осуществляемая различными торговыми биржами, выставками, компьютерными сетями, а также другими специализированными государственными и негосударственными организациями, что позволяет формировать высокоэффективную демократичную центрально-периферическую систему управления трудовой деятельностью [48].

Социалистическое тоталитарное общество. В основе социалистического тоталитарного государства лежала четырехзвенная максимально централизованная система управления трудовой деятельностью [48]. При этом хозяевами средств

производства были не производители, а разветвленная иерархия партийных, советских и хозяйственных чиновников (партократия). К разряду исполнителей кроме рабочих, крестьян, служащих относилась огромная армия рабов-заклученных, принудительно трудившихся на различных хозяйственных объектах.

Неуклонное усиление централизации социалистической системы управления происходило за счет ослабления ее децентрализации, что на определенном этапе давало высокую эффективность производства. Затем базисный положительный эффект децентрализации настолько ослабел, что вслед за ним стали ослабевать и положительные эффекты централизации. Это привело тоталитарное, неорабовладельческое общество к полному экономическому, политическому и духовному кризису и в конечном итоге к гибели [48].

ОСНОВЫ РАЦИОНАЛЬНО УСТРОЕННОГО ОБЩЕСТВА

В настоящее время *неокапиталистическое общество* постепенно трансформируется в постиндустриальное, более социально однородное, о чем свидетельствует широкое распространение предприятий, в которых участвуют как “верхи”, так и “низы” системы управления трудовой деятельностью [48]. На многих таких предприятиях средства производства принадлежат всем работающим на них людям. Самоуправление и прямая зависимость заработной платы от конечных результатов личного и коллективного труда обуславливают высокую экономическую эффективность этих предприятий. Таким образом, внутри современного неокапиталистического общества формируется демократичная однозвенная центрально-периферическая система управления трудовой деятельностью, в которой производитель материальных и духовных благ соединен со средствами производства [48].

Обнаруженная закономерность циклического развития системы управления трудовой деятельностью отражает усредненную, *общую тенденцию* в хозяйственно-культурной эволюции общества. Определяя последовательность этапов социально-экономического развития, эта закономерность позволяет в определенной степени охарактеризовать текущее состояние различных общественных систем и их относительное положение на пути социального прогресса, а также прогнозировать их будущее.

Формирование однозвенной системы управления трудовой деятельностью в развитых странах свидетельствует о том, что человечество завершает третий цикл развития общечеловеческой системы управления и стоит на пороге четвертого цикла. Но вступление в новый цикл означает формирование многозвенных форм управления, основанных на жесткой централизации, т. е. на насилии. Ростки этих многозвенных систем уже прорастают или могут прорасти на базе несовершенства общественного устройства, которое открывает путь к власти мафиозно-коррупцированным структурам, возникновению коммунистических, фашистских и других тоталитарных режимов, что в условиях современных научно-технических достижений может привести к глобальной катастрофе [48].

В современных условиях предотвратить возможные для человечества беды может его рациональная, научно обоснованная организация, прошедшая испытание историей. Одним из элементов такой организации может стать малозвенная центрально-периферическая система управления. Циклическое развитие общечеловеческой системы управления уже неоднократно в истории приводило к появлению однозвенных форм управления, которые возникали обычно на основе общин. Как правило, эти однозвенные формы были сильно децентрализованы и соответственно слабо централизованы. Основывающиеся на них общины обычно существовали непродолжительное время и быстро вырождались в многозвенные антидемократичные формы управления. Основной причиной короткой жизни общностей, основывающихся на однозвенной системе управления трудовой деятельностью, была слабо развитая централизация, которая имеет огромные перспективы социального развития. В прошедшие исторические времена высокая централизация могла основываться только на насилии и поэтому была несовместима с демократической высокоразвитой децентрализацией. Развитие же современной информационной технологии, переход человечества к постиндустриальным формам обеспечивают необходимые условия для создания ненасильственной централизации социального управления [48].

РЕЗЮМЕ

1. Система управления общечеловеческой деятельностью охватывает четыре основных этапа, которые в результате управленческого разделения труда отображают звенья (уровни) системы управления. В зависимости от количества составляющих звеньев система управления может быть одно-, двух-, трех- и четырехзвенной. На эффективность этой системы существенно влияют степень ее централизации и децентрализации, а также адекватное и неадекватное вознаграждение за труд. При этом увеличение количества звенности сопровождается усилением централизации и ослаблением децентрализации, и наоборот.

2. Эволюция форм социального управления носит циклический характер изменений при переходе от одного этапа социального развития к другому. Начиная с первобытного общества система социального управления развивается по типу маятниковых колебаний — от ярко выраженного децентрализованного, на основе однозвенной формы, к ярко выраженному централизованному, на основе четырехзвенной формы управления с центром равновесия на уровне центрально-периферической двухзвенной формы управления.

3. Познание закономерностей циклического развития системы социального управления в эволюции организации общества позволяет определить последовательность этапов социального развития, охарактеризовать текущее состояние различных общественных систем, а также прогнозировать их возможное будущее. Так, последовательное прохождение этапов одно-, двух-, трех-, четырехзвенности и снова однозвенности в системе социального управления указывает на завершение управленческого цикла в рамках того или иного периода социальной истории и зарождение нового, качественно иного цикла. При этом каждому историческому периоду соответствует своя, наиболее ему присущая и наиболее отвечающая социальному содержанию, форма управления.

4. Знание закономерностей развития социального управления помогает правильно определить возможные пути оптимальной для данного исторического периода организации общества. Одним из элементов такой организации в современных исторических условиях может стать сознательное формирование демократической двухзвенной системы социального управления, органически объединяющей в себе принципы централизации и децентрализации, а также адекватной связи между качеством труда и его вознаграждением.

5. Цикличность этапов и форм социального управления имеет многоуровневое строение, в соответствии с этим происходит закономерная смена типов правления как для всего человечества, так и для составляющих его этнических образований. Например, общечеловеческий цикл социального управления, продвигающийся от власти духовного сословия (“Золотого века” по античной терминологии) через власть военной аристократии (“серебряного” сословия) и власть буржуазии (“Бронзовый век”) к власти пролетариата (“Железный век”), закономерно накладывает отпечаток на развитие всех живущих этносов. Однако каждый из них, следуя в русле общечеловеческого управленческого цикла, переживает присущие только ему особенности социального развития. Так, некоторые современные европейские страны переходят в эпоху “Железного века” постепенно и плавно, в то время как другие (например, сталинская Россия и гитлеровская Германия) испытали на себе все ужасы люмпенизированного правления.

6. Глобальная смена типов управления обуславливается сменой в общечеловеческом сознании базовых ценностей, каждая из которых в определенный исторический период становится ведущей: Истина — для “золотого” духовного сословия, Красота — для аристократического “серебряного”, Добро — для “бронзового” третьего сословия, Справедливость — для пролетарского “железного”. Вместе с тем эти ценности присутствуют в каждом этносе одновременно, что при определении закономерностей развития позволяет оптимально их использовать в практике социального управления, культивируя одни и косвенно умаляя другие.

7. Базовым общечеловеческим ценностям и представляющим их сословиям соответствуют также определенные пути к власти, к вершинам социального управления и господства. Возможны четыре основных пути, дающих власть в социальных общностях различного уровня: Знание, Слава, Богатство и Сила, что соответствует основным принципам получения власти — по уму, заслугам, труду и силе. Первый принцип действует при иерократическом¹ правлении, второй — при аристократическом, третий — при буржуазном, четвертый — при пролетарском.

Эти же принципы характеризуют и основные сферы общества — духовную, политическую, экономическую (имеющие в своей основе рациональное, сознательное начало), а также иррациональную, инстинктивно-сенсорную, по сути преступную относительно общечеловеческих идеалов и стремлений. Названные принципы соответствуют также основным психическим сферам — познавательной, волевой, эмоциональной и инстинктивно-сенсорной.

По тому, какие пути к власти действуют в конкретном этносе, можно судить о преобладании в нем соответствующих социальных и психических сфер.

¹ **Иерократия** — буквально “власть жрецов”.



4.7. ПУТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Как правило, проблемы социального управления посредством синтеза методов естественных и организационно-технических наук анализируются в русле социобиологического, кибернетического и синергетического подходов, с помощью которых определяют универсальные закономерности в поведении различных систем.

ОБЩЕСТВО КАК БИОСОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

Человеческое сообщество — предельно сложный объект, вершина филогенетической пирамиды эволюции современного мира, поэтому он требует поиска как уникальных, так и универсальных путей в моделировании социальных процессов развития и управления¹.

Общество является *биосоциальным* феноменом, развивающимся во времени и в пространстве по биологическим, психологическим и социальным законам. При этом процесс увеличения социосистемы обуславливает в ней и эволюционные изменения [55]. Развитие социума представляет собой усложнение системы и цепь закономерных переходов от сугубо биологической формы существования (к сфере действия которой отчасти относятся “присваивающая экономика” и политическое лидерство) через ее производственно-хозяйственную собственно экономическую фазу к духовной сфере социальной жизни.

Социальные системы развиваются по вполне определенным универсальным, но не детерминированным законам. При этом социумам, развивающимся во времени и в пространстве, присущи черты генотип-фенотипных отношений, хорошо изученные биологией и другими естественными науками. Эволюция социальной системы представляется как каскад постоянных изменений (бифуркаций по синергетической² терминологии) и сопровождается структурообразованием, увеличением асимметрии, метаболизма социальных процессов, диверсификацией и иерархической перестройкой. За порогом достаточной сложности, все больше удаляясь от равновесия, социальные системы приобретают потенциал к “творческой эволюции” — *самоорганизации* [55].

Гено- и фенотипы социальной системы. Эволюцию общества можно рассматривать посредством выделения *фенотипа*³ (представленного на макроуровне, дос-

¹ Подробнее см.: Кузьмин М. Самоорганизация и социозволюция // Философ. и социол. мысль. — 1994. — № 9–10. — С. 99–135.

² **Синергия** (от греч. *synergeia* — сотрудничество, содружество) — совместное действие; взаимодействие различных потенциалов или видов энергии в целостном действии [49].

³ **Фенотип** (от греч. *phaino* — обнаруживаю, являю и *typos* — отпечаток, форма, образец) — любой поддающийся наблюдению признак организма (морфологический, физический, поведенческий). Фенотип является продуктом взаимодействия генотипа и среды, однако на разных уровнях организации (клеточном, организационном и т. д.) соотношение фенотипа и генотипа различно.

тупном для наблюдения) и *генотипа*¹ (представленного на латентном микроуровне) социального организма [55]. Общее для всех социумов филогенетическое развитие определяется прежде всего их базовыми формами *социальной активности* (политическая, экономическая и духовная деятельность), которые, в свою очередь, обуславливаются *потребностями* членов социума.

Некоторые индивидуальные потребности (табл. 4.5) генетически жестко зафиксированы (*инстинкты*), что позволяет раскрыть потенции одновременно индивида и общества через первообразы человеческой психики, *архетипы* коллективного бессознательного, введенные в научный обиход К. Юнгом. Именно архетипы могут быть своеобразными генами социального организма как целого, особенно его духовной сферы. Если обычные гены ответственны в большей степени за выживание человека как биологического существа, то архетипы — за его выживание как социального существа, духовной целостности социума. Архетипы являются базисными идеями духовной жизни общества, основой формирования и развития его *базовых ценностей*. Общество, таким образом, движется навстречу Истине, которая лишь слегка приоткрыта, заложена в архетипе, нашем коллективном бессознательном. Иными словами, истинное содержание архетипов является циклически изменяющимися целями всего социального развития [55].

В целом для общества индивидуально-генный механизм является детерминистическим, консервативным относительно будущего. Одновременно архетипный механизм играет флуктуационную роль: неожиданные прорывы в будущее через возмущения, которые вносят отдельные индивиды — члены социума. Этот же механизм выполняет функции отбора “ложных” путей социального развития, которые небезопасны для движения общества. Возможно, важнейшая роль *элиты* в обществе связана именно с объединением как генетических, так и архетипных механизмов в социогенезе, что обеспечивает естественный отбор наиболее приспособленных и наиболее ментально развитых членов социума (например, родовая аристократия, потомственная интеллигенция) [55].

Таким образом, гены — это информация из исторического прошлого, а архетипы — это “культура впереди нас”. В интерпретации М. Вебером и К. Юнгом смены мировых религиозно-этических систем можно найти тому подтверждение. Иными словами, главная роль архетипов состоит в обучении социальному будущему.

Третья необходимая составляющая социальной системы (наряду с генотипным и архетипным механизмами) — *общественное разделение труда*, обеспечивающее материальный план социума. Неравнозначные и неоднородные способности людей, как известно, приводят к начальному разделению труда в обществе. Последнее с необходимостью требует обмена результатами этого труда. Обменные связи развиваются вследствие различных нововведений, происходящих в процессе взаимодействия фенотипных (внешних) структур с генотипными (внутренними) структурами социума [55].

Базовые составляющие биосоциального феномена. Итак, описаны следующие составляющие биосоциального феномена, каковым является человеческое общество:

- 1) *базовые потребности* человека, которые проектируются на социальную активность, ведущую к начальному разделению общественного труда;

¹ **Генотип** (от греч. *génos* — род, происхождение и *typos* — отпечаток, форма, образец) — генетическая конституция, совокупность генов данного организма, полученная наследственно.

Таблица 4.5

СООТНОШЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ СОЦИУМА

Генотип социума (содержание: индивидуальные потребности)	Фенотип социума (содержание: виды социальной деятельности)	Базовые ценности (содержание: архетипы коллективного бессознательного)
1. Биологические потребности (инстинктивно-сенсорная сфера)	Потестарная организация	Справедливость
1.1. Потребности в самосохранении	Присваивающее хозяйство, захват чужих ресурсов и территорий	
1.2. Потребности в продлении рода и сохранении вида	Регулирование брачно-семейных отношений, необходимые запреты, нормы и правила	
2. Социально-биологические потребности (эмоционально-волевая сфера)	Государство	Красота
2.1. Потребности в самоутверждении и организации социума	Политическая область	
2.2. Потребности в коммуникации и жизнеобеспечении социума	Экономическая область	
3. Социальные потребности (духовная сфера)	Духовная область	Истина
3.1. Потребности в самовыражении	Искусство, наука	
3.2. Потребности в служении высшим целям	Религия, философия	

- 2) *начальное разделение труда* как производное индивидуальных способностей людей, которое проектируется на организацию трех основных сфер социальной деятельности (материальную, организационно-управленческую и духовную);
- 3) *архетипы коллективного бессознательного*, которые проектируются на *основные ценности* социума и формируют систему социальных норм, правил, предписаний, стандартов поведения и образа жизни в целом.

Как следствие, *социальный фенотип* определяется соответствующими компонентами:

- социальная активность (деятельность) сопровождается индивидуальными открытиями, которые приводят к социальным инновациям, а те, в свою очередь, к формированию и смене соответствующих хозяйственно-культурных типов (присваивающее хозяйство, производящее хозяйство и т. д.), что определяет характер *социально-экономических отношений*;
- социально-экономические отношения, базирующиеся на соответствующей структуре управления трудовой деятельностью. Во взаимодействии с существующими в социуме правилами и нормами они формируют законодательный кодекс общества, что определяет характер *социально-политических отношений*;

- социально-политические отношения, базирующиеся на соответствующем законодательном и морально-этическом кодексе. Под влиянием действующих в социуме основных ценностей они способствуют формированию духовной сферы общества в целом, содержанием которой являются *социально-культурные отношения*.

Перечисленные фенотипные составляющие во взаимодействии в конкретное историческое время и в определенной окружающей среде дают уникальную макрореализацию, близкую по смыслу к марксовым понятиям социально-экономической формации [55], а также к циклической классификации исторических времен, принятой в античности (подробнее см. часть I).

Процессы самоорганизации социальных систем. Для процессов самоорганизации социальных систем в пространстве и во времени необходимы определенные условия: 1) относительная открытость системы, предполагающая наличие определенных потоков в систему и из нее (природные источники ресурсов и энергии, обменные потоки капитала, товаров, человеческих ресурсов с другими социумами и т. д.); 2) нелинейность закона взаимодействия различных частей социальной системы; 3) наличие в системе элемента случайности (диссипации, например случайности природного происхождения, случайности в научно-технических изобретениях и последствиях их применения и т. д.); 4) определенность диапазона системных параметров, играющих важную роль в качественном поведении социальной системы, так называемых *управляющих* параметров. При этом если управляющие параметры имеют критические точки, за которыми поведение системы коренным образом меняется и возникают новые разновидности решений, то такие управляющие параметры называют *бифуркационными*. Управляющими (бифуркационными) параметрами макроэкономического уровня могут быть коэффициенты эффективности взаимодействия производств, какие-либо интегрированные характеристики (например, валовый национальный продукт) и т. д. На микроуровне это могут быть различные характеристики социального взаимодействия [55].

Идея самоорганизации не противоречит идее управления, поскольку качество, путь и результат самоорганизующего поведения будут каждый раз иными, если изменится хотя бы одно из перечисленных ранее условий. При этом *управляющими субъектами* могут быть:

- руководящая часть общества (организационно-управленческая верхушка), которая осуществляет главное управляющее воздействие через правовые нормы (законы) и регулирование различных “потоков” социальной системы;
- социальные организации и институты, планирующие и оптимизирующие социальную деятельность исходя из существующей нормативной базы;
- индивид, совершающий аналогичное посредством смены различных социопсихологических (отношение к труду и его результатам, мотивация, принятие или непринятие действующих в социуме ценностей и т. д.) и психофизиологических (работоспособность, активность, продуктивность и др.) характеристик.

Результат управляющего воздействия может быть при различных условиях как позитивным, так и негативным. Это определяет индивидуальность моделей хозяйствования и социального управления в целом для разных стран [55].

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Социальная система, как отмечалось, всегда сложноорганизованная, поскольку в нее входят элементы, качественно различные по природе и свойствам (непосредственно индивиды, социальные институты, социальные отношения)¹. Кроме того, социальная система охватывает все сферы общества (экономическую, политическую, духовную), благодаря чему одни и те же элементы в зависимости от обстоятельств и потребностей могут входить в различные подсистемы [54]. При этом свойства элементов и их взаимосвязи зависят от того, в составе какой подсистемы они функционируют.

Степень упорядоченности социальных отношений и устойчивости всей системы характеризуется посредством *структуры*, обладающей устойчивостью и жесткостью. Сознательное начало — социальное управление — способно сочетать объективные и субъективные аспекты общественного развития, оказывать целесообразное *воздействие на изменения*. Фактор сознания является специфической чертой социальной системы, не свойственной какому-либо другому классу систем [54].

По определению польского социолога Я. Щепаньского², любая *социальная организация* — это “система способов (образцов) деятельности индивидов: подгрупп и институтов, средств социального контроля, социальных ролей и систем ценностей, которые обеспечивают совместную жизнь членов общности, гармонизируют их стремления и действия, устанавливают допустимые способы удовлетворения потребностей, разрешают проблемы и конфликты, возникающие в ходе совместной жизни” [123]. Таким образом, на макроуровне организация социальной жизни представляется в форме взаимодействия двух крупных подсистем — *организационно-управленческой и ценностно-нормативной*, расхождение которых, по определению американского социолога Р. Мертон³, заключается в конфликте между культурно предписанными стремлениями и социально структурированными средствами их реализации. Возникающее при этом напряжение нарушает социальный порядок. Как правило, причиной кризисного состояния общества является деформация социальной структуры в целом, т. е. изменения в различных сферах общества (экономической, политической, культурной), в системе ценностных ориентаций, а также в социальных институтах и социальной стратификации [54].

Дезорганизация как свойство социальных систем. *Дезорганизация* объективно присуща сложноорганизованным системам и сопровождается такими явлениями, как диспропорции, нестабильность, неравномерность и прерывность развития [54]. По А. Богданову⁴, равенство организующего и дезорганизующего начал нейтрализует действия. Взаимодополняясь, они стихийно организуют мир [15]. Иными словами, каждое из возникающих изменений тут же уравнивается другим, ему противоположным. Эта концепция *динамического равновесия* как оптимального режима функционирования системы оформилась в результате попыток разрешения

¹ Подробнее см.: Кузнецова М. Дезорганизация и организация как свойства социальных систем // Пробл. теории и практики управления. — 1994. — № 6. — С. 93–98.

² См.: Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. — М., 1969. — С. 110.

³ Мертон Роберт Кинг (1910) — американский социолог, внесший значительный вклад в разработку и формирование основных областей академической социологии.

⁴ См.: Богданов А. Всеобщая организационная наука. — М., 1989. — С. 215.

важной дилеммы — соотнесения двух противоположных потребностей социальной системы: развития и стремления сохранить стабильное состояние [54].

Две *тенденции развития* социальной системы обуславливают возможность кризисных форм ее состояния, которые могут иметь два исхода — регенерацию или разрушение социальной системы. Если дезорганизующий момент “перевешивает” силу организующих связей, это ведет к общему крушению организационной формы социального целого, вследствие чего структура или преобразуется, или распадается [15; 54].

Взаимодействие государства и гражданского общества (см. разд. 7) обеспечивает социальной системе состояние динамического равновесия, способствует полноценному проявлению процессов самоорганизации на стыке организационного и дезорганизационного начал. *Самоорганизация* зарождается в результате деятельности отдельных индивидов и, выражая их потребности, воздействует на организационно-управленческую структуру общества. Наиболее благоприятной средой для развития самоорганизации является сформированное гражданское общество.

Сущность дезорганизации, таким образом, заключается в дезинтеграции не выполняющих своих функций социальных институтов, в ослаблении механизмов социального контроля, неустойчивости критериев оценок, появлении образцов поведения, противоречащих образцам, признанным допустимыми в данном социуме [54; 123].

Модели социального развития. По И. Пригожину¹, если система уходит далеко от равновесия и переходит порог устойчивости, она оказывается в области хаоса, для которой характерны сильные последствия слабых случайных флуктуаций (отклонений) [54; 81]. В переломный момент невозможно предсказать, в каком направлении будет в дальнейшем развиваться социальная система, что определяет невозможность создания единственной, непротиворечивой *модели эволюции*. Альтернативой является только многомодельное описание возможных путей развития. Приведем ряд эволюционных моделей, в центре которых рассматривается процесс дезорганизации, проявляющийся в каждой рассматриваемой ситуации по-разному [54].

Модель 1: реставрация. Хотя буквальных повторений в истории не бывает, тенденция возврата к прежнему социальному порядку существует, видимо, до тех пор, пока четко не определилось направление будущего развития социальной системы.

Модель 2: перманентная неустойчивость. Это та крайность, которая так же вредна для социальной системы, как и гиперустойчивость (например, при длительном тоталитарном режиме). Ситуация качественной неопределенности возникает тогда, когда старые ценности не действуют, а новые еще не определились. Дезорганизация проявляется как “средовое начало”, дает о себе знать через отклонения, сопротивление, случайности, сбои, т. е. неопределенность и неуправляемость социальными процессами. Это недолговечная модель, являющаяся, как правило, прологом нового порядка организации общества.

Модель 3: порядок любой ценой. Процессы и изменения, учитывая циклический характер социокультурных явлений, способны превращаться в свою противоположность. Например, за периодом революционных перемен неминуемо следует период контрреволюционный и т. д. Люди, уставшие от анархии, превращаются в инертную массу, жаждущую порядка любой ценой. Это может произойти, когда страна становится на путь затяжного гражданского конфликта или когда появляется волевой лидер, имеющий проект социального переустройства.

¹ См.: Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. — М., 1986. — С. 247.

Модель 4: социальный хаос. В этой модели дезорганизация и хаос имеют отрицательный знак — полное разрушение социального порядка и организационных механизмов, способных противостоять деградации социальной системы. Глобальное нарастание экономических, политических и социокультурных проблем сигнализирует о возможности необратимых масштабных кризисов, которые могут принять характер катастроф.

Модель 5: полисистемная модель. Моносистемная модель современного социума, детерминированного одним определяющим параметром (экономикой), уступает место полисистемной модели, более сложной и многогранной, где интегрируется экономический, политический и духовный плюрализм. В становлении этой модели дезорганизация является фактором перехода системы на качественно иной уровень развития, источником организации нового социального порядка.

Изучение проблемы соотношения организующего и дезорганизующего начал в развитии социальных систем, раскрытие законов поддержания динамического равновесия и закономерностей перехода социальной системы от одного состояния к другому позволяют усовершенствовать концепцию *социального управления*, необходимыми компонентами которой должны стать распознавание и поддержание самоорганизующихся сил и свойств социальных систем [54]. Познание закономерностей эволюционного развития социальных систем и возможных путей их движения способствует разработке методологии *социального прогнозирования* — необходимого и важного этапа в стратегии управления обществом.

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Французский специалист по прогнозированию и стратегии Хьюго де Жувенель [145] подчеркивает, что прогнозирование не следует путать с пророчеством или предсказанием¹. В данном случае речь идет не о способе предвидения будущего, а об инструменте, помогающем его строить [28]. Будущее, таким образом, рассматривается как нечто определенным образом формируемое, а не как некая жесткая заданность.

Прогнозирование отличается следующими основными особенностями [28].

1. Ему присущи междисциплинарный и системный подход. Реальность рассматривается в совокупности измерений независимо от их природы. Применение элементов системного анализа позволяет использовать те или иные явления с учетом комплекса действующих факторов и сложившихся между ними связей.

2. Исследование проводится на долговременной основе, носит ретроспективный и перспективный характер. Благодаря этому удается избежать чрезмерного влияния на результаты краткосрочных факторов, вскрыть глубинные закономерности эволюции ситуации в той или иной области, а также оперировать во временном масштабе, что позволяет рассчитывать на реальные преобразования.

3. Учитываются не только базовые тенденции, но и возможные изменения скачкообразного характера, которые возникают самопроизвольно или в результате сознательных действий. Источниками таких скачков могут быть “пороговые эффекты” (в экономической сфере, например, насыщение рынка сбыта), появление нововведений или социальных реформаторов, ломающих сложившиеся традиции, желающих изменить действующую систему ценностей.

¹ Подробнее см.: *Горохов Б.* Прогнозирование: краткое методологическое руководство // Пробл. теории и практики управления. — 1995. — № 1. — С. 63, 68, 126.

Этапы прогнозирования. Прогнозирование осуществляется в *пять этапов* [28]: формирование проблемы и выбор горизонта прогнозирования; построение системы и идентификация ключевых переменных; сбор данных и выдвижение гипотез; формирование образа будущего с помощью моделей или сценариев; принятие стратегических решений.

Первый этап. Горизонт прогнозирования определяется в зависимости от степени инерционности исследуемой системы и стремления элиминировать влияние краткосрочных факторов, мешающих адекватному восприятию ситуации; возможностей действовать (бесполезно разрабатывать стратегию, не имея средств ее реализации); настроения и степени мотивированности действующих лиц. Часто “правильным” горизонтом прогнозирования считается временная точка появления скачкообразных изменений.

Второй этап. Переменные, влияющие (или способные повлиять) на рассматриваемую проблему, должны быть одного уровня агрегирования и формулироваться как можно более точно. Целесообразно, чтобы эта фаза исследований осуществлялась рабочей группой с привлечением внешних экспертов. Необходимо также провести информационные исследования, опрос специалистов, консультации. Система связей между переменными строится в виде матрицы с указанием степени взаимодействия (слабое, среднее, сильное, потенциально возможное).

Третий этап. На этапе сбора данных применительно к каждой переменной необходимо решить пять задач: выбрать показатели, характеризующие эволюцию рассматриваемой переменной; выявить данные (количественные и качественные), которыми можно располагать, определить их надежность, внести необходимые поправки; построить временные ряды для соответствующих показателей; интерпретировать наблюдаемые закономерности, вызывающие их причины; собрать мнения специалистов, что позволяет сформулировать набор нескольких вариантов (гипотез) эволюции для каждой переменной.

Четвертый этап. Наличие большого количества переменных и вариантов их изменений приводит к необходимости использования экономо- и социометрических моделей или (что более объективно) выбора базовых сценариев развития событий. Каждый сценарий состоит из трех частей: базового блока, представляющего собой отображение современной реальности и динамических характеристик исследуемой системы; разнообразных “ходов” в будущее, строящихся на основе многочисленных гипотез и возможных вариантов последствий, что позволяет сформировать “дерево будущего”; конечных результатов прогнозирования для различных временных горизонтов.

Пятый этап. Полученные конечные результаты сопоставимы по значимости с картиной развития событий. Главное при таком прогнозировании — оценить масштабы тех или иных явлений, событий и время их возникновения. Одна из основных опасностей метода сценариев — возможность “заблудиться” во множестве вариантов. Помимо описанных, так называемых исследовательских сценариев, призванных очертить зону возможного, существуют нормативные или стратегические сценарии. Продумывая их, исходят не из настоящего положения дел, а из цели, которая должна быть достигнута. С помощью таких сценариев, двигаясь от будущего к настоящему по системе “ходов”, разрабатывают меры, необходимые для достижения поставленной цели.

Таким образом, практическая польза прогнозирования заключается не в том, чтобы предложить руководству научно обоснованное решение. Главное его достоинство — сделать более понятным путь выработки решения, помочь выявить *базовые тенденции* в исследуемой социальной области, основные критические зоны, риски скачкообразных изменений, наиболее сложные проблемы, разработать варианты управленческой стратегии, оценить их преимущества и недостатки [28].

РЕЗЮМЕ

1. Человеческое общество является предельно сложным объектом и требует поиска как уникальных, так и универсальных путей в прогнозировании и моделировании социального управления. Эволюционные изменения в обществе как биосоциальной системе обуславливаются ее количественным и качественным ростом. Рост биосоциальной системы во времени и в пространстве опосредуется космобиологическими, психологическими и социальными законами. При этом социумам в известной степени присущи черты генотип-фенотипных отношений.

2. Эволюция социальной системы представляется как каскад постоянных изменений, обусловленных, с одной стороны, объективными закономерностями, а с другой — процессами самоорганизации. Социальная активность членов социума, ведущая к постоянным его изменениям, базируется на реализации их потребностей и архетипах коллективного бессознательного, являющихся целями социального развития и определяющих смену основных ценностей.

3. Любая социальная система всегда является сложноорганизованной в силу качественного различия составляющих ее элементов. Степень устойчивости социальной системы характеризуется посредством ее структуры, оптимальное формирование которой — одна из главных задач социального управления. Деформация социальной структуры указывает на кризисное состояние системы, на нарушение взаимодействия двух ее крупных подсистем — организационно-управленческой и ценностно-нормативной, расхождение которых заключается в конфликте между культурно предписанными стремлениями и социально структурированными средствами их реализации.

4. Каждая социальная система стремится к удовлетворению двух противоположных потребностей: развития и стремления сохранить стабильное состояние. Эти тенденции обуславливают возможность кризисных состояний, которые могут привести либо к трансформации социальной системы, либо к ее гибели. Взаимодействие государства и гражданского общества обеспечивает социальной системе состояние динамического равновесия на стыке организационного и дезорганизационного начал, организационно-управленческой и ценностно-нормативной подсистем, стремления сохранить стабильность и продолжить развитие.

5. Если социальная система уходит далеко от равновесия и переступает порог устойчивости (характеризующийся ее структурой), она оказывается в области социального хаоса, для которой характерны сильные последствия даже очень слабых случайных отклонений. Поэтому спрогнозировать развитие социальной системы после кризисного состояния можно только на основе многомодельного описания предполагаемых путей организации общества.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

Среди множества стремлений человека самым сильным является стремление к власти и славе.

Б. Рассел



5.1. ОБЩЕСТВО И ЕГО ИЗУЧЕНИЕ

*Общество*¹ (буквально социальность, социальное) может рассматриваться в широком и узком смысле. В широком смысле — это совокупность всех способов взаимодействия и форм объединения людей, в которых выражается их всесторонняя зависимость друг от друга; в узком смысле — структурно или генетически определенный тип (род, вид, подвид и т. п.) общения, представляющий как исторически определенная целостность или относительно самостоятельный элемент (аспект, момент и т. п.) этой устойчивой целостности. Общество — важнейшая, основополагающая категория социальной философии и теоретической социологии [89].

Два подхода к изучению общества. На протяжении длительного периода в социальной мысли общество практически отождествлялось с государством. Соответствующие различия не проводились ни в античности, ни в Средние века. Исходная трактовка общества в социальной философии Нового времени — концепция *естественного состояния*, которое *Т. Гоббс*² определил как антиобщественную войну всех против всех по причинам: “абсолютной свободы”, изначально присущей каждому; равенства как способности взаимного нанесения равного ущерба; “естественного” желания зла друг другу. Спасение от этого состояния — мирный общественный договор, т. е. взаимный отказ граждан от посягательств на свободу, собственность и жизнь друг друга. Гарант его соблюдения — государство.

¹ Подробнее см.: *Современная западная социология: Словарь*. — М., 1990. — С. 233–241.

² **Гоббс Томас** (1588–1679) — английский философ и государственный деятель. Взгляды Т. Гоббса наиболее полно изложены в его философской трилогии “Основы философии” (“О теле”, “О человеке”, “О гражданине”), а также в книге “Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского” (1651).

В отличие от Т. Гоббса *А. Шефтсбери*¹ настаивает, что человек по природе — существо общественное, и общество для него неизбежно и естественно. Таким образом, с конца XVII в. вырисовывается конфронтация двух подходов: общество рассматривается, с одной стороны, как искусственное образование, диссонирующее с естественными склонностями людей, с другой — как развитие и выражение прирожденных влечений и чувств человека, являющихся по сути общественными [89].

Община и общество. В XIX в. понятие “общество” постепенно наполняется новым содержанием, призванным более активно отразить природу социальности и рационально истолковать дихотомию гипотетического естественного состояния и состояния общественно-договорного. Так, в концепции *Ф. Тённиса*², разделившего понятия “общество” и “община” (сообщество), речь идет о возникновении любой социальной целостности всякий раз только из взаимоотношений индивидов, определяемых их сознательной волей. Согласно Ф. Тённису, схема исторического развития общества (в широком смысле) включает развитие от состояния с преобладанием отношений типа “общины” к состоянию с преобладанием отношений типа “общество”. Сначала семья, соседские, дружеские отношения, которые естественны и органичны, затем социальная структура с преобладанием общества (в узком смысле) [89].

Общество как система. Э. Дюркгейм рассматривает общество как всеохватывающую реальность, обладающую самоценностью и определяющую остальные ценности. При этом решающим моментом в развитии общества является *разделение труда*, которое представляет собой выражение общественной солидарности высшего типа [89].

В центре теории *Т. Парсонса*³ стоит понятие общей системы действия, одной из подсистем которой является социальная система, а общество представляет собой особый вид *социальной системы*. В этом качестве общество выполняет интегративную функцию в более обширной системе, где, согласно Т. Парсонсу, экономика выполняет функции адаптации, политика — целедостижения, а культура — поддержания образца взаимодействий.

Свою концепцию интерпретации понятия “общество” предложил *Н. Луман*⁴, рассматривающий изменение представлений об обществе как следствие изменений в способе его *дифференциации*, первоначально сегментарной, затем стратификационной и ныне функциональной. В ходе этих изменений первоначальная слитность заменяется выдвиганием на передний план политической системы, затем приходит черед функционального приоритета хозяйства, наконец, наступает ситуация, когда функционального приоритета нет ни у одной системы. Общество выступает как наиболее обширная, всеохватывающая система, что фактически является предельным услови-

¹ *Шефтсбери Антони Эшли Купер* (1671–1713) — английский философ и моралист. Написал ряд работ, собранных под общим названием “Характеристика людей, нравов, мнений, времен” (3 т., 1711 г.). Основная идея — учение о самостоятельности морали и ее независимости от социальных условий.

² *Тённис Фердинанд* (1855–1936) — немецкий социолог и историк философии, один из основоположников социологии в Германии.

³ *Парсонс Толкотт* (1902–1979) — американский социолог-теоретик. Создатель теории действия и системно-функциональной школы в социологии, теории социальной системы. Оказал значительное влияние на развитие западной социологии.

⁴ *Луман Никлас* (1927) — немецкий социолог-теоретик, ведущий представитель системного и функционального подхода в социологии.

ем социальности. Политика, хозяйство, наука, религия, воспитание суть его частные функциональные системы, каждая из которых воплощает в себе общество [89].

Типы общества: закрытое и открытое. Приведем понятия, которые характеризуют культурно-исторические и политические системы, определяющие различные общества на разных этапах их развития [89].

Открытое общество — демократическое, легко изменяющееся и приспособляющееся к обстоятельствам внешней среды — противопоставляется *закрытому* — догматически-авторитарному, застывшему на достигнутой стадии развития. Для закрытого общества характерны магическое мышление, догматизм и коллективизм, для открытого — рациональное постижение мира, критицизм и индивидуализм.

Развитие современной цивилизации, начавшееся в период “греческой революции” в V–IV вв. до н. э., по мнению автора рассматриваемых понятий К. Поппера¹ [78], происходит от закрытых к открытым общественным системам. Примером закрытых систем являются такие различающиеся социальной и политической организацией общества, как Спарта, Пруссия, царская Россия, нацистская Германия, Советский Союз (особенно эпохи сталинизма). Образцы открытого общества — древние Афины, ныне — западные демократии.

Концепция открытого и закрытого типов общества позволяет концептуально описать идеологические, политические и социально-психологические процессы, реально протекающие в современном мире [89].

КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ

Основы современного подхода к изучению социальной стратификации были заложены М. Вебером, рассматривавшим социальную структуру общества как многомерную систему, в которой наряду с классами и порождающими их отношениями собственности важное место занимают статус и власть [2].

Наиболее разработана *функционалистская* концепция (Т. Парсонс, Э. Шилз² и др.), согласно которой *стратификационная система* общества представляет собой дифференциацию социальных ролей и позиций и является объективной потребностью любого развитого общества. С одной стороны, она обусловлена разделением труда и социальной дифференциацией различных групп, а с другой — является результатом действия господствующей в обществе системы ценностей и культурных стандартов, определяющих значимость той или иной деятельности и узаконивающих складывающееся социальное неравенство.

В теории *социального действия* Т. Парсонс предпринимает попытку разработать универсальные критерии социальной стратификации [89]:

- “*качество*”, т. е. предписывание индивиду определенной характеристики, позиции (например, ответственность, компетентность и др.);
- “*исполнение*”, т. е. оценка деятельности индивида в сравнении с деятельностью других людей;

¹ См.: Popper K. The open society and its enemies. — L., 1942; Поппер К. Р. Открытое общество и его враги: В 2 т.: Пер. с англ. — М., 1992.

² Шилз Эдвард (1911) — американский социолог, разработавший совместно с Т. Парсонсом основы структурно-функционального анализа.

- “обладание” материальными ценностями, талантом, мастерством, культурными ресурсами.

В эмпирической социологии различаются следующие подходы к изучению социальной стратификации: “самооценочный”, или метод “классовой идентификации”, когда социолог предоставляет респонденту право отнести самого себя к некоторой условной шкале классового состава населения; метод “оценки репутации”, при котором опрашиваемым предлагают выступить экспертами, т. е. оценить социальное положение друг друга или известных им социальных групп; “объективный подход”, когда исследователь оперирует некоторым объективным критерием социальной дифференциации; чаще всего основывается на социально-классовой шкале, связанной с понятием “социально-экономический статус”, охватывающий обычно три переменные — престиж профессии, уровень образования и уровень дохода.

При изучении социальной стратификации и мобильности методом “объективного подхода” часто используется семиклассовая вертикальная шкала:

- 1 — высший класс профессионалов, администраторов;
- 2 — технические специалисты среднего уровня;
- 3 — коммерческий класс;
- 4 — мелкая буржуазия;
- 5 — техники и рабочие, осуществляющие руководящие функции;
- 6 — квалифицированные рабочие;
- 7 — неквалифицированные рабочие.

Обобщением многомерной стратификации является ее геометрическая модель, условно представляющая собой социальное пространство, состоящее из рядов взаимосвязанных осей, образуемых различными измеряемыми признаками (профессия, доход, образование, жилище и др.), вдоль которых перемещается индивид или группа [89].

ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА

Рассматриваемые теории являются составляющей концепции *социальной стратификации*, в которых разрабатывается понятие “статус” (от лат. *status* — состояние, положение) [89]. *Социальный статус* — это положение личности, занимаемое ею в обществе в соответствии с возрастом, полом, происхождением, профессией, семейным положением.

Различают статус *прирожденный* (предписанный) (социальное происхождение, национальность) и *достижимый* (достигаемый) (образование, квалификация и т. п.). При этом каждый человек, обладая определенным социальным статусом (в соответствии с которым он занимает определенное место в *общественной иерархии*), совмещает в своем лице несколько статусов, будучи, например, одновременно отцом, мужем, губернатором, членом политической партии, капитаном спортивной команды и т. д. Иногда эти статусы вступают в противоречие друг с другом. В таком случае индивид вынужден предпочесть один статус другому.

Понятие “социальный статус” тесно связано с понятием “социальная роль”. В этом смысле последняя оказывается динамической стороной социального статуса, его функцией, ожидаемым поведением в зависимости от определенного положения человека в обществе.

С помощью теорий социального статуса некоторые социологи интерпретируют понятие “классовая борьба” как борьбу индивидов за лучшую социальную роль в ус-

ловиях, когда высшие роли и статусы численно ограничены и спрос на них превышает предложение [89].

КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Рассматриваемые концепции возникли в результате попыток социально-психологического и социологического истолкования некоторых специфических особенностей человеческого характера, связанных с социокультурными условиями формирования индивидов и своеобразием их образа жизни [89]. Для развития понятия “социальный характер” большое значение имели этнографические исследования, установившие, что люди, живущие в одном обществе и принадлежащие к одной культуре, обладают некоторыми одинаковыми чертами, которые проявляются в фольклоре, мифах, правилах этикета, социальных нормах и т. д.

Э. Фромм¹ определяет социальный характер как “ядро структуры характера, свойственное большинству членов определенной культуры, в то время как индивидуальный характер — это то, чем люди, принадлежащие к одной и той же культуре, отличаются друг от друга”². Э. Фромм выявляет *типы социального характера*. Классическому капитализму свойственны такие черты социального характера, как стремление к накоплению, индивидуализм, агрессивность; в современном западном обществе формируется социальный характер, ориентированный на рынок, в котором центральными оказываются стремление к потреблению, чувство неуверенности, одиночества, скуки и озабоченности. Социальный характер рабочего отличается такими особенностями, как пунктуальность, дисциплина, способность к совместному труду; социальному характеру крестьянина присущи индивидуализм, упорство, слабое чувство времени, слабая сопротивляемость изменениям. Социальный характер авторитарной личности Э. Фромм связывает с групповым нарциссизмом, распадом патриархально-семейных связей и с омассовляющей урбанизацией современного общества [89].

Сторонники *концепции авторитарной личности* связывают факт победы фашизма в Италии и нацизма в Германии с появлением определенных социально-психологических черт, составивших специфический тип личности: консервативность, агрессивность, жажда власти, ненависть к интеллигенции, к представителям других этнических групп, стереотипность мышления, конформизм и др. (т. е. типичные черты люмпенизированной и маргинальной личности, “человека железного века”).

Д. Рисмен³, определяя социальный характер как “более или менее постоянную, социально и исторически обусловленную организацию стремлений индивидуума и его возможностей их удовлетворить”⁴, отмечает, что такой характер способствует выполнению индивидом требований, которые ставит перед ним общество, и обеспе-

¹ Фромм Эрих (1900–1980) — немецко-американский социальный философ, социолог и психолог, один из основателей неопрейдизма.

² Fromm E. The sane society. — N. Y., 1959.

³ Рисмен Дэвид (1909) — американский социолог, представитель психоаналитической ориентации. Автор книг “Гражданские права в переходный период” (1941), “Демократия и диффамация” (1941), “Одинокая толпа. Исследование американского характера” (1950, в соавторстве) и др.

⁴ Riesman D. The lonely crowd. A study of the changing american character. — N. Y., 1967.

чивает конформизм членов общества. Д. Рисмен вычленяет *три исторических типа* социального характера: ориентирующий на традицию, внутренне ориентированный (ориентированный “изнутри”) и внешне ориентированный (ориентированный “извне”); в последних двух случаях используется юнговское разграничение “интровертного” и “экстравертного” типов личности. Господство в современном западном обществе личности, ориентированной внешним образом (экстравертной личности), Д. Рисмен объясняет условиями жизни, структурой власти, способами воспитания детей в семье. Основную задачу современности он усматривает в выработке автономного социального характера, который не был бы ориентирован лишь на одобрение окружающих, на потребление, а способствовал формированию внутренне самостоятельной и активной личности [89].

РЕЗЮМЕ

1. Любая социальная целостность возникает всякий раз только из непосредственных взаимоотношений индивидов, а ее историческое развитие предполагает движение от состояния с преобладанием отношений типа “общины” (семья, соседские, приятельские отношения и т. д.) к состоянию с преобладанием отношений типа “общества” (социальные группы, организации, институты и т. д.).

2. Решающим моментом в развитии общества является разделение труда, в ходе которого первоначальная слитность заменяется выдвиганием на передний план политической сферы, затем экономической и, наконец, духовной. При этом экономика выполняет функции адаптации социума к окружающей среде, политика — целедостижения через соответствующую систему символов, героев и ритуалов, а культура (духовная сфера) — поддержания образца взаимодействий в социальной системе за счет действующих базовых ценностей. При этом преступная (в целом криминогенная) сфера является также необходимым компонентом любого общества как следствие извечного закона единства и борьбы противоположностей, “злого” и “добраго” начал в человеке и в каждом социальном организме. Вопрос лишь в том, какое из этих начал в данном обществе и в данный исторический период доминирует. При этом оба начала присущи двум основным социальным составляющим — гражданскому обществу и государству. При победе преступности в масштабах государства возникает тоталитаризм сталинского и гитлеровского типов, а в масштабах гражданского общества — анархия, ведущая к уничтожению государства как такового. Этим, в частности, объясняется тот феномен, что при возникновении тоталитарных режимов уголовная преступность резко снижается, поскольку у власти находятся преступники политические, т. е. более масштабные и сильные, не терпящие “профессиональной” конкуренции. И наоборот, при возрастании роли гражданского общества в нем также оживает и развивается преступный элемент, не чувствующий уже тоталитарной “конкуренции” со стороны государства.

3. Культурно-исторические и политические системы, определяющие различные общества на разных этапах их развития, могут быть открытыми и закрытыми. Современная цивилизация развивается от закрытых общественных систем к открытым, что отражается на формировании глобального социального характера.

4. Стратификационная система общества представляет собой дифференциацию социальных ролей, обусловленную разделением труда и господствующей в обществе

системой ценностей. Социальная роль является функцией, динамической стороной социальных статусов, высшие из которых в каждом обществе численно ограничены и за обладание которыми идет постоянная борьба между различными группами и индивидами.

5. Социальный характер представляет собой систему характерных социально-психологических особенностей, свойственную большинству членов определенной социальной целостности. Понятие социальный характер многоуровневое: оно может относиться к определенной исторической эпохе, к определенному типу общества, к определенному социальному слою.



5.2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ СТРАТИФИКАЦИИ В СОЦИОЛОГИИ М. ВЕБЕРА¹

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК И ВЛАСТЬ

Закон, по М. Веберу, существует тогда, когда есть вероятность того, что некоторый порядок будет поддержан определенными людьми, использующими физическое или психологическое принуждение с целью добиться лояльности относительно такого социального порядка либо налагающими санкции на тех, кто нарушает его. Структура любого легального порядка непосредственно влияет на распределение экономической или какой-либо другой власти в пределах соответствующего сообщества. Классы, статусные группы и партии — явления, относящиеся к сфере распределения власти внутри сообщества [20].

Экономический порядок и классы. *Классы*, согласно М. Веберу, не являются сообществами; чаще всего они представляют собой только возможную основу совместных действий, и поэтому о них можно говорить лишь в таких случаях [20]:

- когда некоторое множество людей объединено специфическим причинным компонентом, касающимся их жизненных шансов;
- если такой компонент представлен исключительно экономическими интересами в приобретении товаров или в получении дохода;
- когда этот компонент обусловлен ситуацией, складывающейся на рынке товаров или на рынке труда;
- если перечисленное относится к *классовой ситуации*, которую сжато можно выразить как типичные шансы получения прибавочного продукта, внешние условия жизни и личный опыт, поскольку эти шансы детерминированы объе-

¹ Подробнее см.: Вебер М. Основные понятия стратификации // Социол. исслед. — 1994. — № 5. — С. 147–156; Weber M. On charisma and institutional building. — Chicago; L., 1968. — P. 169–183.

мом и видом власти (либо недостатком таковой) распоряжаться товарами или квалификацией в целях получения дохода в рамках того или иного *экономического порядка*, под которым М. Вебер понимает способ, каким экономические товары и услуги распределяются и используются. Отсюда вывод: термин “класс” относится к любой группе людей, которая возникла в определенной классовой ситуации.

Классовая ситуация и совместные действия. В общих чертах классовая ситуация, согласно М. Веберу, характеризуется так: с одной стороны, благодаря виду собственности, которую используют для извлечения прибыли, с другой — благодаря виду услуг, которые предоставляются на рынке. Собственники могут принадлежать к классу рантье и предпринимателей. Те, кто не имеет собственности, но предоставляет услуги, дифференцируются как по виду этих услуг, так и по способу, каким они делают полезными эти услуги. Но в любом случае можно сказать: таково сопутствующее значение понятия “класс”. Категории людей, судьба которых не детерминирована возможностями приобретать на рынке товары в личное пользование либо обслуживать самих себя, например рабы, нельзя, по мнению М. Вебера, называть классами в техническом смысле слова. Скорее всего они относятся к *статусным группам* [20].

Согласно М. Веберу, фактором, создающим класс, является *экономический интерес*. Устремление интересов может варьироваться в соответствии с тем, в какой степени совместные действия участников классовой ситуации отвечают общим чаяниям. Совместные действия относятся к типу действий, ориентированных, с одной стороны, на ощущение принадлежности людей к единому целому, а с другой — на рационально мотивированное согласие интересов. При этом совместное действие членов одного класса, по мнению М. Вебера, никоим образом не вызвано различием жизненных шансов. Условия и результаты классовой ситуации осознаются людьми по-разному. М. Вебер считает, что только в таком случае может ощущаться противоположность жизненных шансов, и то не как абсолютная данность, а как результат, вытекающий из двух категорий: первая — конкретное распределение собственности; вторая — структура конкретного экономического порядка. Классовые ситуации, относимые к первой категории, особо наглядно проявляются в античных и средневековых городах, а также в аграрном секторе в различные исторические периоды, когда сельскохозяйственные ресурсы подвергались чрезмерной эксплуатации ради получения прибыли. Самый важный исторический образец второй категории представлен классовой ситуацией у современного пролетариата [20].

ТИПЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ БОРЬБЫ

Сам по себе класс, согласно М. Веберу, не конституирует сообщество. Совместное действие, формирующее классовую ситуацию, не является базисным взаимодействием членов одного и того же класса; оно — взаимодействие индивидов, принадлежащих к разным классам. К совместным действиям, непосредственно детерминирующим классовую ситуацию рабочего и предпринимателя, М. Вебер относит рынок труда потребительских товаров, капиталистическое предприятие [20].

Статусная группа — фактор, который может помешать полному осуществлению рыночных принципов. Борьба, в которой весьма эффективна классовая ситуация, прогрессивно перемещалась от потребления кредитов вначале к конкурентной борьбе на рынке товаров, а затем к “войне за цены” на рынке труда. *Классовая борьба* в античные времена — в той степени, в какой она была истинной борьбой классов, а не борьбой между статусными группами, — первоначально велась крестьянами-должниками и, возможно, ремесленниками, которым угрожала долговая кабала. Именно поэтому последние вступили в борьбу с городскими кредиторами. Похожая ситуация, по мнению М. Вебера, наблюдалась и среди скотовладельцев [20].

Наряду с этим по мере увеличения поставок зерна в город из деревень усиливалась борьба за средства существования. В основном она концентрировалась вокруг снабжения хлебом и установления цен на него. Борьба постепенно расширялась, вовлекая всех, для кого предметы потребления играли первостепенную роль в образе жизни и работе. Таковой, по мнению М. Вебера, была начальная фаза спора по поводу заработной платы в античности и средневековье. Этот спор в более ранний период играл второстепенную роль по сравнению с восстаниями рабов и борьбой на рынке товаров. Сегодня центральный вопрос — установление цены на труд.

Подобные изменения выражены борьбой за доступ на рынок, установление цен на продукты. Такие бои происходили прежде между купцами и работниками. В современный период “война за цены” ведется в основном между рабочими и бизнесменами. Такое положение дел очень часто оказывалось решающим фактором в создании классовой ситуации, которая играла существенную роль при формировании *политических партий*. Примером являются различные виды патриархального социализма и попытки статусных групп, не имеющих прочного положения, создать союз с пролетариатом, чтобы объединенно выступить против буржуазии [20].

СТАТУСНЫЕ ПОЧЕСТИ И ПРИВИЛЕГИИ

В отличие от классов статусные группы, считает М. Вебер, являются нормальными сообществами, правда, в основном аморфными [20]. В противоположность чисто экономически детерминированной классовой ситуации М. Вебер понимает под *статусной ситуацией* любой типичный компонент жизненной судьбы людей, детерминированный специфическим (позитивным или негативным) социальным оценением почести. Такая почесть может обозначать любое качество, оцениваемое большинством людей. Конечно же, оно тесно связано с классовой ситуацией: классовые различия разнообразными способами связаны со статусными различиями. Собственность как таковая не всегда признается статусной характеристикой, но с течением времени она проявляла себя таковой, причем с удивительной регулярностью [20].

По содержанию *статусная почесть* — это специфический стиль жизни, которого ожидают от тех, кто высказывает желание принадлежать к определенному кругу людей. Развитие статуса, считает М. Вебер, — важный вопрос *стратификации*, основанной на уzurпации. *Уzurпация* — естественный источник почти всех статусных по-

честей. Однако путь от этой чисто конвенциональной ситуации к легальным привилегиям легко прокладывается, как только определенная стратификация социального порядка становится реальным фактом, как только достигнута стабильность благодаря упорядоченному распределению экономической власти [20].

Статусные привилегии. С точки зрения практических целей, отмечает М. Вебер, стратификация по статусам подобна монополизации идеальных и материальных товаров или возможностей. По мере того как усиливается закрытость статусной группы, условные предпочтительные возможности для *специальной занятости* перерастают в легальную монополию на специальные должности. Конкретные товары также становятся объектом монополизации, проводимой статусными группами. Такая монополизация происходит позитивно, если конкретная статусная группа имеет исключительное право на собственность и распоряжение ею, и негативно, если для поддержания своего специфического образа жизни она не наделяется правами собственности и распорядителя [20].

Решающая роль стиля жизни в статусных почестях означает, по мнению М. Вебера, что статусные группы являются специфическими носителями различных “условностей”. В какой бы форме это не происходило, все “стилизации” жизни либо исходят из статусных групп, либо поддерживаются ими. Даже если главные статусные условия существенно различаются, они все равно остаются определенными типичными чертами, особенно среди наиболее привилегированных страт. Наиболее общим признаком привилегированных статусных групп является статусная дисквалификация, направленная против выполнения физического труда [20].

ТИПЫ КЛАССОВ И СТАТУС

Термин “*классовый статус*” М. Вебер применяет для обозначения типичной вероятности, с какой обеспечение товарами, внешние условия жизни, субъективная удовлетворенность или фрустрация характерны для индивида или группы [20].

Класс — это любая группа людей, имеющих один и тот же классовый статус. М. Вебер различает следующие типы классов [20]:

- *собственников*, когда классовый статус индивидов детерминирован прежде всего дифференциацией размеров владений;
- *тяжательный*, когда классовая ситуация индивидов детерминирована прежде всего их возможностями эксплуатировать услуги на рынке;
- *социальный*, состоящий из множества классовых статусов, между которыми взаимное изменение индивидов, происходящее на персональной основе или в рамках нескольких поколений, вполне возможно или наблюдается как типичный факт.

Классовый статус. Классовые статусы во всем многообразии и различиях конституируются благодаря контролю над всевозможными сочетаниями потребителей товаров, средств производства, инвестиций, основных капиталов и рыночных способностей. Только те, кто не имеет квалификации и собственности, в строгом смысле обладают одним и тем же классовым статусом [20].

К членам *стяжательных классов*, по М. Веберу, относятся прежде всего предприниматели, а также купцы, банкиры, финансисты. При определенных условиях к представителям таких классов можно отнести лиц “свободных” профессий, обладающих привилегированной позицией благодаря своим способностям и образованию, и рабочих, занимающих монополистическую позицию благодаря специальным навыкам (квалификации).

Примерами *социальных классов* являются рабочий класс как целое (занятый в механизированном процессе); мелкие собственники; интеллигенция без собственности и лица, чье социальное положение зависит прежде всего от технических знаний, как и положение инженеров, коммерческих и других служащих, а также чиновников; классы, занимающие привилегированную позицию благодаря доходам и образованию [20].

Социальный статус. Термином “*социальный статус*” М. Вебер обозначает реальные притязания на позитивные или негативные привилегии относительно *социального престижа*, если он основывается на одном критерии или на большем количестве следующих критериев [20]: образ жизни; формальное образование, заключающееся в практическом или теоретическом обучении и усвоении соответствующего образа жизни; престиж профессии или рождения.

Взаимосвязь классового и социального статусов. *Стратификационный статус* может быть связан с *классовым* прямо или косвенно множеством сложных путей. Собственность и менеджерские позиции сами по себе еще недостаточны, чтобы предоставить их держателям определенный социальный статус, хотя способны повлиять на него. Напротив, социальный статус частично или полностью может определять классовый статус, хотя и не идентичен ему. Классовые статусы, например, военного офицера, государственного служащего или студента, поскольку они зависят от получаемых доходов, могут существенно различаться, хотя во всех отношениях их образ жизни определяется общим для них образованием [20].

Источники развития социальных страт. *Социальная страта* — это множество людей внутри большой группы, обладающих определенным видом и уровнем престижа, полученного благодаря своей социальной позиции, а также возможности достичь особой монополии. По М. Веберу, существуют следующие источники развития тех или иных страт:

- наиболее важный — развитие специфического стиля жизни, включающего в себя род занятия, профессии;
- наследуемая харизма, источником которой служит успех в достижении престижного положения благодаря рождению;
- присвоение политической или другой власти, такой как монополии, социально различающимися группами.

Класс, наиболее близко расположенный к страте, — *социальный*. Класс, наиболее отстающий от нее по времени образования, — *стяжательный*. *Класс собственников* чаще всего конституирует ядро страты [20].



1. Распределение политической, экономической и другой власти в пределах конкретного общества определяется структурой соответствующего социального порядка. Сфера распределения власти внутри общества определяется такими социальными явлениями, как классы, статусные группы и политические партии.

2. Классы не являются сообществами, и их дифференциация определяется либо видом собственности (рантье и предприниматели), либо видом услуг. В противоположность классам статусные группы являются хотя и аморфными, но все же сообществами. В противоположность чисто экономической детерминированности классов статусные группы детерминированы социальными почестями и привилегиями. При этом, однако, классовые различия разнообразными способами связаны со статусными различиями. Развитие статуса — важнейший компонент социальной стратификации, в основе которой лежит разделение труда на престижный (преимущественно умственный) и непрестижный (преимущественно физический), поскольку по мере “закрытия” статусной группы усиливается легальная монополизация на специальные должности.

3. Класс — это любая категория людей, имеющая одинаковый классовый статус. В современном западном обществе М. Вебер различает три основных типа классов: собственников (внутри себя дифференцируется размерами владений); стяжательный (предприниматели, купцы, банкиры, финансисты, представители “свободных” профессий и др.) и социальный (рабочие, мелкие собственники, интеллигенция, чиновники и др.). Классы образуют социальные страты, характеризующиеся определенным видом и уровнем социального престижа. Основными источниками формирования и развития социальных страт являются тип профессиональных занятий; потомственность (родовитость) и власть.



5.3. КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ П. СОРОКИНА

По определению П. Сорокина¹, социальная стратификация — это дифференциация населения на классы и слои в иерархическом ранге². Ее основа и сущность состоят в неравномерном распределении прав и привилегий, ответственности и обязанностей, наличии определенных социальных ценностей, власти и влияния среди членов того

¹ Сорокин Питирим Александрович (1889–1968) — выдающийся американский социолог русского происхождения; один из родоначальников теорий социальной стратификации и социальной мобильности.

² Подробнее см.: Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. — М., 1992.

или иного сообщества [92]. Конкретные формы социальной стратификации, считает П. Сорокин, разнообразны и многочисленны, однако их многообразие сводится к *трем основным формам*: экономическая, политическая и профессиональная стратификация. Как правило, они тесно переплетены: люди, принадлежащие к высшему слою в каком-то одном отношении, обычно принадлежат к тому же слою и по другим параметрам, и наоборот.

Социальная стратификация, согласно П. Сорокину, является постоянной характеристикой любой социально организованной группы. Изменяясь по форме, социальная стратификация существовала во всех обществах и продолжает существовать в науке и искусстве, политике и менеджменте, банде преступников и демократиях “социальных уравнилелей” — везде, где существует любая организованная социальная группа, утверждает ученый. Однако она отличается качественно и количественно. *Количественный аспект* социальной стратификации в ее основных формах предполагает высоту и профиль “социального здания” (расстояние от его основания до вершины, крутизна и пологость склонов социальной пирамиды и т. д.). Предметом *качественного анализа* являются внутренняя структура социального конуса, его цельность, внутренняя организация [92].

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ

Экономическая стратификация, согласно П. Сорокину, содержит два основных типа флуктуаций [92]: первый относится к экономическому подъему или падению группы, второй — к росту или сокращению стратификации внутри группы. Вопрос о том, поднимается ли группа до более высокого экономического уровня или опускается, может быть решен в общих чертах на основе колебаний подушного национального дохода и богатства, измеренного в денежных единицах. Основываясь на этих данных, считает П. Сорокин, можно сравнивать экономический статус различных групп.

Любое общество, переходя от первобытного к более развитому состоянию, обнаруживает усиление *экономического неравенства*, что выражается в изменениях высоты и профиля экономической пирамиды общества. При этом в нормальных социальных условиях экономический конус развитого общества колеблется в определенных пределах. Его форма относительно постоянна. В чрезвычайных обстоятельствах (например, революция) эти пределы могут быть нарушены, и профиль экономической стратификации может стать, согласно П. Сорокину, или очень плоским, или очень выпуклым и высоким. В обоих случаях такое положение кратковременно. И если экономически “плоское общество” не погибает, то “плоскость” быстро вытесняется усилением экономической стратификации. Если экономическое неравенство становится слишком сильным и достигает точки перенапряжения, то верхушке общества суждено разрушиться или быть низвергнутой. Таким образом, постулирует П. Сорокин, в любом обществе в любые времена происходит борьба между силами стратификации и выравнивания. Первые работают постоянно и неуклонно, последние — стихийно, импульсивно, используя насильственные методы. Иными словами, существуют *циклы*, в которых усиление экономического неравенства сменяется его ослаблением [92].

ПОЛИТИЧЕСКАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ

Политическая стратификация, считает П. Сорокин, также подвержена периодическим колебаниям под воздействием различных факторов. Среди огромного их количества ученый выделяет два основных, наиболее существенно, по его мнению, влияющих на политическую стратификацию [92]: размер политической организации; биологическая (раса, пол, возраст), психологическая (интеллектуальная, волевая, эмоциональная) и социальная (экономическая, культурная, политическая) однородность или разнородность ее членов. При этом П. Сорокин выявил следующие закономерности.

1. При общих равных условиях, когда увеличиваются *размеры* политической организации, т. е. увеличивается количество ее членов, политическая стратификация также усиливается, и наоборот. Например, более многочисленное население диктует необходимость создания более развитого и крупного аппарата управления, а увеличение управленческого персонала приводит к его иерархизации и стратификации.

2. Когда увеличивается *разнородность* членов организации, стратификация также усиливается, и наоборот, поскольку увеличение неоднородности населения приводит к усилению политического неравенства. Например, размер и разнородность таких европейских политических организмов, как Швейцария, Норвегия, Дания, Швеция, Нидерланды, Болгария, Венгрия и некоторых других, малы, поэтому их политическая стратификация значительно меньше, чем стратификация более крупных политических организмов, таких как Британская империя, Германия, Франция, Россия.

3. Когда оба приведенных фактора работают в одном направлении, то и стратификация изменяется еще сильнее, и наоборот. Когда один или оба фактора возрастают внезапно (например, в случае военного завоевания или добровольного объединения нескольких прежде независимых политических организаций), то политическая стратификация существенно усиливается. При повышении роли одного фактора и уменьшении роли другого они сдерживают взаимное влияние на флуктуацию политической стратификации.

4. *Силы политического выравнивания* действуют одновременно с *силами политической стратификации* и циклично (как и в экономической стратификации). Иногда в одном месте одерживают верх силы выравнивания, в другом — стратифицирующие. При этом любое усиление выравнивающих факторов вызывает усиление противодействия со стороны противоположных сил. Так, общество в первый период социальной революции часто напоминает формой плоскую трапецию, без верхних эшелонов власти и их иерархии. Однако такое положение крайне неустойчиво, и спустя короткий промежуток времени устанавливается старая или новая иерархия групп. Таким образом, слишком плоский профиль является лишь переходным политическим состоянием общества. Если же стратификация становится слишком высокой и рельефной, ее верхние слои рано или поздно отсекаются революцией, войной, введением новых законов и т. д. Указанными способами политический организм возвращается к состоянию равновесия тогда, когда форма социального конуса либо очень плоская, либо очень высокая.

5. Не существует постоянной тенденции перехода от монархии к республике, от самодержавия к демократии, от правления меньшинства к правлению большинства, и наоборот. Скорее, существует периодичность политических флуктуаций, цикличность в изменениях политических режимов (разные авторы указывают на существование таких циклов протяженностью в 15–16, 30–33, 100, 125, 300, 500, 700 и 1200 лет). При этом профиль политической стратификации подвижнее и колеблется в более широких пределах, чаще и импульсивнее, чем профиль экономической стратификации [92].

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ

Профессиональная стратификация состоит, согласно П. Сорокину, из двух основных групп фактов [92]. *Во-первых*, определенные классы профессий, профессиональные группы составляют соответствующие социальные страты, когда одни профессиональные группы всегда относились к верхним социальным слоям, а другие почти всегда находились у основания социального конуса. *Во-вторых*, феномен профессиональной стратификации обнаруживается и внутри каждой профессиональной сферы, где занятые в них люди стратифицированы на многие ранги и уровни. Профессиональная стратификация, таким образом, проявляется в двух основных формах: иерархия основных профессиональных групп (*межпрофессиональная стратификация*) и стратификация внутри каждой профессиональной группы (*внутрипрофессиональная стратификация*) [92].

Фундамент межпрофессиональной стратификации, согласно П. Сорокину, содержит два основополагающих условия: важность занятия (профессии) для выживания и функционирования группы в целом; уровень интеллекта, необходимый для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Социально значимыми профессиями являются те, которые связаны с функциями организации и контроля группы. Выполнение функций организации и контроля, по П. Сорокину, требует высокого уровня интеллекта, а он проявляется в профессиональном образовании и достижениях, связанных с организацией и контролем группы. Таким образом, в любом конкретном обществе, считает П. Сорокин, более профессиональная работа заключается в осуществлении функций *организации и контроля* и в более высоком уровне интеллекта, необходимого для ее выполнения, в большей привилегированности группы и в более высоком ранге, который она занимает в межпрофессиональной иерархии, и наоборот [92].

Так, согласно классической теории *кастовой иерархии* кастово-профессиональные группы скорее “накладываются” друг на друга, чем располагаются рядом на одном уровне. В Индии, как известно, существует четыре основные касты — брахманы, кшатрии, вайшьи и шудры. Среди них каждая предшествующая превосходит по происхождению и статусу последующую. Легитимные занятия брахманов — воспитание, обучение, совершение богослужения. Основные занятия кшатриев — управленческие функции и военные обязанности. Вайшьи занимаются сельским хозяйством, ремесленничеством, разведением скота и торговлей. Служить всем трем

кастам предписано шудре. Чем выше каста, которой он прислуживает, тем выше его социальное достоинство. Вне классово-профессиональной стратификации находятся “отверженные” — парии.

Современная классификация умственных и физических профессий, принятая западными исследователями, предусматривает: наверху профессиональной пирамиды расположена группа профессий, включающая высокопоставленных официальных лиц и крупных бизнесменов; за ней следует класс “полупрофессионалов” из мелких бизнесменов и служащих; ниже находится класс “квалифицированного труда”; далее идет класс “полуквалифицированного труда”; и наконец, класс “неквалифицированного труда”. Нетрудно заметить, что эта классификация основана на принципе уменьшения интеллекта и контролирующей силы профессии, одновременно совпадающем с уменьшением оплаты труда и снижением социального статуса профессии в иерархии. Это подтверждается также “шкалой профессионального статуса”, построенной с учетом уровня интеллекта, необходимого для удовлетворительного занятия профессией. В краткой форме она дает коэффициенты интеллекта, необходимого для удовлетворительного выполнения профессионально-служебных функций (количество интеллектуальных показателей варьируется от нуля до 100, табл. 5.1) [92].

Таблица 5.1

**КОЭФФИЦИЕНТЫ ИНТЕЛЛЕКТА, НЕОБХОДИМОГО
ДЛЯ УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОГО ЗАНЯТИЯ ПРОФЕССИЕЙ** (по П. Сорокину)

Индекс интеллекта	Профессия
0–4,29	Случайная работа, “странствующие рабочие”, сбориание отбросов, подневные занятия, простой крестьянский труд, работа в прачечной, ремонтники и т. п.
5,41–6,93	Водитель, разносчик, сапожник, парикмахер и т. п.
7,05–10,83	Ремонтник широкого профиля, повар, фермер, полицейский, строитель, почтальон, каменщик, водопроводчик, гончар, портной, телеграфист, линотипист и т. п.
10,86–16,28	Детектив, клерк, стенографистка, прораб, библиотекарь, медсестра, редактор, учитель средней школы, фармацевт, преподаватель вуза, проповедник, врач, инженер, артист, архитектор и т. п.
16,58–17,50	Оптовый торговец, инженер-консультант, администратор системы образования, журналист, издатель и т. п.
17,81–20,71	Профессор университета, крупный делец, знаменитый музыкант, общенациональные официальные лица, выдающийся писатель, видный исследователь, талантливый инноватор и т. п.

Второй вид профессиональной стратификации представляет, согласно П. Сорокину, *внутрипрофессиональная иерархия*. Члены почти каждой профессиональной группы подразделяются на *три основных слоя*. Первый охватывает предпринимателей, или хозяев, которые экономически независимы в своей деятельности и чья деятельность заключается в основном в организации и контроле

своего “дела” и своих служащих. Второй слой представляют служащие высшей категории — директора, менеджеры, главные инженеры, члены совета директоров корпорации и т. д.; они не владельцы “дела”, но играют важную роль в его организации, за что получают высокую заработную плату. Третий слой — наемные рабочие, которые, как и служащие высокого ранга, продают свой труд, но значительно дешевле. Каждый из этих слоев-классов подразделяется на множество подклассов [92].

Несмотря на различные названия этих внутрипрофессиональных слоев, они существовали и существуют, по мнению П. Сорокина, во всех развитых обществах. Например, в римских профессиональных ассоциациях различали подмастерьев, мастеров и магистров различных рангов, в средневековых гильдиях — метров, учеников и подмастерьев. В настоящее время эти слои представлены предпринимателями, служащими и наемными рабочими. Иными словами, сегодня в виде внутрипрофессиональной стратификации имеем новую форму профессионального феодализма, который реально существует и проявляется в разнице заработной платы и социального положения [92].

ИЗМЕРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ

Для того чтобы “замерить” увеличение или сокращение профессиональной стратификации, необходимо, согласно П. Сорокину, изучить, *во-первых*, высоту профессиональной стратификации (через разницу в подчинении низших подгрупп высшей в рамках определенной профессиональной группы; степень зависимости низших слоев от верхних; степень оплаты высших и нижних слоев); *во-вторых*, этажность (внутреннюю градацию) профессиональной стратификации, которая измеряется количеством рангов в иерархии “боссов”; *в-третьих*, профиль профессиональной стратификации, которая, в свою очередь, соответствует определенному отношению количества людей в каждой профессиональной подгруппе ко всем членам этой профессиональной группы или к количеству людей других профессиональных групп. Для упрощения П. Сорокин предлагает рассматривать *три основные профессиональные страты* [92]: руководители, служащие и наемные рабочие.

Высота стратификации. Высота профессиональной стратификации изменяется, согласно П. Сорокину, в зависимости от типа организации: частное предприятие, правительственное учреждение, общественная организация. При этом любой шаг к ограничению прав и воли руководителей профессиональной организации должен рассматриваться как уменьшение высоты профессиональной стратификации. Но пока существуют профессиональные учреждения с их современным сложным механизмом производства, любая организация труда, по убеждению П. Сорокина, обречена на стратификацию. При этом существуют объективные условия, не допускающие неограниченного увеличения высоты стратификации [92]: ограниченные способности руководителя как индивида; склонность людей сглаживать любую чрезмерную форму неравенства.

Этажность стратификации. Этажность (градация) профессиональной стратификации зависит от *двух основных факторов*: природы профессии и размеров профессиональной организации. При прочих равных условиях профессиональные организации в основном с исполнительными функциями, работа которых заключается больше в действиях (армия, правительство, промышленность), имеют тенденцию к более четкой внутренней градации. По наблюдениям П. Сорокина, они становятся более централизованными, чем организации, основная функция которых заключается в исследовании и творчестве (профессиональные группы ученых, учителей, врачей, художников, музыкантов, актеров, писателей и т. д.). Второй фактор градации — размеры профессионального учреждения: чем больше служащих, тем больше требуется руководителей разных рангов, тем больше этажность профессиональной стратификации [92].

Профиль стратификации. Профиль профессиональной стратификации колеблется от учреждения к учреждению, от группы к группе, от города к стране [92]. При этом *средние слои* в зависимости от специальных условий могут, согласно П. Сорокину, иногда увеличиваться, иногда уменьшаться. Но одно определено — они не могут полностью поглощаться другими классами. В современных обществах одинаково невероятно исчезновение и слоя наемных рабочих, и слоя руководителей-менеджеров. Отсюда, считает П. Сорокин, все колебания в профиле профессиональной стратификации.

Внутри каждой профессии существует несколько ограничений изменения профиля стратификации, которые располагаются между “слишком сильным” и “слишком слабым” руководством. Когда в учреждении большой слой управляющих (“слишком сильное” руководство), такая плохо “оформленная” группа, по мнению П. Сорокина, либо самоуничтожается, либо поглощается другой, либо распадается под бременем верхних слоев. То же можно сказать и о “слишком слабом” руководстве или о слишком большой доле нижних слоев и малом удельном весе руководящих уровней [92].

РЕЗЮМЕ

1. Социальная стратификация, представляющая собой дифференциацию населения в иерархическом порядке, сводится к трем основным формам: экономической, политической и профессиональной стратификации. Социальная стратификация является постоянной характеристикой любой социальной группы.

2. Любое общество, переходя от ранних к более поздним этапам своего развития, обнаруживает усиление социального неравенства, что выражается в изменениях высоты и профиля социальной пирамиды. При этом в любом обществе и в любые исторические времена происходит борьба между силами стратификации и выравнивания (борьба организующего и дезорганизующего начал), т. е. существуют циклы, в которых усиление неравенства сменяется его ослаблением.

3. На интенсивность стратификации влияют такие факторы: размер социальной организации; биологическая, психологическая и социальная однородность или разнородность населения. При этом существует определенная периодичность в изменениях политических режимов и формах правления по циклическому типу.

4. Наиболее социально значимыми являются профессии, связанные с организационно-управленческими функциями, что требует от их исполнителей соответствующего уровня развития общих и специальных способностей, а также образования.



5.4. ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Социальная мобильность — это явление перемещения индивида внутри социального пространства, под которым П. Сорокин понимает некую вселенную, состоящую из народонаселения Земли¹. Определить положение человека или какого-либо социального явления в социальном пространстве означает определить его (их) отношение к другим людям и другим социальным явлениям, взятым за определенные “точки отсчета” [92]. Набор же “точек отсчета”, согласно П. Сорокину, таков: указание отношений человека к определенным группам; отношение этих групп друг к другу внутри популяции; отношение данной популяции к другим популяциям, входящим в человечество. Таким образом, чтобы определить социальное положение человека, необходимо знать его семейное положение, гражданство, национальность, отношение к религии, профессию, принадлежность к политическим партиям, экономический статус, его происхождение и т. д. Кроме того, необходимо также знать положение человека в пределах каждой из основных групп населения конкретного государства. Когда же наконец определено положение населения государства среди всего человечества, тогда, по П. Сорокину, можно считать в достаточной степени определенным и социальное положение индивида [92].

Итак, П. Сорокин резюмирует:

- *социальное пространство* — это народонаселение Земли;
- *социальное положение* — это совокупность его связей со всеми группами населения, внутри каждой из этих групп, т. е. с ее членами;
- положение человека в социальной вселенной определяется путем установления этих связей;
- совокупность таких групп, а также совокупность положений внутри каждой из них составляют *систему социальных координат*, позволяющую определить социальное положение каждого индивида.

Социальная вселенная имеет два основных класса координат — *горизонтальный* (например, социальные группы католиков, демократов, промышленников) и *вертикальный* (например, епископ — прихожанин, партийный лидер — рядовой член партии, управляющий — рабочий) параметры социального пространства. В дальнейшем речь пойдет больше о *социальных явлениях* в их вертикальном измерении: высоте и профиле социальных структур, их дифференциации по социальным слоям, перемещении населения по вертикали. Иными словами, речь пойдет о социальной стратификации и вертикальной социальной мобильности [92].

¹ Подробнее см.: Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. — М., 1992.

ОСНОВНЫЕ ТИПЫ МОБИЛЬНОСТИ

Под социальной мобильностью П. Сорокин понимает любой переход индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую [92]. Существует два основных типа социальной мобильности: горизонтальная и вертикальная. Под *горизонтальной социальной мобильностью* подразумевается переход индивида (социального объекта) из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне (например, из одного гражданства в другое, из одной семьи в другую, из одной организации в другую и т. д.). Под *вертикальной социальной мобильностью* подразумеваются отношения, возникающие при перемещении индивида (социального объекта) из одного социального слоя в другой. В зависимости от направления перемещения существует, согласно П. Сорокину, два типа вертикальной мобильности: восходящая и нисходящая, т. е. социальный подъем и социальный спуск. Восходящие и нисходящие течения существуют в двух формах: проникновение индивида из нижнего слоя в более высокий или создание индивидами новой группы и проникновение всей группы в более высокий социальный пласт (например, большевики в России), и наоборот. Ситуацию в целом П. Сорокин обобщает так, как показано на рис. 5.1.



Рис. 5.1. Социальная мобильность и ее формы (по П. Сорокину)

ВЕРТИКАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

С количественной точки зрения, считает П. Сорокин, следует разграничивать интенсивность и всеобщность вертикальной мобильности [92]. Под *интенсивностью* понимают вертикальную социальную дистанцию или количество слоев — экономических, профессиональных или политических, которые индивид проходит в своем восходящем или нисходящем движении за определенный период времени. Под *всеобщностью* вертикальной мобильности П. Сорокин подразумевает индивидов, которые изменили свое социальное положение в вертикальном направлении за определенный промежуток времени. Абсолютное количество таких индивидов дает, согласно П. Сорокину, абсолютную всеобщность вертикальной мобильности в структуре населения страны, а пропорция таких индивидов ко всему населению — относительную всеобщность вертикальной мобильности. Соединив интенсивность и относительную всеобщность вертикальной мобильности в определенной социальной сфере (например, в экономике), можно получить, по мнению П. Сорокина, совокупный показатель вертикальной экономической мобильности того или иного общества. То же можно сказать и о совокупности показателей политической и профессиональной вертикальной мобильности [92].

Общие принципы вертикальной мобильности. Общие принципы вертикальной мобильности П. Сорокин сводит к следующим [92].

1. Никогда не существовало общества, социальные слои которого были бы абсолютно закрыты или в которых отсутствовала бы вертикальная мобильность в трех ее основных аспектах — экономическом, политическом и профессиональном.
2. Никогда не существовало общества, в котором вертикальная социальная мобильность была бы абсолютно свободной, а переход из одного социального слоя в другой осуществлялся бы безо всякого сопротивления. Это означает, что внутри организованного и стратифицированного общества функционирует своеобразное “сито”, “просеивающее” индивидов и позволяющее некоторым подниматься вверх, оставляя других на нижних слоях, и наоборот.
3. Интенсивность и всеобщность вертикальной социальной мобильности изменяются от общества к обществу и от одного периода времени к другому, т. е. имеют *колебательный характер*. В истории социальных организмов усматриваются *ритмы* сравнительно подвижных и неподвижных периодов.
4. Интенсивность и всеобщность вертикальной мобильности — экономической, политической и профессиональной — колеблются в рамках одного и того же общества в разные периоды его истории.
5. В трех основных формах вертикальной мобильности нет постоянного направления ни в сторону усиления, ни в сторону ослабления ее интенсивности и всеобщности. Это положение справедливо для истории любой страны, для истории больших социальных организмов и для всей истории человечества. Речь в данном случае может идти лишь о “ненаправленных” колебаниях.
6. По степени перемещений справедливо различать подвижные и неподвижные типы обществ. Хотя демократические общества зачастую подвижнее авторитарных, тем не менее, это правило имеет исключения.

МЕХАНИЗМЫ МОБИЛЬНОСТИ

Поскольку вертикальная мобильность наблюдается в любом обществе, а между слоями должны существовать некие пути, по которым индивиды перемещаются вверх или вниз из одного слоя в другой, необходимо, согласно П. Сорокину, рассмотреть эти действующие каналы социальной циркуляции [92]. Важнейшими из них П. Сорокин считает следующие: армию, церковь, школу, политические, экономические и профессиональные организации.

Армия как канал социальной циркуляции играет особо важную роль в военное время, благодаря чему многие индивиды поднимались высоко по социальной лестнице, начав службу в армии с низших социальных слоев (Наполеон, Кромвель, Вашингтон и др.). В мирное время армия продолжает играть роль канала для вертикальной циркуляции, но в эти периоды, постулирует П. Сорокин, роль ее значительно слабее, чем в военное время.

Церковь как канал вертикальной социальной циркуляции успешно выполняет эту функцию только тогда, считает П. Сорокин, когда возрастает ее социальная значимость. Например, христианская церковь переместила большое количество людей с низов до вершин общества (так, из 144 римских пап 28 были простого происхождения, 27 вышли из средних классов) [92]. Будучи каналом для восходящего движения, церковь (как и армия) была одновременно средством для нисходящего движения (например, еретики).

Институты образования и воспитания, какую бы конкретную форму они не принимали, во все века и во всех обществах были, по мнению П. Сорокина, средствами вертикальной социальной циркуляции. Многие социальные сферы и ряд профессий практически закрыты для человека без соответствующего диплома, поэтому социальное продвижение многих именитых людей современности осуществлялось благодаря “школьному механизму”.

Политические организации начиная с правительства и заканчивая политическими партиями также играют роль социального “лифта” в вертикальной циркуляции. Исторически большое количество людей, рожденных в слоях прислуги, крестьянства или ремесленников, поднялись до заметных общественных позиций благодаря чиновничьей и правительственной службе или политической деятельности. Если бы не этот канал, то многие выдающиеся политики и государственные деятели, считает П. Сорокин, вряд ли смогли бы достичь высокого социального положения.

Профессиональные организации (научные, литературные и др.), по мнению П. Сорокина, также играют существенную роль в вертикальном перемещении индивидов, поскольку вход в эти организации относительно свободен для всех, кто обнаружил соответствующие способности вне зависимости от их социального происхождения. Многие ученые, юристы, литераторы, врачи, скульпторы простого происхождения социально поднялись именно благодаря этому каналу.

Накопление богатств — один из наиболее простых и действенных способов социального продвижения, считает П. Сорокин. Преуспевающий предприниматель — крупнейший аристократ современного демократического общества. Если человек богат, то он находится на вершине социальной пирамиды независимо от своего происхождения, а зачастую и источника дохода.

Семья и брак (особенно с представителем другого социального статуса), согласно П. Сорокину, также могут привести одного из партнеров или к социальному продвижению, или к социальной деградации [92].

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОТБОРА

В любом обществе, считает П. Сорокин, существует особый механизм, контролирующей процесс вертикальной циркуляции [92]. Этот контроль заключается, во-первых, в социальном *тестировании* индивидов для установления адекватного выполнения ими социальных функций, во-вторых, в *селекции* (отборе) индивидов для определенных социальных позиций, в-третьих, в соответствующем *распределении* членов общества по социальным стратам. Иными словами, внутри стратифицированного общества, постулирует П. Сорокин, существуют не только каналы вертикальной циркуляции (“лифты”), но и “сито”, “просеивающее” индивидов и определяющее им соответствующее место в обществе. Основная цель этого *социального контроля* — распределить индивидов в соответствии с их способностями успешно выполнять социальные функции. Однако, замечает П. Сорокин, это не означает, что такой механизм всегда правильно распределяет индивидов соответственно их возможностям [92].

Механизм селекции и распределения индивидов в обществе, как отмечалось, включает в себя соответствующие социальные институты и организации (семья, армия, церковь, школы, политические и профессиональные организации). При этом, утверждает П. Сорокин, такие социальные институты, как семья, церковь, школы, представляют собой механизмы, которые проверяют главным образом *общие способности* индивидов, необходимые для успешного выполнения множества социальных функций (уровень интеллекта, эмоционально-волевая сфера, общие черты характера, физическое состояние). Другие институты, подобно политическим и профессиональным организациям, являются механизмами, которые тестируют *специальные способности* индивидов, необходимые для успешного выполнения специальных функций в определенной области человеческой деятельности. Рассмотрим указанные П. Сорокиным социальные механизмы подробнее [92].

Семья. Является одним из древнейших критериев социального распределения членов общества по соответствующим стратам [92]. Однако значение этой функции семьи в разных странах и в разные периоды общественной эволюции различно. П. Сорокин считает, что в обществе, где семья стабильна, браки между представителями разных социальных слоев редки, дети обучаются и воспитываются в основном в семье, а количество других тестирующих средств невелико, семья играет существенную роль в тестировании, отборе и распределении индивидов. И наоборот, в обществе, где семья нестабильна, браки между представителями разных слоев привычны, образование детей с раннего возраста осуществляется в других социальных институтах, а количество иных тестирующих средств в обществе велико, то в таком обществе семья как тестирующее и селекционирующее средство играет намного меньшую роль, чем в обществе первого типа [92].

Школа. Это второй, по теории П. Сорокина, вид механизма тестирования способностей индивидов и определения их социального статуса [92]. Фундаментальная со-

циальная функция школы заключается, *во-первых*, в том, чтобы с помощью экзаменов и наблюдений определить общие и специальные способности индивидов; *во-вторых*, устранить тех, у кого нет ожидаемых интеллектуальных и моральных качеств; *в-третьих*, устраняя “неудобных”, закрыть для них пути для дальнейшего продвижения в определенные социальные сферы и обеспечить продвижение способных учащихся в направлении социальных позиций, наиболее соответствующих их общим и специальным способностям. В целом школьная система с ее поэтапным (поклассным) продвижением либо устранением представляет собой, по оценке П. Сорокина, очень сложное социальное “сито”. Естественно, что интенсивность этой функции школы неодинакова в различных обществах и в разные периоды истории. При прочих равных условиях функция образовательных систем как тестирующего, селекционирующего средства контроля социального распределения индивидов должна усиливаться по мере продвижения от дошкольного воспитания к начальным классам, от начальной школы к средней, от средней школы к колледжу, от колледжа к университету, от университета к докторантуре. Школа, даже самая демократическая, если она правильно выполняет социальную задачу, является, по убеждению П. Сорокина, механизмом “аристократизации” и стратификации общества, а не выравнивания и “демократизации” [92].

Церковь. П. Сорокин считает, что церковь также является социальным механизмом тестирования и селекционирования индивидов. При этом различие между школой и церковью относительно их селекционирующей функции заключается в том, что школа в основном тестирует интеллектуальные качества индивидов, а церковь — моральные и социальные. В прошлом церковь играла огромную роль в социальной селекции и распределении индивидов среди различных социальных слоев, однако и сегодня мнение церковной общины, принадлежность человека к церкви по-прежнему имеют важное значение для карьеры многих людей [92].

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

Семья, школа и церковь представляют собой, согласно П. Сорокину, средства, тестирующие преимущественно биологические, интеллектуальные и моральные качества индивидов, соответствующие успешному выполнению многих социальных функций. Эти средства представляют собой социальные “сита”, и от их природы зависят качество и эффективность оценки, отбора и распределения членов общества по социальным стратам [92]. Так, в древнеиндийской школе брахманов ученики должны были продемонстрировать не только интеллектуальные, но и экстраординарные моральные и социальные качества. Только люди с чрезвычайной силой воли и духа могли выдержать такую социальную селекцию. В результате высокопоставленные группы брахманов состояли из тщательно отобранных людей, далеко превосходящих средний интеллектуальный и моральный уровень.

В древнекитайской школе также уделялось много внимания моральным и социальным качествам, хотя и тестировались в основном знания классики, изысканность литературного стиля и другие подобные качества, имеющие малую практическую значимость и не дающие реального знания о природе причинных связей. Отсюда —

чисто “литературный” характер китайского правящего класса, его неспособность справляться со многими практическими делами, “литературный и непрактический” характер правительства китайских мандаринов, которое представляло собой правительство интеллигенции [92].

В средневековой школе и церкви люди с сильными физиологическими потребностями, особенно с гиперсексуальным влечением, с независимым мнением и антидогматическим складом ума, как правило, не могли пройти через “аскетическое и догматическое сито”. Такие люди обычно оставались внизу общества или опускались по социальной лестнице.

Современная школа тестирует в основном интеллектуальные качества и физическую подготовку, не предъявляя особых требований к моральному уровню учащихся. В результате верхние слои общества, рекрутирующиеся из современной образовательной системы, проявляя хорошие интеллектуальные способности, демонстрируют заметную моральную слабость: жадность, коррупцию, демагогию, сексуальную распущенность, стремление к накопительству, цинизм, нечестность и т. д. Естественным результатом современной школы является неспособность улучшить моральный уровень населения в целом [92].

Приведенные П. Сорокиным примеры показывают, насколько сильно качества различных социальных классов (прежде всего высших) зависят от организации образовательных систем, являющихся первичным тестирующим, селекционирующим и распределяющим средством. Поэтому любому социальному реформатору, постулирует П. Сорокин, следует обратить особое внимание на эти средства не только как на институты образования, но в большей степени как на тестирующие и селекционирующие социальные механизмы, поскольку от характера этого “сита” в значительной степени зависит характер как верхних, так и нижних слоев социальной пирамиды [92].

Однако кроме качественного аспекта рассматриваемой проблемы, согласно П. Сорокину, есть еще и количественный: количество людей, проникших благодаря указанным средствам в высшие слои общества. Доля *элиты* в структуре всего населения — фактор немаловажный, поскольку верхние этажи социального здания должны быть пропорциональны его нижним этажам, иначе здание может рухнуть. А это означает, считает П. Сорокин, что для любого развитого общества существует оптимальное соотношение верхних слоев относительно всего населения, значительное отклонение от которого губительно для общества. Таким образом, потенциально существует возможность перепроизводства и недопроизводства кандидатов в верхние социальные слои.

В зависимости от *типа общества*, утверждает П. Сорокин, перенасыщенность верхних слоев может быть результатом или непропорционального воспроизводства верхних слоев в неподвижном обществе, или слишком слабых тестирующих социальных механизмов в подвижном обществе. *Недопроизводство* может произойти вследствие слабо дифференцированного воспроизводства верхних слоев или слишком тщательного отбора кандидатов, поэтому только небольшое количество людей может пройти социальный отбор [92].

Рассмотрим вместе с П. Сорокиным результаты *перепроизводства*, вызванного слишком мягким отбором или высокой плодовитостью высших слоев. Все перепроизведенные члены будущей элиты не могут найти место в высших слоях, между ними

неизбежно возникает острое соревнование за обладание высокими социальными позициями. В имобильных (неподвижных) обществах это приводит к безжалостной борьбе многих кандидатов на одну и ту же социальную позицию (например, монарха) вплоть до междоусобных войн. Несколько отличны по форме, но сходны по сути результаты перепроизводства элиты в мобильных обществах. Тут перепроизведенная элита также не может найти соответствующего высокого положения, в результате чего “неудачники” остаются неудовлетворенными и начинают организовывать собственные “возвышающие” организации, которые ищут выход в социальном переустройстве или революции. Таким образом, перепроизводство элиты вследствие слишком облегченного действия тестирующих и селекционирующих средств приводит к социальной нестабильности, беспорядкам и революционным переворотам [92].

Подобный результат достигается также путем *недопроизводства* элиты из-за низкой рождаемости среди высших слоев в имобильных обществах или из-за слишком строгой системы отбора в обществах мобильных. В этом случае представителей элиты может быть намного меньше, чем необходимо для заполнения всех высоких социальных позиций. Поэтому часть таких позиций приходится отдавать людям, не прошедшим селекцию. Такое распределение, по П. Сорокину, деформирует достоинства строгой селекции, которая может “воспротивиться” стремительному восхождению большого количества людей. В этом случае в нижних слоях аккумулируется неудовлетворенность и создается взрывоопасная ситуация, которой легко может воспользоваться революционно настроенный лидер. Иными словами, такая система снова приводит к социальной нестабильности и беспорядкам [92].

Те же последствия, считает П. Сорокин, наблюдаются также тогда, когда “социальные фильтры” дефективны, если наследственная аристократия вырождается или система тестирования совершенно случайная, а критерии селекции неадекватны (например, наследственный статус отца). Очевидно, что состав высших правительственных слоев, отобранных на этой основе, будет неспособен эффективно выполнять функции управления и окажется несостоятельным. При этом на нижних социальных этапах появится много “врожденных” правителей, которые обязательно попытаются достичь положения, соответствующего их талантам. Социальная стабильность будет нарушаться и сверху — вследствие несостоятельности правительства, и снизу — вследствие “подрывной” деятельности низко стоящих правителей “по призванию”. Общий итог все тот же: социальные беспорядки и нестабильность [92].

Сказанное иллюстрирует тезис П. Сорокина о значении правильной организации качественной и количественной сторон “социальных фильтров”. В заключение как дополнительную иллюстрацию ученый приводит следующий казус.

Факт ускорения выпуска дипломированных специалистов в современных развитых странах налицо. А это приводит к усилению конкуренции между ними и трудностям в нахождении соответствующего диплому общественного положения. Вывод: увеличивая скорость “производства” выпускников вузов, облегчая процесс окончания университетов, но обращая при этом мало внимания на нравственное воспитание и будучи неспособными обеспечить выпускников подходящими рабочими местами, современные вузы готовят из них неудовлетворенных социальных элементов (людей, недовольных существующим режимом, прямо или косвенно способствующих его свержению). Чтобы приостановить возможные последствия относительного перепроизводства элиты (вернее, псевдоэлиты), необходимо найти для нее соответствующую

щее место или сделать требования, необходимые для учебы в вузах, более строгими, или усилить действие любого другого “социального фильтра” [92].

Профессиональные организации. *Профессиональное тестирование* и селекция проявляются прежде всего в том, что факт существования особых профессий требует, по мнению П. Сорокина, определенного отбора людей, которые могут войти и укрепиться в той или иной профессии [92]. Иными словами, существование профессионального разделения труда является мощным селекционирующим средством, в результате применения которого члены большей части профессиональных групп отбираются биологически, интеллектуально и морально в соответствии с требованиями, предъявляемыми определенной профессией. Это *первая* основная форма.

Вторая основная форма социального тестирования и селекции индивидов профессиональными организациями проявляется, по П. Сорокину, в восходящем движении, блокировании или нисходящем движении внутри профессиональных рангов и межпрофессиональных слоев. Таким образом, профессиональная организация проверяет или перепроверяет индивидов, подтверждает или видоизменяет “вердикты” семейного, церковного и школьного тестирования, распределяет своих членов в полном соответствии или вопреки решениям “фильтров” общего тестирования.

Третья форма профессионального тестирования, селекции и распределения индивидов выражается в перемещении человека из одной непригодной для него профессиональной сферы в другую, более соответствующую его способностям и призванию. Так, профессиональная группа постоянно контролирует вертикальную циркуляцию индивидов, “исправляет” ошибки профессионального выбора своих членов, передвигает их с неправильно выбранного пути на правильный, распределяет и перераспределяет людей по социальным стратам и подгруппам внутри одного и того же слоя [92].

СТРАТИФИКАЦИЯ И КЛАССОВАЯ СТРУКТУРА: ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ Э. ГИДДЕНСА¹

1. *Социальная стратификация* означает разделение общества на слои и страты². Говоря о социальной стратификации, обращают внимание на неравенство позиций, занимаемых индивидами в обществе [25]. Стратификация по полу и возрасту существует во всех обществах. Сегодня в традиционных и индустриальных странах стратификация выступает в понятиях богатства, собственности и характеризуется доступом к материальным ценностям и продуктам культуры.

2. Может быть установлено четыре главных *типа стратификационных систем*: рабство, касты, сословия и классы. В то время как первые три зависят от санкционированного правом или религией неравенства, классовое разделение “официально” не признается, но происходит вследствие влияния экономических факторов на материальные обстоятельства жизни людей.

¹ Гидденс Энтони (1938) — один из наиболее крупных социологов в современном мире, автор более 15 работ по историко-социологической проблематике, исследованию теории социального действия, социальной организации и социальных структур.

² Подробнее см.: Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // Социол. исслед. — 1992. — № 9. — С. 112–124; 1992. — № 11. — С. 107–120.

3. *Классы* возникают из-за неравенства во владении и контроле за материальными ресурсами. Что касается классовой позиции индивида, то она скорее достигается человеком, чем просто “дается” ему от рождения. Социальная мобильность как вверх, так и вниз в классовой структуре имеет весьма характерные черты.

4. Большинство людей в современных обществах более богаты сегодня, чем несколько поколений назад. Богатые используют различные средства для передачи своей собственности от одного поколения к следующему.

5. Наиболее известные и влиятельные *теории стратификации* развивали К. Маркс и М. Вебер. К. Маркс впервые определил место класса, рассматривая его как объективно данные характеристики экономической структуры общества. М. Вебер принимал подобную точку зрения, но устанавливал два других аспекта стратификации — статус и партию. Статус соотносится с уважением или “социальным престижем” индивидов и групп, партия — с активной мобилизацией групп для обеспечения определенной цели.

6. Класс имеет важнейшее значение в современных обществах. Большинство западных ученых принимают точку зрения, согласно которой население находится в рамках *высшего, среднего, рабочего класса* и классовое сознание сильно развито.

7. Влияние *пола* на стратификацию в современных обществах в определенной степени не зависит от класса.

8. В изучении *социальной мобильности* различается внутри- и межпоколенческая мобильность. Первая означает движение вверх и вниз по социальной шкале индивидуальной жизни человека, вторая — движение через поколения, когда, например, дочь или сын рабочего становятся специалистами. Социальная мобильность имеет ограничения. Большинство людей остаются по положению близкими семье, из которой вышли, хотя расширение профессий “белых воротничков”¹ в последнее время обеспечило широкие возможности мобильности вверх [25].

Итак, неравенство, по утверждению Э. Гидденса, существует на всех этапах человеческого общества. Описывая неравенство, социологи говорят о существовании социальной стратификации. Стратификацию можно определить как структурированные неравенства между группами людей. Общества можно рассматривать как состоящие из страт в определенной иерархии с наиболее привилегированными слоями на вершине и наименее привилегированными у основания [25].

Э. Гидденс различает четыре основные системы стратификации [25]:

- *рабство* — наиболее выраженную форму неравенства, когда некоторые индивиды буквально принадлежат другим как их собственность;
- *касту*, которую связывают чаще всего с культурой Индийского субконтинента. Однако термин “каста” не индийского, а португальского происхождения и означает “род” (или “чистый род”). У индийцев для описания кастовой системы используются другие слова, в частности “варна” и “джати”. Варны включают четыре категории, ранжирующиеся по социальному престижу. Принад-

¹ “**Белые воротнички**” — термин, закрепившийся за представителями профессий служащих, т. е. за профессиями преимущественно умственного труда; “**синие воротнички**” — термин, обозначающий совокупность представителей профессий преимущественно физического труда, т. е. в основном рабочих; “**серые воротнички**” — термин, обозначающий совокупность представителей обслуживающего труда, т. е. сферы услуг.

лежат к этим группам и “неприкасаемые”, занимая самую низкую позицию. Джати определяют группы, внутри которых кастовые ранги имеют организационный характер;

- *сословия*, бывшие частью европейского феодализма, но существовавшие также во многих других традиционных цивилизациях. Феодальные сословия включали страты с различными обязанностями и правами: сословие, состоявшее из аристократии и дворянства; сословие, состоявшее из духовенства, которое, имея более низкий статус, имело привилегии; “третье сословие” — слуги, свободные крестьяне, торговцы и художники;
- *классы* — большие группы людей, различающиеся общими экономическими возможностями, которые влияют на их стиль жизни. Собственное богатство вместе с занятием составляет главное основание классовых различий. Главные классы, существующие в западных обществах: высший (владеющие или прямо контролирующие производственные ресурсы: богатые, крупные промышленники, верхушка руководства), средний (большинство “белых воротничков” и профессионалов), рабочие (“синие воротнички” или занятые ручным трудом); в некоторых индустриальных странах четвертый класс — крестьянство (люди, занятые в традиционных типах сельскохозяйственного производства).

Классы в свою очередь также стратифицированы. Например, отмечает Э. Гидденс, существует тенденция достаточно четкого разделения статуса внутри *высшего класса* развитых капиталистических стран между владельцами “старых” и “новых” денег. Семьи, чья собственность передается по наследству через несколько поколений, часто презирают тех, кто стал богат благодаря собственной деятельности.

Понятие “*средний класс*” охватывает представителей некоторых профессий и занятий. Высший средний класс состоит в основном из менеджеров и профессионалов, получивших высшее образование. Низший класс включает в себя конторский персонал, продавцов, учителей, медсестер и др. У большей части низшего среднего класса (“серых воротничков”) социальные и политические позиции близки тем, которые характерны для “синих воротничков”. Среднее положение между высшей и низшей “прослойками” этого класса занимают собственники малого бизнеса, владельцы частных магазинов и небольших фермерских хозяйств.

Важным источником разделения *рабочего класса* (“синих воротничков”) является уровень квалификации. Высший рабочий класс рассматривается как “рабочая аристократия”, члены которой имеют наиболее высокий доход, лучшие условия труда и гарантии работы. Низший рабочий класс занят полу- и неквалифицированным трудом, который требует небольшой тренировки, дает низкий доход и небольшую гарантию занятости [25].

Резюме П. Сорокина [92]:

1. За исключением периодов анархии и социальных потрясений, в любом обществе социальная циркуляция индивидов и их распределение осуществляются не по воле случая, а носят характер необходимости и строго контролируются различными институтами.

2. Эти институты в целом составляют огромный комплекс механизмов, которые контролируют процесс социального тестирования, селекции и распределения индивидов внутри общества.

3. Церковь, семья и школа, а также профессиональные организации являются не только средствами образования и перемещения людей, но также выполняют функции социальной селекции и распределения индивидов внутри социальной структуры.

4. Исторически конкретные формы институтов селекции и распределения могут различаться в различных обществах и в разные периоды времени, но в том или ином виде они существуют в любом обществе.

5. Механизм социальной селекции и распределения в целом ответствен за тип людей, населяющих верхние и нижние этажи социальной пирамиды, а также за то, какими качествами обладают “аристократия” и представители “нижних классов” общества.

6. Это детерминировано качеством и природой организации селекционирующих институтов и частично характером препятствий, которые они устанавливают для индивидов на всем пути их успешного прохождения через “фильтры”. Если эти препятствия злокачественны и неадекватны, то и социальное распределение будет неправильным. В результате все общество будет страдать. Если они адекватны и правомерны, то социальное распределение индивидов приведет к процветанию всего общества.

7. То же можно сказать и о количественной стороне деятельности этих институтов: недо- и перепроизводство элиты влияет на весь социальный строй общества. По возможности желательно избегать и того, и другого.

8. Любой человек, приступающий к переустройству общества, должен обращать особое внимание на проблему правильной реорганизации этих институтов, и прежде всего с точки зрения их тестирующих, селекционирующих и распределительных функций, а уж потом как образовательных механизмов. Если они дефективны под этим углом зрения, то никакое социальное улучшение не принесет длительного и глубокого изменения. В конечном итоге историю делают люди, заключает П. Сорокин [92].



5.5. ИЗМЕРЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ И МОБИЛЬНОСТИ

Анализ проблем социальной мобильности и стратификации играет важную роль для общества, находящегося в периоде структурных преобразований [5]. От того, каким будет характер вертикальной и горизонтальной мобильности в новых экономических, политических и профессиональных условиях, во многом зависит и характер развития социума. Так, американские социологи утверждают, что социальная мобильность имеет важное значение для стабилизации общества, поскольку открытый доступ к позициям элиты расширяет возможности способных и амбициозных людей для подъема с низких социальных уровней на более высокие [5].

В настоящее время необходимо определить основные критерии, а также способы и единицы их количественного измерения. Немало попыток ранжирования соци-

альных статусов предпринимали западные социологи, основываясь на различных критериях — доходе, профессии, власти, этнической и религиозной принадлежности, уровне образования и др., однако ни одна из них не достигла желаемой системности и завершенности [3; 5]. Рассмотрим вариант подхода к измерению социального статуса индивида или страты, предложенный российским исследователем В. Ануриным¹.

МЕТОДИКА ИЗМЕРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА

Согласно основному положению концепции П. Сорокина, совокупность социальных статусов индивидов и социальных групп, составляющих то или иное общество, образует некое социальное пространство [5]. Пространство это трехмерное в соответствии с тремя осями координат — экономической (Эк), политической (Пол) и профессиональной (Пр). Положение (социальный статус) любого индивида (И) в социальном пространстве описывается с помощью трех координат (X, Y, Z) на этих осях. Статус же страты можно описать интервалами координат на соответствующих осях: $(X_2 - X_1), (Y_2 - Y_1), (Z_2 - Z_1)$. При этом необходимо иметь в виду, что ни одна из координат, взятая отдельно, исчерпывающе не описывает социальный статус индивида или страты, поскольку при одном и том же экономическом положении люди могут иметь различные политические и профессиональные статусы. Такое явление в социологии стратификации называется *статусной несовместимостью*. То же можно сказать и о страте в целом (рис. 5.2).

Предлагаемые экономические, политические и профессиональные координаты представлены в наиболее обобщенном виде, что вряд ли делает возможным их непосредственное эмпирическое измерение. Поэтому в целях практического изучения стратификации необходимо помнить о многомерности социального пространства и использовать такое понятие, как “*подпространство*”, под которым В. Анурин подразумевает системы координат, в которых разворачивается каждое из трех измерений обобщенного социального пространства [5].

Экономическое подпространство. Переменными координатных осей экономического подпространства являются следующие [5].

Доход (Д). Доход индивида (или страты) всегда можно непосредственно измерить как сумму средств (в денежном выражении), получаемых объектом измерения в единицу времени (год, квартал, месяц).

Отношение к собственности (ОС). На этой оси может размещаться порядковая шкала, на нижнем конце которой зафиксировано положение наемного работника (НР), а на верхнем — позиция полного собственника (ПС). Между ними могут располагаться в порядке возрастания такие позиции: арендатор (Ар), владелец акций (Акц) и др.

Роль в организации труда (ОТ). Этот показатель экономической стратификации определяется разделением труда в процессе производства и распределения материальных благ. В первом приближении также представляет дихотомическую шкалу —

¹ Подробнее см.: Анурин В. Ф. Проблема эмпирического измерения социальной стратификации и социальной мобильности // Социол. исслед. — 1993. — № 4. — С. 87–96.

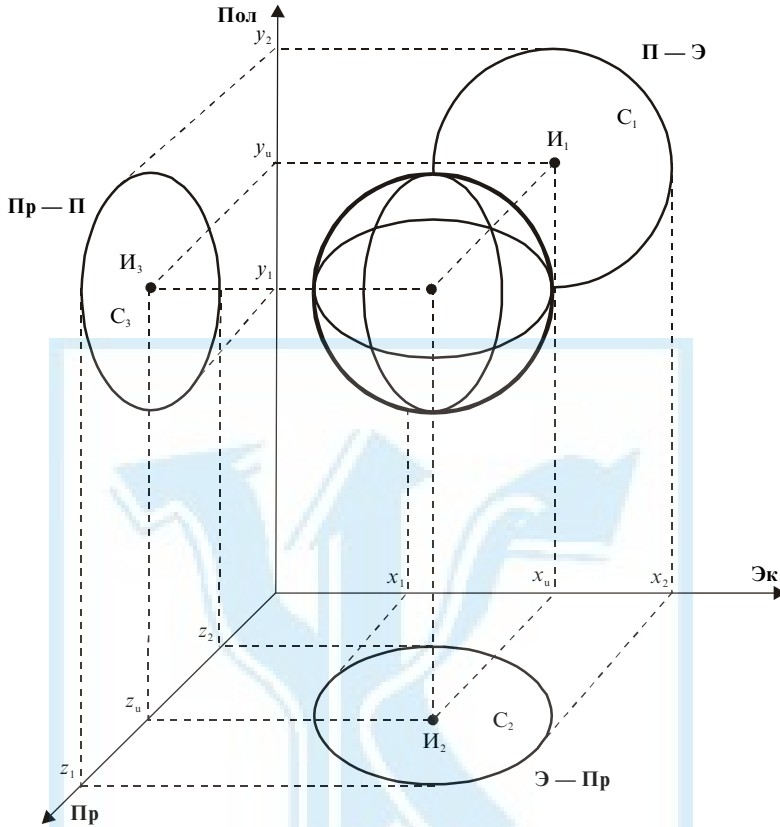


Рис. 5.2. Оси координат и координатные плоскости социального пространства [5]

управляющий (У) и исполнитель (И). Поскольку в иерархию управленческой деятельности входит множество различных уровней, то и шкала, расположенная по оси ОТ выше уровня сугубо исполнительской работы, может быть дифференцирована достаточно подробно [5].

Следует также определиться, что именно считать нулевой отметкой по каждой из осей координат. Очевидно, нуль на этих шкалах должен зафиксировать статус индивида (или социальной группы), не имеющего никакого отношения ни к собственности, ни к организации труда, ни к постоянным доходам. Таким может быть положение *люмпена*. Вероятно, не всегда однозначно удастся определить статус любого другого индивида в координатах экономического пространства, поскольку один и тот же человек, например, будучи наемным работником, может владеть каким-либо количеством акций. Видимо, в отдельных конкретных случаях это сделать нетрудно, как показано на рис. 5.3, а, где обозначены положения [5]: наемного менеджера (М), стоящего во главе независимого предприятия и при этом не имеющего акций; рядового рабочего (Р), не имеющего иных источников дохода, кроме заработной платы; независимого фермера (Ф), полновластно хозяйничающего на собственном участке земли.

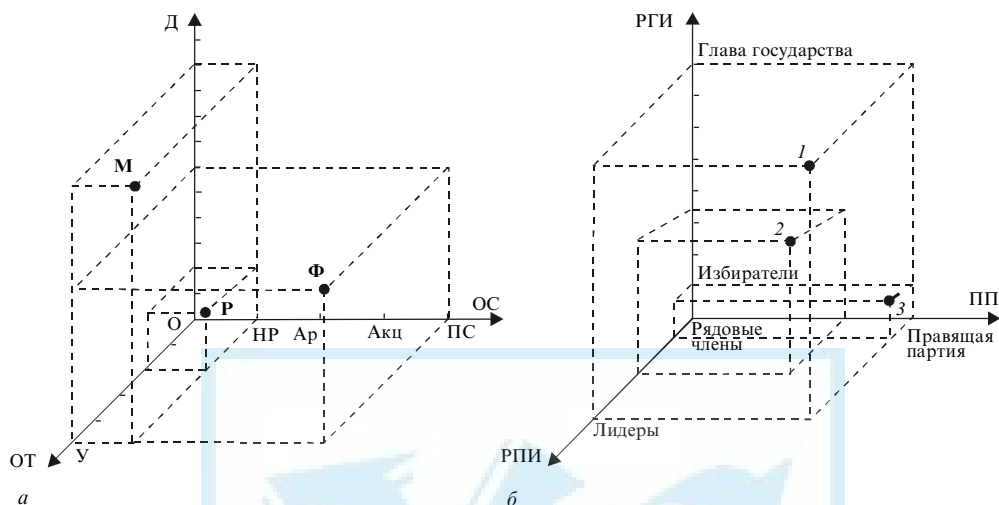


Рис. 5.3. Подпространства [5]: а — экономическое; б — политическое

Любая плоскость, параллельная координатной и проходящая через какую-то отметку на шкале оси перпендикулярно к ней, будет представлять собой одну из шести границ конкретной экономической страты. Перемещение в пределах этого ограниченного объема в соответствии с концепцией П. Сорокина не что иное, как *горизонтальная мобильность*, поскольку перехода в другую экономическую страту при этом не происходит [5].

Политическое подпространство. Как известно, ядром политической сферы деятельности является проблема усвоения, удержания и использования *государственной власти* [5]. Значит, среди переменных политического подпространства должны быть параметры, влияющие на отношение к власти. В. Анурин предлагает следующий набор политических переменных.

Ранг государственной иерархии (РГИ). На нижней отметке этой шкалы находится статус рядового избирателя (нулевая позиция фиксирует факт лишения избирательных прав), на верхней — статус главы государства. Остальные позиции на этой шкале определяются степенью постоянства и силой влияния на принятие решений политического характера.

Партийная принадлежность (ПП). Прежде всего на координатной оси партийной принадлежности должны быть размещены партии в соответствии со шкалой, проградуированной по степени влияния партий в обществе. На верхней границе этой шкалы окажется правящая партия, затем оппозиционные партии, коалиции, группировки и т. п. Естественно, что градуировка такой шкалы потребует специальных усилий по проведению различных рейтинговых исследований.

Ранг партийной иерархии (РПИ). Деление общности по партийному признаку вызывает необходимость измерить и зафиксировать уровень престижа индивида в рамках политической партии, к которой он принадлежит. Попытку зафиксировать

несколько вариантов измерения социальных статусов индивидов в политическом подпространстве иллюстрирует рис. 5.3, б [5]: 1 — лидер правящей партии, являющийся одновременно главой государства; 2 — функционер (например, руководитель регионального отделения) одной из оппозиционных партий, занимающий также административную должность в органе местного самоуправления; 3 — рядовой член правящей партии, не занимающий административного поста.

Профессиональное подпространство. В. Анурин предлагает следующий набор переменных для измерения профессионального статуса [5].

Образование (О), которое измеряется количеством лет, затраченных индивидом на получение формального образования (шкала, проградуированная во временном измерении — годами), или по порядковой шкале, на которой фиксируются этапы от начального образования до докторантуры.

Квалификация (К). Эта переменная также измеряется по порядковой шкале, на которой могут быть зафиксированы отметки, характеризующие официально признанный уровень мастерства: квалификационный разряд, классность, категоричность, ученую степень и т. д.

Ранг профессии (РП). Эта переменная должна фиксировать престиж конкретной профессиональной деятельности в определенном обществе и в определенное время (такие задачи решают социологи, изучающие профессиональные ориентации молодежи). Во всех обществах существуют профессиональные позиции, которые объективно более важны, нежели другие, и требуют особых способностей и подготовки для эффективного исполнения. Поэтому для построения шкалы РП необходимы регулярные рейтинговые исследования [5].

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ

На наш взгляд, помимо множества социальных факторов, формирующих социальную иерархию (семья и наследственное положение, образование и воспитание, профессия и квалификация, политические симпатии и экономические интересы), существуют и другие, более естественные причины, коренящиеся в глубине человеческой природы.

Уровни социальной иерархии. Рассмотренные концепции социальной стратификации и мобильности позволяют отметить, что *структура социальной иерархии*, ее “этажность” и конфигурация существенно не изменяются при переходе от одного типа общества к другому, от одной общественной сферы к другой, от социального института к социальной организации и т. д. Так, в религиозно-духовной сфере глава церкви (папа римский, патриарх) управляет епископами и архиепископами, которым подчинены рядовые священнослужители (пасторы, священники, монахи). В военной области генералитет (маршалы и генералы) управляет старшими офицерами (полковниками и майорами), которым подчинены младшие офицеры (капитаны и лейтенанты). В промышленных отраслях руководители высшего звена (министры, президенты корпораций) управляют “средним” звеном (директорами предприятий), которому подчинены низовые руководители (начальники участков, цехов, отделов).

То же происходит в масштабах обществ различного типа, где звенья социального управления с неизменным постоянством выстраивают *трехуровневую* пирамиду: систему высших инстанций государственной власти (правительство и центральные учреждения); систему власти среднего уровня, образованную бюрократией различных рангов вплоть до муниципальных властей; микроуровень власти, охватывающий непосредственное руководство отдельными людьми и социальными группами.

Приведенная структура власти свойственна не только различным типам обществ, историческим периодам и общественным сферам, но и социальной стратификации в целом, где выделяются *три основных слоя* (страты, класса, пласта) — высший, средний и рабочий, по Э. Гидденсу; класс собственников, “стяжательный” класс и социальный класс, по М. Веберу; классы высокопоставленных профессионалов, “полупрофессионалов” и “трудовой”, по П. Сорокину; касты брахманов, кшатриев и вайшьи по древнеиндийской иерархии (шудры были потомками покоренного населения и поэтому представляли собой отдельную касту, отличную от трех других каст завоевателей, “дваждырожденных”) (подробнее см. часть I); духовенство, аристократия и “третье сословие” по средневековой иерархии и т. д. Такое постоянство в повторении социальной структуры должно иметь под собой также определенную естественную основу, формирующую закономерность стратификации различных социальных общностей.

Трехуровневая структура власти и социальной стратификации в целом представляет собой лишь наиболее общее строение социальной пирамиды, поскольку в каждом основном слое различают еще и другие уровни. Так, П. Сорокин в “трудовом” классе выделяет классы квалифицированного, полуквалифицированного и неквалифицированного труда, в классе “полупрофессионалов” — мелких собственников и служащих, в “верхнем” классе — высших официальных лиц и крупных бизнесменов. М. Вебер в своей классификации среди “стяжательного” класса различает предпринимателей, лиц “свободных” профессий и наиболее квалифицированных рабочих, а среди социального класса — мелких собственников, техническую интеллигенцию, рабочий класс. Э. Гидденс высший класс подразделяет на владельцев “старых” и “новых” денег, средний — на менеджеров, средних бизнесменов и конторский персонал, рабочий класс — на “рабочую аристократию” и недостаточно квалифицированных. Иными словами, в различных классификациях социальной иерархии кроме основной трехуровневой (высший, средний и низший классы) прослеживается дополнительная многоуровневая структура, общая “этажность” которой у различных авторов достигает, как правило, 6–7 ступеней. Естественным основанием повторяющейся “этажности” социальной пирамиды кроме общественных факторов воспитания, образования, профессионального, экономического и политического положения могут выступать также факторы *психологического содержания*, к которым относятся прежде всего задатки и способности.

Структура способностей. *Задатки* — это врожденные анатомо-физиологические особенности нервной системы, мозга человека, составляющие природную основу развития его *способностей* [70]. Психология, как известно, различает общие и специальные способности. Общие способности отвечают требованиям не одного, а многих видов деятельности, специальные — более узкому кругу требований той или иной деятельности. К общим способностям относятся индивидуально-психологические качества, характеризующие принадлежность к одному из трех типов лю-

дей — художественному, мыслительному и среднему. Рассматриваемая типология связана с учением *И. Павлова*¹, в соответствии с которым высшая нервная деятельность человека характеризуется наличием в ней двух сигнальных систем: первой — образной, эмоциональной и второй, связанной с “сигнализацией” этих образов посредством слова. Относительное преобладание сигналов первой системы в психической деятельности человека характеризует художественный тип, относительное преобладание второй — мыслительный тип, равное их представительство — средний тип людей [70].

Трем *основным типам способностей*, поскольку они отражают прежде всего общеинтеллектуальные возможности человека, в определенной степени соответствуют *три вида мышления* — наглядно-действенное (связанное с практическими действиями), наглядно-образное (связанное с образами, восприятием и представлениями) и отвлеченное (в форме абстрактных понятий и рассуждений) [70]. Виды мышления соотносятся как с общими способностями, так и со специальными, в которых некоторые исследователи, например зарубежные социологи Э. Джекс и В. Браун, различают *семь уровней*, что соответствует “этажности” многих современных концепций социальной стратификации [13]:

- *первый* — конкретно-чувственный — определяется тем, что для выполнения работы человеку нужен физический предмет объекта задачи. Такой человек способен предвидеть результаты своей деятельности и планировать свою работу на срок до двух месяцев;
- *второй* — конкретно-образный. Такие люди могут работать на основе воображаемой картины физического предмета. Они могут планировать, размещать, направлять работу людей первой группы. Они также способны планировать собственную деятельность на срок до трех месяцев;
- *третий* — конкретно-умозрительный — определяется способностью многопланового восприятия предметов. Такие люди могут оперировать не только простыми, но и сложными понятиями, реагировать на нарушения функционирования определенной системы, принимать участие в ее настройке и регулировке. Эти люди способны планировать свою работу на год;
- *четвертый*, представители которого способны к абстрактному моделированию без связи и привязки к конкретному предмету;
- *пятый* составляют те, кто способен создавать теории и планировать свою деятельность на срок до 10 лет. Речь идет о способности разрабатывать различные инструкции, методики, применимые к широкому кругу конкретных явлений, о способности предвидеть, что произойдет в любом случае применения описанной теории;
- *шестой и седьмой* представляют те, кто способен планировать деятельность большого коллектива людей на срок более 10 лет.

Соотношение структуры управления и структуры способностей. В реальной социальной деятельности необходимо сочетание людей с различными *типами способностей*. Например, в сфере управления производством и в военной области

¹ **Павлов Иван Петрович** (1849–1936) — русский физиолог, создатель учения о высшей нервной деятельности, основатель международной научной школы.

люди со способностями 1-й группы пригодны для использования на должностях бригадиров (ефрейторов, капралов). Из индивидуумов 2-й группы могут формироваться кадры мастеров (сержантов, старшин, унтер-офицеров) и руководителей производственных участков (лейтенантов). Из работников 3-й группы могут формироваться кадры руководителей цехов и заводов с бесцеховой структурой управления (капитаны). Из работников 4-й группы формируется руководящий состав подразделений и предприятий, имеющих развитую цеховую структуру (майоры). Работники 5-й группы способны руководить предприятиями с корпусной и филиальной структурами, имеющими широкую самостоятельность, с количеством работников до 5–6 тыс. чел. (полковники). Люди 6-й и 7-й групп составляют кадры высшего звена управления — руководителей крупных концернов, министерств, центральных ведомств (генералы), а также политическое руководство государства (маршалы).

Люди с одинаковой группой способностей должны занимать должности и соответствующее социальное положение на одном иерархическом уровне [13]. Расстояние между руководителями и непосредственными подчиненными при этом не должно превышать одной группы. Выявленные различия в группах способностей могут быть использованы при формировании оптимальной *организационной структуры* социальных организаций и общностей. На этой же основе определяется оптимальное количество ступеней социального управления.

Однако следует отметить, что отнесение индивидуумов к той или иной группе специальных способностей не может быть пожизненным или даже длительным. Специальные способности в еще большей степени, чем общие, зависят не только от врожденных свойств, но и от уровня образования, стремления к саморазвитию, от инициативы, профессионального и социального опыта. Вместе с тем проблема количественного и качественного измерения специальных способностей и классификации должностей по уровню требований, предъявляемых к способностям человека, актуальна в любом типе общества и в любой исторической период.

Продвижение людей в социальной иерархии должно осуществляться с учетом их общих, и особенно специальных, способностей с тем, чтобы наиболее одаренные могли быть своевременно выявлены и эффективно использованы. При этом людям с *конкретно-чувственными способностями* предпочтительнее управлять машинами, вещами, т. е. техническими системами; работники с *конкретно-умозрительными способностями* более пригодны для непосредственного руководства людьми и социальными системами в целом; люди, способные к *абстрактному мышлению*, — для социального проектирования и прогнозирования, научной работы и просветительской деятельности [13]. Иными словами, каждая сфера общества — материальная, политическая, духовная — требует наличия и развития определенного типа как общих, так и специальных способностей. Соотношение различных групп способностей с уровнями социального управления и социальными слоями приведено в табл. 5.2.

Таблица 5.2

СООТНОШЕНИЕ ГРУПП СПОСОБНОСТЕЙ С УРОВНЯМИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Тип общих способностей	Вид мышления	Группа специальных способностей	Уровень специальных способностей	Характеристика групп способностей	Горизонт планирования	Возможное использование			Уровень социального управления
						Производство, политика	Армия	Наука, образование	
Художественный	Наглядно-образное	Первая	Конкретно-чувственный	Необходимо физическое присутствие объекта задачи	До 2 мес.	Бригадиры	Капралы (старшие солдаты)	Лаборанты	Низший
		Вторая	Конкретно-образный	Достаточно воображаемой картины объекта задачи	До 3 мес.	Мастера, начальники участков, небольших цехов	Унтер-офицеры (сержанты, старшины), лейтенанты	Методисты, преподаватели	
Средний	Наглядно-действенное	Третья	Конкретно-умозрительный	Многоплановое восприятие, оперирование простыми и сложными понятиями	До года	Начальники крупных цехов	Капитаны	Ст. преподаватели, зав. секторами	Средний
						Директора небольших предприятий			
Мыслительный	Отвлеченное	Четвертая	Абстрактно-моделирующий	Абстрактное моделирование без привязки к конкретному предмету	До 5 лет	Главные специалисты, директора средних предприятий	Майоры, подполковники	Деканы, руководители научных подразделений	Высший
		Пятая	Теоретический	Способность разрабатывать методики и создавать теории	До 10 лет	Директора крупных предприятий	Полковники	Профессора	
		Шестая	Прогностический	Способность прогнозировать деятельность больших групп людей	Более 10 лет	Президенты корпораций, министры	Генералы	Проректоры, ректоры вузов	
		Седьмая	Предвиденческий	Способность предвидеть последствия принимаемых решений в длительной перспективе	Несколько десятилетий	Руководители правительств и государств	Маршалы	Президенты научных академий	



РЕЗЮМЕ

1. Полное измерение социальной стратификации какой-либо общности требует распределения составляющих ее индивидов по социальным группам в соответствии с девятью переменными [5]: доход (Д), отношение к собственности (ОС), роль в организации труда (ОТ), ранг государственной иерархии (РГИ), партийная принадлежность (ПП), ранг партийной иерархии (РПИ), образование (О), квалификация (К), ранг профессии (РП).

2. При определении социальной стратификации и изучении социальной мобильности необходимо учитывать не только собственно социальные, но и психологические свойства, что позволяет более качественно и эффективно оценивать, отбирать и распределять членов общества по социальным стратам; формировать оптимальную организационную структуру социальных систем и социальных организаций; своевременно выявлять и эффективно использовать наиболее одаренных людей, предоставлять им необходимые возможности для самореализации.



5.6. ТИПЫ ОБЩЕСТВА И СОЦИАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР

Социальный характер, по Д. Рисмену, представляет собой часть характера, разделяемую большими социальными группами, и является продуктом жизненного опыта этих групп, т. е. речь идет в основном о характере классов, стран и наций¹. Д. Рисмен изучает связь между социальным характером и типом общества и задается вопросом: «Каким образом каждое общество в большей или меньшей степени получает именно тот социальный характер, в котором “нуждается”?» [83].

ТИПЫ ОБЩЕСТВА

В своей книге Д. Рисмен исследует специфику и условия формирования социального характера в процессе перехода от доиндустриальных обществ к капиталистическим и в период становления современного развитого индустриального общества [83; 84]. Он пытается установить связь между различными историческими эпохами и типами характера, выделяя при этом *три главных исторических периода* и соответствующих им типа общества:

- “высокого потенциала прироста населения” (например, средние века);

¹ Подробнее см.: Рисмен Д. Некоторые типы характера и общество // Социол. исслед. — 1993. — № 3. — С. 121–129; № 5. — С. 144–154.

- “переходного роста населения” (например, Ренессанс и Реформация);
- “начинающегося спада населения” (например, современные индустриально развитые общества).

В основе этой классификации, согласно Д. Рисмену, лежат определенные изменения населения, которые отражает кривая роста населения S [84].

Стадии роста населения. Первая стадия этой кривой, изображаемая нижней горизонтальной линией S , соответствует стадии “высокого потенциала прироста населения”, когда смертность и рождаемость примерно равны и обе очень высоки, а рост населения при этом незначителен. Однако при определенных условиях (вследствие большего производства продуктов питания, улучшения санитарных условий и состояния медицины) может произойти “демографический взрыв”, результатом которого будет быстрый рост населения, изображаемый вертикальной линией S и соответствующий стадии “переходного роста населения”, когда вслед за снижением смертности падает рождаемость. Постепенно рост населения замедляется и наступает стадия “начинающегося спада роста населения”. Она изображается верхней горизонтальной линией S . Рождаемость и смертность при этом снова примерно равны, но теперь очень низкие, а рост населения снова весьма незначителен [83; 84].

Стадии экономического развития. В своем исследовании Д. Рисмен исходит как из совокупности технологических и институциональных факторов в качестве причины и следствия, связанных с ростом населения, так и из самих демографических факторов [84]. Для этого вполне достаточно классифицировать общества в соответствии со стадией достигнутого ими экономического развития. Так, разделение экономики на “первичный”, “вторичный” и “третичный” секторы (первый связан с сельским хозяйством, охотой, рыболовством и добычей полезных ископаемых, второй — с промышленным производством, третий — с торговлей, коммуникациями и сферой услуг) вполне соответствует классификации обществ на основе демографических характеристик. В обществах, находящихся на стадии “высокого потенциала прироста населения”, преобладает “первичный” сектор (например, в Индии); в обществах, находящихся на стадии “переходного роста населения”, преобладает “вторичный” сектор (например, в России); в обществах, находящихся на стадии “начинающегося спада населения”, преобладает “третичный” сектор (например, в США). При этом ни одна нация не является монолитной ни в характеристиках населения, ни в экономике. Разные группы и регионы представляют собой различные стадии развития, а социальный характер отражает эти различия [84].

ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Каждому из трех главных исторических периодов и соответствующих им *типов обществ* соответствуют, по Д. Рисмену, и *три типа социального характера*: “ориентированный-на-традицию”, “ориентированный-на-себя” и “ориентированный-на-другого” [83]. В основе этой классификации лежит корреляция между формированием социального характера и кривой роста населения S . Эта кривая, состоящая из трех приведенных фаз, представляет собой три различные стадии роста населения в том или ином обществе, на каждой из которых социальный характер, согласно Д. Рисмену, формируется по-разному [84].

Ориентация на традицию. В обществе “высокого потенциала прироста населения” социальный характер его представителей формируется на основе следования традиции. Д. Рисмен называет его “ориентированным-на-традицию” [83]. Индивид в таком обществе характеризуется высокой степенью конформности, приверженностью традиции и подчинением властным структурам. Его поведение тщательно контролируется и регулируется семьей, кланом, ритуалом, религией, кастой и т. д. В таком обществе он занимает четко определенное место, играет строго фиксированные социальные роли, в соответствии с которыми получает ту или иную оценку и в этом смысле “принадлежит обществу, а не является лишним”, как зачастую происходит в современном обществе. Однако социальная мобильность и индивидуальность здесь минимальны, так как общество не испытывает потребности в них. Ориентация на традицию характерна не только для средневековой Европы, но и для других стран, которые можно назвать “традиционными”, “статусными”, “общинными” [84].

Ориентация на себя. Если непосредственные связи с “ориентированным-на-традицию” обществом рвутся, изменяется стабильное соотношение смертности и рождаемости и происходит бурный рост населения, Д. Рисмен говорит об обществе “переходного роста населения” [84]. Для последнего характерны резко возрастающая социальная мобильность, быстрое накопление капитала, экспансия и колонизация. Обществу такого типа нужен и соответствующий тип характера: предприимчивый, инициативный, любящий риск и все новое. Для этого необходимы индивидуальность, самостоятельность и творческое начало, а не точное следование предписаниям, традициям и ритуалам. И тогда особое значение приобретает ориентация на себя, означающая внутренний, а не внешний источник мотивации, свободу выбора целей, разнообразие средств их достижения, меньший контроль семьи, клана и прочих авторитетов [83; 84].

Ориентация на другого. Она становится типичным характером в обществе “начинающегося спада населения” [84]. Это тип характера, впервые появившийся в верхних слоях среднего класса современной индустриальной Америки и широко распространяющийся в настоящее время в других индустриально развитых странах мира. В обществе “начинающегося спада населения” образование, досуг, сфера обслуживания сочетаются с возрастающим потреблением информации и образов, в избытке предоставляемых новыми средствами массовой коммуникации [83]. Изменяются способы и средства достижения целей, воспитания детей, отношения в семье и т. д. Главным источником ориентации и главной сферой восприимчивости людей в обществе этого типа является одобрение других [84].

Мотивация поведения социальных типов. Мотивация поведения людей трех названных типов характера различна [84]. У “ориентированного-на-традицию” человека это страх быть опозоренным в случае несоответствия принятым в обществе нормам, выполнения которых от него ждут. У “ориентированного-на-себя” человека мотивация внутренняя, представляющая собой своеобразный механизм регуляции поведения, приобретенный индивидом в раннем детстве в процессе социализации; это своеобразный “внутренний голос”, определяющий его поведение. Поэтому зависимость от окружающих кажется незначительной. И наконец, “ориентированный-на-других” человек зависит в своем поведении исключительно от других людей.

Если взглянуть на мировую историю нескольких последних столетий, можно обнаружить смену господства двух последних типов характера. Повсеместно в связи с процессом модернизации происходит переход от традиционных обществ к совре-

менным, и соответственно изменяются преобладающие типы характера и связанные с этим социальные проблемы культуры, семьи, воспитания детей, социальной стратификации, политического поведения и т. д. [84].

АВТОРИТАРНЫЙ ТИП ЛИЧНОСТИ

Совокупность теоретических представлений об определенном типе личности, который рассматривается как основа тоталитарных режимов в силу присущих ему специфических черт, названа *концепцией авторитарной личности*¹. Эта концепция возникла в русле неомарксизма как одна из попыток исследовать социальную почву, благоприятствовавшую возникновению нацизма [89]. Понятие “авторитарная личность”, введенное одним из основоположников неотрейдизма Э. Фроммом, развивалось теоретически и обосновывалось с помощью конкретных эмпирических исследований в работах *М. Хоркхаймера*, *Т. Адорно*² и их коллег. Сторонники этой концепции связали факт победы фашизма в Италии и нацизма в Германии с появлением определенных социально-психологических черт, вызванных распадом многих традиционных (прежде всего семейных) связей и омассовляющей урбанизацией [89].

Общая характеристика. Авторитарная личность, согласно Э. Фромму, страдает от невыносимого чувства свободы, одиночества, затерянности в сложных социальных образованиях. Эти негативные чувства обостряют в ней инстинкт самосохранения и жажду самоутверждения. Воля к самореализации, которая не может, по мнению Э. Фромма, найти выход в демократически ориентированной социальной деятельности, реализуется на путях авторитаризма с помощью самоидентификации личности с авторитетом группы, государства, с харизматическим лидером. Этот авторитет замещает у авторитарной личности авторитет отца, утрачиваемый в распадающихся семьях [89].

Т. Адорно и его соавторы повторили вывод Э. Фромма и М. Хоркхаймера относительно существования авторитарного типа личности применительно к периоду, наступившему после разгрома фашизма. Этот тип личности, охарактеризованный как “фашизоидный”, по-прежнему рассматривался как массовый, что позволяло расценивать либерально-демократические режимы послевоенного времени как “фашизоидные”, т. е. несущие в себе постоянную угрозу фашизма. Согласно Т. Адорно и его единомышленникам, политические установки авторитарной личности заключаются в некритическом отношении к существующим порядкам и шаблонности мышления, проникнутого стереотипами пропаганды, ханжеством, в ориентации на власть и силу [89].

¹ Подробнее см.: *Современная западная социология: Словарь*. — М., 1990. — С. 5–7, 10–11, 351–352.

² **Хоркхаймер Макс** (1895–1973) — немецкий философ и социолог, один из основоположников так называемой франкфуртской школы неомарксизма. Основные работы: “Штудии об авторитете и семье” (1936, в соавторстве), “Диалектика просвещения” (1947, совместно с Т. Адорно), “Помрачение разума” (1947). **Адорно Теодор** (1903–1969) — немецкий социальный философ и социолог, один из ведущих представителей франкфуртской школы неомарксизма. Основные работы: “Философия новой музыки” (1949), “Призмы. Критика культуры и общество” (1955), “Диссонансы. Музыка в управляемом мире” (1956), “Заметки о литературе” (1958–1965), “Авторитарная личность” (1950, в соавторстве) [89].

Основа тоталитаризма. Наиболее социально приемлемой политической средой “обитания” авторитарной личности является тоталитаризм¹. Основной социальной силой, на которую опирается тоталитаризм, является *люмпенство* (т. е. деклассированные слои) города и деревни (люмпен-пролетариат, люмпенизированная часть крестьянства и люмпен-интеллигенция), отличающиеся социальной аморфностью, дезориентированностью, ненавистью к остальным общественным слоям и группам ввиду наличия у них стабильного жизненного уклада, определенности этических принципов, собственности и т. д. [89]. Процесс становления и утверждения тоталитаризма наряду с люмпенизацией общества предполагает насильственную “организацию” общественной жизни на принципах “чрезвычайного положения”, сопровождающегося милитаризацией. Такая “организация” общественной жизни достигается применением прямого террора, инициируемого сверху, поддерживаемого и активно осуществляемого люмпенизированной частью общества. Форма вооруженного террора создает модель “социального порядка”, в соответствии с которой структурируется все общество. Ведущей и безусловно доминирующей формой социальных отношений в условиях тоталитаризма является политика, основанная на прямом насилии. Поэтому “политизация” тоталитарного общества неизбежно сопровождается его милитаризацией и бюрократизацией. Идейные истоки тоталитаризма многие западные социологи усматривают в *утопических концепциях*, нацеленных на создание “заново” всей системы общественных отношений с помощью “директивного принципа”, ориентированного на некий умозрительно сконструированный “образец”. По их мнению, в основании идеологии современных форм тоталитаризма лежат, с одной стороны, идеологические концепции Муссолини, Гитлера и Розенберга (так называемый праворадикальный вариант тоталитаризма), с другой — идеи Ленина, Троцкого и Сталина (левоэкстремистский вариант). Однако в целом в исследованиях тоталитаризма акцент делается на общности различных его форм [89].

РЕЗЮМЕ

1. Социальный характер — это характер определенных социальных групп, классов и народов. Каждому обществу в каждый исторический период свойствен определенный тип социального характера.

2. По наблюдаемым изменениям населения различаются три основных типа общества, которые в историческом измерении аналогичны Средневековью, переходным периодам (Ренессанс и Реформация) и Новому времени, а в хозяйственно-культурном — секторам экономики — первичному (сельское хозяйство), вторичному (промышленность) и третичному (сфера услуг). Три основных типа общества аналогичны также выделенным П. Сорокиным трем основным типам культур: идеациональной (духовной), идеалистической и чувственной (или сенсорной), которые с циклической постоянностью обнаруживаются в истории всех известных цивилизаций².

¹ **Тоталитаризм** (от лат. *totus* — весь, целый, совокупный) — система насильственного политического господства, характеризующаяся полным подчинением общества, его экономической, духовной, социальной и даже бытовой жизни власти господствующей партийной элиты, организованной в целостный военно-бюрократический аппарат и возглавляемой лидером (фюрером, вождем, дуче и т. д.) [89]. Подробнее см. разд. 7.

² Подробнее см.: *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Соколова. — М., 1992.

При этом смена одного типа культуры другим сопровождается глобальной сменой основных ценностей человечества (подробнее см. в части I).

3. Каждому из трех главных исторических периодов, основных экономических секторов, циклически повторяющихся типов культуры и соответствующих им типов обществ отвечают три типа социального характера, отражающих эти глобальные социально-культурные изменения. Преобладание в социальном характере одной из трех основных психических сфер, наиболее соответствующих тому или иному историческому периоду развития общества, определяет своеобразие этого социального характера — либо его духовно-волевою направленность (на традицию), либо рационально-эмоциональную (на себя), либо иррационально-сенсорную (на других).

4. Закономерно повторяющаяся, циклическая смена основных ценностей (архетипов) человечества влечет за собой смену исторических периодов, типов культур и типов обществ, что естественно отражается на доминировании соответствующих психических сфер в социальном целом и, как следствие, на формировании соответствующих типов социального характера, доминирующих сфер общества (духовной, политической, экономической) и типов хозяйствования.

5. Кроме трех основных, или “нормальных”, типов общества, культуры, характера и т. д. существует четвертый “аномальный” тип, характеризующий деградацию социальных систем, их критические “пороговые” состояния, после которых эти системы или гибнут, или медленно возвращаются к относительно “нормальным” состояниям общественной жизни. Соотношение доминирующих сфер общества, типов социального характера, ведущих социальных слоев и других характеристик исторических эпох приведено в табл. 5.3.

Таблица 5.3

СОЦИАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИСТОРИЧЕСКИХ ЭПОХ

Социальная характеристика	Основные (“нормальные”) периоды общественного развития			Критический (“аномальный”) период
	I	II	III	
1. Тип культурно-исторической эпохи	Религиозно-духовная (например, Средневековье)	Рационально-эмоциональная (например, Ренессанс)	Иррационально-сенсорная (например, современная западная)	Сенсорно-инстинктивная (критические, переходные периоды в развитии общества)
2. Доминирующая сфера общества	Религия	Искусство	Наука	Политика
3. Ведущий социальный слой	Духовенство (духовная аристократия)	Дворянство (светская аристократия)	Бюргерство (“третье сословие”)	Маргинальные и люмпенизированные слои
4. Путь к господству	Вера (Знание)	Слава (Заслуги)	Богатство (Деньги)	Сила (Агрессия)
5. Социальный характер (тип личности)	Религиозный (“ориентированный-на-традицию”)	Героический (“ориентированный-на-себя”)	Конформистский (“ориентированный-на-других”)	Авторитарный (“агрессивно-ориентированный”)

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

*Искусство научного управления — это эволюция,
а не изобретение.*

Ф. Тэйлор

Понятие “менеджмент” первоначально обозначало умение объезжать лошадей и править ими [57]. В основе этого слова лежит английский глагол *to manage* (управлять), который происходит от латинского *manus* (рука). Отсюда термин “менеджмент” буквально означает “руководство людьми”. В современной теории и практике социального управления под *менеджментом* понимают процесс руководства (управления) отдельным работником, социальной группой, социальной общностью и обществом в целом. Практически все известные зарубежные энциклопедии трактуют понятие “менеджмент” как процесс достижения цели социальной организации за счет руководства людьми [57].



6.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Рассматривая хронологическую последовательность событий в XX в., можно заметить одну характерную особенность: быстрое развитие теории и практики менеджмента в мире¹. Действительно, для него наиболее характерно стремительное восхождение от неприметной периферийной дисциплины, которой менеджмент был во времена *Ф. Тейлора*², до основного направления социальной мысли, ведущего общественного и научного института, который сегодня определяет образ жизни миллионов людей [47]. Прежде чем подняться до таких высот, менеджмент прошел многовековую эволюцию в рамках различных исторических этапов общественного развития.

¹ Подробнее см.: *Hodgetts R. M. Management: theory procepts and practice.* — Philadelphia, 1975; *Кравченко А. И. Управленческие революции // Соц. труд.* — 1991. — № 1. — С. 49–54.

² **Тейлор Фредерик Уинслоу** (1856–1915) — основоположник школы научного менеджмента. Основные труды: “Цеховой менеджмент” (1903), “Принципы и методы научного менеджмента” (1911).

РЕЛИГИОЗНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Уже в древнейших обществах — Шумере, Египте и Аккаде — наблюдается трансформация высшей касты священников в религиозных функционеров, по своей сути менеджеров [47]. Это удалось сделать благодаря удачному переформулированию священнослужителями религиозных принципов: если раньше боги требовали человеческих жертв, то позднее, как заявляли жрецы, им стала нужна сугубо символическая жертва, т. е. достаточно, если верующие ограничивались подношением денег, скота, ремесленных изделий и т. п.

По существу, речь идет о *первой управленческой революции* в истории человеческого общества, в результате которой появился принципиально новый тип деловых людей — еще не предпринимателей, но уже и не религиозных деятелей. Предприимчивые жрецы вскоре стали богатым и влиятельным классом. При этом деньги для них не служили самоцелью, они были побочным результатом религиозной и государственной деятельности, поскольку жрецы помимо соблюдения ритуальных процедур собирали налоги, управляли государственной казной, регулировали государственный бюджет, ведали имущественными делами. Они прилежно вели деловую документацию, бухгалтерские расчеты, юридические записи, выполняли снабженческие, контрольные, плановые и другие функции, относящиеся к практике управления. Побочный результат управленческой деятельности жрецов — появление письменности, которой затем овладели и другие слои населения.

Таким образом, в результате первой управленческой революции менеджмент формировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности жрецов, превращаясь со временем в социальный институт и профессиональное занятие [47].

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Вторая управленческая революция произошла приблизительно через тысячу лет после первой и связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н. э.), который издал знаменитый свод законов, содержащий 285 законодательных актов управления государством [47]. Свод законов Хаммурапи является ценным памятником древневосточного права и представляет собой очередной этап в развитии социального управления. Уникальное значение этого кодекса, регулировавшего разнообразные общественные отношения между социальными группами населения, состоит в том, что он давал руководство для администраторов обширной империи.

Кроме того, Хаммурапи выработал оригинальный *лидерский стиль*, постоянно поддерживая образ самого себя как опекуна и защитника подданных. Для традиционного метода руководства, который характеризовал прошлые династии царей, это было ценным нововведением.

Итак, суть второй революции в менеджменте заключается в появлении чисто светской манеры управления, возникновении первой формальной системы организации и регулирования отношений людей, наконец, зарождении первых ростков лидерского стиля, а стало быть, и методов мотивации поведения [47].

Через тысячу лет после смерти Хаммурапи Вавилон вновь напоминает о себе как о центре развития практики менеджмента. Царь Новуходоносор II (605–562 гг. до н. э.) стал автором системы производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах, первым применил цветные ярлыки, с помощью которых определялась продукция, поступающая на фабрики и склады каждую неделю. Достижения Новуходоносора II характеризуют *третью управленческую революцию*. Если первая была религиозно-коммерческой, вторая — светско-административной, то третья — производственно-строительной.

Множество управленческих нововведений можно обнаружить в Древнем Риме, но наиболее знаменитые из них — система территориального управления Диоклетиана (243–316 гг. н. э.) и административная организация Римской католической церкви, которая и сейчас считается наиболее совершенной формальной организацией западного мира. Ее вклад высоко оценивается в таких областях менеджмента, как управление персоналом, система власти и авторитета, специализация функций [47].

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Четвертая управленческая революция практически совпадает с индустриальной революцией XVII–XVIII вв., которая стимулировала развитие европейского капитализма и гораздо существеннее повлияла на теорию и практику социального управления, чем предшествовавшие революции в менеджменте [47].

По мере того как индустрия перерастала границы ранней фабричной системы (мануфактуры) и созревала современная система акционерного капитала, владельцы капитала все более удалялись от занятия бизнесом как экономической деятельности. В результате вместо единственного руководителя-собственника появилось несколько наемных менеджеров-несобственников, рекрутировавшихся из всех, а не только из привилегированных классов. Новая система собственности ускорила развитие промышленности и привела к отделению управления от производства и капитала, а затем к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную социально-экономическую силу.

Администрирование — это формулирование общих целей и политики компании, а *менеджмент* — организация и контроль за их реализацией. Таков первоначальный и узкоспециализированный смысл менеджмента. Но затем менеджмент распался на множество подфункций — планирование, делопроизводство, снабжение, сбыт, организация, анализ хозяйственной деятельности и др. Таким образом, каждый производственный процесс выделился в самостоятельную функцию и сферу деятельности менеджмента. Но как только количество таких функций увеличилось, обострилась проблема их координации и соединения на новой основе. Менеджмент и администрация приобрели специальные инструменты координирования деятельности людей, в частности систему принятия решений, цели политики компании, философию управления [47].

Итак, началом четвертой революции в управлении стала буржуазная революция, которая символизировала выход на историческую арену новой фигуры — капиталиста, а через некоторое время — наемного менеджера. Иными словами, начало этой эпохи — появление капиталиста, конец — появление менеджера. Как только появился класс *профессиональных менеджеров*, отделившийся от класса капиталистов,

стало возможным говорить о новом радикальном перевороте в обществе, который нужно считать *пятой управленческой революцией* [47].

БЮРОКРАТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Зарождение акционерного капитала, появление огромных корпораций, централизация банков и транспортных сетей делали лишней фигуру индивидуального собственника [47]. Его место постепенно занимал бюрократ — *государственный чиновник*. Административные работники фактически захватили господствующие высоты в общественной жизни и превратились в самостоятельную социальную страту. “Люди, господствующие в бюро” монополизировали технику управления и каналы коммуникации. Чиновники — это прежде всего те, кто прошел специальную подготовку и занимается управлением в качестве профессиональной деятельности.

Усложнение управления общественным производством приводит к монопольному захвату его ключевых функций закрытой “статусной группой”, имеющей собственную идеологию и систему ценностей. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата, *бюрократия* превращается в господствующий элемент социальной структуры [47]. Социологический анализ бюрократии как социального явления наиболее основательно представлен в работах М. Вебера [18–20].

МЕНЕДЖЕРСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ

В 1941 г. Дж. Бэрнхейм¹ написал книгу “Менеджерская революция”, где в качестве основной провел идею о том, что в современных условиях класс капиталистов практически вытеснен *классом управляющих* [47]. По существу эта мысль во многом совпадает с мыслями М. Вебера, но с той лишь разницей, что вместо бюрократии господствующей силой провозглашаются менеджеры — такой же социальный класс, как и бюрократия или буржуазия. Собственность, полагает Дж. Бэрнхейм, это не просто капитал или овеществленный труд, а прежде всего контроль. Если нет контроля, нет и собственности, а контроль в настоящее время находится в руках менеджеров.

Мысль об особой роли управляющих в корпорации и миссии менеджмента в обществе высказал в своей книге “Концепция корпорации” (1946) ведущий теоретик менеджмента П. Дракер², который говорил в этой связи о настоящем “менеджмент-буме”, когда идея менеджерской революции охватила сферу не только научного, но и обыденного сознания. В 1963 г. П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский, а Т. Парсонс — о переходе контроля над производством, принадлежащего семьям собственников корпораций, к управленческому и техническому персоналу. Апофеозом “менеджмент-бума” стал известный бестселлер Дж. Гэлбрейта³ “Новое индустриальное общество”, основной пафос которого

¹ См.: Burnham J. The managerial revolution. — N. Y., 1941.

² Дракер Питер (1909) — американский экономист, социолог, специалист в области проблем управления, ведущий теоретик так называемой эмпирической школы, представляющей собой синтез школы “научного менеджмента” с доктриной “человеческих отношений”.

³ Гэлбрейт Джон Кеннет (1908) — американский экономист, социальный мыслитель, дипломат, литератор. Основные работы: “Новое индустриальное общество” (М., 1969); “Экономические теории и цели общества” (М., 1979).

состоял в утверждении, что в больших корпорациях вооруженный современной техникой профессиональный менеджмент становится непобедимой силой, с которой не могут сравниться ни акционеры, ни правительство [47].



РЕЗЮМЕ

Таким образом, история мирового менеджмента насчитывает несколько управленческих революций, знаменующих собой поворотные моменты в теории и практике управления.

Первая управленческая революция привела к власти жрецов и зарождению письменности как реакции на деловую переписку и калькуляцию.

Вторая революция в менеджменте, связанная с именем вавилонского царя Хаммурапи, дала образцы сугубо светского аристократического стиля управления.

Основным итогом третьей революции в управлении, относимой по времени к царствованию Навуходоносора II, стало соединение государственных плановых методов регулирования с производственной деятельностью.

Четвертая революция совпала с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. Индустриальная революция доказала, что управленческие функции не менее важны, чем финансовые или технические.

Пятая управленческая революция знаменовала приход новой социальной силы — профессиональных менеджеров, класса управляющих, который стал господствующим в сфере управления государством, материальным и духовным производством [49].

Иными словами, перечисленные управленческие революции соответствуют основным историческим вехам смены культур и социальных сословий: власть жрецов постепенно вытесняется господством военной и гражданской аристократии, на смену которой пришли предприимчивые буржуа, а последних на исторической арене сменили наемные работники, или “пролетарии управления”, после чего социально-управленческий цикл начался снова, но на новом, качественно ином уровне.



6.2. ТЕОРИЯ ГОСУДАРСТВА ДРЕВНЕГО МИРА

Социальное управление — категория чрезвычайно сложная и емкая, привлекающая к себе лучшие умы человечества на протяжении всей его истории. Проблемам социального управления, оптимального общественного устройства посвящены труды выдающихся мыслителей Востока и Запада, значение и выводы которых не устарели до настоящего времени.

СИСТЕМЫ ПЛАТОНА И АРИСТОТЕЛЯ

Наиболее выдающийся мыслитель античности древнегреческий философ **Платон** различал четыре основные добродетели, выступающие в качестве *главных ценностей*: мудрость (Истина, Вера), мужество (Красота, Сила), благоразумие (Добро, Разум) и справедливость [49]. Согласно Платону, государство — это человек, только в гораздо большем масштабе. Его высшая задача — самосохранение посредством формирования граждан в духе добродетели; его определенная этикой политическая цель — совершенный человек совершенного государства. В таком идеальном государстве вследствие естественного неравенства людей существует ряд *сословий*, соответствующих иерархии добродетелей (ценностей). В сословие низшей добродетели (благоразумие) входят крестьяне и ремесленники, которые своим трудом обеспечивают материальную основу общества (производственная сфера). Добродетель мужества соответствует сословию воинов и чиновников, которые должны беспрекословно выполнять свой долг, охраняя устои государства: извне — отражая нападения врагов, внутри — с помощью охраны законов (военно-политическая сфера). Наконец, сословие правителей-философов, добродетелью которых является мудрость, определяет законодательство, управляет государством, организует духовное развитие общества [49].

Аристотель, величайший философ Древней Греции, в своих политических взглядах исходил из понимания человека как “общественного животного”, в сферу жизни которого входят семья, общество, государство [49]. *Государство* Аристотель рассматривал весьма реалистически: государственный деятель не может ждать, пока наступят идеальные политические условия, а должен исходя из возможностей наилучшим образом в условиях лучшей конституции управлять людьми — такими, какими они есть, и прежде всего заботиться о физическом и моральном воспитании молодежи. Наилучшие *государственные формы*, согласно Аристотелю, суть монархия, аристократия, умеренная демократия, оборотной стороной которых, т. е. наихудшими государственными формами являются тирания, олигархия, охлократия (господство черни) [49].

ТЕОРИЯ КРУГОВОРОТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ФОРМ ПОЛИБИЯ

“История” **Полибия** охватывает исторические события в Греции, Македонии, Малой Азии, Риме и в других странах с 220 по 146 г. до н. э.; в ней впервые выражена идея всемирной истории [49].

В своей “Всеобщей истории” Полибий подробно проанализировал смену трех *основных форм государственной власти*, названных им царством, аристократией и демократией [27]. Ученый различает их прежде всего по *количественному признаку*: если власть находится в руках одного — это царство (единовластие), если у нескольких — это аристократия (власть немногих), если у многих, принципиально у всех — это демократия (народовластие). Однако, по Полибию, не всякое единовластие может быть без оговорок названо *царством*, но только такое, при котором управляемые уступают власть по доброй воле. Не каждое правление меньшинства называется

аристократией, но только такое, при котором управляющими становятся наиболее мудрые и справедливые (по выбору). Подобно этому нельзя назвать *демократией* государство, в котором вся народная масса имеет власть делать все по собственному произволу. Демократия — это власть народа как организованного целого, жизни и интересам которого подчинены жизнь и интересы каждого члена этого целого [27].

Таким образом, характеристику трех форм государственной власти Полибий строит не только на *количественном признаке*, но и на *качественном*. Царство, аристократию и демократию он считает категориями безусловно положительными — это то хорошее в области социального устройства, что люди сумели создать. Но есть у Полибия и другие определения: монархия, олигархия и охлократия. Это также обозначения формы власти. По количественному и качественному признакам: *монархия* — власть одного, но действующего не по доброй воле народа, а по собственному произволу, т. е. власть узурпатора; *олигархия* — власть немногих, но не лучших, избранных народом, а кучки захватчиков, преследующих корыстные цели; *охлократия* — власть народа, но не как организованного целого, а стихийно действующей массы, толпы. Следовательно, трем положительным формам власти Полибий противопоставляет три формально аналогичные, но отрицательные [27].

При этом отрицательные формы власти связаны с положительными по объективному закону природы: каждая положительная форма переходит со временем в отрицательную (извращенной формой царства является монархия, аристократии — олигархия, демократии — охлократия). Такое же отношение проявляется не только внутри каждой пары формально однородных видов власти, но и между формально разнородными видами. Когда царское правление переходит в соответствующую ему извращенную форму, т. е. монархию, тогда на развалинах этой последней, в свою очередь, вырастает аристократия. После вырождения аристократии в олигархию появляется демократия, которая также перерождается в охлократию. Демократия разрушается и переходит в беззаконие и господство силы, пока этот период массового одичания и инстинктов толпы не заканчивается установлением власти самодержца. Таким, по мнению Полибия, является *круговорот государственного устройства*, согласно которому формы правления меняются, переходят друг в друга и снова возвращаются [27].

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО УСТРОЙСТВА КОНФУЦИЯ

В биографии великого китайского философа **Конфуция** (551–479 до н. э.) выделяются три больших периода [45]. В первый из них, продолжавшийся, видимо, достаточно долго (по некоторым источникам — до пятидесятилетнего возраста), Конфуций занимал низкое социальное положение: служил на мелких должностях либо вообще нигде не служил. Но затем произошло возвышение Конфуция, открывшее второй период его жизни. Какое-то время, скорее всего лет пять-шесть, создатель всемирно известного учения находился в этом привилегированном положении, исполняя придворные обязанности, но затем из протеста против “беспутства” верхов добровольно ушел со своего поста и с группой ближайших учеников отправился в хождение по древнекитайским княжествам. Так начался третий период в его жизни,

продолжавшийся почти четырнадцать лет. Конфуций возвратился домой в пожилом возрасте и последние несколько лет жизни провел в окружении учеников [45].

Искусство управления государством. Предметом конфуцианского учения является искусство управления государством, которое Конфуций отождествлял с искусством справедливости, нравственности [115]. Политика у него тождественна этике. Обращаясь к главному предмету своих размышлений — *обществу*, Конфуций находил его состояние неудовлетворительным, поэтому его социально-нравственный идеал скрывался в прошлом.

Ключ к искусству управления государством лежит в культуре конфуцианского человеколюбия. Человеколюбие — свойство не всех людей, а лишь благородных. Этика Конфуция основывается на делении людей на благородных мужей и низких. Благородный муж — это аристократ, поступающий всегда и везде по велению долга, низкий же человек думает только о том, как получше устроиться [115]. “Благородный муж предьявляет требование к себе, низкий человек предьявляет требование к людям”¹.

Благородный муж принадлежит к правящей *элите*. Он управляет простолюдинами, принуждает их к труду, и его добродетель состоит в том, что он, принуждая к труду, не вызывает гнева. В основе конфуцианского идеала управления — не принуждение народа и не насилие над ним, а сила нравственного примера. Простолюдин же, “пока он не получил чина ..., боится, что не может добиться его, когда же он получит его, он боится его потерять. Боясь его потерять, он готов на все” [38].

Народ представлялся Конфуцию могущественной, но бездуховной массой: “народ можно заставить повиноваться, но нельзя заставить понимать почему” [38]. В соответствии со своей патриархальной *теорией государства* ключ к достижению повиновения низов верхам Конфуций видит в повиновении детей своим родителям. Кроме того, считал он, для управления народом верхи должны соблюдать ритуал, проявлять чувство долга, показывать пример правдивости, что возможно лишь тогда, когда в правящую элиту будут выдвигать справедливых людей и устранять несправедливых [115].

Таким образом, конфуцианское представление об обществе и государстве основано на идее личностных отношений. Хотя “все течет”, хотя “время бежит, не оставиваясь”, будущее подобно прошлому. К нему и следует вернуться. Поэтому свою реформу управления Конфуций предлагал начать с того, что он назвал “исправлением имен”, т. е. социальная функция членов общества должна стать не номинальной, а реальной: государь должен быть государем, сановник — сановником, отец — отцом и сын — сыном не по имени, а реально, на самом деле [38; 115]. При отклонении от нормы следует к ней возвращаться.

Конфуцианство своим упором на *нравственный фактор* управления стремилось умерить насилие правящего класса над народом. В управлении народом оно отдавало преимущество морали перед правом, убеждению и силе примера перед принуждением. Главное — это не страх, а доверие народа к своим правителям [115].

Основные принципы конфуцианства. Социальной проблематике подчинено и конфуцианское учение о знании. “Знать, значит знать людей”. Высшее знание, по Конфуцию, — врожденное, но оно редко. “Те, кто обладает врожденным знанием, стоят выше всех. За ними следуют те, кто приобретает знания благодаря уче-

¹ Цит. по: *Древнекитайская философия*: В 2 т. — М., 1972–1973. — Т. 1. — С. 86–243.

нию” [38]. Учиться при этом нужно избирательно; изучение неправильных взглядов вредно. Обучение должно соотносываться с размышлением. Знание состоит как в совокупности знаний, так и в методе рассмотрения проблемы [115].

Согласно конфуцианству *люди неравны* вследствие разделения труда: “Одни напрягают свой ум. Другие напрягают мускулы. Те, кто напрягает свой ум, управляют людьми. А те, кто напрягает свои мускулы, управляются другими людьми. Управляемые содержат тех, кто ими управляет. А те, кто управляет людьми, содержатся теми, кем они управляют. Таков всеобщий закон ...” [38].

Конфуцианство признавало закон не как таковой, а лишь в сочетании с обсуждением: если получивший должность обладает широкими знаниями, люди не скрывают своих намерений, добрые дела не упускаются, во всех делах не допускаются ошибки. *Мерило правления* — справедливость и мир. Его правило — середина и согласие. Долг — это строгое соблюдение рангов, выполнение своих обязанностей, служение низших высшим. Социальное неравенство — следствие природного неравенства людей, оно искусственно, но необходимо, дабы люди не ссорились и жили в согласии, в котором, согласно Конфуцию, проявляется вся красота человеколюбия.

В целом раннее конфуцианство можно определить как идеологию *аристократии*, пытающейся обновить свое право на господство и свое мировоззрение в соответствии с духом исторического времени [115].

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СЫМА ЦЯНЯ

Главным вопросом изучения власти для древнего китайского историка **Сыма Цяня** (145–86 до н. э.) был следующий: на чем была построена власть в сменявших друг друга царствах, почему власть в государстве установилась именно на таком, а не на ином принципе и что в нем привело эту власть к гибели [27]. Власть в представлении Сыма Цяня — это *управление людьми*, поэтому правитель прежде всего должен знать природу человека со всеми его свойствами. Зная это, можно выбрать ту сторону этой природы, опираясь на которую или призвав к действию которую, можно эффективно управлять людьми [27].

Сыма Цянь увидел, что наиболее важными с точки зрения социального управления являются такие свойства человеческой природы, как прямодушные — чистая и в этой чистоте блага непосредственность (*эмоциональная сфера*); инстинкт почитания (*волевая сфера*); действующее в человеке культурное начало — стремление к творчеству (*познавательная сфера*). История, как ее представил Сыма Цянь, показала, что можно, опираясь на эти свойства человеческой природы, управлять людьми и способствовать общественному развитию, но она же (история) показала также, что каждое из этих свойств несет в себе и “вред”. Поэтому в конечном счете указанные *принципы социального управления* приводят со временем к обществу к кризису: к дикости, т. е. моральной первобытности — в первом случае, к слепому культу власти — во втором, к приверженности внешнему, показному, наукообразному — в третьем. Естественно, история и отменяла последовательно каждый из этих принципов, заменяя его другим [27]. Иными словами, доминирование в конкретном обществе той или иной сферы организации социальной жизни (производственной, политической,

духовной) с течением исторического времени и по мере реализации всех положительных ресурсов определенной сферы сменялось господством следующей области общественного устройства.

РЕЗЮМЕ



1. Теория государства Платона основывается на функционировании в обществе четырех основных ценностей (добродетелей), каждая из которых присуща определенному сословию и которые представляют собой основные сферы организации социальной жизни. Господство в конкретном обществе той или иной ценности-добродетели определяет господство того или иного сословия, а значит, и доминирование той или иной сферы социума. Идеальным государством, по мнению Платона, является такое, где правителями являются производители духовных благ (философы), которые через “политическое” сословие воинов и чиновников управляют производителями материальных благ (крестьянами и ремесленниками). Однако уже Платон указывал на существование объективного закона, согласно которому в обществе периодически сменяются основные ценности, что приводит к смене господствующих сословий и доминирующих социальных сфер, которые, по его мнению, соответствуют сферам психическим.

2. Аристотель различал три наилучшие формы государственного правления — монархию, аристократию и демократию, которые имеют свои наихудшие противоположности — тиранию, олигархию и охлократию. Полибий в основном придерживался указанной классификации форм власти и развил платоновские идеи объективного циклического перехода положительных форм в отрицательные, а также их периодической смены в различные исторические периоды, что отражено в теории круговорота форм правления.

3. Предметом конфуцианского учения является искусство управления государством, которое Конфуций отождествлял с искусством справедливости и нравственности. Главное в социальном управлении — это не страх, а доверие народа к своим правителям. Мерило эффективного управления — это справедливость и мир, а его правило — середина и согласие. “Исправление имен” должно теоретически помогать практическому самопознанию для того, чтобы могло возникнуть общественное устройство, основанное на разуме и позволяющее индивиду не только заниматься самоусовершенствованием, но и выполнять свое назначение в действиях для всех. Конфуцианство в I в. до н. э. стало в Китае государственным учением, в IX в. н. э. окончательно одержало верх над буддизмом, в XI в. — над даосизмом [49].

4. Сыма Цянь, так же как Платон, отождествлял структуру психического и социального, выделяя в первом соответствующие сферы (эмоциональную, волевую, познавательную), а во втором — отвечающие их природе принципы управления. При этом в обществе, по наблюдениям Сыма Цяня, чередуются доминирующие сферы организации общественной жизни и соответствующие им принципы социального управления, поскольку эти сферы и принципы имеют как положительные, так и отрицательные стороны.



6.3. ФИЛОСОФИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ Н. МАКИАВЕЛЛИ

Идеи Н. Макиавелли дали жизнь современной социологической *теории элит* (В. Парето, Г. Моска, Ч. Миллс¹) и повлияли на автора *теории менеджерской революции* Дж. Бэрнхейма². На него как авторитет и предтечу ссылаются теоретики *бюрократии* (М. Вебер, Р. Михельс³), *постиндустриального общества* и *политического прогнозирования* (Д. Белл, Г. Кан⁴ и др.).

Специалисты упоминают четыре принципа Н. Макиавелли, которые повлияли на развитие современного социального управления [46]: 1) авторитет, или власть лидера, коренится в поддержке сторонников; 2) подчиненные должны знать, что они могут ожидать от своего лидера, и понимать, что он ожидает от них; 3) лидер должен обладать волей к выживанию; 4) лидер — всегда образец мудрости и справедливости для сторонников.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Если систематизировать разноречивые суждения Н. Макиавелли, то его социальная философия управления приобретает вполне современное звучание. Рассмотрим их.

Страсть к приобретению и страх потерять. Правитель, желающий добиваться успеха в своих начинаниях, должен соотносить свои действия с законами необходимости и образом поведения подчиненных. Сила на его стороне, если он учитывает психологию людей, знает их особенности, достоинства и недостатки. Очевидно, что действиями людей наряду с другими качествами правит честолюбие. Надо выяснить, кто честолюбивее и потому опаснее для власть предержащего: желающие сохранить то, что имеют, или стремящиеся приобрести то, чего у них нет. Оба мотива к власти, за которыми стоит страсть к разрушению, одинаково порочны. Богатые, имеющие в своем распоряжении рычаги власти, и бедные, стремящиеся завоевать эту власть, в принципе ведут себя одинаково. Аморальность зависит не от социального происхождения, а продиктована участием в борьбе за власть [46].

Победителей не судят. Там, где ошибаются многие, не наказывают никого. Карают, как правило, за мелкие проступки, а за крупные — награждают. Победа не вызывает позора, какой бы ценой она ни была одержана.

¹ Парето Вильфредо (1848–1923) — итальянский социолог и экономист, изложивший свою теоретическую концепцию в “Трактате всеобщей социологии”. Моска Гаэтано (1858–1941) — итальянский исследователь, один из основоположников политологии. Миллс Чарлз Райт (1916–1962) — американский социолог и публицист леворадикальной политической ориентации.

² Подробнее см.: Кравченко А. И. Макиавелли: технология эффективного лидерства // Социол. исслед. — 1993. — № 6. — С. 135–143.

³ Михельс Роберт (1876–1936) — один из основателей политической социологии.

⁴ Кан Герман (1922–1983) — американский социолог и футуролог.

Воля к власти. Ориентация на власть, стремление ее достичь таит потенциальную опасность для социального порядка, гарантом которого может быть только тот, кто эту власть уже имеет. Свойство стремиться наверх не зависит от личных достоинств и недостатков, оно действует в людях наподобие объективного закона, не зависящего от их воли и сознания. Успех в продвижении наверх зависит не столько от ориентации на власть, сколько от наличных средств (денег, связей и т. д.). Имея многое, богатые фактически злоупотребляют тем, чем уже обладают, поэтому “богатое” честолюбие опаснее “бедного”, ибо возбуждает в людях, не обладающих властью, желание овладеть ею и всем, что сопряжено с властью, — богатством и почестями [46].

Свобода как мотив человеческих поступков. Наряду с властью несомненной ценностью для людей обладает свобода. Если власть чаще стремится захватить, то свободу — не потерять. При этом человек может смириться с утратой власти или чести, смириться даже с потерей политической свободы, но он никогда не смирится с утратой имущества.

Толпа идет за видимостью успеха. Толпа — всегда большинство, но не всякое большинство — толпа. Народ, послушный воле необходимости или разума, не есть толпа. Толпой управляют страсти скорее дурные, чем хорошие. Люди обычно неблагодарны, непостоянны, лживы, боязливы и алчны. Чтобы не попасть в неудобное положение, правителю лучше не питать иллюзий и заранее предполагать всех людей злыми. Толпе свойственно принимать видимость за действительность, считать, что достигнутый успех оправдывает любые, даже самые нечестные средства, если они находятся в руках власть предержащих [46].

Страх и любовь. Тот, кого бояться, способен управлять так же легко, как и тот, кто любим, ибо поведением людей руководят два главных мотива — страх и любовь. Страх прочнее и тверже, а любовь очень тонка. Она держится на крайне зыбкой основе — человеческой благодарности. Но благодарность легко разрушается, и злой человек готов воспользоваться любым предлогом, чтобы ради личной корысти изменить ей.

Честный ошибается чаще. Чаще всего терпит крушение честный правитель, ибо он мерит людей на свой лад, т. е. представляет их лучше, чем они есть. В отличие от него умный правитель изучает то, что есть в действительности. Если правитель стремится добиться власти, признания или лидерства, ему надо пользоваться символами, проистекающими из мотива любви. Но удержать ее можно, лишь полагаясь на мотив страха. Ведь существует всего два способа достижения цели — закон и насилие. Правитель должен уметь пользоваться обоими способами [46].

Руководитель не должен быть щедрым. Правитель не должен быть щедрым настолько, чтобы эта щедрость наносила ему ущерб. Но он не должен бояться также осуждения за пороки, без которых невозможно сохранить за собой власть. Умный лидер — это всегда взвешивающий все обстоятельства и последствия своих поступков правитель. Круг анализируемых им обстоятельств должен быть достаточно велик, чтобы понять простую модель: существуют добродетели, обладание которыми ведет к гибели, и есть пороки, усвоив которые, можно достичь безопасности и благополучия. Когда на чашу весов поставлено высшее социальное благо — порядок и стабильность, правитель не должен бояться прослыть жестоким. Для острастки лучше казнить столько, сколько надо, ибо казни касаются все-таки отдельных лиц, а беспорядки — бедствие для всех.

Полезнее держать в страхе. Что для лидера лучше — внушать страх или любовь? В принципе лучше, конечно, сочетать оба мотива, но поскольку в жизни такое недостижимо, для личной выгоды правителя полезнее держать подданных в страхе. Но поступать надо так, чтобы страх не перерос в ненависть. Достичь необходимой меры нетрудно, памятуя, что главное — не посягать на имущественные и личные права подданных [46].

Быть щедрым — значит быть зависимым. И еще одно правило: предусмотрительный правитель не должен выполнять все свои обещания. Он обязан сделать это лишь в том случае, если невыполнение наносит ему вред. Быть добрым — значит стать зависимым от подчиненных. А там, где есть зависимость, возникают нерешительность, малодушие и легкомысленность, т. е. качества, недопустимые для руководителя. Народ презирует в первую очередь малодушных, а не жестоких. Вывод: чтобы удержать власть, надо быть порочным.

Вознаграждай постепенно, наказывай залом. Управляя людьми, их надо либо ласкать, либо угнетать. Люди мстят, как правило, только за легкие обиды и оскорбления. Поэтому угнетение должно быть настолько мощным, чтобы отнять всякую надежду на сопротивление. Добрые дела и благодеяния правильнее расточать по капле, чтобы подчиненные имели достаточно времени для благодарной оценки. Наградой и повышением по службе дорожат, когда они редки. Напротив, наказание лучше осуществлять сразу и в больших дозах. Единовременная жестокость переносится с меньшим раздражением, нежели растянутая во времени. Там, где есть раздражение, управлять поведением людей нельзя. Итак, зло нужно творить сразу, а добро — постепенно; гораздо надежнее внушать страх, чем быть любимым. И еще: зло причиняет людям боль, а добро приедается, и оба чувства ведут к одному и тому же результату [46].

Качества льва и свойства лисицы. Правитель не обладает всеми добродетелями одновременно. Поэтому важно не то, какой он есть, а то, каким он кажется подданным. Толпа с удовольствием идет за видимостью успеха. Мудрый лидер соединяет в себе качества льва (силу и честность) и лисицы (мистификацию и искусное притворство), т. е. качества прирожденные и приобретенные. При этом лучше все же быть напористым, чем осмотрительным.

Природа создала людей такими, что они могут желать, чего угодно. Но не всегда могут этого добиться. Между двумя полюсами — желаемым и действительным — возникает опасное напряжение (неудовлетворенность), способное надломить человека, сделать его завистливым, коварным или жадным. При этом зависть порождает врагов, напористость — сторонников.

Неудовлетворенность — стимул к движению. Мы таковы, что отчасти хотим большего, чем имеем, отчасти боимся потерять уже приобретенное. Поэтому стимул к движению постепенно превращается в его тормоз: мы становимся врагами самим себе. Тогда-то и настает час оборотной: зло предстает в маске добра, а добро используется во зло. Во всем нужна мера.

Желание приобретать — свойство вполне естественное. Когда одни стремятся к этому в меру своих сил, другие будут не завидовать, а хвалить. Плохо, когда они не могут, но добиваются, не заслуживают, но получают [46].

Личность и безличность. Любимцев судьбы очень мало, честные и благородные составляют меньшинство. Их можно назвать личностями, большинство же — без-

ликакая толпа. Притворство и есть та маска, которую вынуждены носить личности, чтобы скрыть обман и коварство. Поэтому о людях вообще можно сказать, что они притворщики. Чувство собственного достоинства выступает у них не абсолютным императивом, а лишь пассивной формой выражения честолюбия и страсти к приобретению.

Принцип относительности. Люди независимо от того, нравственны они или нет, стремятся к одной цели — славе и богатству. Хотя каждый выбирает к этой цели свой путь — одни поступают осмотрительно, другие берут смелостью, одни прибегают к хитрости, другие к насилию, — все они способны добиться успеха несмотря на то, что образ их действий противоположен. Такое возможно потому, что несмотря на противоположность и тот, и другой образ действий соответствует конкретным обстоятельствам, данной минуте. То, что хорошо в одно время, может быть дурно в другое. Также и выбор цели зависит от обстоятельств: нельзя стремиться установить демократию в развращенном обществе, или, напротив, монархию — в свобододолюбивом. Цель следует сообразовывать со средствами, а средства — с обстоятельствами и результатами [46].

Относительность и принцип разграничения. Принцип относительности управления гласит: выбор средств соотносится с ситуацией, оценка результата — со средствами; наконец, все вместе — цель, средства, ситуация — должны соотноситься между собой. Политик не может руководствоваться нравственными нормами, ибо политика — сфера относительного, нравственность — область абсолютного. Стало быть, с принципом относительности тесно связан принцип разграничения политики и морали: политику нельзя судить с нравственных позиций. С этим связана идея разделения власти на политическую и религиозную.

Кругооборот форм правления. В основе его лежит концепция циклического развития государственных форм (демократия — олигархия — аристократия — монархия). Монархия легко превращается в тиранию, аристократия — в олигархию и т. д. Циклическое развитие форм правления напоминает идею кругооборота, взаимообращение добра и зла. В движении и кругообороте пребывает практически все — материальные объекты, формы правления, человеческие дела. Природа не позволяет вещам находиться в покое. Достигнув предела совершенства, дальше которого двигаться уже невозможно, государство вступает на обратную дорогу. Маятниковое движение “вверх-вниз-вверх” совершают государства, добро и зло, человеческие поступки. Кругооборот возможен именно в силу относительности противоположных состояний — добра и зла, низа и верха, упадка и подъема. Они легко превращаются друг в друга.

Существуют три хорошие, или основные, формы правления (монархия, аристократия и народное правление) и три плохие, или извращенные (тирания, олигархия и анархия). Вторые так похожи на первые, что легко переходят одна в другую. Основатель любой из трех хороших форм правления способен установить ее лишь на короткое время, ибо никакое средство не удержит ее от превращения в свою противоположность из-за подобия [46].

Принцип принятия решений. Кругооборот событий создает единую цепь взаимосвязи явлений в природе и обществе. Рассматривая человеческие дела, мы все больше убеждаемся в непререкаемости закона: никогда нельзя устранить одно неудобство, чтобы из этого не возникло другое. Если хочешь сделать народ сильным и

великим, то придется воспитать в нем качества, благодаря которым уже нельзя будет управлять им по своему желанию. Если оставить слабым и малочисленным, дабы иметь возможность удобно править им, он станет столь ничтожным, что не сумеет сохранить свое благосостояние и власть. Принимая управленческие решения, лидер должен тщательно взвешивать, на стороне какого из них меньше неудобств. Его и следует брать за основу, ибо безупречных решений не бывает. Весьма сомнительным представляется другой путь: взвешивая альтернативы, выбирать ту, которая сулит больше выгод и удобств [46].



РЕЗЮМЕ

1. Идеи итальянского политического деятеля и историка Н. Макиавелли способствовали развитию многих социально-философских и социологических учений, и прежде всего теории социального управления. Основные принципы его философии управления существенно повлияли на формирование современного менеджмента. Технология социального управления Н. Макиавелли основана на глубоком знании социально-психологических закономерностей поведения людей, но в отличие от концепции социального управления Конфуция и других мыслителей прошлого она отделяет политику от морали (идея разделения духовной и светской власти).

2. Стремление к власти объективно свойственно людям, но участие в борьбе за власть аморально. Поэтому Н. Макиавелли, описывая как социальный мыслитель эффективную технологию власти, оставляет за каждым читающим право использовать ее в своей практической деятельности и в отношениях с другими людьми.

3. Концепция циклического развития государственных форм правления представляет собой кругообразную и маятниковую форму: смена сословных форм правления (монархия — аристократия — демократия) происходит по кругообразному типу, а смена внутрисословных форм (превращение монархии в тиранию, аристократии — в олигархию, демократии — в анархию) — по маятниковому типу.



6.4. СОЦИОЛОГИЯ ВЛАСТИ М. ВЕБЕРА

Учение М. Вебера о типах легитимного господства, т. е. власти, признанной управляющими индивидами, сводится к следующему¹. Господство означает шанс встретить повиновение определенному приказу, а значит, предполагает взаимное ожидание: того, кто приказывает, — что его приказу будут повиноваться; тех, кто повинуются, — что приказ будет иметь тот характер, который ими признается законным и справедливым [19].

¹ Подробнее см.: Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. — М., 1990.

ТИПЫ ГОСПОДСТВА

В своих работах М. Вебер анализирует легитимные типы господства исходя из возможных (типичных) “мотивов повиновения”. Таких мотивов ученый находит три и в соответствии с ними различает три чистых типа господства [19].

Легальное господство. Первый тип господства — *легальный* — в качестве “мотива уступчивости” имеет соображения интереса; в его основе лежит целенаправленное действие индивидов [19]. К такому типу принадлежат современные европейские государства, в которых, по М. Веберу, подчиняются не личности, а законам. Аппарат управления состоит из специально обученных чиновников, к которым предъявляется требование действовать по строго формальным и рациональным правилам. Формально-правовое начало — принцип, лежащий в основе “морального господства”; именно этот принцип оказался, согласно М. Веберу, одной из необходимых предпосылок развития современного капитализма как системы формальной рациональности.

Бюрократия, утверждает М. Вебер, технически является наичистейшим типом легального господства. Однако никакое господство не может быть только бюрократическим: “На вершине лестницы стоят либо наследственные монархи, либо избранные народом президенты, либо либералы, избранные парламентской аристократией”, но повседневная, непрерывная работа ведется при этом специалистами-чиновниками, т. е. машиной управления. Помимо специального профессионального образования (преимущественно юридического) чиновник, соответствующий рациональному типу государства, должен иметь специальное управленческое образование, поскольку от него требуется профессиональная и управленческая компетентность [19].

Патриархальное господство. Другой тип легитимного господства, обусловленный нравами, привычкой к определенному поведению, М. Вебер называет *традиционным* [19]. Традиционное господство основано на вере не только в законность, но даже в священность издревле существующих порядков и властей; в его основе лежит традиционное воздействие. Чистейшим типом такого господства является, по М. Веберу, *патриархальное господство*. Союз господствующих представляет собой общность: тип начальника — “господин”, штаб управления — “слуги”, подчиненные — “подданные”, послушные господину в силу пиетета. Патриархальный тип господства структурно во многом подобен семье, что делает особо прочным и устойчивым этот тип легитимности. Здесь не столько служебная дисциплина или деловая компетентность, сколько личная преданность служит основанием для назначения на должность и продвижения по иерархической лестнице. Поскольку ничто не ставит предела произволу господина, иерархическое членение часто нарушается привилегиями [19].

Харизматическое господство. Третьим чистым типом является так называемое *харизматическое господство* (от греч. *charisma* — божий дар) [19]. Харизма, по М. Веберу, — некая экстраординарная способность, выделяющая индивида среди остальных, не столько приобретенная им, сколько дарованная ему природой, Богом, судьбой. К харизматическим качествам М. Вебер относит магические способности, пророческий дар, выдающуюся силу духа и слова. Согласно М. Веберу, харизмой обладают герои, великие полководцы, маги, пророки и провидцы, гениальные художники и писатели, выдающиеся политики, основатели государств и мировых рели-

гий (Будда, Христос, Магомет, Александр Македонский, Цезарь, Наполеон и др.). Харизматический тип легитимного господства представляет собой противоположность традиционного: если последний держится привычкой, привязанностью к обычаю, то харизматический, напротив, опирается на нечто необычайное, никогда ранее не признававшееся. Аффективный тип социального действия является основной базой харизматического господства. М. Вебер рассматривает харизму как “великую революционную силу”, способную изменить лишённую динамики структуру традиционных обществ [19].

Однако при всем различии и даже противоположности традиционного и харизматического типов господства у них есть и нечто общее, а именно: и тот, и другой опираются на личные отношения между господином и подчиненным. В этом отношении традиционный и харизматический типы господства противостоят формально-рациональному как безличному. Источником личной преданности харизматическому государю является не традиция и не признание его формального права, а эмоционально окрашенные преданность и вера в его харизму. Поэтому харизматический принцип легитимности в отличие от формально-рационального *авторитарен*.

М. Вебер неоднократно отмечал неустойчивость и слабость легитимности в современном правовом (формально-рациональном) государстве; легальный тип государства представлялся ему хотя и наиболее подходящим для современного индустриального общества, но нуждающимся в некотором “подкреплении”. Именно поэтому М. Вебер считал полезным сохранить наследственного монарха в качестве главы государства, как это существует в некоторых европейских государствах [19].

ПОЛИТИКА И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ВЛАСТЬ

В понятие “*политика*” М. Вебер вкладывает чрезвычайно широкий смысл, охватывая все виды деятельности по самостоятельному руководству (валютная политика банков, политика профсоюзов, школьная политика, политика корпорации, семейная политика и т. д.) [19].

“*Всякое государство основано на насилии*”, — говорил *Л. Троцкий*¹. С этим утверждением соглашается М. Вебер. В частности, он пишет: “Только если бы существовали социальные образования, которым бы не было известно насилие как средство, тогда отпало бы понятие “государство”, тогда наступило бы то, что в особом смысле слова можно было бы назвать анархией. Конечно, насилие отнюдь не является нормальным или единственным средством государства, но оно, пожалуй, специфическое для него средство. Государство есть то человеческое сообщество, которое внутри определенной области претендует на монополию легитимного насилия: единственным источником “права” на насилие считается государство” [19].

Политика, по М. Веберу, означает стремление к участию во власти или к оказанию влияния на распределение власти между государствами или внутри государства

¹ **Троцкий Лев Давидович** (1879–1940) — один из вождей октябрьского переворота 1917 г. в России, соратник В. Ульянова (Ленина) и политический противник И. Джугашвили (Сталина); основатель троцкизма — леворадикального идейно-политического течения в рабочем движении.

между группами людей, которые оно в себе заключает. *Государство* есть отношение господства людей над людьми, опирающееся на легитимное насилие как средство. Таким образом, считает М. Вебер, чтобы государство существовало, люди, находящиеся под господством, должны подчиняться авторитету, на который претендуют те, кто теперь господствует [19].

Организация господства как предприятие. М. Вебер считал, что любое господство как предприятие, требующее постоянного *управления*, нуждается, с одной стороны, в установке человеческого поведения на подчинение господам, притязующим быть носителями легитимного насилия, а с другой стороны, посредством этого подчинения — в распоряжении тем, что в случае необходимости привлекается для применения насилия: личный штаб управления и вещественные средства управления [19].

Штаб управления, представляющий собой, по М. Веберу, во внешнем проявлении предприятие политического господства, подчинен властелину с помощью двух средств, апеллирующих к личному интересу: материального вознаграждения и социального почета, а также страха потерять и то, и другое. Доходные должности наследственных чиновников, жалование современных государственных служащих, профессиональная честь, сословные привилегии, социальный престиж чиновников образуют вознаграждение, а страх потерять их — решающую основу солидарности штаба управления со своим лидером.

Совершенно так же, как и на хозяйственном предприятии, для сохранения любого насильственного господства, считает М. Вебер, требуются определенные внешние *материальные средства* (финансы, здания, техника и т. д.). Все государственные устройства можно разделить в соответствии с принципом владения этими материальными средствами: либо этот штаб является самостоятельным собственником средств управления, либо штаб управления “отделен” от средств управления (как, например, рабочие и служащие внутри современного капиталистического предприятия “отделены” от вещественных средств производства).

Политический союз, в котором материальные средства управления полностью или частично подчинены зависимому штабу управления, М. Вебер называет “сословно” расчлененным союзом (пример — вассал в вассальном союзе сам покрывал расходы на управление в своем округе, что, естественно, имело последствия и для могущества сеньора). В “сословном” союзе сеньор господствует с помощью самостоятельной “аристократии”, т. е. разделяет с нею господство. Но существует, вплоть до наиболее ранних политических образований, и собственное правление господина через лично зависящих от него рабов, домашних служащих, слуг, фаворитов, когда господин пытается взять власть только в свои руки, оплатив все расходы на управление самостоятельно (например, правление Ивана Грозного). Все формы патриархального господства, различной деспотии и бюрократического государственного строя относятся, по мнению М. Вебера, именно к этому типу господства [19].

В современном государстве, по убеждению ученого, все средства политического предприятия фактически сосредоточиваются в единственной высшей инстанции, и ни один чиновник не является больше собственником финансовых и вещественных средств, которыми он распоряжается. Таким образом, постулирует М. Вебер, *современное государство* есть организованный по типу учреждения союз господства, ко-

торый добился успеха в монополизации легитимного физического насилия как средства господства и с этой целью объединил вещественные средства предприятия в руках своих руководителей, а всех сословных функционеров, которые раньше распоряжались этим по собственному произволу, экспроприировал и сам занял вместо них наивысшие позиции.

Властелин (высшая государственная инстанция) создает собственный штаб вспомогательных сил, полностью и окончательно избравших как основную профессию службу у властелина (профессиональные политики и чиновники). При этом, разъясняет М. Вебер, от того, откуда он их брал, существенно зависела структура возникающего политического образования, и не только она, но и своеобразие соответствующей культуры [19].

ПОЛИТИКА КАК ПРОФЕССИЯ

По мнению М. Вебера, существует два способа сделать из политики профессию: либо жить “для” политики, либо жить “за счет” политики [19]. “За счет” политики как профессии живет тот, кто стремится сделать из нее постоянный источник дохода, “для” политики — тот, кто либо открыто наслаждается властью, либо черпает чувство собственного достоинства из сознания того, что служит “делу” и тем самым придает смысл своей жизни. Чтобы некто в экономическом смысле мог жить “для” политики, он должен, по убеждению М. Вебера, быть независимым от доходов, которые может принести ему политика. Таковую независимость может дать, как правило, рента (т. е. незаработанный доход, например земельная рента, доход от ценных бумаг и т. д.). Ни рабочий, ни тем более предприниматель, считает ученый, этой независимостью не обладают, поскольку для получения доходов они постоянно используют свою рабочую силу и мышление, что чревато использованием в этих же целях и их политической деятельности. Таким образом, постулирует М. Вебер, если государством или партией руководят люди, которые в экономическом смысле живут исключительно “для” политики, а не “за счет” политики, то это необходимо означает “плутократическое” рекрутирование политических руководящих слоев. Для состоятельного человека забота о сохранении экономического порядка определенного общества является главным пунктом его жизненной ориентации, и напротив, совершенно безоглядный политический идеализм обнаруживается именно у тех слоев, которые находятся вне круга экономического благополучия; это особенно относится к внеобыденным, т. е. революционным, эпохам [19].

Руководить политикой, считает М. Вебер, можно либо в порядке “почетной деятельности”, и тогда ею занимаются относительно независимые, т. е. состоятельные, прежде всего имеющие ренту люди. Или же к политическому руководству допускаются неимущие, и тогда они должны получать вознаграждение (либо в виде доходов от пошлин и сборов, чаевых и взяток, либо в виде твердого денежного или натурального вознаграждения, либо того и другого вместе). Все партийные битвы, по убеждению ученого, суть не только битвы ради предметных целей, но прежде всего и за *патронаж над должностями*. Вследствие общей бюрократизации с увеличением количества должностей и спроса на должности как формы специфически гарантиро-

ванного обеспечения эта тенденция усиливается для всех партий, и они во все большей мере становятся таким средством обеспечения для своих сторонников.

Указанной тенденции в современный период могут противостоять, по мнению М. Вебера, развитие и превращение современного чиновничества в совокупность *высококвалифицированных специалистов управленческого труда*, профессионально вышколенных многолетней подготовкой, с высокоразвитой сословной честью, гарантирующей моральную безупречность, без чего может возникнуть роковая опасность чудовищной коррупции. Эту тенденцию, считает ученый, обуславливают чисто технические, неизбежные потребности управления [19].

В Европе *профессиональное чиновничество*, организованное на началах разделения труда, постепенно возникло в ходе полутысячелетнего развития (прежде всего в области управления финансами). Развитие военной техники обусловило появление профессионального офицера, совершенствование судопроизводства — квалифицированного юриста. В этих трех областях профессиональное чиновничество, по мнению М. Вебера, одержало окончательную победу в развитых государствах в XVI в. Тем самым одновременно с возвышением абсолютизма над сословиями самовластие властелина постепенно передавалось профессиональному чиновничеству, благодаря которому и стала возможной победа над сословиями.

Одновременно с подъемом профессионального чиновничества путем незаметных переходов возникали *“руководящие политики”*. Безусловно, такие фактически главенствующие советники монархов (диктаторов) существовали, по убеждению М. Вебера, с давних времен во всем мире (типичная фигура — великий визирь султана). На Западе это явление получило особое развитие в эпоху Н. Макиавелли — период становления профессиональной дипломатии. Необходимость формально единого ведения всей политики одним руководящим государственным деятелем окончательно сформировалась и стала неизбежной лишь благодаря конституционному развитию. Эта необходимость, считает М. Вебер, обуславливалась постоянной борьбой между монархом и его чиновниками, с одной стороны, и парламентом (сословными представителями) — с другой [19]. Он подчеркивает: “Чиновники заинтересованы, чтобы из их же рядов, то есть через чиновничье продвижение по службе, замещались и руководящие, то есть министерские, посты. Со своей стороны, монарх заинтересован в том, чтобы иметь возможность назначать министров по своему усмотрению тоже из рядов чиновников. А обе вместе стороны заинтересованы в том, чтобы политическое руководство противостояло парламенту в едином и замкнутом виде, то есть чтобы коллегиальная (кабинетная) система управления была заменена (представлена перед парламентом и общественностью) главой кабинета, ведущим министром чиновников” [19].

Превращение политики в “предприятие”, которому требуются навыки в борьбе за власть и знание ее методов, созданных современной партийной системой, обусловило, по мнению М. Вебера, разделение общественных функционеров на две условные категории: чиновников-специалистов и “политических” чиновников. *“Политические” чиновники*, как правило, при смене кабинета покидают свои посты. Специфическим признаком *чиновника-специалиста* является наличие специального образования, управленческой подготовки и определенной подготовительной службы, что в отношении всех потребностей власти делает его наиболее могущественным [19].

Основные типы политиков. М. Вебер, рассматривая вопрос о типическом своеобразии профессионального политика — как “*вождя*”, так и его *свиты* [19], — выделяет такие их основные типы.

В борьбе против аристократических сословий монарх опирался на политически пригодные слои несословного характера. К ним прежде всего относились *клирики* (монашествующие), ибо они были сведущи в письме и обладали разнообразными знаниями. Второй слой такого же рода представляли получившие гуманистическое образование *грамматики* (например, китайские мандарины и гуманисты эпохи Возрождения). Третьим слоем была *придворная знать*, пришедшая вместо гуманистов-грамматиков на политическую и дипломатическую службу к монарху, после того как ему удалось лишить родовую аристократию ее сословной политической силы. Четвертый слой охватывал *мелкое дворянство* и городских рантье (*буржуа*), которых монарх первоначально вовлек в борьбу против аристократии и ввел во владение должностями, а затем сам попадал во все большую зависимость от них. Пятый слой — *разночинцы*, получившие университетское образование, — был характерен для Запада и имел решающее значение для всей его политической структуры. Ни в чем так ярко не проявилось впоследствии влияние римского права, считает М. Вебер, как именно в том, что носителем революционизации политического предприятия как тенденции к рациональному государству повсюду был квалифицированный юрист. Без этого рационализма, убежден М. Вебер, столь же мало мыслимо возникновение абсолютистского государства, как и революция. Он указывает: “Политическое предприятие делается партиями, то есть представляет собой именно предприятие заинтересованных сторон, а эффективное ведение какого-либо дела для заинтересованных сторон и есть ремесло квалифицированного юриста” [19].

Подлинной профессией настоящего чиновника, считает М. Вебер, не должна быть политика. Он должен “управлять” прежде всего беспристрастно (это требование применимо даже к так называемым политическим управленческим чиновникам). Политический чиновник и чиновник-специалист не должны делать именно того, что всегда и необходимым образом должен делать политик — как вождь, так и его свита — бороться.

На Западе со времени возникновения конституционного государства, а в полной мере — со времени развития демократии типом политика-вождя, считает М. Вебер, является “демагог” (или “оратор”). Устное и письменное слово использует и современная демагогия, особенно слово печатное. Главнейшим представителем этого жанра является ныне политический публицист, прежде всего журналист. Журналистская карьера, по мнению ученого, сегодня является одним из важнейших путей профессиональной политической деятельности [19].

ПАРТИЙНАЯ СИСТЕМА И ПАРТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Далее М. Вебер рассматривает партийную систему и партийную организацию, чтобы понять фигуру *партийного чиновника* сообразно ее месту в историческом развитии [19].

Во всех политических союзах с периодическими выборами власть имущих политическое предприятие необходимо является, по мнению М. Вебера, предприятием претендентов. Это означает, что незначительное количество людей, заинтересованных в первую очередь в участии в политической власти, создают себе посредством свободной вербовки *свиты*, выставляют себя или тех, кого они опекают, кандидатами на выборах, собирают необходимые голоса избирателей. Вожди и их свита как политически активные элементы свободной вербовки и пассивная масса избирателей для избрания вождя суть необходимые жизненные составляющие любой *партии*, утверждает М. Вебер.

Фактически власть находится в руках тех, кто непрерывно ведет работу внутри партийного предприятия, или же тех, от кого его функционирование находится в финансовой или личной зависимости. Главное здесь, по мнению М. Вебера, то, кому подчинен весь этот человеческий аппарат. Указанное обстоятельство имеет особое значение для отбора вождей партии. *Вождем*, по наблюдениям М. Вебера, становится лишь тот, в том числе и через голову парламента, кому подчиняется *аппарат*. Создание таких аппаратов означает наступление плебисцитарной демократии.

Партийная свита, прежде всего партийный чиновник (чиновник с постоянным окладом) и предприниматель (организатор выборной кампании), ждут от победы своего вождя личного вознаграждения — постов или других преимуществ. Это, по мнению М. Вебера, “харизматический” элемент всякого вождизма, одна из его движущих сил. Но партийный аппарат может оказаться и во власти партийного чиновника, прибравшего к рукам текущую работу, поскольку наряду с экономическими возможностями у ловкого политика имеются возможности удовлетворить и свое тщеславие [19].

Партийные руководители. Как, прежде всего в соответствии с какой способностью, отбираются *политические вожди*? Конечно, считает М. Вебер, определяющей здесь (наряду с волей, имеющей, по его мнению, решающее значение) является власть демагогической речи [19]. Ее характер изменился. Ранее она обращалась к рассудку. В настоящее время, чтобы привести массы в движение, работа в большей мере ведется чисто эмоционально. Такое положение М. Вебер называет “диктатурой, покоящейся на использовании эмоциональности масс”. Друг другу противостоят совершенно беспринципные партии, сугубо карьеристские организации, которые для каждой предвыборной борьбы составляют каждая свою меняющуюся в зависимости от обстоятельств программу. *Партии*, по убеждению М. Вебера, полностью и исключительно сориентированы на важнейшую для патронажа над должностями борьбу, а внутри партий ведется ожесточенная борьба по вопросу о выдвижении кандидатов [19]. Итак, резюмирует М. Вебер, фигурой, всплывающей на поверхность вместе с этой системой плебисцитарной партийной машины, является “*босс*”. Это политический предприниматель, который на свой страх и риск обеспечивает голоса кандидату в президенты. “Босс” необходим для организации партии, и постепенно он прибирает ее к своим рукам. Он ищет только власти, как источника денег и ради нее самой.

Руководство партиями, осуществляемое плебисцитарными вождями, считает М. Вебер, обусловливает “обездушивание” свиты, ее духовную *пролетаризацию*. Чтобы подойти вождю в качестве аппарата управления, свита должна слепо повиноваться ему, т. е. быть “машиной”. Но выбирать можно только между вождистской

демократией с “машиной” и демократией, лишенной вождей, т. е. господством “профессиональных политиков” без призвания, без харизматических качеств, которые делают человека вождем (“господство клики”).

В основном, по мнению М. Вебера, три качества являются для политика решающими: страсть (в смысле ориентации на существо дела, которому он служит), чувство ответственности и психологический глазомер (способность с внутренней собранностью и спокойствием воспринимать реальность, устанавливать дистанцию по отношению к вещам и людям). Основная проблема при этом заключается в том, чтобы втиснуть в одну и ту же душу жаркую страсть и холодный глазомер. “Инстинкт власти”, считает ученый, также относится к нормальным качествам политика, если только стремление к власти не становится предметом сугубо личного самоопьянения [19].

Политика и этика. По мнению М. Вебера, политика использует весьма специфическое средство — *власть*, за которой стоит насилие. Абсолютная *этика* отвергает всякое насилие и сопряженное с ним зло [19]. В этой связи М. Вебер разъясняет, что всячески этически ориентированное действие может подчиняться двум фундаментально различным, непримиримо противоположным максимам: оно может быть ориентировано либо на “этику убеждения” (абсолютная этика Евангелия), либо на “этику ответственности” (этика кармы, предполагающая расплату за последствия своих действий).

Как отмечалось, М. Вебер считал возможным выделить три наиболее общих типа, три способа отношения к миру, заключающие в себе соответствующую *установку*, предопределяющую направленность жизнедеятельности людей, вектор их социального действия. Первый из них ученый связывает с конфуцианским и даосистским типами религиозно-философских воззрений, распространившимися в Китае, второй — с индуистским и буддистским, распространенными в Индии, третий — с иудаистским и христианским, возникшими на Ближнем Востоке и распространившимися в Европе, а впоследствии в Америке. Первый из них М. Вебер определил как приспособление к миру, второй — как бегство от мира, третий — как овладение миром. В каждом из этих способов отношения к миру уже заключен, как в зародыше, соответствующий “образ” и “стиль жизни” людей — этически определенная модификация формы их существования [19].



РЕЗЮМЕ

1. Социологическое учение М. Вебера о власти различает три легитимных типа господства: легальное (формально-рациональное), патриархальное и харизматическое. Стремление к участию во власти представляет собой содержание политики. Политическое господство организуется наподобие предприятия, в котором различаются руководство, штаб управления и материальные средства.

2. Все политические, партийные организации ведут борьбу за патронаж над управленческими должностями. Противостоять этому можно за счет целенаправленной подготовки профессиональных управляющих, высококлассных специалистов государственного управления, свободных от партийной принадлежности.

3. Основные подсистемы любой партии включают вождей, их свиту и массы избирателей. Фактическая власть при этом находится в руках тех, кто ведет работу внутри партии. Главное здесь то, кому подчинен партийный аппарат (яркий пример — партийное, а затем государственное восхождение И. Сталина).



6.5. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МИРОУСТРОЙСТВА К. ЯСПЕРСА

ВЛАСТЬ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ СВОБОДА

Обойти власть, по глубокому убеждению К. Ясперса, нельзя¹. Однако если нет такого человеческого существования, где бы не присутствовала власть в качестве неизбежной реальности, если власть как таковая есть зло, то К. Ясперс задается вопросом: как отвести власти действительно необходимую сферу, как превратить ее в момент порядка, действующий до необходимого предела, как устранить присущее власти зло? [128].

Ответ на эти вопросы, по мнению К. Ясперса, дает происходящая в истории борьба между законностью и насилием. Государство, в котором действует свобода, основанная на законах, называется, как известно, правовым. *Правовым государством*, считает К. Ясперс, является такое государство, в котором законы принимаются и подвергаются изменению только законным путем. Поэтому необходимо обуздывать власть, всегда готовую нарушить закон — отсюда основанное на законе насилие, направленное против преступления. Право на такое насилие называется *легитимностью*, основу которой составляет или наследственное право монархов, или большинство голосов на всенародных выборах. Легитимность, считает К. Ясперс, сковывает власть [128].

Человек, по мнению К. Ясперса, имеет два притязания: 1) на защиту от насилия; 2) на значимость своих взглядов и своей воли. Защиту предоставляет ему *правовое государство*, значимость его взглядов и воли — *демократия*. В свободном демократическом обществе одни и те же люди не могут долгое время непрерывно занимать правительственные должности.

Политическая свобода есть демократия, но она выступает в исторически сложившихся формах и градациях. Они, считает К. Ясперс, исключают господство массы (охлократию), всегда выступающей в союзе с тиранией. Предпочтение отдается *аристократическому слою*, который постоянно пополняется из всех слоев населения в зависимости от личной деятельности, заслуг и успехов и в котором народ видит своих представителей. Формирование аристократии посредством воспитания, проверки ее достоинств и выбора, который лишь в некоторой степени может быть преднаме-

¹ См.: Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем. — М., 1991.

ренным, является, по убеждению К. Ясперса, условием свободной демократии. Непременное требование демократии состоит в том, чтобы эта *элита* не фиксировалась и не превращалась тем самым в диктаторское меньшинство. Свободные выборы должны служить проверкой ее заслуг и подвергать ее постоянному контролю, вследствие чего стоящие у власти лица сменяют друг друга и возвращаются, вновь появляются на политической арене или окончательно покидают ее. Проведение выборов и формирование политической элиты, по схеме К. Ясперса, осуществляют *партии*, которых в свободном обществе обязательно существует несколько. При этом наличие влиятельной *оппозиции* является, по убеждению ученого, необходимым признаком свободного общества. Признаком политической свободы является отделение политики от мировоззрения. И нет такой окончательной стадии демократии и политической свободы, которая удовлетворила бы всех [128].

Основные пути к демократии. *Первый путь* — приобщение всех людей к знанию в процессе постоянного повышения образования населения, подъем его на более высокий образовательный уровень, постепенный переход от частичного знания к полному (ибо сказанное Ф. Бэконом, считает К. Ясперс, подтвердилось — частичное знание ведет к неверию, полное — к вере).

Второй путь — практическое самовоспитание народа посредством участия большинства в решении конкретных политических задач.

Третий путь — организация избирательной системы, обеспечивающей подлинные всенародные выборы [128].

СУЩНОСТЬ СОЦИАЛИЗМА

Социализмом, по К. Ясперсу, называют в настоящее время все убеждения, тенденции и планы, рассматривающие вопросы организации совместной работы и совместной жизни под углом зрения справедливости и устранения привилегий. По убеждению К. Ясперса, социализм — это *универсальная тенденция* современного общества, наиболее характерная черта нашего времени. Однако требуя господства всех, справедливость незаметно приводит к господству масс, осуществляемому демагогами, которые становятся деспотами. Власть, подчинившая себе социализм, вместо того чтобы служить ему, возрастает благодаря основному принципу социализма — *планированию* в том случае, если она ведет к тотальному планированию. Планирование, по мнению К. Ясперса, может осуществить лишь власть, тотальное планирование — лишь абсолютная власть [128].

Сущность техники. Техника возникает тогда, когда для достижения цели вводятся промежуточные средства [128]. Для *техники*, по мнению К. Ясперса, характерны рассудок (техника является частью общей рационализации как таковой) и власть (техника — это умение, методы которого являются внешними относительно цели. В этом смысле и говорят: знание — это власть). Назначение техники — освободить человека от подчинения природе с ее бедствиями и катастрофами.

В современном мире, по убеждению К. Ясперса, *организация труда* превращается в социальную и политическую проблему. Совместная трудовая деятельность обязательно приводит к разделению труда, ибо труд необходимым образом складывается из различных операций. В зависимости от характера труда различаются

трудящиеся слои общества. Они различаются еще по типу, нравам и убеждениям: крестьяне, ремесленники, купцы и т. д.

От характера труда и его разделения зависит *структура общества*. Труд приобретает смысл при наличии его организации [128]. Механизация орудий труда, их усложнение, увеличение и необходимость совместных действий на производстве требуют, по убеждению К. Ясперса, такой организации, которая не только по размерам превосходит все известное, но становится принципиально иной, поскольку для того чтобы достичь определенных целей, в эту организацию постепенно втягивается все человеческое существование, а не только какая-то его часть. Техническое мышление, считает К. Ясперс, распространяется на все сферы человеческой деятельности. Общество превращается в одну большую машину, организующую всю жизнь людей. Человек сам становится одним из видов сырья, подлежащего целенаправленной обработке, т. е. из цели превращается в средство [128].

Сущность планирования. *Планированием* называется любое направленное на достижение определенной цели устройство [128]. В этом смысле, считает К. Ясперс, планирование с незапамятных времен присуще нашему существованию, ибо есть порождением нужды. Нужда заставила обратиться за помощью к государству. В результате этого были введены ограничения и протекционистские меры сначала в виде пошлины и упорядочения вывоза, затем в виде преднамеренной новой автаркии¹ тоталитарных режимов.

Планирование, по мнению К. Ясперса, становится проблемой лишь тогда, когда возникает вопрос: надо ли ограничивать планирование отдельными конкретными целями или необходимо упорядочить всякую деятельность как таковую? Тотальное планирование, постулирует ученый, должно было бы опираться на тотальное знание. Однако тотального знания не существует. Это относится даже к сфере экономики.

Склонность прибегать к тотальному планированию происходит, по мнению К. Ясперса, из двух источников: желания следовать примеру техники и из соблазна мнимого тотального знания [128]. У. Липман и Ф. Хайек² достаточно полно раскрыли проблему *тотального планирования*. По У. Липману, следствия тотального планирования можно сформулировать в нескольких фразах: с расширением масштаба плана уменьшаются гибкость и приспособляемость экономики; возрастает тенденция ставить всему пределы, проводить различные частные решения посредством применения политической силы; в плановом хозяйстве заключены тенденции, которые, выходя за его рамки, ведут к изменению всего человеческого существования, даже его духовного мира, тенденции, скрытые от идеалистов, которые начали борьбу за планирование. Ф. Хайек дал этим тенденциям следующую характеристику [142].

1. Плановое хозяйство уничтожает демократию, поскольку парламент не может контролировать тотальное планирование. Вероятнее всего, в этих условиях демократический парламент самораспустится, приняв закон о предоставлении правительству чрезвычайных полномочий.

¹ **Автаркия** (от греч. *autarkia* — независимость, довольство собой) — политика экономического, социального и культурного обособления страны, изоляции ее от международных, культурных, политических и экономических связей, от мирового рынка, международной кооперации [90].

² См.: *Lipman W. An Inquiry into the Principles of the Good Society.* — Boston, 1937; *Hayek F. A. The Road to Serfdom.* — Chicago, 1944.

2. Плановое хозяйство разрушает правовое государство, поскольку тотальное планирование основано на неконтролируемом произволе бюрократии и тех, кто находится у власти.

3. Плановое хозяйство ведет к абсолютной тотальности, не ограничиваясь только сферой экономики.

4. Тотальное планирование так влияет на отбор правящей элиты, что у власти оказываются люди, лишенные каких-либо выдающихся дарований, поскольку тоталитарная дисциплина требует однообразия.

5. Тотальное планирование нуждается в пропаганде и достигает того, что истина исчезает из общественной жизни.

6. Тотальное планирование уничтожает свободу, а основанное на свободной конкуренции рыночное хозяйство — единственная экономическая и общественная система, направленная на то, чтобы посредством децентрализации свести к минимуму власть человека над человеком.

Бюрократия как средство и самоцель. В свободном рыночном хозяйстве, по убеждению К. Ясперса, не может быть избран путь, лишенный далеко идущего планирования, однако в этом случае оно ограниченное [128]. Средством планирования является бюрократия. Она необходима там, где есть предприятия и учреждения, на которых заняты массы людей и которые функционируют по установленному порядку. Современная техника, по мнению К. Ясперса, создает неведомые ранее возможности для организации бюрократии и ее деятельности. И в современных условиях, считает ученый, бюрократия действительно может стать тоталитарной.

Бюрократия — это господство на основе правил и предписаний посредством чиновников (писцов) бюрократических учреждений. Она, считает К. Ясперс, подобна механизму, но действует через чиновников (служащих) в соответствии с их характером и убеждениями. Бюрократия — это средство, склонное превратиться в самоцель. Это оказывается возможным потому, что бюрократический аппарат именно ввиду своей сложности уклоняется от общественного контроля: он существует благодаря общности интересов своих служащих [128].

Основные типы чиновников. Схематически типы чиновников в их “нравственной” иерархии К. Ясперс охарактеризовал следующим образом [128]:

- идеальный чиновник, подобно исследователю, постоянно думает о деле. Он повинует предписаниям, но свободно их понимает. Служит цели ограничения сферы бюрократической деятельности самым необходимым, своими действиями способствует быстрой и четкой работе бюрократического аппарата, его гуманности и готовности помочь;
- чиновник, стоящий ступенью ниже, ревностно выполняет свои обязанности, получает удовлетворение от бюрократической деятельности как таковой, стремится в своем рвении расширить и усложнить организацию, с удовольствием выполняет свои функции, но при этом надежен и добропорядочен в следовании существующим предписаниям;
- характерными чертами чиновника, стоящего на третьей ступени, становятся продажность и минутное настроение. Он ощущает пустоту и бессмысленность своей деятельности. Его работа сводится к отсиживанию рабочего времени. Трудности он обходит, а не преодолевает. Чиновник этого типа наслаждается

своей властью, которой он при других обстоятельствах лишен. Внутреннюю неудовлетворенность вымещает на просителей. Носитель этого “административного высокомерия” невежлив, груб, скрытен и покровительствен.

СИТУАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Реальность планирования и техники, по мнению К. Ясперса, привела к тому, что в истории человечества произошел невероятный перелом: человек полностью отдан во власть некоего зловещего процесса, который неумолимо и грозно сложился из действий самих людей [128].

Решающим фактором в происходящих событиях становятся *массы*. Их, считает К. Ясперс, следует отличать от народа. Массы возникают там, где люди лишены подлинного мира, корней и почвы, стали управляемыми и взаимозаменяемыми. Однако масса, по убеждению К. Ясперса, не есть нечто окончательное. Она является формой существования в стадии распада человеческого бытия. Могут сложиться такие условия, когда безрассудные массы будут взаимодействовать с манипулирующими ими *тиранами*.

Образование, считает К. Ясперс, может привести массы на путь, ведущий к аристократии духа. Идущий фактически постоянно отбор может завершиться созданием подлинной *аристократии* без наследственных прав и привилегий. Мир достиг бы вершины своей истории, верит К. Ясперс, если бы в самих массах осуществилось то, что раньше ограничивалось кругом аристократии. Это воспитание, дисциплина жизненного уклада и мышления, способность учиться, приобщаться к духовной жизни, критичность друг к другу и вместе с тем солидарность людей.

Прежде религии были связаны со всей совокупностью социальных условий, условия же века техники, по мнению К. Ясперса, способствуют утверждению нигилизма внутри населения, превратившегося в массы. Нигилизм становится господствующим типом мышления. Однако полностью принять нигилистическое учение человек не может. В ситуации всеобщего неверия его уделом становится слепая вера, в основе которой лежит та или иная *идеология* [128].

РЕЗЮМЕ

1. Человеческое существование без власти и управления невозможно. Однако в силу объективного демонизма каждая власть нуждается в ограничении (например, абсолютная монархия — конституционной). В современный исторический период таким ограничением может служить демократия, основными условиями которой должны быть рыночная экономика, всенародные выборы, постоянная сменяемость руководства, наличие оппозиции, многопартийность и др.

2. Демократия в определенных условиях может превращаться в охлократию — господство массы, действующей всегда в тандеме с манипулирующими ею тиранами. Противостоять этому можно формированием аристократии без наследственных прав и привилегий, элиты общества — путем систематического отбора и образования.

3. Социализм является универсальной тенденцией настоящего времени. Он приобретает могущество за счет распространения и совершенствования техники, развития методов и масштабов планирования, люмпенизации масс, внедрения нигилизма и атеизма, забвения основных религиозно-этических ценностей, подменяемых различными идеологиями.



6.6. МЕНЕДЖМЕНТ КАК НАУКА И ИСКУССТВО СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Менеджмент (от англ. *management* — управление) — многозначный термин, обозначающий [89]: 1) социальный и экономический институт, влияющий на предпринимательскую деятельность, образ жизни и сферу политики современного общества; 2) совокупность лиц, занятых управленческим трудом в производственной и непроизводственной сферах; 3) научную дисциплину, изучающую технико-организационные и социально-экономические аспекты управления общественным производством (управленческие структуры, систему и механизм межличностных отношений, стимулирование и мотивацию трудовой деятельности, организационное поведение и др.).

Менеджмент ставит цель сформулировать и применить на практике *всеобщие принципы управления*, пригодные для любой человеческой организации и сферы деятельности¹. К ним относятся определение целей и задач управления; разработка конкретных мероприятий по их достижению; разделение задач на отдельные виды операций, распределение работ; координация взаимодействия различных подразделений внутри организации; совершенствование формальной иерархической структуры, оптимизация процессов принятия решений и коммуникаций; поиск адекватной мотивации деятельности, эффективных стилей руководства, социальной ответственности и др.

Хронологически история менеджмента начинается с движения, во главе которого стояла группа передовых западных инженеров конца XIX — начала XX в. В нее входили Ф. Тейлор (тейлоризм), А. Файоль, Г. Эмерсон² и др. В центре их внимания стояли вопросы повышения производительности труда и улаживания социальных отношений на предприятии. Со временем менеджмент стал сферой большой политики.

¹ В этой связи в понятии “социальный менеджмент” различают менеджмент социально-политический, социально-экономический и социально-культурный (рис. 6.1).

² Файоль Анри (1841–1925) — французский исследователь проблем государственного управления, общественных учреждений и системы образования; создатель *теории администрации*. Автор книги “Общая и промышленная администрация” (1923). Эмерсон Гаррингтон (1853–1931) — американский исследователь менеджмента. Автор книг “Производительность как основание для управления и оплаты труда” (1900), “Двенадцать принципов производительности” (1912).

Начиная с известных хоторнских экспериментов, заложивших методологические основы доктрины “человеческих отношений”, он переориентировался на социально-психологическую проблематику [89]. Теоретический фундамент современного менеджмента заложен трудами *А. Маслоу*, *Э. Мэйо*¹, *П. Дракера*, послужившими исходной точкой для практических разработок в области “гуманизации труда” и новых форм организации управления, а также ставшими основой специальной управленческой функции, которая называется *управлением персоналом* или более широко — *управлением человеческими ресурсами*, что во многом тождественно понятию “социальный менеджмент”.



Рис. 6.1. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕСТВОМ

Управление обществом (или социальный менеджмент) представляет собой воздействие на общество с целью его упорядочения, совершенствования и развития [50]. Содержание, цели, возможности социального менеджмента зависят прежде всего от характера общественного строя. *Научное управление обществом* — это сознательное использование субъектом управления отношений власти, материальных и человеческих ресурсов, научных знаний для получения результатов, в которых наиболее полно реализуются цели, выражающие потребности общества на том или ином этапе его развития [52]. Процесс научного управления имеет *циклический характер*. Основными являются такие *стадии* управленческого цикла:

- выработка управленческого решения — прогнозирование общественных потребностей, формирование целей развития, выявление проблем и задач, которые следует решить для достижения этих целей, анализ альтернативных путей их решения, принятие управленческого решения;
- организация осуществления принятого решения, регулирование и корректировка этого процесса;
- учет и контроль получаемых результатов, анализ степени достижения поставленных целей.

¹ *Маслоу Абрахам* (1908–1970) — американский психолог, один из лидеров гуманистической психологии; создатель иерархической теории потребностей. *Мэйо Элтон* (1880–1949) — американский социолог и психолог, один из основоположников индустриальной социологии, создатель доктрины “человеческих отношений” и социальной философии менеджмента.

Иными словами, к основным стадиям социального менеджмента относятся социальное прогнозирование, социальное проектирование, социальное планирование, социальное регулирование, а также непосредственное руководство социальными процессами.

В процессе научного управления обществом применяются различные *методы* и средства: экономические, административные, социально-психологические. Конкретный их состав зависит прежде всего от той подсистемы общества, на которую направлено управленческое воздействие [52].

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Социальный менеджмент как управление социальными процессами представляет собой один из *основных классов управления*, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей развития общества и его подсистем [52]. *Содержание* социального менеджмента заключается в формировании критериев и показателей социального развития объекта, выделении возникающих в нем социальных проблем, разработке и применении методов их решения, достижении прогнозируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов.

Социальный менеджмент в масштабе общества имеет многоуровневую *структуру* со специфическими функциями, критериями и методами на каждом уровне. *Основная функция* социального менеджмента заключается в разработке и осуществлении стратегической и текущей политики, направленной на ускорение социально-экономического развития страны, повышение благосостояния, улучшение условий труда и быта людей, развитие эффективных и справедливых форм правления. Эта функция социального менеджмента в обществе в целом конкретизируется на уровне отраслей общественного производства, регионов и отдельных коллективов.

На *уровне коллектива* усиливается взаимопроникновение его общественно-продуктивной, социально-интегративной и управленческо-политической функций. Задачи социального менеджмента в совокупности решаются путем согласования противоречивых интересов индивидов, коллективов, социальных групп с общегосударственными и общенародными интересами. При неэффективном социальном менеджменте эти противоречия могут углубляться и приводить к социальным конфликтам.

Субъектом социального менеджмента в узком смысле являются специализированные государственные и общественные органы и службы по разработке и реализации общественной политики различного уровня; в широком смысле субъектом социального самоменеджмента является все население, социальная активность которого возрастает в условиях демократизации общества [52].

НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ

При всем многообразии современных взглядов можно выделить главные положения, лежащие в основе тех или иных научных школ социального управления¹. В целях систематизации различных учений рассмотрим ведущие зарубежные школы управления [98].

Классическая школа управления. Возникновение современной науки управления связано с именем *Ф. Тейлора*. Основные положения своей теории он изложил в работах “Управление фабрикой” (1903), “Принципы научного управления” (1911), “Показания перед специальной комиссией конгресса” (1912). Эти положения сводятся к следующему [98]: 1) создание научного фундамента, заменяющего старые, традиционные методы работы, научное исследование каждого ее элемента; 2) отбор рабочих на основе научных критериев, их тренировка и обучение; 3) сотрудничество администрации и рабочих в деле практического внедрения научно обоснованной системы организации труда; 4) равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

В основе системы *Ф. Тейлора* лежат *методы рационализации труда* отдельных рабочих, обусловившие перестройку процесса производства и соответственно организацию процесса управления. Именно эта сторона тейлоровского учения широко применяется в работе промышленных предприятий.

Наряду с вопросами рациональной организации труда отдельного рабочего и производственных подразделений, которые составляли основу системы *Ф. Тейлора*, разрабатываются более общие принципы организации труда и управления. Родоначальником этого направления в классической школе считается *А. Файоль*. В своем основном труде “Общая и промышленная администрация” (1923) он пытался разработать общий подход к анализу деятельности администрации и сформулировать на этой основе некоторые строго обязательные *принципы администрирования*. Управлять, утверждал он, означает вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в распоряжении ресурсов [98].

По мнению *А. Файоля*, администрирование составляет часть управления, которое представляет собой более широкую деятельность и включает в себя производственную, коммерческую, финансовую, кредитную, учетно-бухгалтерскую и административную функции. Анализируя административную функцию, *А. Файоль* выделил пять ее *элементов*: предвидение, планирование, организацию, координирование и контроль.

А. Файоль разработал принципы административной деятельности, к которым относятся разделение труда, власть (авторитет и ответственность), дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общим, вознаграждение, централизация, скалярная цепь (линия власти), порядок, равенство, устойчивость должностей кадрового состава, инициатива, корпоративный дух. Он впервые указал на необходимость создания *штабов* (функциональных подразделений), которые не должны иметь право руководить, но должны осуществлять подготовку к будущему и выявлять возможные способы совершенствования организации труда [98].

¹ Подробнее см.: *Теория управления социалистическим производством*: Учебник / Под ред. О. В. Козловой. — 2-е изд. — М., 1983.

В дальнейшем классическая школа управления развивалась в *двух основных направлениях* — рационализация производства и исследование общих проблем управления. Здесь можно выделить работы Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера и Г. Форда.

Г. Эмерсон в работе “Двенадцать принципов производительности” (1911) рассмотрел и сформулировал *принципы управления предприятиями*. По его мнению, такими принципами являются точно сформулированные цели управления, к достижению которых стремятся каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления; подход с позиций здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей; компетентная консультация — необходимость специальных знаний и *компетентных советов по всем вопросам, связанным с производством и управлением* (подлинно компетентный совет может быть только коллегиальным); дисциплина — подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку; справедливое отношение к персоналу; комплексный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями; диспетчирование, обеспечивающее оперативное управление деятельностью коллектива; нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери; нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, усилий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты; нормирование операций, предполагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции; письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ; вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника. Г. Эмерсон впервые указал на необходимость и целесообразность комплексного подхода к решению задач организации производства и управления [98].

Л. Урвик развил и углубил основные положения А. Файоля. Главное внимание он уделил разработке *принципов формальной организации* [98].

- *Соответствие людей структуре*. Подчеркивалось, что вначале следует детально разработать структуру организации, а затем подобрать специалистов, в наибольшей степени соответствующих требованиям структуры.
- *Создание специального и генерального штабов*. Основной функцией специального штаба должна быть разработка рекомендаций для руководителя организации. Основные задачи генерального штаба — подготовка и передача приказов руководителя, контроль текущей работы и помощь руководителю в координации деятельности “штабных” специалистов.
- *Сопоставимость прав и ответственности*. Недостаточно возлагать на линейных руководителей только ответственность за какую-либо деятельность, необходимо также делегировать им власть, соответствующую и равную ответственности.
- *Диапазон контроля* — количество лиц, непосредственно подчиненных руководителю (такой диапазон, по мнению Л. Урвика, зависит от индивидуальных качеств руководителя).
- *Специализация*. Возможны три типа специализации управленческих работников: по признаку цели, операции, типу потребителя либо географическому признаку.

- *Определенность.* Для каждой должности в организации следует письменно определить права, обязанности, ответственность, отношения и связи с другими лицами.

Совершенствованием организации производства промышленного предприятия занимался Г. Форд, сделавший шаг вперед в использовании системы Ф. Тейлора и применивший ее в *массовом производстве*, что потребовало соответствующей организации системы управления. Для этого Г. Форд применял следующие принципы организации управления [98]:

- точный расчет и планирование всего процесса производства, его ступеней и связей;
- учет и планирование условий работы;
- подготовка сырья, материалов, механизмов, рабочей силы;
- осуществление производства по стандартной технологии;
- постоянный поиск путей совершенствования производства.

Школа “человеческих отношений”. Родоначальником нового направления в теории управления считается Э. Мэйо. В результате экспериментов с группами рабочих на заводах фирмы “Уэстерн Электрик” в городе Хоторне, продолжавшихся 13 лет (1927–1939 гг.), Э. Мэйо пришел к выводу, что производительность труда рабочих существенно зависит не только от условий труда и действий администрации, но и от *социально-психологического климата* в их среде (в так называемых неформальных малых группах). Видными представителями школы “человеческих отношений” являются К. Арджерис, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Р. Блейк и др. [98].

Основные положения этого направления сводятся к выявлению роли отношений в малых неформальных группах и утверждению того, что в практике управления необходимо выявлять и использовать социально-психологические особенности группы. Представители указанной школы важное место отводят поиску методов совершенствования труда работников системы управления. В частности, они рекомендовали уделять серьезное внимание изменению неформальной социальной структуры при перестройке формальной структуры организации, а также предлагали “координацию посредством комиссий”, которая обеспечит более эффективные коммуникации и понимание идей, лучшее восприятие общей политики организации и ее более эффективное осуществление. Большое внимание представители школы “человеческих отношений” уделяли *делегированию ответственности*, эффективность которой, по их мнению, полностью определяется умением использовать возможности своих подчиненных как коллектива [98].

“Эмпирическая” школа управления. Представители третьего направления в теории управления, объединившего крупных менеджеров и консультантов, заявили, что главная задача ученых в области управления — собрать и обобщить материалы практики, а также разработать на этой основе рекомендации управляющим [98]. “Эмпирическая” школа управления развивается в *двух основных направлениях*. Проводятся конкретные организационно-технические и экономические исследования тех или иных проблем управления предприятием и разрабатываются *новейшие концепции* современного менеджмента. Это прежде всего концепции “участия в прибылях”, “участия в управлении” и др. Наиболее видными представителями этой школы являются П. Дракер, Р. Дэвис, Л. Ньюмен и Д. Миллер.

Основным направлением исследований является также *изучение содержания труда* и функций руководителей. Это направление в значительной степени обусловлено тем, что рассматриваемая школа утверждает профессионализацию управления, т. е. его превращение в особую профессию. Труд управляющего, по мнению “эмпиристов”, имеет две особенности: первая заключается в том, что управляющий должен создать из имеющихся ресурсов подлинно цельное единство, а вторая — в том, что в каждом решении и действии он должен ориентироваться на будущее, т. е. на перспективы развития организации [98].

Независимо от занимаемой должности каждый управляющий выполняет следующие *основные функции*:

- определяет цели предприятия, возможные пути их достижения и на этой основе ставит перед работниками предприятия конкретные задачи;
- организует деятельность предприятия путем классификации работ, их распределения, создания соответствующей структуры, подбора и расстановки кадров и т. д.;
- обеспечивает стимулирование и координацию работников, используя меры принуждения и поощрения, а также контроль на основе постоянных связей между руководителями и подчиненными;
- нормирует, анализирует и оценивает деятельность организации и занятых в ней лиц;
- мотивирует желания работников в зависимости от результатов их деятельности.

Учитывая комплексность деятельности руководителя, представители “эмпирической” школы указывают на то, что современный управляющий не должен быть узким специалистом технического или экономического профиля, он должен владеть общими научно обоснованными и проверенными на практике методами и приемами социального управления [98].

Представители рассматриваемой школы управления много внимания уделяют вопросам централизации и децентрализации менеджмента, делегированию ответственности и др. Одна из их рекомендаций получила наиболее широкое распространение. Речь идет о *целевом управлении*, на необходимость введения которого указывал П. Дракер.

Целевое управление представляет собой постоянно действующую систему определения конкретных целей для каждого работника управляющей системы. Совместно со своим руководителем работник устанавливает цели своей деятельности на определенный период, способы их достижения, методы и формы отчета о достигнутых результатах. Такое целевое управление позволяет точно указать главные направления деятельности работника и четко контролировать его работу. При этом цели разрабатываются периодически, позволяя постоянно концентрировать усилия работников на наиболее важных задачах.

В целом “эмпирическая” школа способствовала постановке и решению ряда актуальных проблем управления, обусловленных объективными потребностями современного крупного промышленного производства, в том числе классификации и анализу функций управления, организации труда руководителя, подбору и оценке кадров, определению структур управления и др. [98].

Школа “социальных систем”. Эта школа социального управления использует выводы школы “человеческих отношений”, рассматривая человека в организации

как социально ориентированное и направляемое существо, имеющее различные потребности, влияющие на среду в организации [98]. В то же время среда влияет на формирование потребностей. Наиболее видными представителями школы “социальных систем” являются Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони.

Отправным пунктом рассмотрения человека в организации является признание того, что потребности человека и организации не совпадают. Потребности каждого человека в организации рассматриваются школой “социальных систем” в виде *иерархии потребностей*: удовлетворив потребности одного уровня, индивид переходит к следующему. Однако в связи с тем, что природа организации ставит определенные преграды на пути человека, неизбежен конфликт между ним и организацией. *Основную задачу* школа “социальных систем” видит в снижении силы конфликтов.

Рассматриваемая школа управления акцентирует внимание на исследовании наиболее общих форм организации, анализируя части системы, их взаимодействия, процессы, связывающие части системы с целями организации. Главными частями системы, по мнению представителей этой школы, являются индивидум, формальные и неформальные факторы, группы, групповые отношения, типы статусов и ролей в группах. Части системы связаны определенными организационными формами, к которым относятся формальные и неформальные структуры, каналы коммуникации, процессы принятия решений. Предприятие при этом рассматривается как сложная *социотехническая система* [98].

“Новая” школа. Это направление в теории управления характеризуется стремлением внедрить в науку управления методы и *аппарат точных наук* [98]. Наиболее видными представителями “новой” школы являются Р. Акофф, Л. Берталанфи, С. Бир, Р. Калман, Л. Клейн, Р. Люс, Д. Форрестер. Формирование “новой” школы связано с возникновением *кибернетики и исследования операций*. Исследование операций оформилось в самостоятельную отрасль науки, развивающуюся в *двух основных направлениях* [98].

Первое направление связано с построением математических моделей явлений, наиболее часто встречающихся в производственном менеджменте и связанных с управлением запасами, распределением ресурсов, задачами массового обслуживания, заменой устаревшего оборудования, выбором стратегий поведения в условиях неопределенности, упорядочением работы во времени и др. *Второе* акцентирует внимание на изучении систем, что привело к созданию *системотехники*.

В дальнейшем в “новой” школе сформировалась самостоятельная научная дисциплина — *теория управленческих решений*. Исследования в этой области направлены на разработку [98]:

- методов математического моделирования процессов выработки решений в коллективах;
- алгоритмов выработки оптимальных решений с применением теории статистических решений, теории игр и т. д.;
- количественных прикладных и абстрактных математических моделей экономических явлений, в том числе моделей воспроизводства в масштабе общества и отдельных фирм; моделей баланса затрат и выпуска продукции; моделей прогнозирования научно-технического и экономического развития и др.

Менеджмент человеческих ресурсов. Термин “менеджмент человеческих ресурсов” возник в 60-е годы XX ст., когда в одной из статей американского социолога Р. Майлза модель “Человеческие отношения” противопоставлялась модели “Человеческие ресурсы” [105]. В модели “Человеческие отношения” основное внимание направлено на создание оптимальных условий труда для работника. В модели “Человеческие ресурсы” сотрудники рассматриваются как источник неиспользованных резервов и как важнейшая возможность наладить более рациональное планирование и принятие решений в общей структуре предприятия. Удовлетворение сотрудников уже не является важнейшей целью, а становится результатом личной заинтересованности работающего [105].

Различные исследователи этого направления обратили внимание на роль хороших кадров внутри организации. Быть “отличным предприятием”, по мнению этих исследователей, в конечном счете означает иметь и уметь удержать отличных сотрудников. На основании проведенных исследований был сделан вывод о том, что фактор труда является не только статьей расходов; *человеческий фактор* и его использование на предприятии становится стратегическим фактором и жизненно важным условием для того, чтобы предприятие могло выжить в сложных и нестабильных условиях рынка.

Наиболее часто употребляется такое толкование термина “менеджмент человеческих ресурсов”: это мобилизация сотрудников посредством активной работы менеджеров. На самом деле можно привести очень много толкований и, хотя они различаются по некоторым пунктам, выделить несколько общих черт:

- отношение к человеческому фактору как источнику доходов;
- создание пространства для деятельности каждого сотрудника, чтобы он мог внести личный вклад в общее дело;
- интеграция кадровой политики в общую политику предприятия и общества.

Целью этого вида менеджмента является принятие на работу, умение удержать, совершенствовать и профессионально подготовить компетентных и заинтересованных сотрудников, которые эффективно и результативно помогут реализовать цели организации [105].

В философии менеджмента человеческих ресурсов *сотрудники* — это активы предприятия, человеческий капитал, что предполагает меньше контроля над сотрудниками, но большую *мотивацию* и стимулирование к труду.

Одно из существенных отличий модели “Менеджмент человеческих ресурсов” от модели “Менеджмент человеческих отношений” состоит в том, что в первом случае от сотрудника требуется активная позиция. Это предъявляет особые требования к структуре организации и политике предприятия в области организации труда и создания определенных условий работы. И то, и другое должно оставлять место для личной инициативы. Это означает, что одни сотрудники за свой труд получают больше и продвигаются по службе быстрее, чем другие.

В рамках менеджмента человеческих ресурсов *кадровая политика* из “реагирующей” политики управления превращается в активную стратегическую политику, которая высшим эшелоном менеджеров интегрируется в общую политику всей социальной организации [105].

Основные научные школы управления приведены в табл. 6.1.

Таблица 6.1

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ

Классическая школа управления	Школа “человеческих отношений”	“Эмпирическая” школа управления	Школа “социальных систем”	“Новая” школа	Менеджмент человеческих ресурсов
Основные направления					
Школа научного менеджмента Теория администрирования Рационализация производства Исследование общих проблем управления		Конкретные организационно-технические и экономические исследования Разработка новейших концепций современного менеджмента		Построение математических моделей менеджмента Изучение систем (системотехника) Теория управленческих решений	
Основные положения					
Создание научного фундамента управления, разработка теорий менеджмента, принципов и методов управления, принципов формальной организации, проблем лидерства и структуры власти	Выявление и учет роли отношений в малых группах, изучение неформальной социальной структуры, создание оптимального социально-психологического климата, делегирование ответственности	Сбор и обработка материалов практики, разработка рекомендаций, изучение содержания труда и функций руководителей, разработка концепции целевого управления	Исследование наиболее общих форм организации как социотехнической системы, разработка проблем конфликтологии, иерархии потребностей и удовлетворенности трудом	Разработка методов математического моделирования в управлении, алгоритмов выработки оптимальных решений, технико-экономических моделей развития	Разработка и совершенствование методов мобилизации работников посредством активной работы менеджеров, учет и использование человеческого фактора, разработка принципов кадровой политики
Основные представители					
Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд	Э. Мэйо, К. Арджерис, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Р. Блейк	П. Дракер, Р. Дэвис, Л. Ньюмен, Д. Миллер	Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони	Р. Акофф, Л. Бергаланфи, С. Бир, Р. Калман, Л. Клейн, Р. Люс, Д. Форрестер	Р. Майлз, современные персоналоведы



РЕЗЮМЕ

Краткое изложение основных направлений развития теории социального управления указывает на постоянный поиск новых форм и методов рационализации менеджмента. При этом теория и практика менеджмента как любого социального явления имеют определенные закономерности. Часть из них проявляется в смене лидирующих позиций профессиональных групп при постановке и разработке основных проблем теории управления на определенном историческом этапе развития менеджмента.

Мировой менеджмент в своем развитии прошел ряд взаимосвязанных стадий. Сначала высшие управленческие посты и лидирующее положение в разработке проблем управления занимали *инженеры*, стремившиеся максимально рационализировать и механизировать производство; им на смену пришли *экономисты* и *финансисты*, видевшие главную задачу в получении максимально возможной прибыли за счет эффективного управления капиталом. Затем наступил период, когда высшее звено управления начало “рекрутировать” *юристов*, считая, что главное в бизнесе и менеджменте — соблюдение формальных предписаний, различных инструкций, нормативных актов и законности в целом. В настоящее время управляющими высшего ранга и разработчиками глобальных проблем управления становятся выходцы из структур кадрового менеджмента, т. е. *персоналоведы*, ставящие в центр современной концепции управления Человека. По оценкам ведущих западных социологов, именно персоналоведы будут занимать лидирующее положение в управлении современным миром. Иными словами, каждый директор — это директор по кадрам, каждый управляющий — это управляющий персоналом.



6.7. УПРАВЛЕНИЕ ОСНОВНЫМИ СФЕРАМИ ОБЩЕСТВА

К *основным сферам* организации современного общества, как отмечалось, относятся три ведущие области общественной жизни — политическая, экономическая и культурная (или духовная). В соответствии с ними различаются *основные виды социального управления*:

- социально-политический менеджмент (административно-государственное управление);
- социально-экономический менеджмент (управление материальным производством);
- социально-культурный менеджмент (управление духовным производством).

ТЕОРИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Административно-государственное управление играет важную роль в процессе развития современного общества и теории социального менеджмента¹. Многие основные проблемы решаются сегодня на правительственном уровне, и от умения государственной администрации проводить в жизнь социально-экономическую политику зависит в конечном итоге динамика общественного развития [17].

Этапы становления. Теория административно-государственного управления — одно из важнейших и перспективных направлений современной политической мысли [17]. Значительное воздействие на ее развитие оказали идеи М. Вебера, В. Вильсона² и Ф. Гуднау.

В 1887 г. профессор В. Вильсон — будущий президент США — положил начало теоретической разработке вопросов административно-государственного управления в своей работе “Изучение администрирования”, где подчеркнул, что “наука администрирования будет искать способы улучшения деятельности правительства, сделает его работу менее трудоемкой, приведет в порядок организацию управления”³. В. Вильсон разработал модель “административной эффективности”. Он предложил использовать в административно-государственном управлении методы организации и управления в бизнесе, обосновал необходимость высокого профессионализма в системе администрирования, т. е. подбора государственных служащих по их профессиональной компетентности. Ученый считал, что “отношения между администрацией, исполняющей законы, и властью, создающей законы, составляют самую сутьность правительственной системы” [17].

Идеи В. Вильсона во многом разделял американский политолог Ф. Гуднау, стремившийся разработать модель бюрократии, способной эффективно работать в условиях демократического общества. При этом он считал, что для обеспечения развития демократии политикам необходимо контролировать деятельность администраторов.

Под влиянием идей Ф. Гуднау и В. Вильсона ведущее место в теории административно-государственного управления заняли вопросы *научного менеджмента*.

Классическое исследование М. Вебера “Хозяйство и общество” (1921) [19] дает отправную точку для современного изучения административно-государственного управления и представляет собой систематизированный анализ *основных принципов* государственного администрирования, а именно:

- административные учреждения организованы иерархически;
- каждое учреждение имеет собственную область компетенции;
- государственные служащие назначаются (а не выбираются) на основе профессиональной квалификации, как указано в их дипломах, или по результатам экзаменов на должность;

¹ См.: Василенко И. А. Административно-государственное управление как наука // Социол. исслед. — 1993. — № 8. — С. 88–95; 1994. — № 4. — С. 98–107.

² Вильсон Томас Вудро (1856–1924) — 28-й президент США (1913–1921 гг.) от Демократической партии.

³ Wilson W. The study of administration // Political science quarterly. — 1887. — V. 2 (June). — P. 197–222.

- государственные служащие получают заработную плату в соответствии с рангом;
- для государственного служащего работа представляет собой профессию (основное занятие);
- служащий не владеет учреждением, в котором работает, подчиняется дисциплине и находится под контролем;
- смещение с должности зависит от решения вышестоящих руководителей.

Идеи М. Вебера, В. Вильсона и Ф. Гуднау существенно повлияли на развитие теории административно-государственного управления. С 1900 г. изучение этой науки становится частью учебных программ в ведущих университетах США и Западной Европы [17].

Объект и предмет административно-государственного управления как науки. *Объектом* теории административно-государственного управления является *административно-государственная деятельность* [17], представляющая собой процесс достижения национальных целей и задач через государственные организации, в систему которых входят административные службы исполнительных, законодательных и судебных органов.

Предметом теории административно-государственного управления является *научное обоснование процесса достижения оптимального государственного управления* путем эффективной организации.

Основными направлениями исследований в области теории административно-государственного управления являются [17]:

- проблема организации государственного управления на различных уровнях — национальном, региональном и местном (разработка общей теории государственных организаций, проблем централизации и децентрализации, функций аппарата государственного управления на разных уровнях, координации государственного управления как целостной системы);
- проблема подбора и подготовки управленческих кадров — исследование вопросов оптимальной структуры штатного состава чиновников государственного аппарата, управления персоналом государственных организаций, профессионально-квалификационных требований к государственным служащим, а также проблем лидерства и борьбы с бюрократизмом;
- проблема исследования техники государственного администрирования, в частности разработка теории принятия государственных решений, политического прогнозирования, методов эффективного административно-государственного управления, технологии взаимоотношений государственной администрации со средствами массовой информации и общественностью.

Основные функции государственного администрирования. Нынешние политологи и исследователи проблем управления различают шесть основных функций государственного администрирования: исполнение решений, обслуживание, регулирование, лицензирование, сбор информации и коммунальное хозяйство [17]. В более развернутом виде *современная модель административно-хозяйственной деятельности* охватывает очень сложные характеристики, главными из которых являются [17]:

- применение современных методов социально-политической и социально-экономической диагностики с использованием методов математического моделирования социальных процессов при разработке управленческих решений на локальном, региональном и национальном уровнях;

- прогнозирование и учет в практической деятельности тенденций развития общественных явлений, разработка конкретных мероприятий, определение потребности в необходимых изменениях и осуществление практических действий по их реализации;
- анализ, обобщение и интерпретация социальных, политических и экономических показателей, характеризующих состояние района, области, страны;
- организация и проведение исследований по изучению социально-политических, социально-экономических и социально-культурных процессов для поиска оптимальных управленческих решений, принятие таких решений;
- прогнозирование различных социальных процессов в объектах управления, проектирование и осуществление программ социальных нововведений;
- применение рациональных приемов поиска, обработки, хранения и использования необходимой социальной, политической и экономической информации.

В целом *основные функции государственного управления* условно делят на три категории [32].

1. **Функции верховной власти:** оборона; поддержание и развитие внешних связей; полицейская служба; судопроизводство; общественное положение; отношения с религиозными учреждениями; функционирование политических институций и другие, относящиеся к *социально-политической сфере*.

2. **Экономические функции:** государственные прерогативы в области денежного обращения; деятельность в области прикладных исследований в различных отраслях народного хозяйства; общая координация экономической политики и другие, относящиеся к *социально-экономической сфере*.

3. **Социальные функции:** деятельность в области здравоохранения, социального обеспечения, развития жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания, общественного питания, организации досуга и др.; улучшение окружающей среды; организация рынка труда; перераспределение доходов; общее и профессиональное образование, воспитание молодежи; развитие культуры и искусства, а также другие, относящиеся к *социально-культурной сфере*.

Общая структура органов государственного управления. Во всех странах мира существуют одновременно *центральные органы* (парламент, глава государства и присоединенные к нему службы, глава правительства, министерства, ведомства, автономные административные организмы) и *местные инстанции* (внешние службы центральных администраций, общественные организации, учреждения регионального управления и др.). Основная характеристика административной структуры заключается в том, как распределяются между ее органами функции и власть [32].

Разделение административных обязанностей между центральными и местными органами власти и управления в конкретный период и в конкретной стране не является результатом свободного выбора или продуманного расчета, а отражает ход административной истории конкретного государства, его национальных, культурных и политических особенностей. Поэтому количество и наименование министерств, ведомств, центральных управлений в различных странах разное. Различна в этой связи и эффективность государственного управления, во многом зависящая от *оптимальной структуры управления*. Достичь же такой структуры можно лишь через знание и использование законов социального управления с учетом национальной истории того или иного государства и особенностей социального развития конкретного общества.

В наиболее общем виде структура государственного управления представляет собой *три основные ветви*: власть законодательную (парламент), исполнительную (правительство) и судебную. Главой государства, как правило, является президент (или монарх), главой правительства — премьер-министр. В правительство входят различные министерства и ведомства (государственные комитеты, управления, агентства, бюро), выполняющие конкретные административные функции (например, министерство труда, министерство промышленности, министерство образования, министерство сельского хозяйства, министерство внутренних дел, министерство иностранных дел и др.). В структуру министерств и ведомств входят различные подразделения (главные управления, управления, отделы, подотделы, секторы, группы и др.), каждое из которых также специализируется на конкретной, но уже более узкой функции управления.

Центральные органы законодательной, исполнительной и судебной власти представлены в регионах местными органами власти (например, районными и городскими органами образования, занятости, здравоохранения, социального обеспечения и т. д.), которые осуществляют государственное управление и самоуправление на местном уровне, выполняя те или иные административные функции.

В целом структура органов государственного управления соответствует определенному периоду развития общества и стоящим перед ним задачам социального устройства, что выражается в большей централизации или децентрализации администрирования, количестве центральных и местных органов государственного управления, распределении между ними управленческих функций, степени ответственности за их выполнение и др. [32].

Таким образом, *административно-государственное управление* — это осуществление государственной политики через систему административных учреждений, когда ответственность за выполнение государственных решений спускается сверху вниз. *Государственное администрирование* — это деятельность профессиональных государственных служащих по осуществлению общественной политики [17].

УПРАВЛЕНИЕ ДУХОВНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Духовное производство представляет собой особую форму духовной деятельности, выделившуюся в самостоятельную сферу, “отрасль” производства в процессе общественного разделения труда и расслоения общества [23]; это деятельность, определенным образом организованная, институционализированная и профессионально закреплённая за особой группой людей (идеологи, ученые, художники и т. д.). Духовное производство появляется в результате “рассечения” человеческой деятельности на материальный и духовный труд, получая статус и вид особой сферы общественного производства наряду с материальным производством.

В современных условиях духовное производство представляет собой сложную систему духовной деятельности, охватывающую сферу духовного творчества (научного, художественного, идеологического и т. д.) и сферу распределения и освоения продуктов этого творчества в масштабе всего общества. В последнюю сферу входят образование населения, его нравственное и эстетическое воспитание, различные формы его приобщения к духовной культуре [23].

Управление духовным производством касается преимущественно отношений, в которые вступают производители духовного продукта, поскольку технология его изготовления также имеет управленческую часть (например, дирижер управляет оркестром, режиссер руководит постановкой спектакля, руководитель хора управляет подготовкой и исполнением хоровых произведений и т. д.) [23]. В более сложном виде управление духовным производством может осуществляться с помощью определенного знания, в частности идеологического, в форме манипулирования общественным и личностным сознанием, в том числе через систему средств массовой информации, путем внедрения в общественное поведение различных программ благодаря системам образования и другим формам воздействия. Объект воздействия в таких системах становится духовным продуктом, который создается с помощью другого духовного продукта [23].

Объектом управления в духовном производстве являются отношения, в которые вступают работники этого производства, а *субъект управления* состоит из непосредственных административных учреждений в сфере духовного производства (например, министерство образования, министерство культуры, министерство печати и т. д.) и потребителя духовного продукта, который в конечном итоге является решающим фактором регулирования духовного производства в конкретном обществе.

Государственная система управления духовным производством состоит из административных учреждений, функционально организованных в соответствии с отраслью или видом духовного производства (соответствующие министерства и ведомства, их органы на местах), а также из общественных самоуправляющихся структур: писателей, композиторов, архитекторов, ученых, художников и др. [23].

Существуют различные *методы управления* духовным производством, используемые из общего арсенала методов управления отношениями, в которые вступают работники духовного производства, и методы управления технологией производства духовного продукта. Первая группа — это организационно-правовые, экономические и социально-психологические методы, регулирующие отношения работников духовного производства, обеспечивающие защиту их прав, стимулирующие их творческую деятельность и т. д. Вторая группа — это методы общей организации духовной деятельности, убеждения творчеством, его результатами, свободного самовыражения, коллегиальной оценки процесса и результатов деятельности, обеспеченной компетентности и необходимого профессионализма, невмешательства в творческий процесс незанятых в нем лиц и др. [23].

УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Управление материальным производством — это системная, конкретная, практическая деятельность по сознательной организации всего народного хозяйства на всех его стадиях и уровнях [72]. Это механизм реализации требований всей системы объективных экономических законов через организаторскую и исполнительскую производственную деятельность, а также механизм, реализующий всю систему интересов всех участников производства — общественных, коллективных и личных [72].

Объект управления. Управление в материальном производстве организует общественную трудовую деятельность, т. е. соединение работников со средствами про-

изводства в масштабе всего народного хозяйства [72]. В этой связи различают управление материальными и человеческими ресурсами.

Материальное производство охватывает четыре стадии: производство, распределение, обмен и потребление. В соответствии с этим управление материальным производством предусматривает управление собственно производством, материально-техническим снабжением и сбытом, финансами, обращением.

В рамках управления общественным производством как объекты различают *отрасли* материального производства (промышленность, сельское хозяйство, строительство и т. д.), а в последних — составляющие их *подотрасли* [72].

В материальном производстве объективно складывается не только определенная отраслевая структура, но и *структура региональная*. Поэтому объектом управления являются и территориальные звенья материального производства: промышленные, агропромышленные, транспортные и другие комплексы, экономические районы и т. д. В управлении материальным производством объектом управления является также хозяйство различных административно-территориальных единиц: города, района, области.

Особое место среди объектов управления материальным производством занимают *основные производственные звенья* хозяйства: предприятие (фирма), производственное объединение (корпорация), а также составляющие части этих звеньев (цеха, производства, участки и т. д.).

Таким образом, *объект управления* материальным производством охватывает все звенья экономики, все стадии и компоненты производства, всех участников трудовой деятельности [72].

Субъект управления. Субъектами управления материальным производством являются государство, общественные (негосударственные) организации, непосредственно работники [72]. *Государство* как субъект управления имеет органы власти (представительные органы), деятельность которых заключается главным образом в разработке и установлении наиболее общих правил управления экономической сферой организации общества. Общественные организации и непосредственно работники также участвуют в управлении материальным производством, влияют на него, контролируют и развивают его. В ряде случаев они являются главными носителями управленческих функций [72].

Система управления. Система управления материальным производством состоит из следующих *основных компонентов*: механизма управления, структуры управления и процесса управления [72].

Механизм управления материальным производством включает в себя такие фундаментальные звенья, как общие принципы, функции, цели и методы. Общие принципы управления — это основополагающие начала, присущие всем компонентам системы управления на всех этапах ее развития в материальном производстве. Функции управления — это относительно самостоятельные, специализированные участки, которые обособляются в управлении в процессе его специализации. Цели, которые ставит перед управлением его объект — экономика, — следующее звено системы управления материальным производством. Методы управления — это способы достижения целей управления [72].

Структуру управления составляют такие звенья: общая структура управления, конкретная система органов управления, кадры управления и технические средства

управления. Структура управления формируется на основе комбинации базовых управленческих структур — линейной и функциональной. Система органов управления охватывает органы управления общей компетенции, межотраслевые (функциональные), отраслевые, территориальные органы управления первичными звеньями экономики. Органы управления формируются из кадров управления, которые представляют собой важнейший элемент управления. Следующий компонент структуры управления — технические средства управления, обеспечивающие повышение эффективности управленческого труда [72].

Процесс управления включает в себя содержательную и организационную характеристики, организацию принятия и реализации решений, технологию и процедуры управления, организацию деятельности работников управления. Характеристика процесса управления с точки зрения содержания определена объектом управления. Это решение проблем организации материального производства. С организационной точки зрения процесс управления образует цикл, состоящий из предварительного (прогнозирования и планирования) и оперативного (организации, мотивации, распределительства, координации) управления, а также контроля (учета, анализа, проверки). Решение является сердцевинной процесса управления, состоящего из совокупности решений, находящихся на различных стадиях принятия и реализации. Технология управления представляет собой процесс получения, хранения, преобразования и передачи управленческой информации, предусматривающий использование общих приемов, процедур и операций [72].

РЕЗЮМЕ



Рассмотренные основные виды социального управления, соответствующие ведущим сферам организации общества, позволяют выделить как общее, так и особенное в теории социального управления (социального менеджмента). *Наука социального управления*, как отмечалось, различает два уровня знания — собственно *теорию социального управления*, объясняющую механизм регулирования общественной жизни на определенном историческом этапе, и *теорию организации и управления*, обеспечивающую научно-методическую базу для практического совершенствования социального менеджмента в различных сферах организации общества. В следующих разделах будут рассмотрены основы современной науки социального управления, являющиеся наиболее общими для всех видов социального менеджмента и объединяющие ее теоретический и прикладной аспекты.

ОСНОВЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ НАУКИ

Первые христиане весьма точно знали, что миром управляют демоны и что тот, кто связывается с политикой, то есть с властью и насилием как средствами, заключает пакт с дьявольскими силами, и что по отношению к его действию не то истинно, что из доброго может следовать только доброе, а из злого лишь злое, но зачастую наоборот.

М. Вебер



7.1. ПОЛИТИКА КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

Вопросы общества, политики и государства постоянно привлекали внимание мыслителей различных эпох и народов. В истории политической мысли заметно выделяются такие классические труды по социальной философии, как “Государство” и “Законы” Платона, “Политика” Аристотеля, “О государстве” и “О законах” Цицерона, “Государь” Н. Макиавелли, “Левиафан” Т. Гоббса, “Политический трактат” Б. Спинозы, “О духе законов” Ш. Монтескье, “Об общественном договоре” Ж. Ж. Руссо, “Метафизические начала учения о праве” И. Канта, “Основы естественного права” И. Фихте, “Философия права” Г. Гегеля, а также работы Дж. Локка¹, М. Вебера, К. Ясперса и других социальных мыслителей прошлого и настоящего.

¹ Цицерон Марк Туллий (106–43 до н. э.) — римский политический деятель, оратор и писатель. Спиноза Бенедикт (1632–1677) — голландский философ, существенно повлиявший на развитие атеизма и материализма. Руссо Жан Жак (1712–1778) — французский философ, деятель Просвещения, писатель. Его социологические взгляды выражены в трактатах “Способствовало ли возрождение наук и искусств улучшению нравов” (1750), “Рассуждение о происхождении и основаниях неравенства между людьми” (1755), “Об общественном договоре” (1762) и др. Гегель Георг Вильгельм Фридрих (1770–1831) — немецкий философ, создавший систематическую теорию диалектики. Локк Джон (1632–1704) — английский философ-просветитель, основоположник социально-политической доктрины либерализма. В основе его социальной философии лежат идеи “естественного права” и “общественного договора”. Политическая теория изложена в “Двух трактатах о государственном правлении”.

ПОЛИТИКА И ПОЛИТИЧЕСКАЯ НАУКА

Политика является одним из наиболее сложных явлений, включенных в целостность социальной жизни [91]. Этим объясняется большое количество (более девяноста) определений политики. Комплексный характер политики предполагает ее изучение на основе совокупности экономических, социологических, психологических и других знаний. Непосредственное отношение к становлению политической науки как самостоятельной дисциплины имели такие европейские ученые, как М. Вебер, В. Парето, Г. Моска, М. Шелер, К. Мангейм, Г. Зиммель¹ и др.

Что изучает политическая наука. *Политическая наука* занимается институционально-организационными формами жизни людей [91]. На передний план выдвигаются вопросы, имеющие отношение к политическим институтам и процессам, анализу политических сфер деятельности, национальным и интернациональным формам кооперации и конфликтов, а также проблема обеспечения мира, объяснение политической власти, проекты социального устройства. *Основная задача* политической науки — поиск рациональных оснований принятия политических решений, разработка практических рекомендаций по социальному управлению, устранению социальных конфликтов. Общий предмет политической науки подразделяется на специальные дисциплины, к которым относятся теория общественного развития, теория власти и социального управления, теория социальной и кадровой политики, теория и практика международных отношений и др. [91].

Политическая наука является связующим звеном между политикой и социальной философией. Эта наука, с одной стороны, поставляет материал для формулирования философских идей, с другой — разрабатывает способы их конкретного воплощения в жизнь. В методологическом плане отличие политической науки от социальной философии коренится в различиях конкретно-научных и философских знаний. Если традиционный научный подход во многом дегуманизирует политику и человека, видя в нем объект исследования и манипулирования, то философия восстанавливает значимость человека как субъекта действия, объединяя “человека экономического”, “социологического” и “психологического”. Социальная философия претендует на синтез наших знаний о противоречиях между группами людей, борющихся за власть внутри политического сообщества, и о способах достижения такого порядка, который наиболее соответствовал бы требованиям человеческого достоинства и представлениям о справедливом мироустройстве. Основные темы социальной философии — власть, общее благо, справедливый социальный порядок, философские основания государственности, пути исторического развития человечества [91].

Политика же, по сути, является уникальным средоточием и синтезом различных типов и форм человеческой деятельности [2]. Она есть продолжение мировоззренческих, философских, идеологических установок и программ, теоретических и эмпирических взглядов на общество, выражающих притязания различных его групп, национальные и государственные интересы. Суть этого продолжения — в практическом, властном их осуществлении, претворении в жизнь [2].

¹ Шелер Макс (1874–1928) — немецкий философ, основоположник философской антропологии. Мангейм Карл (1893–1947) — немецкий философ и социолог, один из создателей социологии знания. Зиммель Георг (1858–1918) — немецкий философ и социолог, основоположник так называемой формальной социологии.

Слагаемые политики. Примерный набор звеньев политики [2]:

- общетеоретические и общеметодологические основы, которые образуют философия и методология, мировоззрение, картины мира, идеологии, различные общественные науки;
- социальная философия и политическая наука, относящиеся к иному уровню ее основ;
- концепции общих стратегических целей и программ политики;
- выражающие их конкретные задачи, подлежащие непосредственной практической реализации;
- механизм практической реализации политики;
- систематический анализ полученных практических результатов;
- корректировка в соответствии с данными этого анализа всех предшествующих звеньев формирования и осуществления политики (обратная связь).

Политика эффективна тогда, когда в практические задачи, выдвигаемые текущим моментом, закладывается видение будущего (уточняемое посредством обратных связей), и поиски решения этих задач ведутся с учетом вариантов будущего. Такой подход позволяет поставить на реальную почву наиболее сложное и тонкое в политике — *прогнозы* относительно перспектив хода истории, сообразовать с ними всю текущую политику [2].

Таким образом, изучение политической науки выполняет двуединую задачу: с одной стороны, политическая наука накопленное в других отраслях социальных исследований (например, политической экономии, психологии или социологии) рассматривает с философской точки зрения, а с другой — анализирует, критически оценивает и развивает то наиболее значимое, что дала для изучения социальных процессов и явлений конкретная политика в целом. Это и определяет ее место и значение среди других наук, изучающих человека и общество [1].

Политическая наука (политология) — термин, утвердившийся за общественной наукой, изучающей область политических отношений, политику [50]. Политическая наука развивалась в тесной связи с историей, философией, юриспруденцией, политической экономией, социологией, психологией, постепенно выделяясь в самостоятельную сферу исследований. К *предмету* политической науки относятся прежде всего принципы политической системы общества, роль и соотношение ее основных компонентов — государства, политических партий, общественных организаций; способы разработки и реализации государственной политики; регулирование общественно-политических отношений. При этом политические отношения рассматриваются в комплексе с совокупностью общественных отношений: экономических, идеологических, культурных и др. [50].

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

*Государство*¹ — это форма политической организации общества, главное орудие политической власти. Государство возникло в результате закономерного общественного развития, разделения труда, появления имущественной собственности и

¹ См.: *Краткий политологический словарь* / Под ред. С. Г. Рябова, З. И. Тимошенко. — К., 1992.

образования социальных сословий, классов. Основными признаками государства являются [51]:

- организация власти по определенному территориальному делению;
- деление населения по признаку территории проживания взамен деления по кровнородственным признакам;
- наличие публичной власти, осуществляемой особым разрядом лиц, занятых исключительно управлением обществом и охраной установленных в нем порядков (государственные чиновники);
- несовпадение публичной власти с властью всей массы населения в отличие от непосредственной, самодействующей организации вооруженного народа в догосударственном состоянии общества;
- право и возможность осуществлять внутреннюю и внешнюю политику от имени всего общества, претензия на защиту всеобщего интереса;
- монопольное право на взимание налогов для формирования общенационального бюджета, содержания государственного аппарата;
- монопольное право на принудительное воздействие в отношении населения, наличие органов и орудий принуждения (армия, полиция, суд, тюрьмы);
- суверенное законодательство — право издавать законы и правила, обязательные для всего населения.

Государство — центральный и основной элемент политической организации общества. Это орган управления отдельной общественной структурой, формами собственности и связанной с ней структурой производства. В условиях приоритета общечеловеческих интересов относительно классовых государство может перерастать из органа власти в орган исполнения законодательной инициативы общества, обеспечивающий бесперебойное функционирование его основных механизмов.

Внутренними функциями государства являются обеспечение функционирования общества как целостного организма, сохранение существующих в нем связей, зависимостей, соподчинений; преимущественное удовлетворение интересов политически и экономически господствующих социальных сил, *внешними* — защита неприкосновенности границ, целостности территории, суверенитета, содействие развитию сотрудничества и взаимодействия с другими странами [51].

Гражданское общество. *Гражданское общество* — понятие, используемое для обозначения всех существующих в обществе неполитических отношений той стороны жизнедеятельности общества и отдельных индивидов, которая пребывает вне сферы влияния государства, за пределами директивного регулирования и регламентации [51]. В основе гражданского общества лежат жизнь индивидов как частных лиц, система свободно устанавливаемых ими связей и ассоциаций, разнообразие существующих им интересов, возможностей и способов их выразить, осуществить. При тоталитаризме гражданское общество сокращается до минимально возможных размеров. Развитие гражданского общества предполагает существование *правового государства*¹, призванного защищать и осуществлять интересы и права граждан. Принято считать, что необходимыми предпосылками такого общества являются рыночная

¹ Понятия гражданского общества и правового государства, принципы их развития и существования впервые подробно рассмотрел Г. Гегель [24].

экономика с присущим ей многообразием форм собственности; множественность независимых политических сил; недирективно формирующееся общественное мнение; свободная личность с развитым чувством собственного достоинства [51].

Взаимосвязь государства и общества. Западная цивилизация, шедшая по пути размывания общинной организации жизни, постепенно выработала новую форму интеграции и саморегуляции¹. При переходе на капиталистический путь развития создавались новые спланированные общество механизмы, основанные на личной политической и экономической свободе индивидов, которые в процессе жизнедеятельности вырабатывают общие интересы [35]. *Общество*, имеющее такие механизмы, называется *гражданским*.

Возникающее на основе гражданского общества *государство* является его официальным выражением. Здесь единство особенного и всеобщего реализуется в единстве и взаимосвязи индивида и государства через гражданское общество. Последнее имеет механизм саморегуляции, который позволяет человеку реализовать свою двойственную природу как индивидуального и общественного существа. Оно способствует сглаживанию противопоставления человека человеку по социальному происхождению, религиозным, национальным и иным различиям. Постепенно осознаются не только собственные эгоистические интересы, но и интересы различных групп. Такие интересы нельзя реализовать непосредственно, поэтому они опосредованно выражаются в формировании общественных организаций [35]: профсоюзов, политических партий, массовых движений и т. д.

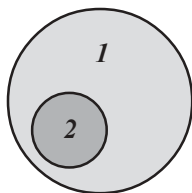
Гражданское общество имеет потребность в государстве как официальном выразителе общих интересов. Поскольку такое государство выражает общие интересы и строит свою деятельность исходя из общих потребностей народа, оно является действительно демократическим не только по внешним признакам, но и по сути. Демократическая государственная власть основана на балансе интересов всего общества и его отдельных составляющих. Она выполняет общественно значимые функции, которые делегируются государству, поскольку не могут быть исполнены другими структурными элементами гражданского общества.

Интегрирование общества на основе определенной идеологии, национальной идеи или идеи лидерства (либо в чистом виде, либо в их комбинации) не создает действительных инструментов его саморегуляции и самофункционирования. Попытки интеграции общества на идеологизированной основе приводят к появлению тоталитарного государства. Появление идеологизированного тоталитаризма неминуемо ведет к подавлению ростков гражданского общества. Тоталитарное государство — это самодостаточная организация, не нуждающаяся для воспроизводства во внесударственной структуре, каковой является гражданское общество. Последнее основано на личной свободе индивидов, тоталитаризм — на ее подавлении [35].

Взаимосвязь государства и общества при демократическом и тоталитарном режимах, а также в переходный период от тоталитаризма к демократии схематически показана на рис. 7.1².

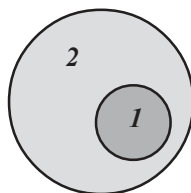
¹ Подробнее см.: Демидов А., Шарипов Р. Интеграция общества в посттоталитарный период // Обществен. науки и современность. — 1993. — № 3. — С. 156–163.

² Подробнее см.: Джангиров Д. Государство и общество // Бизнес. — 1995. — № 31. — 15 авг. — С. 2.



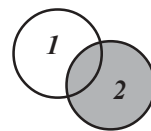
I. Государство-инструмент

Схема взаимодействия государства и общества при демократическом строе. Государство подконтрольно обществу, в то же время значительная часть общественной жизни не регламентирована государственными законами, а находится в сфере морали и традиций. Этот тип взаимодействия можно определить как “государство-инструмент”



II. Государство-паразит

Схема взаимоотношений государства и общества при тоталитарном режиме. Общество полностью подконтрольно государству — практически все стороны общественной жизни в той или иной степени регламентированы законами, постановлениями, инструкциями или просто произволом чиновников. Очевидно, такое государство может существовать только в условиях избытка ресурсов. Кризис тоталитарного государства наступает после того, как заканчиваются излишки ресурсов. Этот тип взаимоотношений можно определить как “государство-паразит”



III. Государство переходного периода

Схема взаимоотношений государства и общества в переходный период от тоталитаризма к демократии. Государство и общество обладают значительной автономией и слабым взаимоконтролем. Государство следит за соблюдением “правил игры” в легальной экономике, аналогичные функции в теневом секторе берут на себя различные криминальные структуры. Переход от “государства-паразита” к “государству-инструменту” может привести к нарастанию антагонизма между государством и обществом, что означает социальную катастрофу, либо к построению правового государства конституционным путем

Рис. 7.1. Взаимосвязь государства и общества: 1 — общество; 2 — государство

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ЖИЗНЬ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Итак, *политика* (от греч. *politike* — государственная деятельность, общественные дела) — это сфера жизнедеятельности общества, система определенных общественных отношений, взаимодействия классов, наций, других социальных групп, государств¹. Это совокупность действий, мер, учреждений, посредством которых согласуются интересы отдельных социальных групп разделенного общества. Это движение определенного класса, социальной группы, стремящихся реализовать свои интересы. Это стремление сопряжено с завоеванием и использованием государственной власти, целенаправленным влиянием на нее. Политика — это искусство общественного сосуществования, фактор сохранения целостности дифференцированного общества [51].

¹ См.: *Краткий политологический словарь* / Под ред. С. Г. Рябова, З. И. Тимошенко. — К., 1992.

Политика как сфера жизнедеятельности общества охватывает такие понятия, как политическая жизнь, политическая деятельность, политическая сфера, политическое руководство и др.

Политическая сфера. *Политическая сфера* — это область общественной жизни, охватывающая все политические отношения общества: взаимоотношения стран, классов, наций, социальных групп и слоев по поводу завоевания, удержания, использования и влияния на власть, деятельность по устройству государственной власти, участию в делах государства, определению целей, содержания и средств его политики. Организационной основой политической сферы служит *политическая система*, охватывающая социальные институты и организации, которые, взаимодействуя, выполняют политические функции на единой конституционной основе [51].

Политическая жизнь. *Политическая жизнь* — это часть общественной жизни, связанная с политической властью и реализацией социальных интересов, основным содержанием которой является осознанная и целенаправленная политическая деятельность людей [51]. Внутреннее содержание политической жизни составляют *отношения власти* на различных уровнях организации общественного строя. Внутренняя структура политической жизни включает в себя так называемые объективно-институционные элементы, т. е. политическую систему с ее основными частями, важнейшие политические процессы, элементы политической культуры и политического участия в решении общественно значимых проблем [51].

Политическая деятельность. *Политическая деятельность* в широком понимании — это совокупность действий по осуществлению политических общественных отношений, взаимодействие классов, наций, организаций, органов, других социальных общностей и отдельных индивидуумов в реализации своих политических интересов по поводу завоевания, использования и удержания власти [51]. Методы и средства осуществления властных функций определенными политическими силами, социальными группами, а также способы противодействия им, находящиеся в рамках правовой регламентации, представляют собой политическую деятельность в узком понимании.

В структуре политической деятельности различают политическое участие и политическое функционирование. Политическая деятельность различается также по содержанию — мотивам, задачам, формам проявления, действиям. Кроме того, различают теоретическую и практическую политическую деятельность, которая охватывает сферу политической жизни и реализуется в специфических формах. Для *теоретической* политической деятельности основными формами являются познавательная, прогностическая и ценностно-ориентировочная; для *практической* — внешняя политика и международные отношения, выработка и реализация внутренней политики государства, участие в политической жизни партий и общественно-политических движений. Основой мотивации политической деятельности служит *интерес*. В интересах формируется *цель* деятельности человека, социальных групп, предусматривающая поиск средств и способов ее удовлетворения [51].

Политическое руководство. *Политическое руководство* — это руководство государством, деятельностью партий, общественных организаций, согласование деятельности социальных групп и институтов, всех членов общества [51]. Складывается из определения и постановки главных целей, выработки политической линии, стратегии и тактики, создания системы организационных структур и обеспечения ее эффек-

тивного функционирования, развития политической системы, организации контроля, воспитания масс, внешнеполитической деятельности. Политическое руководство со стороны правящей партии осуществляется прежде всего через государство [51].

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ

Политическая партия (от лат. *partio* — дело, разделяю, часть, отдел) — это политическая организация, наиболее политически активная и организованная часть социальной общности, класса, призванная выражать и защищать интересы этой общности, осуществлять практическую работу по их удовлетворению [51]. В современной политологической литературе представлен широкий спектр подходов к определению понятия “политическая партия” — от ее рассмотрения как штаба по подготовке к очередным выборам до понимания как аппарата повседневного влияния на массы во всех сферах жизнедеятельности общества. Принято считать, что партия есть средство преобразования воли индивидов в коллективную волю, орудие участия граждан в формировании политики государства [51].

Содержание деятельности политических партий. Основное содержание деятельности любой политической партии — это завоевание политической власти в государстве и реализация своих программных концепций (экономических, идейно-теоретических, политических) с помощью законодательной, исполнительной и судебной власти [51]. Свои программные концепции политические партии проводят в жизнь через практическую деятельность, вырабатывая стратегию и тактику своего поведения на различных исторических этапах развития и в разных политических условиях.

Возникновение политических партий было связано с формированием в результате буржуазных революций парламентов как формы и принципа организации и осуществления государственной власти. Нынешние политические партии (в мире их насчитывается более 800) многообразны и различаются в зависимости от характера и принципов организации, идейных установок, социальной базы, позиции и места в политической системе общества [51].

Классификация партий. Классификация партий по различным основаниям во многом условна. Наиболее значительными являются такие группы [51]:

- по классовой принадлежности — буржуазные, крестьянские, рабочие (коммунистические, социал-демократические), к которым относятся и соответствующие слои интеллигенции;
- межклассовые — буржуазно-помещичьи, рабоче-крестьянские и др.;
- по отношению к общественному прогрессу — радикальные, консервативные, реформистские;
- по формам и методам правления — либеральные, демократические, диктаторские;
- по отношению к власти — правящие, оппозиционные, нейтральные (центристские);
- в зависимости от типа организационной структуры — кадровые, массовые;
- по месту, занимаемому в системе власти, — легальные, нелегальные;
- по вероисповеданию — христианские, мусульманские и др.

ПОЛИТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ И РЕЖИМЫ

Политическая система — это совокупность государственных и политических взаимовлияющих организаций и институтов, включающая в себя классовую структуру общества, политические отношения всех социальных групп [51]. Может выступать как в масштабе государства и именоваться политической организацией общества, так и на межгосударственном уровне и представлять некую глобальную или региональную (например, общеевропейскую) политическую систему, функционирование которой зависит как от норм и принципов взаимных политических контактов отдельных ее элементов, так и от внутригосударственных общественно-политических реальностей [51]. Таким образом, политическая система общества представляет собой систему институтов (государственных учреждений, политических партий, общественных организаций), в рамках которой проходит политическая жизнь общества и осуществляется *государственная власть* [50]. Характер политической системы общества обусловлен его социально-экономической основой и конкретными историческими условиями развития.

Политический режим. *Политический режим* — это совокупность способов и методов осуществления политического властвования, выражающая порядок, характер взаимоотношений граждан и государства [51]. Политический режим определяется способом и характером формирования представительских учреждений, органов власти, соотношением власти законодательной, исполнительной и судебной, центральных и местных органов, ролью и условиями деятельности общественных организаций, правовым статусом личности, устанавливаемой государственной властью системой запретов и допущений. На характер политического режима влияют уровень политической стабильности общества, экономические, социальные и культурные факторы, исторические традиции. Совокупность этих факторов лежит в основе *типологии политических режимов*: принято различать тоталитаризм, авторитаризм, либерализм и демократизм. Политическая история свидетельствует о том, что переход от тоталитарных режимов к демократическим занимает продолжительное время и предполагает прохождение в той или иной форме через авторитарное состояние общества [51].



РЕЗЮМЕ

1. Политическая наука — это совокупность знаний о политике, образованных развитой системой специализированных наук и научных дисциплин, изучающих политические явления и процессы [76]. Политика представляет собой организационную и регулятивно-контрольную сферу общества, определенную систему, направляющую жизнь, деятельность, отношения людей, социальных групп, классов, наций, народов и стран.

2. Государство — это основной институт политической системы общества, организующий, направляющий и контролирующей совместную деятельность и отношения людей, общественных групп и ассоциаций. Государство представляет собой центральный институт власти в обществе и концентрированное осуществление этой

властью политики. Поэтому в теоретическом и обыденном сознании, в действительности все три явления — государство, власть и политика — вполне естественно отождествляются [76].

3. Гражданское общество — это общество с развитыми экономическими, политическими и духовными отношениями между его членами, независимое от государства, но взаимодействующее с ним в создании развитых правовых отношений. Реальность гражданского общества определяется соотношением идеала, идеального проекта и реально достигнутого состояния общества, которое действительно осуществляет такой проект [76].

4. Политическая жизнь — это совокупность духовных, эмоционально-волевых и практических предметных форм политического бытия человека и общества, которая характеризует их отношение к политике и участие в ней (аналогично понятиям экономической и духовной жизни). Политическое участие представляет собой неотъемлемое свойство политической и любой иной управляющей (или самоуправляемой) деятельности людей, являющееся средством выражения и достижения их интересов. Участие приобретает качество политического, когда личность, группа, слой, класс вовлекаются в политико-властные отношения, в процесс принятия решений и управления, носящих политический характер [76].

5. Политическая система общества — это целостная, упорядоченная совокупность политических институтов, политических ролей, отношений, процессов, принципов политической организации общества, подчиненных кодексу политических, идеологических, социальных, юридических, культурных норм, историческим традициям и установкам политического режима конкретного общества. Политическая система охватывает организацию политической власти, отношения между обществом и государством, характеризует протекание политических процессов, состояние политической деятельности, уровень и характер политического участия, неинституциональных политических отношений [76].

6. Политический процесс — это форма функционирования политической системы общества, эволюционирующая в пространстве и во времени; один из основных, наряду с экономическими и духовными, общественных процессов. Содержание политического процесса может быть различным: разработка какой-либо концепции, формирование общественного мнения, создание новых структур управления и т. д. Политический строй представляет собой обозначение политической структуры общества и политического режима. Политический режим — это совокупность характерных для определенного типа государства политических отношений, применяемых властями средств и методов, сложившихся отношений государственной власти и общества, господствующих форм идеологии, социальных взаимоотношений, состояния политической культуры [76].

7. Партийная система является составляющей политической системы современного общества. Она складывается из таких компонентов, как специфика положения политических партий в государственной и шире — в гражданской структуре общества; характер взаимодействия каждой из них с другими политическими партиями, существующими в обществе; их политика по отношению к различным общественным организациям (молодежным, женским, профессиональным, спортивным, культурным и т. д.), часто являющимся их массовой базой и источником пополнения как партийных рядов, так и номенклатуры — специализированных партийных функционеров [76].



7.2. ТЕОРИЯ ВЛАСТИ

Власть — одно из основных понятий политической науки и практики, означающее отношения зависимости между людьми, в которых одни могут осуществлять свою волю, навязывая ее окружающим [51]. Другим признаком власти является ее верховенство, монопольное право субъектов власти принимать авторитарные решения, т. е. решения, обязательные и значимые для всех. Кроме того, власть — это организация направленного поведения людей, основанная на правомочной угрозе применения силы.

Государственная власть — это государственная организация политического управления обществом [51]. Это высшая власть относительно других видов власти во всех общественных образованиях как по объему, так и по средствам влияния. Государственная власть распространяется на все сферы общественной жизни и осуществляется государством с помощью специального аппарата принуждения или убеждения, владеет монопольным правом издавать нормативные акты, обязательные для всего населения государства, включает в себя такие разновидности власти, как верховная, законодательная, судебная, военная и др. [51].

Теория власти объединяет концепции, предлагающие различные варианты объяснения способности отдельной личности, группы людей, организации, партии, государства навязать свою волю другим участникам социального взаимодействия и управлять их действиями насильственными или ненасильственными средствами и методами¹. Понятие “власть” относится к основополагающим понятиям политической теории и дает ключ к пониманию политических институтов, самой политики и государства [89].

КОНЦЕПЦИИ ВЛАСТИ

Отношениям власти пристальное внимание уделяли такие древние мыслители, как Платон, Аристотель и др. К ним большой интерес проявляли Н. Макиавелли, Т. Гоббс, Дж. Локк, И. Кант и многие другие философы и политические теоретики Средневековья и Нового времени. Проблемы власти находятся в центре внимания и современной политической науки, социологии и психологии. Существенный вклад в разработку теории власти внесли В. Парето, Г. Моска, Р. Михельс и другие ученые.

Новую главу в социологическом анализе власти открыл М. Вебер, который понимал под властью любую возможность проводить внутри тех или иных социальных отношений собственную волю даже вопреки сопротивлению независимо от того, на чем такая возможность основана [89].

Подчеркивая ключевое значение власти, Т. Парсонс утверждал, что она занимает в анализе политических систем место, во многом схожее с тем, которое занимают деньги в экономических системах.

¹ Подробнее см.: *Современная западная социология: Словарь*. — М., 1990.

Сторонники *ролевой концепции* власти рассматривают власть как способность или потенциальную возможность людей принимать решения, влияющие на действия других людей. Считая власть атрибутом ролей в социальной системе, представители рассматриваемой концепции отмечают, что в современном обществе она, выполняя функции контроля и руководства, немыслима без организационной и институциональной основы. При этом основное внимание уделяют формам осуществления власти, а не ее источникам [89].

Английский политолог Дж. Томпсон утверждает, что анализ феномена власти предполагает скрупулезное исследование взаимоотношений действия, институтов и социальной структуры, поскольку те или иные аспекты власти проявляются на каждом из этих уровней. На уровне действия — это способность субъекта власти действовать в соответствии со своими интересами и целями, вмешиваться в ход событий и изменять его. На институциональном уровне власть означает способность предоставлять полномочия тем или иным группам людей или институтам принимать решения и осуществлять их на практике. В свою очередь, пределы этой власти ограничиваются социальной структурой. Рассматриваемые аспекты власти следует отличать от категории “*господство*”, которая представляет собой особый уровень отношений, характеризующихся неравенством между классами, полами, расами, нациями и государствами [89].

УРОВНИ И СТРУКТУРА ВЛАСТИ

Власть существует и функционирует не только в различных сферах общества, но и на *трех уровнях* его социальной структуры: общественном, охватывающем наиболее сложные социально-политические отношения; публичном, или ассоциативном, объединяющем коллективы и отношения в них (общественные организации, союзы, производственные и иные коллективы), и личном (частном, приватном), в малых группах и т. п.¹ На всех этих уровнях власть институционализируется, оформляется в специализированных учреждениях (аппаратах власти) и должностях, в иерархиях правящих сил и лиц (политических лидеров, работников управления, органов власти) [76]. Рассматриваемые уровни (в зависимости от типа общества, политического строя и т. д.) разделяются на *две формы*: структуры легальные, официальные, формализованные и нелегализованные, неформальные, неофициальные (например, влиятельные группы и лица, приближенные к властвующей особе).

Совокупность указанных уровней и форм власти образует ее общую структуру, приобретающую пирамидальное строение: в основании — общество в целом, ближе к основанию — господствующие силы (классы, партии либо группы единомышленников), определяющие политику и формирующие власть, на вершине — реальная или формальная власть — правительство, президент, парламент (руководство меньших рангов).

Структура институциональной власти предусматривает три уровня [76]:

первый — макрополитическая система высших инстанций власти (ее высшие органы — правительство, его центральные учреждения), распространяющаяся на основные внутренние процессы общества и внешнюю политику государства;

¹ Подробнее см.: *Политология*: Энциклопедический словарь / Общ. ред. и сост. Ю. И. Аверьянов. — М., 1993.

- второй — власть среднего или промежуточного уровня (мезовласть), образованная аппаратами власти среднего звена, бюрократией разных рангов вплоть до муниципальных (местных) властей. Этот уровень непосредственно связывает институциональную власть с неинституциональной, неформальной (общественными организациями, движениями, группировками) и с населением, политическую власть — с неполитической;
- третий — микроуровень власти, охватывающий непосредственное политическое общение людей, малых групп, самоуправление. На этом уровне формируется и проявляется политическая культура, формируются убеждения, мнения и т. д. Микроуровень не является низшим, структурно и функционально он отличается от других иерархических уровней тем, что составляет политическую основу общества в целом, включая все другие уровни власти.

Таким образом, власть организуется и функционирует в обществе на нескольких взаимосвязанных и взаимодействующих уровнях: *макроуровне* высших центральных политических институтов, высших государственных учреждений и организаций, руководящих органов политических партий и ведущих общественных организаций; *мезоуровне*, который образуют аппараты и учреждения так называемого среднего звена и местные административные власти регионального, областного и районного масштабов (различные агентства, комиссии, советы, префектуры и другие учреждения); *микроуровне* отношений между людьми, малыми группами и внутри них. *Средний уровень* власти связывает два других системой органов управления; через него проходят конкретные решения высших инстанций власти и ответные реакции общества на них. Этот уровень концентрирует основную часть политических должностных лиц и основные кадры политического управления (бюрократии) [76].

МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ВЛАСТИ

Средства власти — это совокупность возможностей осуществлять политику и власть и использовать их в интересах общества или каких-либо общественных сил, включая и саму власть [76]. В зависимости от применяемых средств (жестких, мягких, гуманных или репрессивных) различаются также типы политики и власти, типы общества и исторические эпохи. К средствам относятся и *методы осуществления политики*, также характеризующие политические режимы, способы управления, отношения власти и общества.

Прежде всего выделяют средства, которые составляют политическую практику, обобщенную в понятиях *организации, регулирования, контроля, управления*. Это средства, порожденные обществом, но внешние по отношению к политике (культурные и социальные нормы, традиции, вера, идеология, общественное настроение), и средства, возникающие в сфере политики, создаваемые и применяемые властью (т. е. все виды командования — приказ, распоряжение, устав, декрет и т. п.).

К средствам власти относится политическое знание различных типов, а именно: знание ситуации, профессиональная подготовка, знание людей, политической теории; язык политики, ораторская речь; политическая символика; средства массовой

информации; средства искусства; пропаганда; общественные движения и их проявления (митинги, собрания, манифестации) и др. Сильным, принципиально присущим власти средством является проявление воли, умение влиять, убеждать, внушать, а также харизматическая способность увлекать, вести за собой людей.

Близко по функциям к средствам власти использование различных ресурсов, которыми обладают политика и различные конкретные власти (экономический, военный, культурный, природный потенциал, государственная территория, международный престиж, единство общества, численность населения и его качество и др.). Эффективность политики и власти в значительной степени зависит от наличия и рационального использования всех доступных им средств [76].

Методы политики и власти в зависимости от отношения к существующему политическому строю делятся на *революционные, реформистские* и *консервативные*, которые осуществляются насильственно и ненасильственно. В зависимости от особенностей внутри- и внешнеполитической обстановки различают такие *методы осуществления власти* [76]:

- а) *диктаторские* (диктатура может быть как тотально-террористической, так и прибегающей к террору лишь в исключительных случаях);
- б) *авторитарные*, когда властные функции осуществляются от лица или по поручению политического лидера, обладающего харизматическим статусом либо претендующего на него;
- в) *демократические*, отличающиеся по крайней мере формальным привлечением хотя бы части рядовых граждан к властной деятельности (выборы, референдумы, опросы и прямая ротация властных структур на принципах обновления за счет представителей гражданского общества).

СОДЕРЖАНИЕ И ТИПОЛОГИЯ ВЛАСТИ

Функции политической власти раскрываются в ее определении: это формирование политической системы общества, организация его политической жизни, политических отношений, которые включают в себя отношения между государством и обществом, общественными группами и слоями, политическими институтами, аппаратом и органами государственного управления, партиями, гражданами и т. д., управление делами общества и государства на разных уровнях; руководство органами власти и политическими, а также неполитическими процессами; контроль политических и иных отношений и в конечном итоге — создание определенного, характерного для того или иного общества типа правления, политического режима и государственного строя (монархического, республиканского), открытого или закрытого общества, присущей государству политической системы, соответствующих ей политических отношений и других политических характеристик общества [76].

Помимо классификации сфер и уровней функционирования может быть построена также содержательная *типология власти* по признакам: степени институционализации (правительственная, городская, школьная и т. д.); субъекту власти (классовая, партийная, народная, президентская, парламентская и пр.); количественному признаку (единоличная или монархическая, олигархическая или власть сплоченной группы, полиархическая или множественная власть ряда институтов или лиц); типу

правления (монархическая, республиканская); режиму правления (демократическая, авторитарная, бюрократическая, тоталитарная и т. п.); социальному типу (социалистическая, буржуазная, капиталистическая и т. п.); применяемым средствам (господство, насилие, авторитет, убеждение и т. д.); функциям (наблюдение, контроль, организация, управление, дисциплинарная власть и др.).

Анализ видов, форм и методов власти позволяет построить научную классификацию (типологию власти), важную для оценки облика власти, ее роли в обществе, функционирования и перспектив. Одна из таких классификаций приведена в табл. 7.1.

Таблица 7.1

КЛАССИФИКАЦИЯ (ТИПОЛОГИЯ) ВЛАСТИ [76]

Вид власти по классификационному признаку								
институционализации	области функционирования	объему прерогатив	субъекту власти	структуре правящего субъекта	применяемым методам	социально-политической природе	режиму правления	социальному типу
Институциональная (формальная) Неинституциональная (неформальная)	Политическая Неполитическая (экономическая, духовная, в родственных и личных отношениях, в кланах, корпорациях и т. п.)	Государственная, ассоциативная (партийная, групповая), международная (всемирных организаций)	Парламентская, правительственная, судебная, личная (монархическая, президентская), коллективная (партийная, клановая, классовая, народная)	Единоличная (самодержавная, диктаторская, директорская и пр.) Полиархическая	Патриархальная, харизматическая, легитимная	Монархическая Республиканская	Демократическая, авторитарная, тоталитарная, либеральная	Феодальная, буржуазная и т. д.

ИДЕАЛЫ СОЦИАЛЬНОГО УСТРОЙСТВА

Различные идеалы социального устройства, выработанные людьми в процессе социально-исторического развития, условно классифицируют на *идеологические типы* и движения: консерватизм, либерализм, социализм и анархизм.

Консерватизм. *Консерватизм* (от лат. *conservare* — сохранять, охранять, заботиться о сохранении) — это политическая идеология, ориентирующаяся на сохранение и поддержку исторически сформировавшихся форм государственной и общественной жизни, в первую очередь ее морально-правовых основ, воплощенных в нации, религии, браке, семье, собственности [89]. Впервые термин “консерватизм”

употребил виконт *Ф. Шатобриан*¹. Консерватизм традиционно противопоставляет социализму и либерализму: первому — из-за характерных для социализма революционных устремлений, второму — из-за свойственного либерализму рационалистического пафоса, естественно перерастающего в критику традиционных, объективно сложившихся порядков. Различают *консерватизм* структурный и ценностный. *Структурный* делает упор на сохранение существующих политических и социальных структур, *ценностный*, не отказываясь от структурных преобразований, желает в то же время сохранить господствующие социальные ценности [89].

Либерализм. *Либерализм* (от лат. *liberalis* — касающийся свободы, присущий свободному человеку) представляет собой совокупность идейно-политических учений, политических и экономических программ, ставящих цель ликвидировать или смягчить различные формы государственного и общественного принуждения по отношению к индивиду [89]. Возник либерализм в период буржуазных революций XVII–XVIII вв. *В мировоззренческом смысле* либерализму соответствуют свобода от групповых, классовых, националистических и других предрассудков, космополитизм, терпимость, индивидуализм, подчеркивание самоценности личности. *В политической области* либерализм основывается на признании прав человека, разделении законодательной и исполнительной власти, свободе конкуренции. Политический либерализм коренится в политико-социологических учениях эпохи Просвещения (*учение об общественном договоре, теории естественного права*), политической философии Дж. Локка и правовой философии И. Канта. Новейшее развитие привело к возникновению *неолиберализма* — доктрины, сохраняющей верность принципам демократии, свободной конкуренции, частного предпринимательства, но полагающей, что они не смогут достичь успеха автоматически, а требуют постоянного вмешательства государства, создающего благоприятные условия для их реализации. Неолиберализм — это попытка приспособить либеральные принципы к современной социальной действительности [89].

Социализм. Этот термин, первоначально употребляемый в политическом лексиконе XIX в. во Франции, обозначал идеал и действительность с таким социальным устройством, при котором благо определяется превращением частной собственности в общую (общественную) [49]. Под влиянием марксизма и родственных ему политико-мировоззренческих направлений понятие “*социализм*” приобрело содержание, враждебное содержанию понятия “*индивидуально-капиталистический, буржуазный общественный и экономический порядок*”. Социалистические утопии “плодили” *Т. Мор*, *Т. Кампанелла*, *Г. Мабли*, *Н. Чернышевский*² и многие другие; их пытались осуществить на практике мирным путем *Р. Оуэн*, *Ш. Фурье*, *Э. Кабе*³, а вооружен-

¹ **Шатобриан Франсуа Рене де** (1768–1848) — французский писатель, политический деятель консервативного направления. Основные произведения: “Гений христианства” (1802), “Мученики” (1809), “Рене” (1802) и “Замогильные записки” (опубл. в 1848–1850) [88].

² **Мор Томас** (1478–1535) — английский государственный деятель и писатель, один из основоположников утопического социализма. **Мабли Габриель Бонно де** (1709–1785) — французский коммунист-утопист. **Чернышевский Николай Гаврилович** (1828–1889) — русский революционер, писатель, литературный критик.

³ **Оуэн Роберт** (1771–1858) — английский социалист-утопист. **Фурье Шарль** (1772–1837) — французский утопический социалист. **Кабе Этьен** (1788–1856) — французский публицист, идеолог утопического “мирного коммунизма”.

ным — Г. Бабёф, якобинцы, Л. Бланки, П. Лавров, С. Нечаев, М. Бакунин, К. Маркс, Парижская коммуна, К. Либкнехт, Р. Люксембург, В. Ленин, Мао Цзэдун¹.

Еще Аристотель в своей “Политике” говорил о гибельности пути развития общества, основанного на принципах единства, обобществления, ликвидации собственности, поскольку каждое общество состоит из индивидов, неравных по достоинствам и способностям. Опыт строительства социализма в России — организованное насилие одного класса над всеми другими, крайний централизм, террор, принудительный труд, тотальная власть государства, единственной партии, контроль за инакомыслием — показал полный набор средств, взятых коммунистами на вооружение для достижения своих целей [49].

Анархизм. *Анархизм* (от греч. *anarhia* — безвластие) — это социально-политическое движение, вытекающее из идеи безвластного государства и преследующее цель достичь ничем не ограниченной свободы человека [51]. Отрицает власть, порядок, дисциплину, авторитет. Считается, что это возможно только в результате немедленного перехода от эксплуататорского политического общества к обществу без классов, государства и политики. Средством такого перехода являются немедленный отказ от дисциплины, какой-либо организации, планомерного управления социальными процессами, дезорганизация общества, разрушение отношений, основанных на имущественной собственности. Главные теоретики анархизма — М. Бакунин, П. Кропоткин, П. Прудон² [51].

¹ **Бабёф Гракс** (наст. имя Франсуа Ноэль) (1760–1797) — французский коммунист-утопист. **Бланки Луи Огюст** (1805–1881) — французский коммунист-утопист; успех социальной революции связывал с заговором тайной организации революционеров. **Лавров Петр Лаврович** (1823–1900) — русский философ, социолог и публицист, один из идеологов революционного народничества. **Нечаев Сергей Геннадьевич** (1847–1882) — русский революционер, организатор тайного общества “Народная расправа”; применял методы мистификации и провокации. **Бакунин Михаил Александрович** (1814–1876) — русский дворянин, идеолог анархизма, один из виднейших теоретиков и руководителей народнического движения. Основные теоретические воззрения изложены в работе “Государственность и анархия” (1873). **Либкнехт Карл** (1871–1919) — деятель германского и международного коммунистического движения, один из организаторов леворадикального “Союза Спартака”. **Люксембург Роза** (1871–1919) — деятель германского, польского и международного коммунистического движения, одна из организаторов “Союза Спартака”. **Ленин (Ульянов) Владимир Ильич** (пользовался также псевдонимами В. Ильин, К. Тулин, Карпов и др.) (1870–1924) — организатор КПСС и основатель советского государства, практический продолжатель учения К. Маркса. **Мао Цзэдун** (1893–1976) — китайский политический и государственный деятель леворадикального толка [88].

² **Кропоткин Петр Алексеевич** (1842–1921) — русский дворянин, теоретик анархизма, ученый-географ. В своих работах “Хлеб и воля” (1892), “Поля, фабрики и мастерские” (1903), “Современная наука и анархия” (1913) развивал теорию анархического (безгосударственного) коммунизма. Будущее общество представлял как федерацию образовавшихся в результате социальной революции свободных производственных общин (коммун). **Прудон Пьер Жозеф** (1809–1865) — французский политический деятель, философ, социолог, экономист, один из основоположников анархизма. Основные сочинения: “Что такое собственность?” (1840), “Философия нищеты” (1846).

ТИПЫ ПОЛИТИЧЕСКИХ РЕЖИМОВ

Тоталитаризм. *Тоталитаризм* (от лат. *totalitas* — цельность, полнота и *totus* — весь, полный) — одна из форм государственности, тип режима, характерными чертами которого являются полный (тотальный) контроль над всеми формами жизни общества, монополизация власти в руках одной партии, которая, в свою очередь, полностью находится во власти одного лидера (вождя), однопартийность, запрещение демократических организаций, ликвидация конституционных прав и свобод, монополия на информацию, милитаризация общественной жизни и уничтожение гражданского общества [51]. К тоталитарным государствам относились нацистские режимы в Италии и Германии, сталинизм и маоизм.

Фашизм (от итал. *fascio* и *fascio* — пучок, связка, объединение) — это открыто террористическая диктатура, использующая крайние формы насилия для захвата и удержания власти [51]. Отличительные черты фашизма: уничтожение демократических свобод; максимальный контроль над общественной и личной жизнью граждан; повышенная социальная демагогия; расизм, шовинизм и национализм; тоталитаризм; правовой нигилизм; вождизм; геополитика (захват чужих территорий). Фашизму свойственно создание централизованной бюрократической иерархии государства, слияние его с фашистской партией и фактическое подчинение ей [51].

Авторитаризм. *Авторитаризм* (от лат. *auctoritas* — полная власть, влияние, приказ) — это политический режим, характеризующийся неограниченной властью одного лица или группы лиц, ограничением, сужением политических прав и свобод граждан и общественно-политических организаций, полномочий демократических институтов, их строгой регламентацией, беспорным подчинением власти всех социальных структур [51]. Опираясь на армию и карательные органы, авторитарный режим практически устраняет легальные демократические средства и формы управления социальной жизнью, не стремится к преодолению кризисных ситуаций, заменяя их репрессиями и самоуправством. В отличие от тоталитарного режима здесь не исключаются отдельные элементы демократизма: выборы, борьба политических партий в парламенте. Некоторые ученые считают, что авторитарные режимы закономерны в условиях слома старых социальных структур, в процессе перехода от традиционного состояния общества к индустриальному развитию, так как при этом силы неизбежно поляризуются. В условиях авторитаризма должны формироваться гражданское общество, уважительное отношение к власти и закону [43].

Какие бы конкретные формы не принимал авторитаризм, он остается видом классового, сословного господства [94]. *Главная задача* идеологии авторитарного режима — соединить его реакционное ядро с риторическим фасадом поддержки подчиненных классов и слоев. Реакционные коалиции поддерживаются благодаря централизованному контролю политического и административного аппарата, средних и низших классов через ту часть бюрократии, которую можно бы было назвать “классом обслуживания”. Легкая рекрутируемость и лояльность этой бюрократии вызваны отсталостью экономики.

Но все-таки способность буржуазного авторитаризма изменить социальную структуру уступает соответствующей способности истинно тоталитарных (коммунистических и фашистских) государств. Различают четыре фактора, обуславливающие крах авторитаризма [94]:

- реализация того, что вело к установлению авторитаризма;
- потеря режимом законности;
- конфликт внутри правящего блока;
- внешнеполитическое давление.

Демократизм. *Демократия* (от греч. *demos* — народ и *kratos* — власть) — в буквальном понимании власть народа, народовластие [51]. Это форма политического, государственного устройства, основанная на признании народа как источника власти, его права принимать участие в решении общественных, государственных вопросов, на признании принципов свободы, равенства и других прав граждан, предусматривающая введение правовых и процедурных гарантий их реализации во всех сферах жизни общества. Демократия — это попытка конкретно-исторического воплощения идей свободы, равенства и справедливости в процедурах принятия решений в соответствии с волей и позицией большинства и признанием прав и потребностей меньшинства [51].



РЕЗЮМЕ

1. Власть — это центральное, организационное и регулятивно-контрольное начало политики, а государственная власть — это организация политического управления обществом. Понятие “власть” относится к основополагающим понятиям политической науки и дает ключ к пониманию политики и государства.

2. Проявление власти естественно для определенного типа людей и заложено глубоко в биологических, психологических и социально обусловленных началах его интеллектуальной и эмоционально-волевой жизни. Командование и исполнение — два равно универсальных принципа власти, нераздельных и взаимодействующих, как и два типа личности — склонной властвовать и подчиняющейся, принимающей власть. Оба типа общественно необходимы. Они воспроизводятся в форме крупных социально-политических структур и отношений между ними — государства и общества, правительства и масс и т. п. [76].

3. Общая структура власти имеет иерархическое пирамидальное строение и различается макро-, мезо- и микроуровнями, а также двумя формами — формальной и неформальной. Структура власти соподчинена с функциями власти, которые осуществляются определенными средствами и методами. Анализ видов, форм и методов власти позволяет построить типологию власти, имеющую важное значение для оценки ее роли в обществе и перспектив развития.

4. Общественные идеалы социального устройства сконцентрированы в основном в русле следующих идейно-политических учений: консерватизма (ориентация на традиционные ценности и сохранение существующего социального порядка); либерализма (ориентация на индивидуализм, ограничение государственного и общественного принуждения); социализма (ориентация на коллективизм, обобществление собственности) и анархизма (ориентация на неограниченную свободу, бесклассовое и безвластное общество).

5. Основными типами политических режимов современности являются тоталитаризм, авторитаризм и демократизм. Авторитарные режимы в современных условиях социального развития закономерны при переходе от тоталитарных социальных структур к демократическим.



7.3. ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРАВЛЕНИЯ

Форма правления — это организация верховной государственной власти, порядок образования ее органов и их взаимоотношения с населением [51]. Существуют две основные формы государственного правления — монархическая и республиканская.

Республика (от лат. *res* — дело и *publicus* — общественный) — форма государственного правления, при которой высший орган власти или избирается на определенный срок всем населением, или формируется общереспубликанскими представительными учреждениями.

Монархия (от греч. *monarchia* — единовластие) — форма правления, при которой верховная государственная власть полностью или частично сосредоточена в руках единоличного главы государства — монарха. Различают монархии *абсолютные*, или неограниченные, *конституционные*, или ограниченные, *выборные* и *теократические* [51].

ЕДИНОЛИЧНЫЕ ФОРМЫ ПРАВЛЕНИЯ

К единоличным формам правления относятся автократия и абсолютизм, тирания и деспотия, т. е. все формы государственного правления и политического строя, в которых правитель пользуется единоличной неограниченной властью.

Автократия (от греч. *auto* — один и *kratos* — власть) — форма правления, при которой неограниченная верховная власть принадлежит одному лицу — полновластному, самодержавному правителю — и не контролируется каким-либо представительным органом [51].

Абсолютизм (от лат. *absolutus* — безусловный, неограниченный) — это абсолютная, т. е. неограниченная, самодержавная власть, форма государственного правления, основывающаяся на самоуправстве властелина [51]. В условиях абсолютизма верховная политическая власть (законодательная, исполнительная и судебная) полностью принадлежит одному лицу — монарху (императору, королю, царю). Абсолютизм возникает, как правило, в период распада феодализма и зарождения капиталистических общественных отношений. В Западной Европе, например, это происходило в конце XV — начале XVI в. Образование абсолютистских феодальных государств было обусловлено возникновением и умножением иерархических ступеней власти в государственных органах путем создания различных учреждений, усложнения структуры армии, расслоения корпуса чиновников на ранги и разряды, разделения населения на касты, сословия, социальные слои и т. п. Абсолютизм как форма государственного правления был преодолен в результате буржуазных революций [51].

Деспотия (от греч. *despoteia* — неограниченная власть) — форма государственного строя, при которой правитель пользуется неограниченной властью над всеми

членами общества. Для нее характерны крайний центризм, полный произвол власти и несправедливость подчиненных [51]. Деспотия является типичной характеристикой “азиатских” обществ. Она была характерна для государств Древнего Востока, Индии, Китая, а также ряда стран позднего феодализма (например, Османской Турции), некоторых африканских и других обществ Нового времени. Деспотизм, как правило, возникает тогда, когда при сохранении сильной общинной организации становится необходимым централизованное распоряжение важнейшими производительными силами общества, например землей и водой. В отличие от авторитарных режимов, при которых несмотря на ограниченность демократических механизмов руководитель государства имеет поддержку (авторитет) достаточно широких слоев, деспотическая форма правления существует исключительно в атмосфере страха, нагнетающегося карательными органами [51]. В определенной степени деспотизмом можно назвать правление царя *Ивана Грозного*¹ в России.

Тирания — в Древней Греции единоличное правление тирана; форма государственной власти в ряде средневековых городов-государств в Италии; жестокое, деспотическое правление; гнет, насилие, произвол [51].

Теократия (от греч. *theos* — бог и *kratos* — власть) — форма государственного правления, при которой политическая власть принадлежит духовенству, а глава церковной иерархии наделен высшей духовной и светской властью (например, Ватикан) [51]. Исторические примеры “чистой” теократии немногочисленны, но ее элементы были сильны в ряде государств Древнего мира и Средневековья (Иудейское государство, Папская область и др.).

ГРУППОВЫЕ (СОСЛОВНЫЕ) ФОРМЫ ПРАВЛЕНИЯ

К групповым формам относятся такие виды политического строя и государственного управления, при которых верховная власть принадлежит определенным социальным слоям (классам, группам, кастам) общества. В этом смысле теократия как форма государственного правления и политической власти духовенства занимает промежуточное положение между единоличными, абсолютистскими и групповыми, сословными формами правления. К последним относятся аристократия и меритократия (власть лучших, благородных, избранных), олигархия, тимократия и плутократия (власть богатых), партократия (власть партийной элиты), бюрократия и технократия (власть государственных служащих и специалистов) и др.

Власть лучших. *Аристократия* (от греч. *aristos* — лучший и *kratos* — власть) — высший классовый слой, привилегированная родовая знать, формировавшаяся в процессе исторического развития определенного общества и его классового расслоения. Первоначально аристократия формировалась на основе учета конкретных заслуг члена общества, а затем приобретенные права, титулы и привилегии стали передаваться в порядке наследования [68].

¹ *Иван IV Васильевич Грозный* (1530–1584) — первый русский царь (с 1547 г.); для укрепления самодержавия ввел опричнину, характеризующуюся массовыми репрессиями, казнями, конфискациями и т. п.

Меритократия (от лат. *meritus* — достойный и греч. *kratos* — власть) — власть, основанная на заслугах. Термин ввел английский социолог М. Янг в противоположность понятиям “*аристократия*” и “*демократия*”. Концепция меритократии направлена против идеи социального равенства и призвана оправдать политические и экономические интересы и привилегии “новой интеллектуальной элиты”, вносящей наибольший вклад в благосостояние всего общества [89].

Власть богатых. *Олигархия* (от греч. *oligos* — немногий, немногочисленный и *arche* — власть) — власть немногих, одна из форм правления государства, при которой вся полнота государственной власти принадлежит наиболее богатой и немногочисленной части общества [50].

Тимократия (от греч. *timos* — цены, честь и *kratos* — власть) — особая форма олигархии, правление, при котором государственная власть принадлежит привилегированному большинству, располагающему высоким имущественным цензом [51]. Пример тимократии — государственный строй в Афинах, сложившийся в VI в. до н. э., при котором афинские граждане были разделены на разряды в соответствии с доходами от земли.

Плутократия (от греч. *plutos* — богатство и *kratos* — власть) — политический строй, при котором власть сосредоточена в руках немногих, т. е. олигархии богатых [51]. Классическим примером плутократии является государственный строй Карфагена в Древние времена и Венецианской республики в Средние века. В Новейшее время плутократией называют господство финансовой олигархии, управляющей экономической, политической и духовной жизнью страны [51].

Власть служащих. *Партократия* — бюрократившийся слой партийного аппарата, который в условиях монополии на власть сосредоточивает в своих руках все рычаги хозяйственного, административного и политического управления [51]. Высокая степень замкнутости, номенклатурный принцип подбора руководящих кадров, отсутствие действенных механизмов общественного контроля приводят к тому, что у многих представителей этого слоя партийных функционеров возникают специфические групповые интересы, выражающиеся в стремлении сохранить любыми средствами стабильность политического режима, обеспечивающего их привилегированное положение [51].

Бюрократия (от фр. *bureau* — бюро, канцелярия и греч. *kratos* — власть) — система управления общественными делами, опирающаяся на разветвленную иерархическую структуру чиновничьего аппарата [51]. Она характеризуется преувеличением значимости формальной процедуры принятия решений и тщательным следованием инструкции, что приводит к отрыву бюрократического управления от потребностей социальной жизни. Признаки бюрократизма (формализация, иерархичность, регламентация) имеет любая система социального управления. В тоталитарных обществах существование бюрократических структур способствует утверждению бесконтрольного и неограниченного господства высших чиновников, становится опорой для прямого насилия. Демократизация социальной жизни общества, введение принципа разделения властей и контроля общества за деятельностью управленческих структур может способствовать раскрытию свойственных бюрократическому управлению положительных черт, таких как рациональность, использование научно обоснованных методов управления, четкая подчиненность властных структур, разделение и профессионализм управленческого персонала [51].

Технократия (от греч. *techno* и *kratos* — букв. власть ремесла, мастерства) — термин, который в современном общественном сознании употребляется для обозначения теоретической концепции власти определенного типа; для характеристики реальных политических режимов, практически реализующих принципы этой концепции; для обозначения реально существующей прослойки технических специалистов из числа высших функционеров управления [89].

Концепция технократии охватывает теоретические представления о технике вообще, о ее роли в социальном развитии и в этом смысле представляет собой наиболее логически завершенный вариант технологического детерминизма в его оптимистическом толковании. Центральной в концепции технократии является идея о возможности власти, основанной на знании, компетентности, замене политического решения рациональным техническим решением. Технократы в собственном смысле слова, т. е. технические специалисты, которые в силу своего образования являются объективными носителями технической рациональности, способствуют ее саморазвитию, тем самым осуществляя власть от имени техники, на основе технических средств. Эта идея наиболее полно выражена в книге *Т. Веблена*¹ “Инженеры и система цен” (1919).

В 60-х годах XX ст., в эпоху развитого индустриализма, идея технократии как активной передовой силы общества стала предметом теоретического анализа Дж. Гэлбрейта, который утверждал примат в обществе технической рациональности, индустриально-экономического комплекса. Он, в частности, считал, что внутри экономики главенствует крупнокорпоративный сектор, успешное функционирование которого научно обеспечивается усилиями техноструктуры. По Дж. Гэлбрейту, техноструктура — “носитель коллективного разума” — является обширной иерархической организацией, объединяющей владеющих специальным знанием людей — от рядовых инженеров до профессиональных управляющих и директоров. Учитывая многоступенчатость процесса принятия решений и его строгую подчиненность научной экспертизе, Дж. Гэлбрейт сделал вывод о том, что техноструктура в современном мире — это властвующая элита.

Технократию можно определить более широко как власть на основе научной экспертизы, или экспертократию. В истории социологии XX ст. помимо *концепции технократии*, основанной на технологической экспертизе, известны *концепции революции менеджеров* (управленческая экспертиза: адекватно управлять могут только специалисты управления) и *постиндустриального общества* (экспертиза ученых, снимающая узость экспертизы первого и второго типа) [89].

НАРОДНЫЕ (МАССОВЫЕ) ФОРМЫ ПРАВЛЕНИЯ

Демократия — форма государственного устройства, при котором осуществляется власть народа [89]. Социально-философская основа демократии — соотношение свободы и справедливости как социально-политических ценностей, которые реально

¹ **Веблен Торстейн Бунд** (1857–1929) — американский социолог, экономист, социальный критик, один из основоположников технократической теории.

воплощаются в соответствующих государственных институтах демократии — прямых или представительных. Последние наиболее полное развитие получают в *правовом государстве*, которое обладает верховной властью, однако она имеет границы и не распространяется на неотчуждаемые права личности, охраняющие не только жизнь человека, но и его свободу от возможных бюрократических злоупотреблений. Гарантией прав граждан является: разделение функций власти — законодательной, исполнительной и судебной; децентрализация в социально-экономической и культурной сферах, при которой защиту прав граждан берут на себя гражданские и политические демократические ассоциации; свобода печати; суд присяжных — школа правильного применения свободы, воплощение права, при котором граждане приобретают опыт политического участия в жизни общества [89].

Охлократия (от греч. *ochlos* — толпа и *kratos* — власть) — термин, которым Аристотель, Полибий и Платон определяли форму государственного устройства, появляющегося в результате вырождения демократии, когда власть переходит к восставшим массам, неспособным удержать ее из-за неорганизованности [51]. Рассматривая различные виды демократии, Аристотель описывал правление, основывающееся не на законах, а на мгновенных капризах толпы, попадающей под влияние демагогов, становящейся деспотом и действующей тиранически. Охлократия встречается в истории редко, как правило, в периоды кризисов, и не отличается устойчивостью и долговечностью. Однако понятие “*охлократия*” не потеряло значения и в настоящее время, означая пренебрежение законами, демонстративное игнорирование демократических правил, процедур, любой регламентации при осуществлении политических действий (выборов, митингов, демонстраций и т. п.). Крайние формы выражаются в бесчинствах, бессмысленных разрушениях, самоуправстве, самосуде. Охлократические проявления присущи обществу, переживающему кризисное состояние. К ним ведут разрушение правовой структуры, паралич власти, когда общественные процессы выходят из-под контроля, принимают спонтанный характер, все меньше поддаются правовому регулированию [51].

ТЕОРИЯ БЮРОКРАТИИ

Теория бюрократии объединяет различные концепции научного управления обществом, отражающие реальный процесс бюрократизации всех его сфер в период перехода от свободного предпринимательства к государственно-монополистическим формам развития экономики [89]. Теоретические истоки современной теории бюрократии восходят к А. Сен-Симону, который первым обратил внимание на роль организации в развитии общества, считая, что в организациях будущего власть не должна передаваться по наследству, а сосредоточиваться в руках людей, имеющих специальные знания.

Систематическое развитие проблематика бюрократии впервые получила у М. Вебера. Основной чертой бюрократии как специфической формы организации современного общества он выделяет рациональность, связывая с нею решающую роль, которую должны играть в бюрократической организации пользующиеся научными методами работы технические специалисты.

В послевеберовский период наблюдается постепенный отход от “рациональной” модели бюрократии и переход к построению более реалистической модели, представляющей бюрократию “естественной системой”, которая наряду с рациональными моментами имеет иррациональные, с формальными — неформальные, с эмоционально нейтральными — личностные и т. д. К современным представителям этого подхода относятся Т. Парсонс и Р. Мертон¹. Последний применил к анализу бюрократии понятие “дисфункция”. Наиболее распространенной дисфункцией бюрократической организации, по мнению Р. Мертона, является перенесение ее функционерами акцента с целей организации на средства, в результате чего они (иерархизация власти, строгая дисциплина, неукоснительное следование инструкциям и т. д.) превращаются в самоцель.

Одним из важнейших в теории бюрократии является узаконивание (легитимация) бюрократической власти. Решая вопрос об условиях порождения отличных друг от друга видов власти, А. Гоулднер² пришел к выводу о существовании двух типов бюрократии — *представительной*, для которой, в частности, характерна власть, опирающаяся на знание и умение, и *авторитарной*, применяющей различные санкции для упрочения своей власти. Второй тип бюрократии возникает в связи с дисфункциями в бюрократической организации, когда повиновение превращается в самоцель, а власть узаконивается самим фактом пребывания в должности.

В рамках теории бюрократии в современной социологии рассматривается и более общая проблематика соотношения бюрократии и демократии. Еще М. Вебер видел угрозу демократии со стороны бюрократии, связывая ее с процессом “деперсонализации” индивидов в бюрократических организациях. Современные представители теории бюрократии также отмечают эту угрозу, но тем не менее не видят перспективы развития без бюрократии [89].



РЕЗЮМЕ

Организация верховной государственной власти осуществляется в двух основных формах — монархической или республиканской. Внутри названных форм существуют различные их модификации, которые условно можно объединить в три группы: единоличные, групповые (коллективные) и народные (массовые). В обозримом историческом периоде существовали практически все известные политической науке формы и типы власти, но наиболее представлены монархическая, аристократическая и демократическая (со всеми присущими каждой форме противоположностями). Иными словами, социальное управление при глобальном рассмотрении эволюционировало от индивидуальных, единоличных форм правления через групповые к массовым, что в определенной степени соответствует трем типам социального характера и основным типам культур: от духовно-волевой сферы через интеллектуально-рациональную к чувственно-сенсорной. Эту мысль подробнее иллюстрирует табл. 7.2.

¹ Мертон Роберт Кинг (1910) — американский социолог, представитель структурно-функционального анализа.

² Гоулднер Алвин (1920–1980) — американский социолог, виднейший представитель альтернативной социологии, внесший значительный вклад в исследование промышленной бюрократии.

Таблица 7.2

**СООТНОШЕНИЕ ФОРМ ПРАВЛЕНИЯ
С ДРУГИМИ СОЦИАЛЬНЫМИ ЯВЛЕНИЯМИ**

Социальные явления	Переходные формы			Крайние (аномальные) формы
	I	II	III	
Формы правления:	Единоличные	Групповые	Массовые	Безвластные (анархические) Тирания (деспотия)
монархия	Абсолютная	Конституционная	Выборная	
аристократия	Наследственная (родовая знать)	Заслуженная, имущественная (придворная знать)	Назначенная, наученная (бюрократия, технократия)	Партократия, бандократия
демократия	Авторитарная	Парламентская	Плебисцитарная	Охлократия
Социальные идеалы	Консерватизм	Либерализм	Демократизм	Социализм (коммунизм)
Социальный характер	Ориентированный на традицию	Ориентированный на себя	Ориентированный на других	Агрессивно-ориентированный (авторитарная личность)
Типы культуры (по П. Сорокину)	Идеациональная (духовно-волевая)	Идеалистическая (рационально-эмоциональная)	Чувственная (эмоционально-сенсорная)	Люмпенская (сенсорно-инстинктивная)



7.4. ДЕМОКРАТИЯ И ТИРАНИЯ

БОРЬБА ДВУХ НАЧАЛ

По мнению современных исследователей¹, одной из доминирующих тенденций в истории человечества на протяжении его развития была борьба двух противоположных начал — демократии и тирании [65]. Эти понятия, возникшие в древности, отражали столкновение и постоянное соперничество двух принципов в организации политического строя античных государств. Под *демократией* в узком смысле понималась форма государства, основанная на признании народа источником и одновременно носителем власти, осуществляющим ее путем реализации своих гражданских прав и свобод. Под *тиранией* понималась форма государственной власти, устанавливаемая насильственным путем и основанная на единоличном правлении. Важной

¹ Подробнее см.: Медушевский А. Н. Демократия и тирания в новое и новейшее время // Вопр. философии. — 1993. — № 10. — С. 3–24.

особенностью генезиса тирании (отличающей ее от других форм авторитаризма) является то обстоятельство, что она возникает в переходный период борьбы народа с родовой знатью (аристократией) и опирается на народ для борьбы с аристократической оппозицией. Древние авторы — Платон, Аристотель, Полибий — всегда подчеркивали возможность перехода одной власти в другую: демократии в тиранию и наоборот. Поэтому они считали их несовершенными, а идеал усматривали в *смешанной форме правления*, теоретически устраняющей или минимизирующей недостатки каждой из указанных форм [65].

Либерализм как социальное явление. Конец XIX — начало XX в. представляет собой важный качественно новый этап в истории человечества, одной из определяющих характеристик которого стало мощное социальное явление — *либерализм* [65]. Суммируя содержание большинства работ по истории классического либерализма, можно сказать, что он выступает в них как довольно цельное социальное движение, имеющее ряд характерных приоритетов. В экономике — это промышленный капитализм и экономическая свобода, в социальных отношениях — интересы среднего класса, в политике — парламентская демократия, в культурной жизни — свобода мысли и слова, в религии — антиклерикализм, в морали — индивидуализм, в национальном вопросе — национализм (в смысле приоритетов национальной государственности). При этом экономические и социальные принципы либерализма не могут быть реализованы вне правового государства [65].

Истоки тоталитаризма. Феномен *тоталитаризма* можно определить как имманентное свойство тех политических систем, где государственная власть достигает полного (или тотального) контроля над обществом, охватывая своим влиянием практически все социально значимые стороны жизни индивидов. Наиболее характерными признаками тоталитарных государств Новейшего времени повсюду являются наличие единой массовой партии, обычно возглавляемой харизматическим лидером; официальной идеологии; государственного контроля над экономикой, массовыми коммуникациями и средствами вооруженной борьбы; системы террористического полицейского контроля (классические примеры — гитлеровская Германия, сталинский СССР, маоистский Китай). Исторически преходящий характер тоталитарной государственности (громоздкость и неэффективность организации, деградация системы социальных отношений, отсутствие законности и др.) делает неизбежной трансформацию тоталитарных режимов в демократические государства парламентского типа [65].

Принципиальной особенностью отношений *общества и государства* на стадии современных социальных изменений является конфликт между ними. Нынешняя социальная модернизация охватывает практически все стороны жизни общества — экономику, социальные отношения, духовную жизнь и ведет к изменениям в политической сфере. Основными ее проявлениями повсюду становятся процессы трансформации прежних (традиционалистских) социальных структур, повышение социальной активности населения и его участия в политике, усиление социальной мобильности, распространение грамотности, образования и средств массовой информации. С этим связан кризис государственности традиционного типа и форм ее легитимности: монархическая форма власти постепенно сменяется демократией. Однако модернизация в то же время создает предпосылки для усиления контроля государства над обществом. Мобилизация ресурсов, планируемый характер преобразований и быстрый темп их проведения определяют исключительно большую роль в этом процессе политической системы, государства, бюрократии. Поэтому, считают современные поли-

тологи, отнюдь не случайным оказывается преобладание в модернизирующихся странах государственности авторитарного (или даже тоталитарного) типа, активно вмешивающейся в процесс социальных изменений. В результате создаются исключительно благоприятные возможности сочетания демократии как легитимизирующего символа с авторитарной властью, появления синтеза нового типа власти — *демократической тирании* [65].

ЕСТЕСТВЕННОЕ ПРАВО И ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР

Процесс целенаправленных политических изменений предполагает наличие определенной картины будущего, модели или плана преобразований. Роль подобной философской основы в Новое время сыграла *доктрина естественного права* и вытекающая из нее *теория общественного договора*. Основывающиеся на теории естественного права концепции социального договора, однако, оказались диаметрально противоположными: интерпретирующие его в духе незыблемости существующих отношений общества и государства или, наоборот, в духе ниспровержения обществом существующего государственного строя, нарушившего договор и тем самым лишившегося легитимности. Первый из указанных подходов наиболее полно представлен в учении Т. Гоббса с его апологией абсолютизма, второй — в доктрине Ж. Ж. Руссо, давшего наиболее развернутое в истории Нового времени обоснование демократии [65].

Различая *естественное право* (как потенциальные возможности индивида) и *естественный закон* (как способ наиболее рационального позитивного использования потенциальных возможностей индивида), Т. Гоббс создает модель такого разумного социального устройства, где наиболее рационально совмещены интересы индивида и общества. Основной предпосылкой рассмотрения этой проблемы для Т. Гоббса служит учение о естественном состоянии человечества. Он понимает его как состояние всеобщей анархии и безгосударственности — “войны всех против всех”. При этом важнейшее естественное право человека на самосохранение подвергается постоянной угрозе. Разрешить этот конфликт, по Т. Гоббсу, можно лишь путем абсолютного подчинения подданных суверену. Это осуществляется через заключение общественного договора, согласно которому все соглашаются отказаться от своей естественной свободы в пользу государства в интересах поддержания социального мира. Единственным ограничением суверена является его право распоряжаться жизнью граждан, поскольку для ее защиты и был заключен договор [65].

Для разумного устройства общества, согласно Ж. Ж. Руссо, также необходимо раскрыть первозданные отношения между людьми, существовавшие в естественном состоянии. *Теория общественного договора* служит Ж. Ж. Руссо для обоснования особого типа отношений общества и государства, при которых правительство носит легитимный характер. В результате заключения общественного договора возникает единый общественный и моральный организм, имя которому — государство. Восстановление общественной гармонии, утраченной, согласно Ж. Ж. Руссо, со времени естественного состояния, возможно путем реализации нового политического принципа — народного суверенитета вместо государственного суверенитета [65].

Таким образом, при ближайшем рассмотрении обе концепции, казалось бы противоположные, имеют много общего: как и Т. Гоббс, Ж. Ж. Руссо, начав с индивидуалистической природы человека, пришел в конце концов к апологии общественного коллективного начала, что выразилось в тиранической власти большинства над меньшинством.

Важнейшим следствием демократической утопии Ж. Ж. Руссо стало слияние гражданского общества и политической власти в единое целое. Ж. Ж. Руссо, равно как и последующие теоретики анархизма и коммунизма, мог сделать отсюда вывод об отмирании государства. Однако, по существу, речь идет о создании нового типа государства — тоталитарного [65].

ТЕОРИЯ ЭЛИТЫ

Проблема отношений общества и политической власти стала в современной науке предметом анализа в рамках *теории властвующей элиты* (Г. Моска, В. Парето, Р. Михельс, М. Острогорский и др.) [65].

Еще в начале 80-х годов XIX в., когда Г. Моска завершил труд о парламентском правлении, политическая социология получила обоснование в особом *учении о власти*. Г. Моска впервые констатировал непреложный социальный закон: существование во всяком обществе (независимо от места и времени развития) фундаментального разделения на два политических класса. Первый из них представляет собой правящий класс, который всегда составляет меньшинство общества, выполняющее все политические функции, монополизирующее власть, а также блага и преимущества, которые она дает. Второй, более многочисленный класс, контролируется и направляется первым, использующим насильственные или правовые средства. Эта теория покоилась на том логическом основании, что массы, или большинство населения, могут управлять не иначе, как выделив из своей среды организованное меньшинство — привилегированный слой, или социальную элиту. В условиях демократии этот процесс отделения правящего меньшинства от управляемого большинства происходит во время выборов [65].

Еще более резко проблему кризиса демократии поставил Р. Михельс. Главной проблемой для него было отношение массовых движений и тех социал-демократических и революционных партий, которые ставят своей целью представительство их интересов. Ключевым при анализе этой тенденции становится понятие *организации* как единственно возможной формы эффективной деятельности любой социальной силы, преследующей определенную цель. Под влиянием внешних условий политической борьбы и вытекающей из них необходимости оптимизации структуры и функций партия перестраивает свою внутреннюю организацию для повышения ее действенности. Следствием этого и становится тенденция перехода от демократического ее устройства к иерархическому, выделения особого профессионального руководящего слоя — олигархии, которая сосредоточивает власть и управление в своих руках [65].

Закономерность выявленной тенденции подчеркивается основным выводом исследования Р. Михельса — тезисом о существовании “железного закона олигархии”.

Этот вывод вполне соотносится с представлениями М. Острогорского о превращении всякой (в том числе демократической) политической партии единомышленников в машину, управляемую *кокусом* (партийной элитой). Анализируя далее природу власти этого типа, названные ученые обращают внимание на центральный вопрос — взаимоотношение масс и вождей. Расслоение некогда однородной и единой массы участников движения на руководящее меньшинство и руководимое большинство является объективной неизбежностью развития всякой политической организации. Логика развития социальных структур ведет к возрастающему разрыву вождей и масс, превращению исходных, демократических в своей основе отношений в их противоположность. Таким образом, *теория элиты* стала одним из важнейших открытий (если не наиболее важным) в политической социологии XX в. [65].

Современное развитие теории элиты. *Теории элиты* (от фр. *elite* — лучшее, отборное, избранное) представляют собой социально-философские концепции, утверждающие, что необходимыми составляющими любой социальной структуры являются высший привилегированный слой или слои, осуществляющие функции управления, развития культуры — элита и основная масса людей [90]. Предшественниками создателей современных теорий элиты были Платон, Т. Карлейль¹, Ф. Ницше.

Определение элиты в современной социологии неоднозначно; так называются люди, получившие наивысший индекс в области их деятельности (В. Парето); наиболее активные в политическом отношении личности, ориентированные на власть, организованное меньшинство общества (Г. Моска); пользующиеся в обществе наибольшим престижем, статусом, богатством, обладающие интеллектуальным или моральным превосходством над массой, наивысшим чувством ответственности (Х. Ортега-и-Гассет), люди, занимающие позиции власти (А. Этциони²), пользующиеся формальной властью в организациях и социальных институтах; “боговдохновленные” личности, обладающие харизмой; творческое меньшинство общества в противоположность нетворческому большинству (А. Тойнби); сравнительно небольшие группы, состоящие из лиц, занимающих ведущее положение в политической, экономической, культурной жизни общества (соответственно политическая, экономическая, культурная элита, как считают сторонники теории элитного плюрализма); наиболее квалифицированные специалисты, менеджеры и высшие служащие в системе бюрократического управления (сторонники технологического детерминизма) [90].

Основными вариантами теории элит являются “ценностный” (Х. Ортега-и-Гассет), “макиавеллиевский”, структурно-функциональный. Общие черты различных вариантов — рассмотрение человеческой истории как совокупности *социальных циклов*, характеризующих господством определенных типов элит; критика идеи народного суверенитета как утопического мифа романтиков; утверждение, что неравенство — основа социальной жизни. Исходный постулат теории элит — примат политических отношений, прежде всего отношений господства и подчинения [90].

¹ Карлейль Томас (1795–1881) — английский публицист, философ и историк; выдвинул концепцию культа героев, которые являются единственными творцами истории.

² Этциони Амитай Вернер (1929) — американский социолог, сторонник системного подхода; основные работы относятся к области политической социологии, теории организаций, социальных изменений.

БОНАПАРТИЗМ И ЦЕЗАРИЗМ

Бонапартизм представляет собой, по существу, первую в истории Нового времени попытку введения единоличного правления на основе народного волеизъявления (термин введен благодаря работе К. Маркса о перевороте *Наполеона III*¹) [65]. Для рассматриваемого феномена характерны три принципиальные черты: оригинальность этой формы диктатуры, отличной от прочих форм авторитарного правления в истории; закономерность вырастания бонапартистского режима из революции; появление аналогичных бонапартизму типов режимов после крупнейших революций Нового и Новейшего времени. Объяснить эти черты можно исходя из логики перерастания демократии в тиранию. В этой перспективе бонапартистская идеология может быть определена как стремление к неограниченной единоличной власти (монархического или, точнее, *цезаристского* типа), опирающееся на волю народа. Бонапартистская диктатура является не только органическим продолжением революции, но и логическим ее завершением. Фундаментально объединяющим признаком режимов Наполеона, Гитлера, Муссолини, с одной стороны, Ленина, Сталина, Мао и других революционных диктаторов, с другой, является (при всем их различии) стремление представить себя последовательным воплощением воли народа, сделавшего окончательный исторический выбор (демократический принцип легитимности). Подобно тому, как теория Ж. Ж. Руссо является первой моделью тоталитарного государства Нового времени, бонапартистский режим, по мнению современных исследователей, является первой попыткой реализации этой модели. При таком типе легитимации власти центральное место занимают отношения масс и вождя (роль партии как связующего звена между ними в тоталитарных режимах часто отступает на второй план) [65].

Итак, *бонапартизм* представляет собой политическую систему, формирующуюся на основе одобренной народом (например, в результате плебисцита) и закрепленной в государственном праве единоличной власти, диктатуры [51].

Цезаризм. Термин “*цезаризм*” происходит от имени римского государственного деятеля и полководца *Гая Юлия Цезаря* (100–44 до н. э.) и означает политико-государственную систему, возникшую в Риме при диктатуре Цезаря [51]. Эта система стала прообразом для некоторых политических деятелей Средневековья и Нового времени (*О. Кромвель, Наполеон I*² и др.).

Римский цезаризм возник из демократического движения в результате распада рабовладельческой демократии (падение политической роли сельского плебса, развитие люмпен-пролетариата). Цезаризм — противоречивое явление: с одной стороны, сосредоточение власти в одних руках, с другой — стремление сохранить всеобщее равенство с целью угодить всем слоям населения.

¹ **Наполеон III** (Луи Наполеон Бонапарт) (1808–1873) — французский император, племянник Наполеона I. Используя недовольство крестьян, добился избрания президентом; при поддержке армии совершил государственный переворот, после чего был провозглашен императором.

² **Кромвель Оливер** (1599–1658) — английский политический деятель; опираясь на армию, изгнал из парламента политических противников, содействовал казни короля и провозглашению республики (1649); в 1653 г. установил режим единоличной военной диктатуры. **Наполеон I** (Наполеон Бонапарт) (1769–1821) — французский император. В 1799 г. совершил государственный переворот, в результате которого стал первым консулом, фактически сосредоточившим в своих руках с течением времени всю полноту власти; в 1804 г. провозглашен императором [88].

Большинство исследователей считают, что цезаризм имеет общие черты с бонапартизмом: фактическая узурпация власти; опора на профессиональную армию; лавирование между различными социальными группировками; попытка примирения всех партий под эгидой надклассового правителя. Однако полностью отождествлять цезаризм и бонапартизм все же нельзя [51].

СМЕШАННАЯ ФОРМА ПРАВЛЕНИЯ КАК РАЗРЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОТИВОРЕЧИЙ

Объединение всех сил, порой имеющих несовпадающие или даже противоположные интересы, становится возможным на основе признания демократических ценностей и свобод, достижение которых призвано обеспечить переход от авторитарного правления к конституционному или *правовому государству* [65]. Тем самым создаются предпосылки для появления системы социального регулирования, в рамках которой становится возможным разрешить социальные противоречия законодательным путем, сохранив преемственность и легитимность политического руководства. Ведущую роль в этом процессе повсеместно играют силы, непосредственно заинтересованные в преобразовании политической системы возможно более мирным путем, а потому составляющие более или менее устойчивый центр, выступающие как против правого, так и против левого экстремизма [65].

В качестве идеальной *формы правления* либерализм рассматривает *смешанную*, которая в Новое время предстает в виде конституционной монархии или (позднее) президентской республики. В рамках этой концепции либерализм предложил модель соотношения общественного контроля над властью (парламентское начало) и сильной исполнительной власти (монарх или президент). В условиях социальной модернизации эта формула представляет собой, вероятно, единственно возможный синтез демократических прав и свобод населения с существованием сильного государства, способность осуществлять преобразования правовым путем. По мнению современных исследователей, эта модель позволяет избежать такого развития конфликта общества и государства, при котором реализация лозунгов демократии неизбежно оборачивается утверждением абсолютной тирании [65].

В Новое время начало теоретической разработки проблемы разделения властей восходит к Дж. Локку и Ж. Монтескье [24]. Г. Гегель¹, в целом соглашаясь с идеей своих предшественников, считал надлежащее разделение властей в государстве гарантией публичной свободы. Вместе с тем он расходился с ними в понимании характера и назначения такого разделения властей, их состава. Г. Гегель считал точку зрения о самостоятельности властей и их взаимном ограничении ложной, поскольку при таком подходе предполагается враждебность каждой из властей к другим, их взаимные опасения и противодействия. Он выступал за такое *органическое единство различных властей*, при котором все исходят из мощи целого и являются его “текущими членами”. В господстве целого, в зависимости и подчиненности различных влас-

¹ Подробнее см.: Гегель Г. В. Ф. *Философия права*: Пер. с нем. — М., 1990. — С. 3–43.

тей государственному единству, и состоит, согласно Г. Гегелю, существо внутреннего суверенитета государства [24].

Г. Гегель критиковал демократическую идею народного суверенитета и обосновывал суверенитет наследственного конституционного монарха. *Правительственная власть* (к ней Г. Гегель относил и судебную), определяется им как власть, которая подводит специфические сферы и отдельные случаи под всеобщее. Задача правительственной власти — выполнять решения монарха, поддерживать существующие законы и социальные институты. Членов правительства и государственную чиновничью бюрократию Г. Гегель характеризовал как главную составную среднего сословия. По характеристике Г. Гегеля, *законодательная власть* — это власть определять и устанавливать всеобщее. Две палаты (пэров и депутатов) составляют законодательное собрание, представляющее основные части гражданского общества. Г. Гегель отстаивал также принцип публичности прений в палатах сословного собрания, свободу печати и публичных сообщений. Гегелевская идея государства, таким образом, представляет собой правовую действительность, в иерархической структуре которой государство, будучи наиболее конкретным правом, предстает как правовое государство. Свобода (в ее гегелевской трактовке) означает достижение такой ситуации правового государства [24].

Всемирная история как прогресс в сознании свободы представляет собой по существу историю суверенных государств (национально-нравственных субстанций, по Г. Гегелю), историю прогресса, движения в государственных формированиях. В соответствии с этим всемирная история распадается, по Г. Гегелю, на *четыре всемирно-исторических мира*: восточный, греческий, римский и германский. Им соответствуют следующие *формы государств*: восточная теократия, античная демократия и аристократия, конституционная монархия. Новое время, начавшееся Реформацией, Г. Гегель считает эпохой германской нации, под которой он подразумевает не только немцев, а скорее, всю группу германских народов. Славянские народы, в том числе и народы России, а также народы Соединенных Штатов Америки, по оценке Г. Гегеля, еще не успели к тому времени обнаружить себя во всемирной истории [24], что согласуется и с нашими взглядами на чередование в социальной истории авангардной роли различных метаэтносов. Современная эпоха характеризуется ослаблением ведущих позиций германского мира и возрастанием исторической роли наиболее молодого европейского метаэтноса — славянского¹. Что же касается народов США, то, по мнению Е. Блаватской², эти народы, составленные из различных этнических и расовых элементов, являются необходимой социально-биологической базой для нарождающейся новой, шестой расы человечества (наряду с австралоидной, негроидной, американоидной, монголоидной и европеоидной), которой будет принадлежать своя историческая роль в социальном будущем.

Смешанная форма правления, таким образом, представлялась многим мыслителям древних и новых времен высшей и наиболее совершенной формой социального устройства, которая теоретически устраняет недостатки каждой из крайних государственных форм — демократии и тирании.

¹ См.: *Данилевский Н. Я.* Россия и Европа. Взгляд на культурные и политические отношения Славянского мира к Германо-Романскому. — СПб., 1871.

² См.: *Блаватская Е. П.* Тайная Доктрина: синтез науки, религии и философии: В 2 т., 4 кн.: Пер. с англ. Е. И. Рерих; Подгот. текста В. Э. Жигота. — Минск, 1994. — Т. 2, кн. 1. Антропогенезис.



1. Источником развития государственных форм правления выступает гегелевское “единство и борьба противоположностей” — гражданского общества и государства. Это борьба разнонаправленных тенденций — между стремлением к неограниченной свободе и необходимостью организации социальной жизни. При “перевесе” в обществе первой тенденции в социальном управлении ширятся демократизация и коллективизм, при “перевесе” второй — авторитаризм и индивидуализм власти. При этом указанные тенденции свойственны всем без исключения формам и типам правления: монархическому (от абсолютизма до выборности), аристократическому (от родовой знати до олигархии) и демократическому (от авторитарной до плебисцитарной демократии). Естественно, наиболее приемлемой формой правления (в смысле смягчения постоянного конфликта между обществом и государством) является находящаяся посередине (конфуцианский принцип философии управления): для монархической формы — тип конституционной монархии, для аристократической — тип меритократии (аристократии по заслугам), для демократической — тип парламентской демократии.

2. Для каждого исторического периода, определяемого соответствующим типом культуры и циклической сменой основных ценностей, свойственна собственная, присутствующая только ему форма правления. Внутри этого периода в зависимости от внешней и внутренней политической обстановки могут существовать все известные разновидности каждого типа правления. Но основной задачей каждого политического лидера в каждый исторический период (если он стремится к сохранению и развитию своего этноса, а не только себя как лидера) является формирование “срединных” типов правления.

3. Каждый тип правления имеет крайние, критические положения, из которых возможно либо возвращение к своей противоположности (монархия — деспотия, аристократия — партократия, демократия — охлократия), либо полный переход к иным формам и типам правления (например, от монархической к аристократической, а затем к демократической).

4. В современный “железный век”, характерной чертой которого является “массовизация” социального управления, демократическая форма колеблется от авторитарной демократии (авторитаризма) через парламентскую (либеральную) и плебисцитарную (охлократическую) к тиранической (тоталитаризму), что несет в себе постоянную опасность социальных потрясений. Поэтому основными задачами элиты гражданского общества является обуздание автократической экспансии государства, а задачами государственной элиты — обуздание охлократических тенденций. Цель усилий обеих элит в современном мире — сформировать и усовершенствовать парламентский (либеральный) тип демократии. Инструментом таких усилий могут стать отлаженные механизмы социальной мобильности и стратификации.

5. Определенные исторические периоды в соответствии с доминирующим типом культуры и господствующими ценностями формируют циклически чередующиеся ведущие социальные слои (духовенство, дворянство, буржуазия, пролетариат), которые выдвигают определенные, социально и исторически обусловленные элиты (вы-

сокостатусное меньшинство) в экономической, политической и духовной сферах общества. Существование в каждой социальной системе фундаментального разделения на ведущее меньшинство и ведомое большинство — непреложный социальный закон (Г. Моска). При этом единственной возможностью эффективной деятельности любой социальной системы, преследующей определенную цель, является организация, всегда выступающая в той или иной форме иерархического управления (Р. Михельс). Поэтому логика развития социальных структур ведет к превращению исходных, демократических в своей основе отношений в их противоположность.

6. Закономерным явлением исхода крупнейших революций современной эпохи есть установление политических режимов бонапартистского (или цезаристского) типа, что знаменует собой окончание одного “демократического цикла” правления и скорое начало следующего. “Демократическая тирания” авторитарного или тоталитарного толка (фашизм, сталинизм и т. п.) является переходным и исторически непродолжительным периодом либо между маятниковыми циклами типов социального управления (например, демократия — охлократия), либо между кругообразными циклами форм правления (например, демократия — монархия).

7. Одним из оптимальных путей разрешения объективно существующего конфликта между обществом и государством в современных условиях является смешанная форма правления в виде конституционной монархии (для обществ, еще находящихся под влиянием идеалистической или рационально-эмоциональной культуры) либо президентской республики (для обществ, находящихся внутри чувственно-сенсорного типа культуры). При названных типах правления достигается искомое соотношение между стремлением общества к ограничению государственной власти (парламентское начало) и стремлением государства к единоличной власти над обществом (монарх, президент).



7.5. ПСИХОЛОГИЯ ПОЛИТИКИ

Политическая психология представляет собой область психологии, изучающую психологические компоненты (настроения, мнения, чувства, ценностные ориентации и т. п.) в политической жизни общества, которые формируются и проявляются на уровне политического сознания наций, классов, социальных групп, правительств, индивидов и реализуются в их конкретных политических действиях¹. В психологической науке многие проблемы, составляющие предмет политической психологии (общественное сознание, политическое воспитание и образование, психология идеологического воздействия, политическая активность масс, ценностные ориентации, политическое лидерство и др.), решаются в рамках общей, социальной и педагогической психологии, а также социологии, экономической науки и философии [82].

¹ См.: *Психология: Словарь* / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1990.

ПОЛИТИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

Социально-психологические феномены, связанные с отношением человека к общественным институтам — прежде всего к институтам власти, определяются понятием “*политическое сознание*”. К этим феноменам относятся как сознательные, так и не всегда осознаваемые индивидом предпочтения того или иного типа организации социальной жизни, распределения ответственности, установок относительно различных социальных систем и др. В каждом обществе имеются носители определенного типа политического сознания, которые не просто подчиняются системе власти, но и по убеждению предпочитают ее остальным. Среди *типов политического сознания* выделяются, в частности, такие, как тоталитарное, авторитарное, демократическое, анархическое и т. д. Особенности политического сознания выражаются в ожиданиях¹ людей по отношению к власти, в их приверженности определенным общественным идеалам, в ценностных ориентациях, касающихся различных социальных процессов и явлений [82].

Понятием “*ценность*”, которое чаще используют в философии и социологии, обозначают объекты, явления и их свойства, а также абстрактные идеи, воплощающие общественные идеалы и являющиеся благодаря этому эталоном должного. В целом можно говорить о трех формах существования ценностей. Во-первых, ценности выступают как общественный идеал, как выработанное общественным сознанием и коллективным бессознательным абстрактное представление об атрибутах должного в различных сферах общественной жизни. Такие ценности могут быть общечеловеческими, “вечными” (Истина, Красота, Добро, Справедливость) и конкретно-историческими (патриархат, производящее хозяйство, демократия). Во-вторых, ценность предстает в объективированной форме в виде произведений материальной и духовной культуры либо человеческих поступков, являющихся конкретным воплощением общественных ценностных идеалов (этических, эстетических, политических, правовых и др.). В-третьих, социальные ценности, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности в форме личностных ценностей, являющихся одним из источников мотивации ее поведения. Каждому человеку присуща индивидуальная, специфическая иерархия личностных ценностей, служащих связующим звеном между духовной культурой общества и духовным миром личности, между общественной и индивидуальной жизнью [82].

В сознании индивида личностные ценности отражаются в форме *ценностных ориентаций* и служат важным фактором социальной регуляции взаимоотношений людей и поведения индивида. Ценностные ориентации формируются в процессе социализации и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других проявлениях личности. Система ценностных ориентаций образует содержательную сторону направленности личности и выражает внутреннюю основу ее отношений к

¹ **Экспектации** (от англ. *expectation* — ожидание) — система ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом социальных ролей; разновидность социальных санкций, упорядочивающих систему отношений и взаимодействий в общности. В отличие от официальных предписаний экспектации носят неформализованный и не всегда осознаваемый характер [82].

действительности. В процессе совместной деятельности, определяющей отношения людей в социальных группах, складываются групповые ценностные ориентации. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов социальной общности обеспечивает ее сплоченность, ценностно-ориентационное единство. Последнее, являясь одним из основных показателей сплоченности социальной общности, фиксирует степень совпадения позиций и оценок ее членов относительно целей деятельности и ценностей, наиболее значимых для общности в целом [82].

Диагностика типов политического сознания. Определенный тип политического сознания в каждом конкретном обществе обусловлен существующей системой ценностных ориентаций большинства его членов, образующей содержательную сторону направленности личности. В каждой сфере общественной жизни в каждый исторический период может превалировать направленность на индивидуализм или на коллективизм в ведении хозяйства, на национализм или интернационализм в духовном восприятии мира, на монархизм или полиархизм в организации власти. Такая направленность, обусловленная прежде всего конкретными социально-историческими условиями, позволяет построить своеобразную классификацию ценностных предпочтений, которые в конечном итоге определяют соответствующий тип политического сознания и *типологию политико-идеологических учений* в целом¹.

В основу классификации положено отношение политических течений (групповых ценностных ориентаций) к трем основным сферам организации общества: производственной собственности (экономика); власти (государственное устройство); группового мировосприятия (культура).

Разделив каждую из трех основных сфер общественной жизни — экономическую, политическую и духовную — на два полюса по принципу “централизация — децентрализация” (преимущественная направленность либо вовне, либо внутрь), получим следующие термины-обозначения (табл. 7.3):

- централизованная собственность — *социализм*;
- децентрализованная собственность — *либерализм*;
- централизованная власть — *авторитаризм*;
- децентрализованная власть — *анархизм*;
- централизованное мировосприятие — *национализм*;
- децентрализованное мировосприятие — *интернационализм*.

Очевидно, в рамках введенных обозначений невозможно быть одновременно социалистом и либералом, монархистом и анархистом, националистом и интернационалистом. Остальные сочетания признаков допустимы, что позволяет построить классификацию политических течений:

- социализм + авторитаризм + национализм = *фашизм*;
- социализм + авторитаризм + интернационализм = *коммунизм*;
- социализм + анархизм + национализм = *христианский социализм* (вместо определения “христианский” может стоять любое другое обозначение мировой религии);
- социализм + анархизм + интернационализм = *социальная демократия*;

¹ В этой связи представляет интерес системная классификация политико-идеологических течений, предложенная киевским профессором Е. Мачусским, идеи которого использованы при изложении данного материала. Подробнее см.: Мачусский Е. Политология и политоника // Контракт. — 1993. — № 44; 1994. — № 1–7, 11.

- либерализм + авторитаризм + национализм = конституционный монархизм;
- либерализм + авторитаризм + интернационализм = конституционная демократия;
- либерализм + анархизм + национализм = христианская демократия;
- либерализм + анархизм + интернационализм = либеральная демократия.

Таблица 7.3

КЛАССИФИКАЦИЯ ОСНОВНЫХ ТИПОВ ПОЛИТИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ

Полярный принцип	Основная сфера общества	Тип политического сознания
Централизм	<p>Экономика — коллективная, общенародная, государственная собственность (экономический коллективизм)</p> <p>Политика — моноцентричная организация власти (монарх, президент, вождь, фюрер) — авторитаризм власти</p> <p>Культура — замкнутое, ограниченное (родовое, национальное, этноцентричное, расовое, религиозно-конфессиональное) мировосприятие, его моноцентризм</p>	<p>Социализм (концентрация собственности, крайняя степень — экономическое бесправие)</p> <p>Монархизм (концентрация власти, властный авторитаризм, крайняя степень — тирания)</p> <p>Национализм (родовое, узкогрупповое мировосприятие, крайняя степень — шовинизм)</p>
Децентрализм	<p>Экономика — личная, частная, семейная, узкогрупповая собственность (экономический индивидуализм)</p> <p>Политика — разделенная, распределенная, полиархическая власть (властный полицентризм)</p> <p>Культура — внеродовое, наднациональное, открытое мировосприятие, его полицентризм</p>	<p>Либерализм (разделение собственности, крайняя степень — экономический монополизм)</p> <p>Анархизм (разделение власти, властная децентрализация, крайняя степень — полное безвластие)</p> <p>Интернационализм (внеродовое, общегражданское мировосприятие, крайняя степень — имперский космополитизм)</p>

Расположив политические течения в общепринятой системе координат “левые — правые”, получим картину, показанную на рис. 7.2.

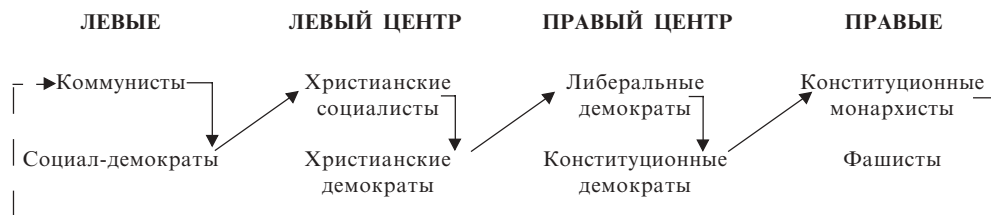


Рис. 7.2. Политические течения в системе координат “левые — правые”

В рассматриваемой классификации отчетливо прослеживаются также наиболее родственные течения: коммунизм и фашизм — тоталитарная пара; конституционный монархизм и конституционная демократия — консервативная пара; демократия христианская и либеральная — либеральная пара; христианский социализм и социальная демократия — социалистская пара.

В целом укрупненная классификация политико-идеологических течений современности приведена в табл. 7.4.

Таблица 7.4

КЛАССИФИКАЦИЯ ПОЛИТИКО-ИДЕОЛОГИЧЕСКИХ ТЕЧЕНИЙ

Политическое движение	Определение	Девиз	Политический режим	Ценность	Групповая ориентация
Фашизм	Национально-авторитарный социализм	“Справедливость, порядок, держава”	Тоталитаризм (авторитаризм)	Сила (порядок)	Т И Р А Н И Я
Коммунизм	Интернационально-авторитарный социализм	“Справедливость, порядок, сообщество”			
Христианский социализм	Национально-анархический социализм	“Справедливость, свобода, родина”	Социализм	Справедливость (изобилие)	Н И Я
Социальная демократия	Интернационально-анархический социализм	“Справедливость, свобода, солидарность”			
Конституционный монархизм	Национально-авторитарный либерализм	“Собственность, законность, держава”	Консерватизм	Истина Красота	Д Е М О К Р А Т И Я
Конституционная демократия	Интернационально-авторитарный либерализм	“Собственность, законность, партнерство”			
Христианская демократия	Национально-анархический либерализм	“Собственность, свобода, родина”	Либерализм	Добро Разум	И Я
Либеральная демократия	Интернационально-анархический либерализм	“Собственность, свобода, партнерство”			
			Анархизм	Свобода	

Более наглядно изложенное иллюстрирует тест, разработанный Е. Мачуским для определения политических симпатий и названный им “политоническим”.

1. Максимально быстро, не углубляясь в термины, выберите из первой колонки импонирующий вам блок — верхний или нижний.
2. Не выходя за рамки выбранного блока, теперь уже во второй колонке быстро выберите блок слов, которые предпочитаете.
3. Не выходя за рамки второго блока, определите третий подходящий для вас блок. Запомните соответствующий номер в последней колонке.

Единство Справедливость Равноправие Солидарность Коллективизм Надежность Верность	Авторитет Принципиальность Организованность Дисциплина Воспитание	Мир Созидание Братство	1
		Уверенность Стойкость Держава	2
	Независимость Самостоятельность Самоуправление Благополучие Деловитость	Сознание Стремление Развитие	3
		Традиции Стабильность Народ	4
Личность Достоинство Собственность Индивидуальность Благородство Истина Честь	Авторитет Уверенность Энергичность Организованность Законность	Логика Действие Развитие	5
		Традиции Стабильность Держава	6
	Свобода Независимость Самостоятельность Профессионализм Великодушие	Интеллект Познание Развитие	7
		Традиции Культура Народность	8

Расшифровка ваших действий и взглядов приведена далее.

№ п/п	Политический ярлык
1	КОММУНИЗМ (интернационально-авторитарный социализм)
2	ФАШИЗМ (национально-авторитарный социализм)
3	СОЦИАЛЬНАЯ ДЕМОКРАТИЯ (интернационально-анархический социализм)
4	ХРИСТИАНСКИЙ СОЦИАЛИЗМ (национально-анархический социализм)
5	КОНСТИТУЦИОННАЯ ДЕМОКРАТИЯ (интернационально-авторитарный либерализм)
6	КОНСТИТУЦИОННЫЙ МОНАРХИЗМ (национально-авторитарный либерализм)
7	ЛИБЕРАЛЬНАЯ ДЕМОКРАТИЯ (интернационально-анархический либерализм)
8	ХРИСТИАНСКАЯ ДЕМОКРАТИЯ (национально-анархический либерализм)

1. Вы — сторонник коллективной деятельности, почитатель организованной власти, убежденный интернационалист. Политонический ярлык — “коммунист”.
2. Вы — сторонник строго организованной деятельности, поборник жесткой авторитарной власти и сильной национальной государственности. Политонический ярлык — “фашист”.
3. Вы — сторонник коллегиальных действий, сознательного самоуправления, не придаете особого значения национальным различиям. Политонический ярлык — “социал-демократ”.
4. Вы — сторонник согласованных действий, сознательного подчинения правилам, поборник общинности и национальной державности. Политонический ярлык — “христианский социалист”.
5. Вы — поборник личной свободы, сторонник законности и крепкой власти, не придаете значения национальным особенностям. Политонический ярлык — “конституционный демократ”.
6. Вы — индивидуалист, сторонник жестко организованной власти и национальной государственности. Политонический ярлык — “конституционный монархист”.
7. Вы — убежденный поборник личных свобод, противник жесткого администрирования, не придаете значения межнациональным различиям. Политонический ярлык — “либерал-демократ”.
8. Вы — сторонник личных свобод, сознательного самоуправления и национальной государственности. Политонический ярлык — “христианский демократ”.

ТЕОРИЯ ЛИДЕРСТВА

Лидерство — это отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных и межгрупповых отношений [82]. В ходе исследований феномена лидерства выделены его стили и разработаны концепции (теория лидерских ролей, теория черт, харизматическая концепция, ситуационная теория, синтетическая теория и др.), суть которых сводится к следующему.

Феномен лидерства обусловлен специфическими личностными чертами и способностями, а также особенностями взаимосвязи основных составляющих процесса организации межличностных и межгрупповых отношений: лидеров¹, последователей (ведомых), уровня группового развития и ситуаций, в которых осуществляется лидерство. Различают лидеров, ориентированных на решение деловых проблем, и лидеров, решающих проблемы человеческих отношений. При этом в ситуациях очень благоприятных или же, напротив, крайне неблагоприятных для группы лидер, *ориентированный на задачу*, добивается больших результатов, чем лидер, *ориентированный на людей*. При умеренно благоприятной ситуации более успешным оказывается лидер, ориентированный на людей. Таким образом, вопрос о том, кто конкретно станет лидером, должен решаться с учетом индивидуально-психологических особеннос-

¹ **Лидер** (от англ. *leader* — ведущий) — член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т. е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений [82].

тей кандидата в лидеры, личностных и социальных характеристик других членов группы и ее структуры, сложившейся ситуации и выполняемой задачи [82].

Политическое лидерство. Концепции *политического лидерства*, представляющего собой уникальный феномен общественной жизни, связанный с осуществлением властных функций, в зависимости от их теоретических оснований делятся на три группы¹:

- исходящие из того, что лидерство — универсальный феномен человеческой деятельности и что закономерности его функционирования едины во всех сферах жизни общества (политике, экономике, религии, науке, спорте и т. д.);
- отождествляющие лидерство с руководством и управлением; при этом формальное обладание властью рассматривается как необходимое и достаточное условие лидерства, т. е. специфика явления сводится преимущественно к правовым регулятивам политического поведения должностного лица;
- рассматривающие политическое лидерство как специфическое явление общественной жизни, не сводимое к психологическим, экономическим или правовым принципам; оно осуществляется через функционирование конкретного механизма — одного из необходимых политических институтов.

В современном обществе политическое лидерство представляет собой способ построения власти, основанный на интеграции различных социальных слоев и групп посредством специфических механизмов вокруг выдвигаемой лидером программы (концепции) решения социальных проблем и задач общественного развития. Политическое лидерство, выполняя различные функции, находится на *трех социальных уровнях* [76].

1. Лидерство на уровне малой группы, объединенной политическими интересами (например, группы лиц, составляющих в стране высший эшелон власти); оно представляет собой механизм интеграции групповой деятельности, в котором лидер направляет и организует действия группы, предъявляющей к его личности определенные требования. Лидерство этого уровня присуще всем типам общества.

2. Лидерство на уровне политических движений в контексте притязаний на власть конкретных социальных слоев. В этом случае принципиальное значение имеют не столько личные качества лидера, сколько его способность адекватно выражать интересы части населения и служить символом определенных политических настроений, т. е. быть ярким представителем конкретного типа политического сознания. Соответствие реального лица своему “образу” определяет его возможности в формировании конкретной политической установки. Лидерство этого уровня (как и первого) характеризует власть в любом обществе независимо от формы государственного устройства и является, по сути, проявлением феномена лидерства в политике как одной из сфер общественной жизни.

3. Политическое лидерство как способ организации власти в условиях существования гражданского общества, разделения власти (на законодательную, исполнительную, судебную), а также дифференциации социальных слоев на основе экономического положения и соответствующего мировосприятия. Этот уровень предполагает наличие механизма, посредством которого возможна реализация политических функций. Такой механизм представляет собой систему регулятивов деятельности политика, обеспечива-

¹ Подробнее см.: *Политология: Энциклопедический словарь* / Общ. ред. и сост. Ю. И. Аверьянов. — М., 1993.

ющих не только легальность его действий, но и их соответствие господствующей в обществе системе ценностей. Таким образом, политическое лидерство служит институтом, который вовлекает большую часть населения в решение социальных проблем в масштабах общества в целом. Как механизм интеграции общества политическое лидерство создается не только посредством правовой регламентации деятельности политика, но и морально-ценностными регулятивами.

Вождизм как тип власти. *Вождизм* — тип властных отношений, основанный на личной преданности персоне, обладающей верховной властью [76]. В политике вождизм проявляется в идеологизированных, жестко централизованных обществах и существует в виде иерархии учреждений власти корпоративного характера.

Исторически вождизм относится к архаичным социальным явлениям, встречающимся на стадии потестарной (догосударственной) организации общества. Характерная черта вождизма — иррациональные моменты восприятия политических отношений носителями обыденного сознания (использование этнокультурных стереотипов и харизматизация вождя). В современном мире внешними формами проявления вождизма являются *клиентелизм* (функционирование политической системы как иерархии властных кланов, внутри которых господствуют отношения типа “клиент — патрон”), *непотизм* (рекрутирование в правящую элиту по отношению родства и своячества) и *трибализм* (политическое продвижение по земляческим признакам). Вождизм как тип власти присущ нединамичным, авторитарным и тоталитарным обществам [76].

Вождизм развивается благодаря эксплуатации одной из наиболее архаичных форм сознания в стереотипную структуру ценностных ориентаций сообщества, интериоризованную на личностном и коллективном уровнях, близких к бессознательному. Структура *архетипа* складывается из трех элементов, на использовании которых строится идеология вождизма: 1) деление всех индивидов общества по принципу бинарной оппозиции “мы — они” (например, “мусульмане — неверные”); 2) установка относительно власти типа “кто не с нами — тот против нас”; 3) преимущественное право в притязаниях на власть от рождения (идет ли речь о “благородном” или “пролетарском” происхождении значения не имеет). Будучи интериоризованным личностью как система ценностных ориентаций, архетип предопределяет характер возможных интерпретаций господствующей идеологии на уровне обыденного политического сознания. Этим объясняется совпадение политической практики стран, где существует вождизм как тип власти, хотя содержание идеологических доктрин в них может существенно различаться [76].

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРОЛОГИЯ

Характерология (от греч. *charakter* — печать, чеканка и *logos* — учение) в широком смысле — учение о характерах, представляющих собой совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, которая складывается и проявляется в познании, общении и деятельности [82]. Познание характера индивида позволяет с большой долей вероятности предвидеть его поведение и тем самым корректировать ожидаемые действия и поступки.

Характер личности во многом обусловлен ее общественным бытием. Усвоение социального опыта порождает типические черты характера человека, определяемые социально-типическими обстоятельствами его жизненного пути в конкретно-истори-

ческих условиях (например, типы социального характера крестьянина, рабочего, буржуа, священнослужителя, дворянина, преступника и др.). В единстве с социально-типическим в характере выступает индивидуальное своеобразие, порожаемое различными неповторимыми ситуациями социализации индивида, а также природными предпосылками развития индивидуальности (задатками, темпераментом, типом направленности и др.).

Среди множества черт характера индивида одни являются ведущими, другие — второстепенными, обусловленными развитием ведущих свойств. При этом последние могут как гармонизировать, так и резко контрастировать с ведущими свойствами, что образует цельные или противоречивые характеры. В целом характер проявляется в *системе отношений* человека к окружающей действительности [82]:

- к себе (скромность или самовлюбленность, самокритичность или самоуверенность, гордость или приниженность);
- к другим людям (общительность или замкнутость, дружелюбие или агрессивность, альтруизм или эгоизм);
- к собственности (щедрость или жадность, бережливость или расточительность, аккуратность или неряшливость);
- к делу (ответственность или безответственность, добросовестность или недобросовестность, трудолюбие или леность).

Характер обнаруживает зависимость от мировоззрения личности, ее убеждений и моральных принципов, системы ценностных ориентаций, выявляя тем самым не только свою естественную, но и общественно-историческую природу.

Социальные характеры современного мира. В отличие от Д. Рисмена, описавшего три типа социального характера, свойственных различным историческим эпохам, Э. Фромм пытался классифицировать социальные характеры современной ему эпохи. Центральное место в системе Э. Фромма, получившей название *гуманистического психоанализа*, занимает разработка идеи о социальной обусловленности всей человеческой психики, в том числе бессознательной¹. По мнению Э. Фромма, существует три бессознательно складывающихся психологических механизма, регулирующие отношения индивида с современным миром:

- *мазохистские и садистские тенденции*, проявляющиеся в действиях, направленных против себя и других. Преобладание у человека этих тенденций создает садомазохистский характер, который Э. Фромм называет также *авторитарным*. Общей чертой авторитарного характера является убеждение в том, что жизнь определяется силами, находящимися вне человека, его интересов и желаний. Единственная возможность — подчинение этим силам. Активность человека — лишь видимость, за ней проступает бессилие, которое он хочет победить. Социальные условия возникновения такого характера появляются при подавлении личной свободы и независимости, т. е. в тоталитарном обществе, характерным образцом которого являлся сталинизм;
- *деструктивизм*, импульсы которого проявляются в различных разрушениях. Разрушительность — результат изменений в жизни, тех индивидуальных и социальных условий, которые вызывают страсть к разрушениям (например, Германия периода фашизма);

¹ Подробнее см.: *История зарубежной психологии. 30–60-е годы XX века: Тексты* / Под ред. П. Я. Гальперина. — М., 1986.

- *автоматический конформизм*, наиболее характерный для современного западного общества, состоит в уничтожении своего “Я” за счет идентичности с миллионами других “автоматов”. Такой человек, по мнению Э. Фромма, перестает быть самим собой, он полностью усваивает тип личности, который ему предлагают модели современной массовой культуры, и становится таким, как другие. Противоречия между “Я” и окружающим миром исчезают, а вместе с ними — и сознательный страх одиночества и бессилия. Однако цена, которую платит за это современный человек, велика — потеря самого себя.

Акцентуации характера. Понятие “*акцентуация характера*” ввел К. Леонгард¹; оно означает чрезмерную выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, представляющую крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями² [82]. Акцентуациям характера свойственна уязвимость личности по отношению не к любым (как при психопатиях), а лишь к определенным психотравмирующим воздействиям, адресованным к так называемому месту наименьшего сопротивления рассматриваемого типа характера при сохранении устойчивости к другим. В зависимости от степени выраженности различают *явные* и *скрытые (латентные)* акцентуации характера, которые могут переходить друг в друга под влиянием различных факторов. Среди факторов важную роль играют особенности семейного воспитания, социального окружения, профессиональной деятельности, физического и нравственного здоровья. Оформляясь к подростковому возрасту, большинство акцентуаций характера, как правило, со временем сглаживаются, компенсируются и лишь при сложных психогенных ситуациях, длительно воздействующих на “слабое звено” (при профессиональной политической деятельности, например), могут стать не только почвой для острых аффективных реакций, неврозов³, но и условием формирования психопатического развития личности [82].

Поскольку акцентуации характера граничат с соответствующими видами психопатических расстройств, их типология базируется на детально разработанной в психиатрии классификации психопатий, отражая, однако, и свойства характера психически здорового человека. Приведем основные типы акцентуации характера [82]: *циклоидный* — чередование фаз хорошего и плохого настроения; *гипертимный* — постоянно приподнятое настроение, повышенная психическая активность с жадной деятельностью и тенденцией разбрасываться, не доводить дело до конца; *лабильный* — резкая смена настроения в зависимости от ситуации; *астенический* — быстрая утомляемость, раздражительность, склонность к депрессиям; *сензитивный* — повышенная впечатлительность, боязливость, обостренное чувство собственной неполноценности; *психастенический* — высокая тревожность, мнительность, нерешитель-

¹ Леонгард Карл (1904–1988) — немецкий психиатр и психолог, автор концепции акцентуированных личностей.

² Психопатия (от греч. *psyche* — душа и *pathos* — страдание, болезнь) — патология характера, при которой у индивида наблюдается практически необратимая выраженность свойств, препятствующих его адекватной адаптации в социальной среде.

³ Неврозы (от греч. *neuron* — нерв) — группа наиболее распространенных нервно-психических расстройств, в основе которых лежит нерационально разрешаемое противоречие между личностью и значимыми для нее сторонами действительности, сопровождающееся возникновением болезненно-тягостных переживаний неудачи, неудовлетворения потребностей, недостижимости жизненных целей, невосполнимости потери и т. д. При неврозах на первый план выступают расстройства эмоциональной сферы [82].

ность, склонность к самоанализу, постоянным сомнениям и рассуждениям; *шизоидный* — отгороженность, замкнутость, интроверсия, эмоциональная холодность, проявляющаяся в отсутствии сопереживания, трудностях в установлении контактов, недостаток интуиции в процессе общения; *эпилептоидный* — недостаточная управляемость, импульсивность поведения, нетерпимость, конфликтность, чрезмерная обстоятельность речи, вязкость мышления, скрупулезная педантичность; *застревающий (паранойяльный)* — повышенная подозрительность и болезненная обидчивость, стойкость отрицательных аффектов, стремление к доминированию, неприятие мнения других, повышенное честолюбие и, как следствие, высокая конфликтность; *демонстративный (истероидный)* — выраженная тенденция к вытеснению неприятных для индивида фактов и событий, к лживости, фантазированию и притворству (используются для привлечения к себе внимания), характеризующаяся авантюристичностью, тщеславием, “бегством в болезнь” при неудовлетворенной потребности в признании; *дистимный* — преобладание пониженного настроения, склонность к депрессии, сосредоточенность на мрачных и печальных сторонах жизни; *неустойчивый* — склонность легко поддаваться влиянию окружающих, постоянный поиск новых впечатлений, компаний, умение легко устанавливать контакты, носящие, однако, поверхностный характер; *конформный* — чрезмерная подчиненность и зависимость от мнения других, недостаток критичности и инициативности, склонность к консерватизму.

Как видно из приведенной классификации, многообразие акцентуаций характера можно “укрупнить” сведением в одну группу симптоматически сходных типов. Так, циклоидный, гипертимный, лабильный и неустойчивый типы объединяет “колебательная” характеристика настроения, сопровождающаяся поверхностностью суждений, общения и деятельности. В целом эта группа характеризуется как *циклоидная* (неустойчивая, неуравновешенная, поверхностная), к которой отчасти примыкает и конформный тип. Типы астенический, сензитивный, психастенический и дистимный объединяют общая склонность к депрессиям, чувство неуверенности, тревожность, впечатлительность. В целом эта группа характеризуется как *депрессивная*. Шизоидный, эпилептоидный, паранойяльный и истероидный типы составляют самостоятельные группы акцентуации характера. Выделенные группы по направленности можно подразделить на преимущественно интровертированные (шизоидная, параноидная, депрессивная) и преимущественно экстравертированные (циклоидная, эпилептоидная, истероидная). Таким образом, различают три пары групп акцентуации характера (рис. 7.3).



Рис. 7.3. Классификация групп и типов акцентуации характера

Как отмечает американский специалист по социальной психологии Т. Шибутани, “уже давно подозревали, что те, кто очень самодоволен и властен, лишь компенсируют укоренившееся чувство неполноценности... Сознательная самооценка оказывается лишь защитной броней, способом помешать взглянуть на себя слишком внимательно”¹. Вот почему разного ранга властители “чувствительны к неуважению и невниманию, проявляют большой интерес к символам статуса, внешним признакам успеха и постоянно озабочены тем, какое впечатление они производят на окружающих”². *Политическая деятельность*, являющаяся для многих в чем-то ущербных людей удобной формой компенсации этой ущербности, притягивает к себе и формирует различные типы акцентуированных личностей, что наглядно можно проследить на российской и советской истории государственного правления.

Каждой группе акцентуации характера, согласно современным исследованиям российских психологов³, соответствует определенный *стиль поведения в политике*. Пользуясь этой классификацией, можно прогнозировать действия того или иного политического деятеля, а также выявить основные политические предпочтения избирателей. При этом необходимо помнить, что психологи, описывая личности политических деятелей, используют медико-психологические и психиатрические термины, однако речь идет не о психических отклонениях (хотя, отчасти, и они наблюдаются), а об экстремальных проявлениях политического стиля в экстремальных ситуациях. К тому же стиль психологического поведения политического деятеля, безусловно, еще не определяет всецело его работы. Здесь имеют важное значение и многие другие факторы: его интеллектуальные и эмоционально-волевые возможности, конкретный исторический период, удача, уровень общей культуры и т. д. Однако исследования показывают, что существует определенная закономерность в повторяющейся смене политических стилей и *типов политиков*, познание которой позволяет прогнозировать и в известной степени “корректировать” ближайшее политическое будущее (см. рис. 7.3).

Итак, различают шесть основных политических стилей.

- *Депрессивный*. Представитель этого стиля чаще сам не способен играть ведущую роль и поэтому пытается присоединиться к тому, кто способен “делать политику”. Такие люди часто идеализируют отдельные личности и политические движения, а сами плетутся в хвосте событий. Обычно их прогнозы крайне пессимистичны и несут на себе “катастрофический” отпечаток: сегодня падет правительство, завтра рухнет экономика, послезавтра начнется гражданская война. Типичный представитель — *Николай II*⁴.
- *Демонстративный*. Для деятелей такого типа характерна страсть привлекать к себе постоянное внимание, любовь к демонстрациям, митингам, вообще к массовым мероприятиям, в которых они играют ведущую роль. Во многом их поведение зависит от того, нравятся ли они другим. Поэтому такие деятели достаточно “управляемы”, могут потерять бдительность или самообладание.

¹ Шибутани Т. Социальная психология. — М., 1969. — С. 364.

² Там же, с. 366. См. также: Омаров А. М. Руководитель: Размышления о стиле управления. — М., 1984. — С. 50.

³ См.: Коблянская Е., Лабковская Е. Диагноз: политический деятель // Аргументы и факты. — 1993. — № 50.

⁴ *Николай II* (1868–1918) — последний российский император; находился под влиянием политических и религиозных деятелей авантюристического толка, был вынужден отречься от престола; расстрелян большевиками вместе с семьей.

В итоге, порой становится невозможным проведение с их помощью какой-то последовательной линии, поскольку сиюминутность мотивации поступков (желание получить одобрение, признание немедленно, любой ценой) вынуждает принести в жертву не только общественные, но даже собственные политические интересы. Типичные представители — *А. Керенский* и *Л. Троцкий*¹.

- *Шизоидный*. Этот стиль характеризуется самоустранением, уходом от участия в конкретных событиях, нежеланием присоединиться ни к одному конкретному движению, предпочтением позиции стороннего наблюдателя. Как правило, долго удержаться на такой позиции не удается никому — во всяком случае, если политический деятель рассчитывает занять свое место в истории. К шизоидному типу можно отнести *В. Ленина* в начале его деятельности, до прихода большевиков к власти (далее у него проявились демонстративный и параноидальный стили).
- *Параноидальный*. Такой личности свойственны подозрительность, недоверие, сверхчувствительность к скрытым угрозам и мотивам, часто непредсказуемость, постоянная жажда власти, контроля над другими людьми. Политик параноидального стиля не приемлет другой точки зрения, кроме личной, отвергает любую информацию, не подтверждающую собственные теории, установки и убеждения, а всех людей делит на “своих” и “чужих”. Как управленец, он создает напряженность среди подчиненных, манипулируя ими в соответствии со своими интересами. Подобный стиль часто сопровождается стремлением подавить или унижить другого политика, своего коллегу или подчиненного. Типичные представители — *Иван Грозный* и *И. Сталин*².
- *Циклоидный*. Представитель этого стиля склонен к резкой смене настроения в зависимости от внешней ситуации. Ему также свойственно разбрасываться, не доводить начатое дело до завершения, он отличается повышенной словоохотливостью (“скачка” мыслей). Циклоидный политик легко поддается влиянию окружающих; он склонен к постоянному поиску новых впечатлений и новых проектов, легкому установлению контактов (чаще поверхностных), смене своих симпатий и привязанностей, что не способствует проведению стабильной политической линии. Типичный представитель — *Н. Хрущев*³.
- *Эпилептоидный*. Его представителю свойственно почти навязчивое желание все сделать как можно лучше, независимо от возможностей. Отсюда — недостаток легкости, раскрепощенности, гибкости в деятельности. Он практически не может расслабиться. Поэтому вина эпилептоида в возникновении многих конфликтов в коридорах власти не вызывает сомнений — он постоянно озабо-

¹ **Керенский Александр Федорович** (1881–1970) — русский политический деятель, председатель Временного правительства; после захвата власти большевиками бежал за границу. **Троцкий Лев Давидович** (см. с. 274) — большевистский деятель, один из организаторов и активных участников октябрьского переворота (1917 г.); занимал ведущие государственные посты в большевистском правительстве; выслан из страны и убит коммунистами в эмиграции.

² **Сталин (Джугашвили) Иосиф Виссарионович** (1879–1953) — руководитель КПСС и советского государства, сосредоточивший в своих руках неограниченную личную власть. Организатор массовых репрессий, казней, конфискаций; создатель тоталитарного режима в СССР, деспот.

³ **Хрущев Никита Сергеевич** (1894–1971) — руководитель КПСС и советского государства, в деятельности которого было много субъективизма и волюнтаризма; отстранен от всех должностей соратниками по партии.

чен, мелочен, чрезмерно пунктуален, догматически подходит ко всем инструкциям и т. д. Такой политик старается придерживаться однажды выбранных политических ориентиров. Любые отклонения от запланированного хода деятельности для него болезненны, поэтому в экстремальных ситуациях с постоянно меняющимися условиями он порой способен завести всех в политический тупик. Типичный представитель — Л. Брежнев¹.

ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП

Группа — это ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков (социальной или классовой принадлежности, профессиональной деятельности, структуры, композиции, уровня развития и т. д.). Наиболее распространены классификации групп по размеру — большие и малые; по общественному статусу — формальные (официальные) и неформальные; по уровню развития — низкого (ассоциации, корпорации) и высокого (коллективы) [82]. Размер, структура и состав группы определяются целями и задачами деятельности, в которую она включена или ради которой создана. Содержание групповой деятельности опосредует все процессы внутригрупповой динамики: развитие межличностных отношений, восприятие партнерами друг друга, формирование групповых норм и ценностей, форм сотрудничества и взаимной ответственности. В свою очередь, сформировавшиеся в группе отношения влияют на эффективность групповой деятельности [82].

Пример классификации групп показан на рис. 7.4.



Рис. 7.4. Классификация групп

¹ Брежнев Леонид Ильич (1906–1982) — руководитель КПСС и советского государства, отличавшийся пристрастием к наградам и званиям, отсутствием гибкости в политической деятельности, политической близостью.

Значимость группы для личности состоит в том, что это прежде всего определенная система деятельности, заданная ее местом в системе общественного разделения труда [4]. Главной психологической характеристикой группы является наличие “мычуства”. К основным характеристикам группы относятся:

- *композиция* (или состав);
- *структура* (внутри- и межгрупповых коммуникаций, предпочтений, власти и т. д.);
- *групповые процессы* (организуют совместную деятельность группы);
- *положение индивида* в группе (статус или позиция, роль, система групповых ожиданий и т. д.);
- *групповые нормы* (определенные правила поведения, выработанные группой с тем, чтобы совместная деятельность ее членов стала возможной) и *ценности* (формируются на основе выработки определенного отношения к социальным явлениям);
- *система санкций* (особые механизмы, посредством которых группа возвращает своих членов на путь выполнения и соблюдения норм — поощрительные и запретительные санкции).

Большие социальные группы. К таким группам относится либо количественно неограниченная условная общность людей, выделяемая на основе определенных социальных признаков (классовой принадлежности, пола, возраста, национальности и т. п.), либо реальная, больших размеров сложноорганизованная общность людей, вовлеченных в ту или иную социальную деятельность (например, члены политических партий, крупные производственные коллективы и др.). Таким образом, к *большим группам* относятся люди, живущие в одном государстве, нации, этнические общности, классы, партии, профессиональные и другие организации, общественные движения, возрастные контингенты, аудитории средств массовой информации, коллективы предприятий и учреждений, насчитывающие сотни или тысячи работающих. В больших группах вырабатываются нормы поведения, общественные и культурные ценности и традиции, общественное мнение и массовые движения, которые посредством *малых групп* доводятся до сознания входящих в них индивидов. Если в реальной большой группе по какой-либо причине перестают действовать регулирующие ее деятельность структурные образования, она может превратиться в стихийно действующую общность, т. е. толпу [82].

Психологические характеристики группы представляют собой то типическое, что характерно для всех индивидов, и, следовательно, отнюдь не сумму черт, свойственных каждой личности. *Структура общественной психологии* (т. е. психологии больших социальных групп) в целом включает в себя два крупных образования: более устойчивое ментальное (социальный или национальный характер, нравы, обычаи, традиции, вкусы, способ мышления и т. п.) и более подвижное эмоциональное (потребности, интересы, настроения, чувства и т. д.) [4].

В больших социальных группах существуют специфические *регуляторы социального поведения*, которых нет в малых группах, — нравы, обычаи, традиции. Влияние сходных условий существования определенных групп на сознание их представителей осуществляется двумя путями [4]:

- через личный жизненный опыт каждого члена группы, определяемый культурными и социально-экономическими условиями ее жизни;
- через общение, которое происходит в основном в определенной социальной среде с четко выраженными чертами группы.

Особенности психологии классов. С точки зрения социальной психологии можно отметить три основные линии исследования психологии классов [4]:

- 1) выявление психологических особенностей различных конкретных классов (рабочих, крестьянства, бюргерства и т. д.), являющихся типическими для разных исторических времен (например, социальный характер рабочего, крестьянина, буржуа, аристократа);
- 2) характеристика классовой психологии разных классов одной эпохи;
- 3) соотношение классовой психологии и психологии отдельных членов класса.

К *основным элементам* классовой психологии относятся классовые потребности, классовые интересы, социальные чувства, т. е. определенные характеристики эмоциональных состояний, свойственных группе, а также ментальные характеристики, проявляющиеся в привычках, обычаях, традициях и нравах класса. В каждом классе все психические элементы присутствуют одновременно, однако одни из них являются ведущими, доминирующими, что определяет своеобразие классовой психологии. Так, для класса священнослужителей, деятелей религиозного культа ведущей психической функцией является интуиция, с помощью которой возможно постижение истин, лежащих вне сферы рационального и чувственного. Для аристократов-дворян такой функцией является воля, позволяющая осуществлять сознательную управленческую деятельность в административно-государственной и военной областях. Для “третьего сословия” — бюргеров в качестве психической доминанты выступает мышление, обеспечивающее рациональное ведение хозяйства, основывающееся на точном расчете и логической непротиворечивости. Для рабочего класса важной функцией является рациональная чувственность, направленная прежде всего на производство и получение различных материальных благ. Для крестьянства первостепенное значение имеет сенсорный компонент, заключающийся в развитости ощущения и восприятия окружающей природы. Для деклассированных и преступных элементов ведущей психической сферой являются инстинкты, толкающие их на противоправные действия по удовлетворению плохо сдерживаемых низших потребностей.

Предложенная типология основывается на классификации основных психических функций, согласно которой эмоциональная, волевая и познавательная сферы представлены как в сознании (чувства, воля, мышление), так и в бессознательном (ощущения, инстинкты, интуиция)¹. Преобладание рациональной или иррациональной функции формирует определенный *тип социального характера* и определяет его своеобразие и отличие от других социальных типов классовой психологии.

Классовая психология, таким образом, отображает социально-психологические черты, состояния, процессы, типичные для определенного общественного класса, социального слоя. Она порождена социально-экономическим положением класса, его культурным наследием и психическим складом, отражает его образ жизни, содержит его основные представления и взгляды. Носителями классовой психологии являются отдельные личности, выражающие ее в своем мировоззрении, направленности потребностей, интересов, целей, в стиле мышления, общения, совместной деятельности [4].

Психология толпы и масс. *Толпа* представляет собой бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но взаимосвязанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания [82]. *Основными механизмами* формирования толпы и развития ее специфических качеств считаются

¹ Подробнее см.: *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К., 1995.

циркулярная реакция (нарастающее обоюдонаправленное эмоциональное заражение), а также слухи. Различают четыре *основных вида* толпы [82]:

- *оказиональную*, связанную любопытством к неожиданно возникшему происшествию (дорожная авария);
- *конвенциональную*, связанную интересом к какому-либо заранее объявленному массовому развлечению (например, спортивному состязанию) и готовую, часто лишь временно, следовать достаточно диффузным нормам поведения;
- *экспрессивную*, выражающую общее отношение к какому-либо событию (радость, энтузиазм, возмущение, протест и т. д.); ее крайнюю форму представляет собой *экстатическая* толпа, достигающая вследствие взаимного ритмически нарастающего заражения состояния общего экстаза (например, на массовых идеологических или религиозных ритуалах, карнавалах, концертах рок-музыки и т. д.);
- *действующую*, которая, в свою очередь, включает в себя следующие подвиды: а) *агрессивную* толпу, объединенную слепой ненавистью к некоторому объекту (самосуд, избивание религиозных и политических противников, представителей определенных рас и народов и т. д.); б) *паническую* толпу, стихийно спасающуюся от реального или воображаемого источника опасности; в) *стяжательную* толпу, вступающую в неупорядоченный непосредственный конфликт за обладание какими-либо благами (деньгами, местами в транспорте, продуктами питания, товарами и т. д.); г) *повстанческую* толпу, в которой людей связывает общее возмущение действиями властей, она нередко составляет атрибут революционных потрясений и часто перерастает в акт политической борьбы. Однако отсутствие ясных целей, диффузность структуры порождает практически наиболее важное свойство толпы — ее легкую превращаемость из одного вида (подвида) в другой. Такие превращения часто происходят спонтанно. Однако знание их типичных закономерностей и механизмов позволяет умышленно манипулировать поведением толпы в авантюристических целях (что характерно для тоталитарных и авторитарных режимов) либо сознательно предотвращать и прекращать ее особо опасные действия.

С точки зрения французского социолога Г. Лебона, автора книги “Психология народов и масс” (1895), всякое скопление людей представляет собой массу, главной чертой которой является потеря способности к наблюдению и критичности¹. Типичными чертами поведения людей в массе становятся обезличивание, что приводит к господству инстинктивных реакций, резкое преобладание чувств над интеллектом; утрата чувства ответственности [4]. Революция, согласно Г. Лебону, — это иррациональное движение масс, а массе нужен вождь, роль которого зачастую берет на себя безответственный политик.

Основными являются такие психологические *способы воздействия* на массы [4]:

- *заражение* — бессознательная, невольная подверженность индивида определенным психическим состояниям (большие открытые аудитории на концертах, массовые шествия, демонстрации, митинги и т. д.). Например, паника возникает в массе людей как определенное эмоциональное состояние, являющееся следствием либо дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка этой информации. В условиях массовых зрелищ стимулом, включающим предшествующую заражению общность оценок, являются аплодисменты, исполнение гимнов, провозглашение лозунгов и т. д.;

¹ Подробнее см.: Андреева Г. М. Социальная психология. — М., 1980.

- *внушение* — целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на группу людей, при котором передается информация, основанная на ее некритическом восприятии. При этом дети более поддаются внушению, чем взрослые, женщины — более, чем мужчины, необразованные — более, чем образованные, а также утомленные люди — более, чем хорошо себя чувствующие. Решающим условием эффективности внушения является авторитет суггестора (т. е. осуществляющего внушение);
- *подражание* — специфика этого явления состоит не в простом принятии внешних черт поведения другого человека или массовых психических состояний, а в воспроизведении индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения. Общие закономерности социального подражания сводятся к следующему: подражание происходит от внутреннего к внешнему (например, духу религии подражают раньше, чем ее обрядам), низшие подражают высшим, провинция — центру, менее развитые общности — более развитым.



РЕЗЮМЕ

1. Политическая психология представляет собой специальную область психологии, изучающую феномены политического сознания наций, классов, социальных групп, правительств, индивидов. В каждом обществе имеются носители определенного типа политического сознания (монархического, либерального, социалистического, анархического и др.). Особенности политического сознания выражаются прежде всего в ценностных ориентациях, определяемых различными общественными идеалами. Классификация типов политического сознания и соответствующих им идейно-политических течений строится на системе отношений к трем основным сферам организации общества — экономической, политической и культурной.

2. *Лидерство* — это отношения доминирования и подчинения в системе человеческих отношений. Феномен лидерства обусловлен специфическими индивидуально-психологическими особенностями, а также своеобразием составляющих процесса организации человеческих отношений: лидеров (ведущих), последователей (ведомых), уровня группового развития и конкретных ситуаций. Различают лидеров, ориентированных на решение деловых проблем (задачецентрические лидеры), и лидеров, решающих эмоциональные проблемы (антропоцентрические лидеры), что соответствует и классификации основных подходов к социальному управлению — задаче- и антропоцентрических. Комбинирование этих двух подходов в зависимости от ситуации управления и уровня группового развития порождает многообразие стилей лидерства и социального управления. Политическое лидерство осуществляется на трех социальных уровнях: на уровне малой группы, на уровне конкретных политических движений и на уровне общества. Особым типом властных отношений является вождизм, основанный на личной преданности персоне, обладающей верховной властью.

3. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, которая складывается и проявляется в познании, общении и деятельности (познавательная, эмоциональная и волевая сферы), называется характером. Социально-типическое, обусловленное общественным бытием личности, и индивидуально-своеобразное, обусловленное природными особенностями, выступают в характере как нерастор-

жимое единство природного и социального. При этом характер обнаруживает зависимость от ценностных ориентаций личности, ее политического сознания, что обуславливает своеобразие типов социального характера и характерологических особенностей представителей различных общественных классов.

4. Крайние варианты психической нормы, означающие чрезмерную выраженность отдельных черт характера, называются его акцентуациями. При сложных психогенных ситуациях, длительно воздействующих на “слабое звено” характера (что особенно свойственно профессиональной политической деятельности), акцентуации характера могут вызвать развитие неврозов и формирование психопатической личности. Можно констатировать шесть основных групп акцентуаций характера, которые соответствуют шести основным политическим стилям: депрессивному, демонстративному, шизоидному, параноидальному, циклоидному и эпилептоидному. При этом в смене политических стилей и их носителей наблюдается определенная закономерность. Так, приход к власти новой политической силы выдвигает, как правило, лидеров демонстративного стиля, жаждущих любви масс и умеющих увлечь массы новой идеей. Однако исторически их “фаворитизм” непродолжителен. На смену демонстративным лидерам, выполнившим свою задачу массового идеологического заражения, приходят лидеры шизоидного и параноидного толка, обеспечивающие “наведение порядка” и жесткое структурирование полученного политического “хозяйства”. Параноидное правление может смениться циклоидной “оттепелью”, переходящей в эпилептоидное гниение и “застой”, завершающийся “депрессией власти”. После периода социальных потрясений, вызванных депрессивным правлением, в обществе вызревают новые политические силы, которые приходят на политический олимп в лице своих демонстративных вождей. Таким образом, каждый цикл политического правления выражается в том или ином акцентуированном стиле политического поведения.

5. Ограниченную в размерах общность людей, выделяемую из социального целого на основе определенных признаков, в социальной психологии называют группой. По размеру социальные группы могут быть большими и малыми. К большим относятся население государства, нации, политические партии, этнические общности, классы, профессиональные организации, общественные движения, конфессиональные сообщества, крупные коллективы предприятий и учреждений. Структура психологии больших социальных групп включает в себя два образования — более устойчивое ментальное (социальный или национальный характер, нравы, обычаи, традиции, вкусы, особенности мышления) и более подвижное эмоциональное (потребности, интересы, настроения, национальные и социальные чувства). Свообразие классовой психологии определяется доминированием в “коллективной психике” того или иного класса той или иной психической функции (интуиции или мышления, воли или инстинктов, чувственности или сенсорики), что обуславливает социально-типические черты в характере священнослужителя и бюргера, аристократа и люмпена, рабочего и крестьянина. Учитывая зависимость характера от типа политического сознания, можно предположить, что коллективными носителями теократического сознания являются священнослужители (иерократы), монархического — аристократы, либерального — буржуа, социалистического — мелкие торговцы, ремесленники, рабочие, крестьяне, маргинальная интеллигенция, тоталитарного и авторитарного — деклассированные и криминальные элементы.

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ

УПРАВЛЯТЬ — значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать.

А. Файоль



8.1. ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ

СОЦИАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ И ИХ СТРУКТУРА

Под *системой* понимают совокупность взаимодействующих элементов, которые составляют целостное образование, имеющее новые свойства, которые отсутствуют у ее элементов¹. В мире все системно, но несмотря на общность систем всех видов, они имеют определенные специфические черты и закономерности [98]. Особенно сильно различаются социальные системы, поскольку их неотъемлемым элементом являются коллективы людей, активно участвующие в формировании этих систем и влияющие на характер их связей и отношений, состояние, функционирование и развитие.

В первом приближении социальные системы можно условно разделить на три вида: *социально-политические* (политические партии, общественные движения и т. п.), *социально-культурные* (творческие, научные, просветительские сообщества и т. п.) и *социально-экономические* (предприятия, организации, отрасли и т. п.). Генезис социальных систем привел к тому, что внутренне присущее им управление превратилось в самостоятельную область деятельности. Например, общественное производство является социально-экономической системой (социальной — потому, что

¹ Подробнее см.: *Организация управления общественным производством: Учебник* / Под ред. Г. Х. Попова, Ю. И. Краснопопая. — 2-е изд. — М., 1984; *Теория управления социалистическим производством: Учебник* / Под ред. О. В. Козловой. — 2-е изд. — М., 1983; *Современный бизнес: Учебник: В 2 т.: Пер. с англ.* / Д. Дж. Речмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. — М., 1995. — Т. 1; *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М., 1993.

люди, осуществляющие процессы производства и управления им, являются главными элементами, а экономической — потому, что в результате осуществления процессов производства и управления им создаются материальные блага, совокупный общественный продукт, потребляемый членами общества) [98]. Иными словами, экономическая система представляет собой способ, с помощью которого общество производит и распределяет имеющиеся в его распоряжении ресурсы для удовлетворения потребностей населения [90]. В основе известных современному обществу экономических систем, независимо от конкретных особенностей их функционирования, лежат одни и те же фундаментальные вопросы: как используются ограниченные ресурсы для удовлетворения нужд общества, какие товары и услуги должны быть произведены, кто будет их производить, как эти товары и услуги распределяются между членами общества. Различные варианты ответов на эти вопросы определяют три основных типа современных экономических систем: капитализм, коммунизм и социализм. Наилучший способ выявить различия между ними — это сравнить степени свободы, которую они предоставляют индивидам в овладении факторами производства¹ и реализации собственных экономических интересов [90]. Типы современных экономических систем приведены в табл. 8.1.

Любая система является совокупностью *элементов*. Элемент всегда есть структурообразующей частью системы (например, предприятие — элемент производственного объединения (корпорации) как системы; вместе с тем предприятие представляет собой сложную совокупность элементов — цехов и служб). Элементу присуще одно или несколько свойств, которые определяют его место во внутренней организации системы. При этом свое назначение элемент может выполнять только тогда, когда будет взаимодействовать с другими элементами системы [98].

Управляющая и управляемая подсистемы. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем: управляемой и управляющей [98]. К *управляемой* подсистеме относятся элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных и духовных благ или оказания услуг, к *управляющей* подсистеме — элементы, обеспечивающие процесс управления, т. е. процесс целенаправленного воздействия на коллективы людей, занятых в управляемой системе. Важнейшим элементом управляющей системы является организационная структура управления.

Каждая из названных подсистем имеет определенные особенности. При этом, говоря о системе и совокупности ее элементов, следует обратить внимание на то, что в социальной системе и в ее крупных частях (управляемой и управляющей подсистемах) ясно просматриваются однородные группы элементов, образующих своеобразные системы меньшего уровня: техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную [98].

Системы меньшего уровня. *Техническая* система представляет собой пропорциональное сочетание отдельных технических средств из множества отдельных видов различного оборудования. Например, в социально-экономических системах она выражает производственные мощности предприятия, организации, отрасли, с помощью которых люди в процессе материального производства способны производить продукцию в определенном количестве и заданного качества.

¹ **Факторами производства** являются ресурсы — земля, труд, капитал и предпринимательская способность, которые общество использует для производства товаров и услуг [90].

ТИПЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ [90]

Признаки	Экономическая система		
	Капитализм	Коммунизм	Социализм
Занятость и карьера	Каждый член общества имеет право на выбор специальности и места работы	Ограниченная свобода выбора специальности и места работы; почти все люди работают на государство	Люди пользуются определенной свободой выбора специальности и места работы в экономике, которая находится под контролем государства
Собственность	Частная собственность на все предприятия и отрасли экономики, имеющая признание и поддержку государства	Все промышленные и почти все сельскохозяйственные предприятия находятся в собственности государства	Государству принадлежат предприятия ключевых отраслей, незначительная частная собственность сочетается с государственной
Конкуренция	Конкуренция поддерживается государством, монополии запрещены или находятся под контролем государства	Конкуренция отсутствует, так как все предприятия и отрасли принадлежат государству и находятся под его контролем	Конкуренция допускается в малом бизнесе, но ограничена в ключевых отраслях, которые, как правило, принадлежат государству
Государственное планирование	Хозяйственные решения принимаются независимо от государства, но должны подчиняться установленным правилам и регулированию	Единый, обязательный для выполнения план, охватывающий все хозяйственные решения	Управление в ключевых отраслях осуществляется в соответствии с государственным планом
Потребительский выбор	Товары и услуги продаются по ценам, которые формируются на основе спроса и предложения; имеется широкий выбор доступных по цене товаров	Ограниченный выбор товаров, цены на которые назначает государство	Товары и услуги продаются по ценам, которые формируются на основе спроса и предложения; имеется широкий выбор доступных по цене товаров
Профсоюзы	Широкомасштабная профсоюзная деятельность, предусматривающая право профсоюзов на заключение коллективных договоров	Профсоюзы действуют в качестве информационного канала коммунистической партии, не имеют полномочий вести переговоры	Широкомасштабная профсоюзная деятельность, предусматривающая соответствующие права
Налогообложение	Средний уровень налогообложения с правом влиять на него посредством голосования	Высокие налоги без права влиять на них посредством голосования	Высокие налоги с правом влиять на их уровень посредством голосования
Прибыль	Вся чистая прибыль принадлежит предпринимателям, которые идут на риск, вкладывая средства в бизнес	Все виды прибыли (маржа) поступают в распоряжение государства	Предприятия, не находящиеся в государственной собственности, могут получать приемлемые прибыли

Технологическая система основана на разделении политической деятельности, материального или духовного производства на стадии и процессы. Элементами технологической системы являются предметы труда, отдельные операции и процессы. Эта система представляет собой набор правил и норм, определяющих последовательность операций в процессе материального или духовного производств и управления ими.

Организационная система путем разработки структуры управления, соответствующих положений и инструкций позволяет рационально использовать технические средства, предметы труда, информацию, площади и трудовые ресурсы.

Экономическая система представляет собой единство хозяйственных и финансовых процессов и связей.

Социальная система является совокупностью социальных отношений, которые образуются в результате совместной деятельности людей и социальных групп. Именно социальная система совместно с экономической определяет цели материального и духовного производства, общественной политики, формирует принципы и методы их организации [98].

Все перечисленные системы взаимосвязаны и составляют целостный организм. При этом техническая, технологическая и организационная системы в совокупности обеспечивают и характеризуют *организационно-техническую сторону управления*, а экономическая и социальная — *социально-экономическую* [98].

Таким образом, каждое звено, характеризующее уровень управления социальными системами, состоит из управляемой и управляющей подсистем, находящихся во взаимной связи и зависимости. Например, предприятия являются первичными звеньями в иерархии управления отраслями и регионами народного хозяйства. Они составляют часть структуры экономики и в то же время представляют собой основные звенья народного хозяйства, определяющие экономическую структуру современного общества.

Связь между управляющей и управляемой системами осуществляется с помощью *информации*, которая служит основой для выработки управленческих воздействий и решений, поступающих из управляющей системы в управляемую для исполнения [98].

Каждая социальная система *самоуправляема*. В то же время в процессе управления она испытывает внешние воздействия. Внешние и внутренние воздействия в любой системе тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены: чем значительнее одно, тем меньше другое.

Деятельность и развитие системы подчинены глобальной цели, а ее элементы и подсистемы имеют локальные задачи, решению которых подчинено их существование. Функционирование таких систем и управление ими являются не только процессом сохранения их целостности и определенности, но и процессом перевода в новое качественное состояние [98].

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Процессы управления как особый вид человеческой деятельности возникают из необходимости обеспечить целенаправленность и согласованность работы коллективов людей [98]. Управление всегда характеризуется двумя взаимосвязанными *сторонами*: организационно-технической и социально-экономической. Если организа-

ционно-техническая сторона управления порождается разделением труда, его специализацией и кооперацией и зависит от уровня развития производства, то социально-экономическая определяется социально-экономическими условиями, сложившимися в обществе. Поэтому сущность управления необходимо рассматривать и оценивать с позиции единства отношений управления, его двух сторон. В условиях современного общества социальное управление становится деятельностью, охватывающей весь процесс общественной жизни: сферы политическую, материального и духовного производства [98].

Цели социального управления. Начальным пунктом управления является формирование и выбор *целей управления* [98]. Любой вид социального управления тем и отличается от управления в технических и биологических системах, что субъект управления (управляющая подсистема) воздействует на объект управления (управляемую подсистему) путем определения цели деятельности. Формирование целей и задач социального управления предусматривает глубокий и всесторонний анализ развития общества. Социальное управление воплощается в системе целей: перспективных и текущих; организационно-технических и социально-экономических; народнохозяйственных, отраслевых, региональных и т. д. При этом оно призвано планировать, организовывать, координировать, стимулировать, контролировать деятельность коллективов и отдельных людей, направленную на достижение поставленных целей [98].

Предмет науки социального управления. При определении предмета науки социального управления исходят из сущности управления как особой функции, возникающей из необходимости руководства совместной деятельностью [98]. Поэтому изучать управление означает изучать прежде всего отношения между людьми в ходе целенаправленного воздействия на общественные процессы, выявлять законы формирования отношений управления с тем, чтобы на их основе установить принципы управленческой деятельности, формы и способы их осуществления. Таким образом, *предметом* науки социального управления являются отношения управления, представляющие собой сложный комплекс устойчивых взаимосвязей и взаимодействий людей и коллективов в процессе управленческого воздействия. Отношения управления реализуются через информацию, отражающую формы связей в процессе управления социальными системами [98].

Результатом управленческой деятельности являются решения, а также направленные на реализацию стоящих перед управляемым объектом задач такие функции управления, как планирование, организация, координация, стимулирование и контроль за совместными действиями людей в процессе коллективной деятельности на основе учета общественных и личных интересов. При этом социальное управление охватывает разнообразные общественные отношения (политические, экономические, культурные) и находится под воздействием совокупности факторов как объективного, так и субъективного характера. Вопрос о сочетании объективного и субъективного в управлении — это вопрос о взаимодействии механизма объективного развития социальной системы и механизма сознательного использования социальных законов в системе управления [98].

Содержание науки социального управления. Содержанием науки социального управления является выявление законов, закономерностей, разработка принципов, функций, форм и методов целенаправленной деятельности людей в процессе управления обществом [98]. Поэтому в основу науки управления должны быть поло-

жены социальные и экономические законы. Однако в ней используется также ряд специфических законов, закономерностей и методов.

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Теория социального управления — это комплексная система знаний, использующая разнообразные методы кибернетики, теории систем, социальных наук [98]. Она изучает и разрабатывает пути комплексного применения методов воздействия на людей в социальных процессах. Теория социального менеджмента охватывает различные знания [98]:

- методологические основы социального управления (раскрывается сущность социального управления, его содержание, законы, закономерности и принципы менеджмента);
- учение о системе социального управления (освещаются организационные формы систем менеджмента, функции и структура социального управления);
- учение о механизме и методах социального управления как совокупности средств и рычагов воздействия (рассматриваются экономический, организационно-распорядительный, социально-психологический механизмы менеджмента, их совокупность и взаимное воздействие);
- учение о процессе социального управления, его свойствах и динамике; типология его частей, цели процесса социального управления, связь со структурой; информационное обеспечение процесса управления;
- учение о качестве и эффективности социального управления (освещаются культура и стиль менеджмента, научная организация управленческого труда, искусство управления, оценивается эффективность и указываются пути ее повышения).

Характерными чертами научного социального управления являются познание и сознательное использование социальных законов, законов и закономерностей управления; обеспечение системности и непрерывности процесса управленческих воздействий; моделирование управляемых объектов и субъектов управления; количественные и качественные измерения явлений; взаимосвязь и взаимодействие государственного, хозяйственного и общественного менеджмента.

Таким образом, теория социального управления устанавливает законы и закономерности, принципы протекания социальных процессов и явлений в области управления обществом.

Наука и искусство социального управления. Необходимо отличать науку управления от искусства управления [98]. Искусство менеджмента определяется навыками, интуицией, способностями людей, их умением творчески применять науку управления в социальной практике с учетом конкретных особенностей функционирования объекта и субъекта социального управления. Хотя социальное управление подчиняется объективным законам и закономерностям, индивидуальные особенности личности (должностные, профессиональные, возрастные), обусловленные одаренностью, знанием, жизненным опытом, непосредственно влияют на управление. Поэтому социальное управление — это наука и искусство, поскольку в нем всегда сочетаются объективное и индивидуальное [98]. Роль науки и искусства в социальном управлении схематически показана на рис. 8.1.

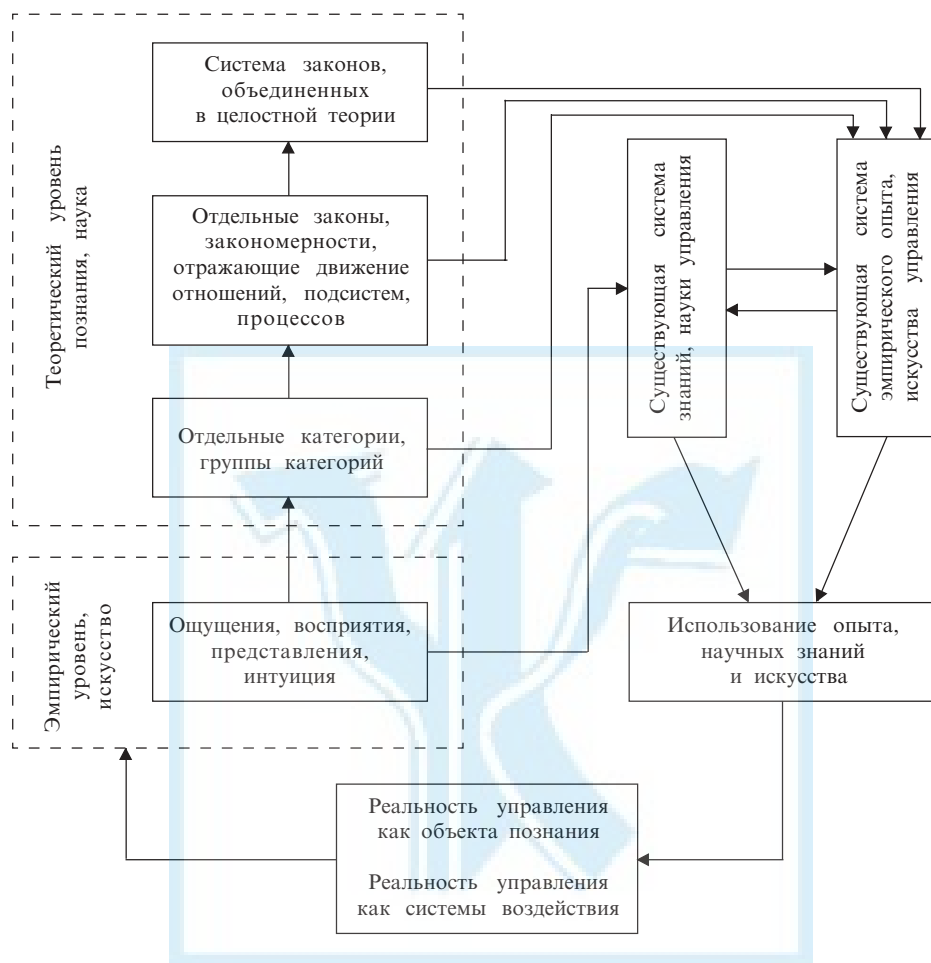


Рис. 8.1. Роль науки и искусства в управлении [98]



РЕЗЮМЕ

1. Система представляет собой совокупность взаимодействующих элементов, составляющих целостное образование, которое имеет новые свойства, отсутствующие у составляющих ее элементов. Социальные системы можно условно разделить на три основных вида: социально-политические, социально-экономические и социально-культурные. Этим трем основным видам социальных систем соответствуют три основных вида менеджмента — социально-политический (административный менеджмент), социально-экономический (менеджмент в производственной сфере) и социально-культурный (менеджмент в непромышленной сфере).

2. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем — управляемой и управляющей, первая из которых является

объектом, а вторая — субъектом социального управления. В любой социальной системе и ее подсистемах образуются взаимосвязанные системы меньшего уровня — техническая, технологическая, организационная, экономическая и собственно социальная. Первые три характеризуют и обеспечивают организационно-техническую сторону менеджмента, последние две — его социально-экономическую сторону. При этом каждая социальная система является самоуправляемой.

3. Социальное управление как особый вид человеческой деятельности возникает из необходимости организации совместной деятельности людей и порождается, с одной стороны, разделением труда (в основе которого лежит неравенство способностей), а с другой — социально-экономическими условиями конкретного общества (в основе которых лежит соответствующий тип культуры, определяемый господствующими социальными ценностями). Социальное управление является деятельностью, охватывающей весь процесс общественной жизни — политическую, экономическую и духовную сферы.

4. Главное отличие социального управления от других его видов состоит в сознательном определении целей деятельности. Результатом управленческой деятельности являются решения, направленные на реализацию целей посредством осуществления функций управления через организованное взаимодействие людей. Этот сложный комплекс устойчивых взаимосвязей представляет собой отношения управления, которые и являются предметом науки социального управления.

5. Содержанием науки социального управления является выявление законов и закономерностей, разработка принципов, функций, форм и методов целенаправленной деятельности людей в процессе управления обществом, его основными сферами и звеньями. Поэтому основой научного менеджмента являются социальные законы и их действие в процессе социального управления. Теория социального управления — это комплексная система знаний, использующая данные различных социальных наук для разработки принципов и методов воздействия на людей в социальных процессах на основе установления законов и закономерностей управления обществом.



8.2. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ

Различают следующие *подходы* к изучению проблем социального управления [98]:

- конкретно-исторический, который предполагает изучение отношений социального управления как процессов, развивающихся и изменяющихся под влиянием действующих на них факторов;

- комплексный, который предполагает при изучении отношений управления взаимосвязь экономического, правового, социально-психологического и других подходов к анализу отношений управления;
- аспектный, позволяющий исследовать одну из сторон отношений управления, одно из свойств, проявляющихся через связи с тем видом отношений, который специально исследуется какой-либо социальной наукой (философией, политэкономией, социологией, психологией и т. д.);
- системный, позволяющий рассматривать и управляемую, и управляющую подсистемы как целостный комплекс взаимосвязанных, объединенных общей целью элементов, выявить свойства системы, ее внутренние и внешние связи.

К эффективным *методам науки социального управления* относятся моделирование (применяются различные виды моделей — вербальные, физические, графические, математические и др.), эксперимент, методы социологические и психологические (опросы, тестирование, наблюдение и т. д.) и экономико-математические (программирование, теории игр и информации, анализы корреляционный, факторный и др.).

Основная цель методологических исследований — выработать наиболее эффективные пути, подходы и методы для получения знаний о явлениях, системах и процессах управления [98].

ТИПЫ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Различают следующие отношения управления [98]:

- между управляющей и управляемой подсистемами, т. е. между субъектом и объектом непосредственного социального управления;
- внутри управляющей системы между ступенями, уровнями управления (вертикальные связи); между звеньями управления каждой ступени (горизонтальные связи); между одноименными функциональными звеньями управления на разных ступенях управляющей подсистемы;
- между руководителями и подчиненными в звеньях управления — в каждом (отношения субординации) и в разных (отношения координации).

Кроме того, отношения социального управления подразделяются на такие [98]:

- отраслевые, региональные, межотраслевые, межрегиональные, территориально-отраслевые;
- внешние (отношения с окружающей средой) и внутренние (отношения взаимодействия элементов систем);
- межсистемные, межличностные и смешанные, а также коллективные и индивидуальные;
- временные и постоянные, непосредственные и косвенные;
- линейные, функциональные и смешанные.

ЗАКОНЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В системе законов социального управления ведущую роль играют объективные, не зависящие от сознания и воли людей социальные и экономические законы [98]. Их действие проявляется только в деятельности людей и, следовательно, зависит от того, насколько полно учитываются требования объективных законов. Объединяя и координируя труд людей, управляющая система должна строго учитывать требования социальных и экономических законов, проявляющихся в определении цели, поиске путей ее реализации, оценке результатов достижения. Например, к *основным социальным законам* относятся такие: социального развития; социальной мобильности; социальной стратификации и др.

Категория “закон” относится к той же группе категорий, что и *закономерность*. Как законы, так и закономерности устанавливают общие, существенные и необходимые связи между изучаемыми явлениями. В *теории менеджмента* понятие “закономерность” рассматривается как первоначальная формулировка закона в начале его теоретического исследования. Основные положения теории социального управления группируются вокруг ее законов и закономерностей, через которые обнаруживают взаимосвязь, так как именно в них раскрываются содержание теории менеджмента, основные функции, методы и структуры, а также особенности процесса управления [98].

Приведем *основные законы социального управления* [98].

- *Закон единства системы социального управления*, обусловленный культурными, политическими и экономическими условиями общественного развития. Системе социального управления органически присуще единство, определяющее основные процессы ее функционирования, характер формирования и развития. Система социального управления едина, что проявляется в неразрывной цепи отношений управления от высших органов административно-государственного управления до низших его звеньев, в единстве социального управления всеми составными глобальных целей и интересов общества, в единстве основных функций и методов менеджмента.
- *Закон пропорциональности управляемой и управляющей подсистем* социальной системы, предполагающий рациональную соотносительность внутри них, а также между ними с целью обеспечения наиболее эффективного функционирования этих подсистем.
- *Закон оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления*. Уровень централизации управления изменяется в процессе общественного развития, и это изменение является законом социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации). При этом чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже ступень, для которой оно предназначено, тем выше уровень централизации управления.
- *Закон участия населения в социальном управлении, повышении его эффективности и ответственности*, поскольку общественное производство материальных и духовных благ подчинено цели удовлетворения потребностей населения.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Под *принципами социального управления* следует понимать правила, основные положения и нормы поведения, которым следуют органы управления в процессе руководства в силу социально-экономических условий, сложившихся в обществе [98]. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. Принципы управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общим чертам, характерным фактам и признакам, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления — это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития → социальные и экономические законы соответствующего периода (этапа) социального развития → законы и закономерности социального управления → принципы социального управления. При этом важное различие принципов и методов социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают — им следуют. Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности, но каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принцип управления [98].

Таким образом, принципы социального управления должны быть такими [98]:

- основываться на законах развития общества, его социальных и экономических законах и законах менеджмента;
- соответствовать целям социального управления, отражать основные свойства, связи и отношения менеджмента;
- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;
- иметь правовое оформление, т. е. быть закрепленными в различных нормативных документах, поскольку каждый принцип социального управления целенаправлен, т. е. его применяют для решения конкретных организационно-политических и социально-экономических задач.

К основным относятся следующие принципы социального управления:

- *единоначалия* в принятии решений и *коллегиальности* при их обсуждении;
- *единства* административно-государственного, хозяйственного и социально-культурного менеджмента;
- *сочетания* отраслевого и территориального социального управления;
- *научности* социального управления;
- *прогнозирования* социального управления;
- *мотивации* (стимулирования) труда;
- *ответственности* за результаты социального управления;
- *рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;*
- *экономичности и эффективности* социального управления;
- *системности* (рассмотрение объекта или субъекта управления как систем, состоящих из различных звеньев, т. е. систем, стремящихся к реализации различных целей);
- *иерархичности* (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, требующих деления на элементы. При этом каждая ступень управляет ни-

жесточающей ступенью и одновременно является объектом управления вышестоящей ступени);

- *необходимого разнообразия* (управляющая система должна быть не менее сложной и разнообразной, чем управляемая);
- *обязательности обратной связи* (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую путем сравнения фактического состояния с заданным).

Системы принципов управления изменяются в процессе общественного развития и социального управления. Тем не менее основные принципы менеджмента полностью исчезнуть не могут, так как выражают требования к системе социального управления. Формы же и методы использования этих принципов на различных этапах социального развития могут и должны быть различными [98].

МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Метод управления — это способ осуществления управляющего воздействия, т. е. способ реализации (достижения) целей социального управления [72]. В наиболее общем виде методы управляющего воздействия можно разделить на две группы: основные и комплексные. В *основных* четко выделяется содержательный аспект по признаку соответствия методов управления требованиям тех или иных объективных законов (например, социальных, экономических, организационно-технических и др.). Сложными, или *комплексными*, методами социального управления являются комбинации основных.

По *содержанию* методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального развития: экономических, организационно-технических, демографических, социологических, психологических и т. д. В этой связи различают методы управления экономические, организационно-административные и социально-психологические [72].

Экономические методы управления. Эти методы представляют собой способы (средства) достижения целей управления на основе реализации требований экономических законов. Иными словами, под экономическими методами менеджмента в современном значении понимают экономический расчет, основанный на сознательном использовании системы экономических законов и категорий рыночной экономики¹.

Среди многообразия экономических методов управления можно выделить, например, методы экономического стимулирования [72].

Экономическое стимулирование представляет собой метод социального управления, опирающийся на экономические интересы работников [98]. Его основу составляет формирование доходов предприятий и организаций, а также каждого работника в зависимости от личного вклада. Система экономического стимулирования есть совокупность разрабатываемых и осуществляемых мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала и каждого работника в получении наиболь-

¹ **Рыночная экономика** — экономическая система, цели которой достигаются в процессе функционирования свободного рынка с минимальным государственным вмешательством [89].

шей прибыли. Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах [98]:

- взаимосвязи и согласованности целей экономического стимулирования с целями развития организации;
- дифференциации экономического стимулирования, направленной на реализацию необходимых изменений в структуре производства;
- сочетании экономического стимулирования с другими методами мотивации;
- сочетании экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников.

В целом техника комплексной *мотивации людей* включает в себя три основные группы приемов [90]:

- ориентированные на работников — постановка перед работником четких и достижимых целей (например, рабочим, превысившим определенную норму выработки, выплачиваются премии); модификация поведения (применение наказаний и наград с целью улучшения поведения человека); переподготовка (прохождение курса обучения перспективным специальностям за счет организации);
- ориентированные на работу — усовершенствование рабочих мест и расширение сферы деятельности работников (т. е. такое распределение обязанностей в организации, при котором на работников возлагается больше ответственности за ее деятельность в целом); гибкий график работы (т. е. режим труда, при котором работники могут самостоятельно планировать время начала и окончания работы); телекоммуникация и домашние офисы (т. е. работа на дому с подключенными к офису телефоном, компьютером и факсом); сокращение рабочего времени и разделение функциональной нагрузки как способы минимизации количества увольнений;
- ориентированные на организацию — расширение полномочий (т. е. предоставление работникам больших возможностей для участия в повседневных делах организации); участие в достижении целей (т. е. получение регулярных денежных вознаграждений за успешные результаты коллективной работы) и др.

Организационно-административные методы. Эти методы управления базируются на власти, дисциплине и ответственности [72]. Организационно-административное воздействие осуществляется в следующих основных видах:

- *прямое административное указание*, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует на конкретно сложившуюся ситуацию;
- установление *правил*, регулирующих деятельность подчиненных (нормативное регулирование), выработка стандартных процедур административного воздействия, унифицированных форм менеджмента;
- разработка и осуществление *рекомендаций* по организации и совершенствованию тех или иных процессов, подвергаемых организационно-административному воздействию;
- *контроль и надзор* за деятельностью организации или отдельных работников.

Основной формой реализации и применения организационно-административных методов социального управления являются распорядительство и оперативное вме-

шательство в процесс управления в целях координации усилий его участников для выполнения поставленных перед ними задач [72].

Выделяют три основные группы организационно-административных методов:

- *организационно-стабилизирующие*. Содержание этих методов воздействия заключается в установлении состава элементов системы и устойчивых организационных связей между ними посредством закрепления определенных обязанностей как за системой в целом, так и за отдельными ее звеньями. К этим методам относятся регламентирование, нормирование и инструктирование;
- *распорядительного воздействия*. Отражают текущее использование установленных организационных связей и их частичную корректировку при изменении условий работы. В основе распорядительного воздействия лежат полномочия и обязанности. К этим методам относятся постановление, приказ, распоряжение, указание, резолюция;
- *дисциплинарного воздействия*. Предназначены для поддержания стабильности организационных связей посредством дисциплинарных требований и системы ответственности.

Все три группы организационно-административных методов менеджмента используются как раздельно, так и совместно, дополняя друг друга [98].

Социальные и психологические методы. *Социальными и психологическими методами управления* называются способы управляющего воздействия, опирающиеся на объективные законы социального развития и законы психологии [72]. Объектом воздействия здесь являются социальные и психологические процессы на уровне народонаселения, производственного коллектива или его структурного звена, отдельного работника. Условно социальные и психологические методы управления можно разделить на три основные группы [98].

- *Социальные методы управления*. Охватывают широкий спектр социально-политических методов, методов социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования и др. Методы социального нормирования позволяют упорядочить социальные отношения между коллективами и отдельными работниками введением различных социальных норм. Социально-политические методы включают в себя политическое образование и привлечение работников к участию в социальном управлении. К конкретным методам социального нормирования относятся правила внутреннего трудового распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия. Методы социального регулирования используются для упорядочения социальных отношений путем выявления и регулирования интересов и целей различных коллективов, групп и индивидуумов. К ним относятся договоры, взаимные обязательства, системы отбора, распределения и удовлетворения социальных потребностей. Методы морального стимулирования используются для поощрения коллективов, групп, отдельных работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности.
- *Социально-психологические методы управления*. Представляют собой конкретные способы и приемы воздействия на процесс формирования и развития коллектива, также на процессы, протекающие внутри него. Эти методы основаны на использовании социально-психологического механизма, действующего в коллективе, куда входят формальные и неформальные группы, роль и ста-

тус личности, система взаимоотношений, социальные потребности и другие социально-психологические аспекты. Социально-психологические методы управления отличаются прежде всего мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют внушение, убеждение, подражание, вовлечение, принуждение, понуждение, побуждение и др. Цель применения социально-психологических методов — обеспечить растущие социальные потребности человека, его всестороннее гармоничное развитие и повысить на этой основе трудовую активность личности и деятельность коллективов.

- *Психологические методы управления.* Направлены на регулирование отношений между людьми путем оптимального подбора и расстановки персонала. К ним относятся такие методы: комплектования малых групп; гуманизации труда, профессионального отбора и обучения и др. Методы комплектования малых групп позволяют определить оптимальные количественные и качественные соотношения работников с учетом психологической совместимости. К методам гуманизации труда относятся использование психологического воздействия цвета, музыки, исключение монотонности работы, расширение творческих процессов и т. д. Методы профессионального отбора и обучения направлены на профессиональную ориентацию и подготовку людей, которые по психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы.



РЕЗЮМЕ

1. Различают конкретно-исторический, аспектный, комплексный и системный подходы к изучению проблем менеджмента, а также различные типы отношений социального управления. В системе законов социального управления ведущую роль играют социальные законы, к которым относятся закономерности социального развития, стратификации, мобильности, формирования социального характера и др. Основными законами менеджмента являются законы единства системы управления, пропорциональности управляемой и управляющей подсистем, оптимального соотношения централизации и децентрализации, участия различных слоев в социальном управлении и др.

2. Принципы менеджмента — это руководящие идеи, основные положения, отражающие закономерности развития отношений управления. Системы принципов управления применяются в процессе общественного развития, хотя основные из них (принципы единоначалия, подбора и мотивации персонала, эффективности, системности, иерархичности, необходимого разнообразия, обратной связи и др.) действуют на всех исторических этапах.

3. Методы менеджмента — это различные способы достижения целей социального управления. По содержанию методы управления отражают требования основных законов социального развития, в связи с чем их подразделяют на три большие группы: экономические, административные и социально-психологические.



8.3. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Сущность социального управления определяет формирование и функционирование этого класса управления как системы. Система социального управления состоит из следующих компонентов: механизма, структуры, объектов, функций, кадров, процесса управления, механизма развития системы управления [72]. Система управления — это форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных прежде всего в законах и принципах управления, а также в целях, функциях, структуре, методах и процессе управления [98].

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ

Достижение целей социального развития и реализация определенной социально-экономической политики требуют создания механизма социального управления, являющегося конкретной формой использования социальных и экономических законов [98]. Механизм управления создается и целенаправленно изменяется людьми, которые регламентируют совокупность функций, форм, методов, рычагов и стимулов социального управления с тем, чтобы достичь наибольшей его эффективности в тех или иных конкретно-исторических условиях. Качественный уровень механизма социального управления, степень его совершенства и соответствия требованиям системы социальных и экономических законов зависят от подготовленности кадров управления, их умения выявлять и объективно оценивать наиболее существенные элементы и связи механизма управления, особенности их проявления и последствия развития выявленных тенденций [98].

Механизм социального управления состоит из таких фундаментальных звеньев: общих принципов, функций, целей и методов [72]. Общество как сложная, многоцелевая социальная система требует, чтобы механизм управления обеспечивал четкое взаимодействие всех его подсистем и решение стоящих перед ним задач. С этих позиций в механизме управления выделяют экономический, организационный и социально-культурный механизмы, основу взаимосвязанного функционирования которых составляют требования системы объективных законов социального развития и управления (рис. 8.2).

Таким образом, механизм социального управления представляет собой совокупность методов, приемов, форм управления обществом и его подсистемами, взаимосвязанное воздействие которых обеспечивает наиболее эффективное развитие всего общественного организма [98].



Рис. 8.2. Роль и содержание механизма управления обществом

ОБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Социальные системы являются одновременно субъектом и объектом управления, что определяет необходимость рассматривать субъект и объект управления как две постоянно взаимодействующие системы (управляющую и управляемую) [98]. Управляющая система (субъект управления) является частью управляемой (объекта управления). Размер и границы управляющей системы зависят от масштабов и особенностей управляемой. Отсюда следует, что функционирование субъекта управления определяется в основном особенностями объекта.

В обобщенном виде объектами управления являются человек и его труд, в более широком масштабе — это большие коллективы и общности людей (организация, регион, отрасль, страна). Объектом управления могут быть также отдельные функции, например управление финансами, сбытом, персоналом и т. д.

Существует три вида *объектов управления*: *производственные*, включающие в себя звенья организации общественного производства; *структурные*, возникающие как звенья системы управления; *функциональные*, являющиеся функциями, которые выделяются специальным механизмом управления.

Таким образом, в обобщенном виде *объект управления* — это комплекс деятельности людей, выделенный из социальной среды либо в качестве звена социальной системы, либо в виде особой функции, требующей специального механизма управления [98].

Объекты управления начинают формироваться с организационного выделения их в качестве основных структурообразующих звеньев социальной системы. Например, такое звено — это производственное предприятие, являющееся своеобразной точкой отсчета уровней как в макросистеме управления экономикой, так и в микросистеме внутрифирменного управления. Это звено является основой формирования производственных объектов управления различных масштабов — отрасли, региона, народного хозяйства в целом.

Выделение производственных объектов управления лежит в основе построения системы управления, каждое звено которой является также структурным объектом управления. Эти объекты выделяются по функциям и трудоемкости их реализации, что способствует формированию функциональных объектов управления. Формирование и развитие объектов управления лежат в основе постоянного совершенствования системы управления обществом.

Наиболее важную роль в формировании объектов управления играют экономические, организационные, социальные и технико-технологические факторы. Факторы, отражающие требования объективных законов социального развития, диалектически взаимосвязаны. Важную роль в формировании объектов управления играют также формы сочетания отраслевого и территориального управления, уровни его централизации и децентрализации. Факторы формирования объектов управления влияют на их масштабы, внутреннюю структуру, общеорганизационный статус, экономическое и социальное положение, систему управления [98].

ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Функции управления — это особые виды деятельности, выражающие направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управления им [98]. Состав функций управления должен обеспечивать эффективную реакцию управляющей системы на любое изменение ее состояния. Функции управления необходимо рассматривать с учетом следующих классификационных признаков:

- особенностей процесса управления, т. е. выделения в нем признаков, присущих менеджменту как социальному явлению и раскрывающих законы и закономерности его формирования;
- процесса социального развития, направленности управления на конкретные элементы этого процесса или сферы, объекты жизнедеятельности общества.

В силу этого процессу социального управления объективно присущи основные и конкретные функции. К *основным функциям* управления относятся такие формы проявления целенаправленного воздействия на коллективы людей [98]:

- *планирование* (прогнозирование) — выработка и постановка целей и задач в сфере социального управления, а также определение путей и средств реализации планов для достижения поставленных целей;
- *организация* — создание новых и упорядочение функционирующих организационных структур менеджмента как элементов процесса реализации планов и целей социального управления;

- *координация* (регулирование) — обеспечение необходимой согласованности действий коллективов людей как элемент процесса реализации намеченных целей;
- *стимулирование* (активизация) и *обучение* (инструктаж) — побуждение и подготовка людей к действию путем обеспечения повышения эффективности системы менеджмента как элемента процесса реализации целей управления;
- *контроль* (анализ и учет) — систематическое наблюдение за деятельностью людей с целью выявления отклонений от установленных норм, правил и требований в процессе реализации намеченных целей.

Перечисленные основные функции действуют в единстве и взаимосвязи, однако переход от одной ступени (уровня) социального управления к другой сопровождается изменением соотношения их содержания и роли (например, ведущая для министерского уровня функция прогнозирования сменяется на цеховом уровне функцией организации и т. д.).

Если основные функции являются общими для любых процессов социального управления, в каких бы системах управления обществом они не осуществлялись, то *конкретные функции* присущи тем или иным конкретным элементам социальной системы, отражая их специфику. Например, производственно-хозяйственная деятельность предприятия может подразделяться на три стадии: *подготовительную, производственную и заключительную*, каждая из которых, обособляясь, представляет собой объект управления. Установление количественного состава объектов управления служит основанием для определения конкретных функций менеджмента, соответствующих каждому выделенному объекту социального управления. По содержанию каждая конкретная функция управления является, в свою очередь, комплексной и охватывает планирование, организацию, координацию, стимулирование, обучение и контроль организационно обособленных объектов воздействия [98].

Анализ управленческих функций. Важным условием совершенствования системы управления является анализ ее функций [98]. Основные требования, предъявляемые к такому анализу, таковы:

- четкое определение и структурное обособление объектов управления на основе разработанных критериев;
- выделение конкретных функций управления, видов работ и операций;
- четкое разделение труда между функциональными и линейными звеньями управляющей системы;
- наличие положений о структурных звеньях и должностных инструкций;
- разработка модели процесса управления на основе реализации и учета всех основных функций менеджмента;
- обоснование путем сравнения модели процесса управления с фактически осуществляемой управленческой деятельностью основных направлений совершенствования системы управления.

Анализ функций социального управления предусматривает четыре основных *этапа* [98]:

- выделение объектов и конкретных функций управления;
- построение модели процесса управления;
- выявление фактически выполняемого состава работ и операций по реализации функций менеджмента;

- сопоставление фактического состава управленческих работ с объективно необходимыми и выявление расхождений с построенной моделью.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Категория “*структура*” отражает строение и внутреннюю форму системы [98]. Система, между элементами которой установлены связи, обеспечивающие взаимодействие ее элементов, направленное на достижение определенных целей, является *организованной*. Структура, отражающая состав и соподчиненность различных элементов, звеньев и ступеней управления, которые функционируют для достижения определенной цели, называется *организационной*.

Функции и структура управления — две неразрывно взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны единого целого — организации системы управления, являющиеся соответственно *содержанием* и *формой* процесса управления. Наличие организационной структуры управления и ее развитие являются основой всей организации. Вне их рамок исключается возможность реализации функций менеджмента, т. е. непосредственно процесса управления. Процесс формирования организационной структуры представляет собой прежде всего организационное закрепление тех или иных функций за подразделениями *аппарата управления*. При этом функции управления определяют *задачи* органов управления [98].

В силу научно-технического прогресса и дальнейшего разделения труда общественное производство постоянно дифференцируется на составляющие (отрасли, подотрасли, объединения, предприятия, цехи, участки и т. д.). В конечном итоге в управляющей системе формируются звенья и ступени управления. Они находятся в определенном соотношении со звеньями и ступенями управляемой системы. Тем самым достигается соотносительность управляющей и управляемой систем, обеспечивается возможность воздействия органов управления на социальные процессы [98].

Звенья и ступени управления. *Звено* (подразделение, орган) управления представляет собой обособленную ячейку со строго очерченными функциями управления; *ступень* (уровень) управления — совокупность звеньев управления на определенном иерархическом уровне управления [98]. В структуре управления конкретизируется управляющая система, определяется роль каждой ступени, каждого звена, раскрываются связи в процессе управления.

Структура управления может быть двухступенчатой (двухзвенной) и многоступенчатой (многозвенной). Если звенья находятся на одной ступени управления, то их связь носит сугубо координационный (горизонтальный) характер, если на нескольких — она становится субординационной (иерархической), или вертикальной. В организационной структуре управления звенья (органы) управления подразделяются на линейные и функциональные. *Линейные звенья* — это административно обособленные части социальной системы, осуществляющие непосредственное комплексное управление объектом (отраслевые министерства, корпорации, тресты, объединения, предприятия, цехи, участки и т. д.). *Функциональные звенья* представляют собой административно обособленные части аппарата управления, реализую-

щие одну или несколько функций управления (комитеты, управления, отделы, агентства, бюро и т. д.) [98].

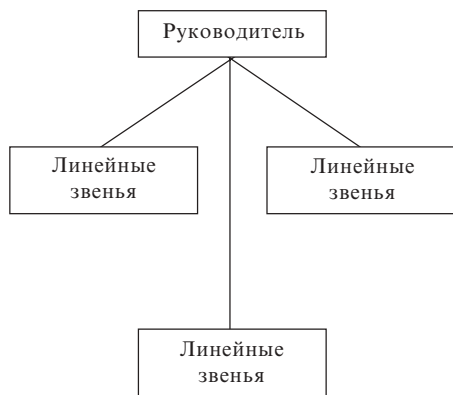
Типы и виды организационных структур. Различают три основных типа организационных структур управления: *линейную*, *функциональную* и *смешанную*, линейно-функциональную [98]. Для обеспечения гибкости сложных систем управления в линейно-функциональные структуры вводятся программно-целевые формы управления в виде матричных структур: управление по проекту; по продукту; координационные комиссии и т. д. (рис. 8.3). В организационной структуре управления предприятиями различают также структуры управления [98]:

- *бесцеховую*, когда основной административно-производственной единицей (звеном) являются самостоятельные участки, что соответствует наиболее простой двухзвенной структуре управления (заводоуправление — руководство участка);
- *цеховую*, когда основным административно-производственным звеном являются цехи, что приводит к трехступенчатой структуре управления (заводоуправление — аппарат управления цехом — руководство участка);
- *корпусную* (производственную), когда кроме участков и цехов вводится дополнительная ступень (звено) в управляющей системе — корпус (производство), объединяющий несколько взаимосвязанных или однотипных цехов. В этом случае предприятие приобретает четырехзвенную структуру управления производственным процессом;
- *филиальную*, когда кроме участков, цехов и в некоторых случаях корпусов создаются филиалы. Филиал — это не дополнительная ступень управления, а особое звено, появление которого связано с территориальной удаленностью от головного (базового) производства группы цехов или самостоятельных участков.

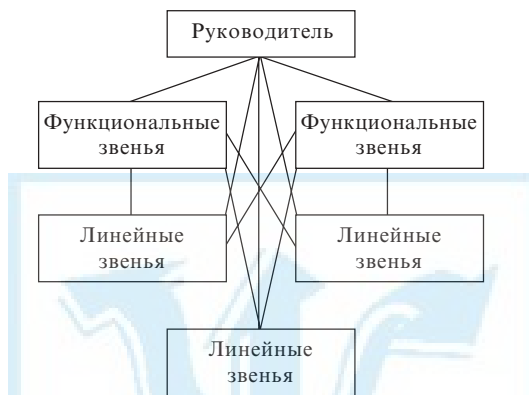
Критерии рациональной структуры управления. Условия (или критерии) рациональной структуры управления таковы:

- соответствие звеньев управления его функциям;
- возможно меньшее количество ступеней (звеньев) в иерархии управления;
- сосредоточение на каждой ступени необходимых функций управления;
- концентрация функциональных звеньев в функциональных узлах (например, все экономические службы объединяются под руководством главного экономиста или финансового директора);
- четкое выделение участия каждого функционального звена в едином процессе управления, исключение дублирования функций;
- наименьшее количество источников “приема” и “выхода” команд из каждого звена управления.

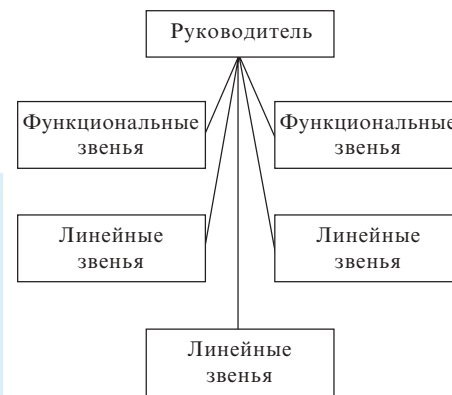
Организационная структура менеджмента документально фиксируется в схеме структуры управления, штатных расписаниях, положениях о структурных подразделениях, а также в должностных инструкциях для исполнителей [98].



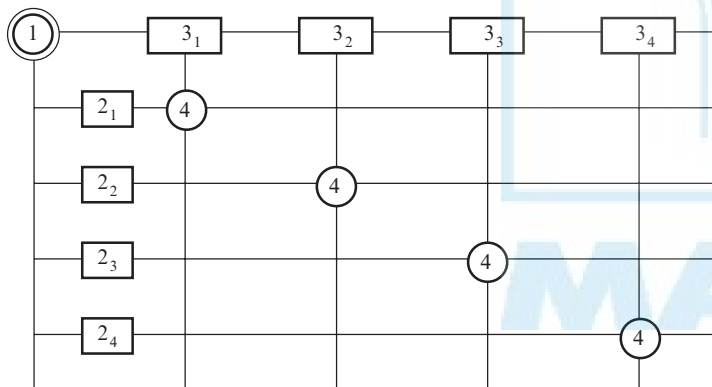
a



б



в



г

Условные обозначения:

① — линейный руководитель;

2₁ — руководители проектов;

3₁ — функциональные звенья;

4 — группа функциональных работников, оперативно подчиненная руководителю проекта 2, при методическом руководстве функциональной службой 3

Рис. 8.3. Типы структур управления [98]:

a — линейная; *б* — функциональная; *в* — линейно-функциональная (штабная); *г* — вариант матричной структуры управления

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ

К кадрам управления относятся работники, осуществляющие функции управления или способствующие их осуществлению, т. е. профессионально участвующие в процессе управления и входящие в аппарат управления [98].

Существуют различные классификации кадров управления: по должностному признаку, уровням (ступеням) в иерархии управления, специальному образованию, отраслям производства и др. Однако базовой классификацией является классификация работников в процессе принятия и реализации решений. По этому признаку кадры управления подразделяются на три большие группы: руководители, специалисты и вспомогательный персонал (технические исполнители) [72]. Каждая из названных групп кадров управления занимает специфическое место в системе управления, характеризуется особенностями профессиональной деятельности, а также системой профессиональной подготовки.

Руководители. Руководители — это работники, возглавляющие соответствующий коллектив, направляющие и координирующие работу всего аппарата управления или его отдельных звеньев, осуществляющие контроль и регулирующие деятельность коллектива по выполнению поставленных задач и достижению целей [98]. Руководители подразделяются на линейных и функциональных. *Линейные* руководители — это лица, действующие на основе единоначалия, ответственные за состояние и развитие организации или ее обособленной, организационно оформленной части (объединения, предприятия, цеха, участка, бригады). К *функциональным* руководителям относятся лица, ответственные за определенный функциональный участок работы в системе управления и возглавляющие подразделения, которые выполняют конкретные функции управления (комитеты, отделы, бюро и др.). Руководители классифицируются также по уровням управления. Например, линейными являются руководители звеньев: низового (мастера, начальники участков, цехов и т. п.), среднего (начальники корпусов, директора предприятий, главные специалисты объединений) и высшего (начальники главков, министры, председатели комитетов и т. д.). Иерархию управления схематически иллюстрирует рис. 8.4.

Специалисты. Специалисты — это специализированные работники, разрабатывающие на основе имеющейся у них информации варианты решения отдельных конкретных, как правило функциональных, вопросов производственного или управленческого характера [98]. Специалисты управления классифицируются в соответствии с *функциями управления* и их профессиональной подготовкой. Различают главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов различных категорий и классов и т. д. К специалистам относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы, психологи, социологи и пр.

Технические исполнители. Вспомогательно-технический персонал — это работники, обслуживающие деятельность руководителей и специалистов [98]. Как правило, их классифицируют по операциям управления. К таким работникам относятся секретари, машинистки, техники, операторы ЭВМ, архивариусы, чертежники, лаборанты и др. Технические исполнители имеют узкую и конкретную профессиональную подготовку, призваны обеспечивать техническую помощь руководителям и специалистам управления, в частности, при выработке и реализации управленчес-



Рис. 8.4. Иерархия управления [90]: а — три основных уровня управления; б — соотношение уровней управления с целями и планами организации

ких решений (сбор, первичная обработка, хранение и выдача информации, учет, контроль и т. п.).

Указанная классификация кадров управления позволяет четко сформулировать требования к каждому работнику в зависимости от его принадлежности к той или иной группе и организовать необходимую для этой категории работников систему их подбора, подготовки и рационального использования. Различие функций отдельных категорий кадров управления обуславливает специфику работы с ними, необходимость постановки особых задач, использования специальных форм и методов кадровой работы [98].

НОРМА УПРАВЛЕНИЯ

Количество людей, находящихся в непосредственном подчинении у менеджера, называется *нормой управления*, или *сферой контроля* [90]. Когда в непосредственном подчинении у менеджера находится много людей, он обладает высокой нормой управления; когда же это количество невелико, норма управления менеджера низка. Естественно, для достижения поставленных целей требуется тем меньше менеджеров, чем выше нормы управления, которыми они обладают.

На формирование нормы управления влияет ряд факторов: индивидуально-психологические способности управляющего, уровень профессионализма и культуры работников, виды их мотивации и род профессиональной деятельности. Обычно высококвалифицированные работники в меньшей мере нуждаются в управлении, чем менее квалифицированные. Поэтому менеджер организации, состоящей почти исключительно из профессионалов или ученых, может иметь высокую норму управления [90].

Норма управления определяется количеством иерархических уровней в организации, т. е. зависит от того, является ли ее вертикальная структура высокой или плоской. Высокая структура имеет более низкую норму управления и больше иерархических уровней, а плоская — более высокую норму управления и меньше иерархических уровней (рис. 8.5). Высокие структуры требуют больше средств на свое содержание, замедляют деловое общение и принятие решений, затрудняют четкое определение обязанностей и ответственности [90].

НЕФОРМАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Помимо формальных вертикальной и горизонтальной организационных структур в любой социальной организации существует система взаимоотношений, не отраженная официальной структурной схемой, но влияющая на успехи организации в достижении ее целей [90]. Иными словами, во всякой организации имеется *неформальная организационная структура*, т. е. сеть взаимосвязей, возникающих среди работников на межличностном уровне.

Неформальная организационная структура, по многим параметрам связанная с феноменом лидерства, имеет много положительных свойств: способствует социальной адаптации, разрядке стрессовых ситуаций; облегчает общение внутри организации; обеспечивает распространение информации; способствует выявлению возможных официальных лидеров. Однако неформальная структура не лишена и недостатков: она может порождать межличностные конфликты, зачастую служит питательной почвой для различных слухов, может вступить в противоречие с формальной структурой, создавать благоприятную атмосферу для недовольных, плохих работников [90].

К сфере действия неформальной организационной структуры относится *система внутрифирменных отношений*, под которой подразумевается такое сложное социальное явление, как борьба за власть, существующая в каждой организации, по-

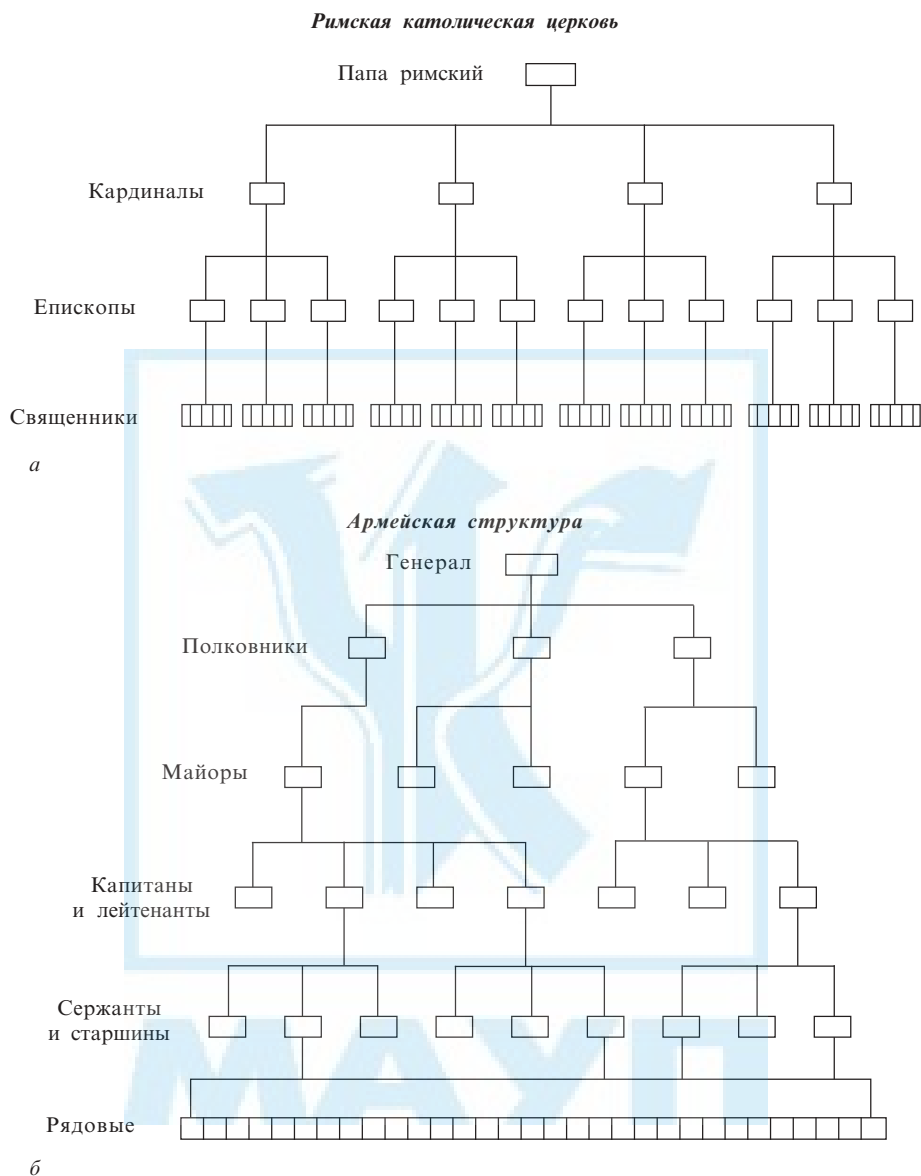


Рис. 8.5. Организационные структуры [90]:
а — плоская; б — высокая

сколь угодно любая группа людей формирует некую социальную иерархию. При этом одни из них управляют, другие находятся на низшей ступени социальной иерархии, большинство же располагается где-то посередине. Одним из главных инструментов в достижении или удержании определенных позиций внутри социальной организации и служит система взаимоотношений [90]. Совершенствованию системы деловых взаимоотношений отвечают следующие процессы [90]:

- расширение личных связей, т. е. стремление людей повысить эффективность своей деятельности в организации или отрасли, установив отношения с другими людьми в той же или в смежных областях. Расширение личных связей включает в себя три основных компонента: умение “себя показать”; умение вступать в контакт и сближаться с другими людьми; умение создать имидж, т. е. способность создать у людей впечатление о своей компетентности, общительности и нравственности;
- наставничество как форма профессионального роста и деловой карьеры. Наставник — это опытный член организации, исполняющий роль проводника и защитника для работников низшего звена. Взаимоотношения с наставниками устанавливаются обычно на неофициальном уровне.

Существует еще один компонент неформальной организационной структуры, в котором, по сути, отражаются остальные. Это *корпоративная культура*, т. е. психологический климат или система ценностей организации, которые формируют ее рабочую атмосферу и придают ей индивидуальную окраску. Корпоративная культура проявляется в признаваемых ценностях, ритуалах, символах, героях, а также в сложившейся системе внутрифирменных отношений.

РЕЗЮМЕ

1. Система социального управления охватывает механизм, структуру, объекты, функции, кадры и процесс управления. Механизм управления является конкретной формой использования социальных законов и объединяет общие принципы, цели, функции и методы управления. В соответствии с основными сферами общества различают механизмы экономического, социально-культурного и административно-государственного управления.

2. Социальные системы являются одновременно субъектом и объектом управления. В обобщенном виде объектами социального управления являются человек и его труд. Существует три основных вида объектов управления: производственные, структурные и функциональные. Формирование и развитие объектов управления — основа постоянного совершенствования системы управления обществом.

3. Функции управления — это особые виды деятельности, выражающей направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе жизнедеятельности общества и управления им [98]. К основным функциям менеджмента относятся планирование и прогнозирование, организация, координация и регулирование, стимулирование и обучение, анализ и контроль.

4. Структура, отражающая состав и соподчиненность различных элементов, звеньев и ступеней управления, функционирующих для достижения определенной цели, называется организационной [98]. Функции и структура управления являются двумя сторонами единого целого — организации системы управления и выступают соответственно как содержание и форма процесса управления. Структура управления может быть малоступенчатой (плоской) и многоступенчатой (высокой). Различают также три основных типа организационных структур: линейную, функциональную и линейно-функциональную.

5. К кадрам управления относятся работники, профессионально участвующие в процессе управления и входящие в аппарат управления [98]. Различают три группы кадров управления: руководители, специалисты и технические исполнители. Руководители классифицируются также по уровням управления — высшего, среднего и низового звеньев.

6. На формирование организационных структур влияет сложившаяся норма управления, которая зависит прежде всего от уровня развития подчиненных и индивидуально-психологических особенностей менеджеров. Высота организационной структуры непосредственно связана с нормой управления (сферой контроля): чем ниже норма управления, тем выше структура, и наоборот.

7. В каждой социальной организации наряду с формальной организационной структурой есть и неформальная, представляющая собой сложившуюся систему взаимосвязей, ведущих и ведомых, каналов коммуникации, ценностей, героев, символов и ритуалов, что образует соответствующий социально-психологический климат организации и корпоративную культуру в целом. Формальная и неформальная структуры являются взаимосвязанными частями любой социальной целостности — от предприятия и организации до государства и гражданского общества, выражая отношения “единства и борьбы противоположностей”.



8.4. СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ

Процесс управления — это деятельность органов и кадров управления по воздействию на объект управления с помощью выбранных методов для достижения намеченных целей. Процесс управления имеет общие черты с процессами, происходящими в социальной системе. Он определяется объективными законами функционирования и развития этой системы и в то же время в определенной мере зависит от субъективных факторов.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ

Содержание процесса управления определяется характером решаемых проблем и представляет собой совокупность операций, сгруппированных по его этапам [72]. Этапы характеризуют последовательность качественного изменения работ в процессе управления, являясь ступенями внутреннего развития управленческого воздействия [98].

Содержание процесса управления может быть таким [98]:

- методологическим — предполагает закономерно следующие этапы, отражающие как общие черты трудовой деятельности человека, так и специфичес-

кие черты управленческой деятельности. Исходя из этого процесс управления можно представить как последовательность четырех основных этапов: целеполагания, оценки ситуации, определения проблемы, управленческого решения;

- функциональным — проявляется в масштабной последовательности и предпочтительности реализации основных функций управления. Здесь выделяют этапы планирования, организации, контроля и регулирования. Функции стимулирования и обучения осуществляются по этапам управления;
- экономическим — охватывает этапы установления экономических потребностей, оценки наличия ресурсов, распределения и использования ресурсов;
- социальным — раскрывает роль человека в осуществлении процесса управления, поскольку субъектом и объектом социального управления всегда является человек;
- организационным — проявляется в последовательности использования организационных рычагов воздействия: этапы регламентирования, нормирования, инструктирования, ответственности;
- информационным — предполагает последовательное выполнение информационных работ: этапы поиска, комплектования, обработки и передачи информации.

Свойства процесса управления. Процесс управления обладает специфическими свойствами [98]: *изменчивостью* (процесс управления переходит с одной ступени системы управления на другую, осуществляется в различном взаимодействии звеньев управления); *устойчивостью* (проявляется в возникновении и закреплении связей процесса управления между осуществляющими его звеньями); *непрерывностью* (пока осуществляется процесс производства, существует и непрерываемость процесса управления); *последовательностью* (характеризует последовательность осуществления процесса управления: цель, ситуация, проблема, решение); *циклическостью* (повторяемость процессов управления во все новых и новых циклах).

Виды процессов управления. В различных условиях процесс управления может быть построен различными способами при сохранении всех его специфических свойств [98]. Это позволяет классифицировать процессы управления, выделить их наиболее типичные виды [98]:

- *линейный* (характеризуется строгой последовательностью осуществления его этапов и используется тогда, когда есть полная и достаточная определенность относительно цели воздействия, ситуации и т. д.);
- *корректируемый* (предполагает необходимость дополнительной корректировки каждого из этапов процесса управления после прохождения последующего этапа);
- *разветвленный* (заключается в методологическом разделении работ по частям на определенных этапах);
- *ситуационный* (характеризуется тем, что возникает как бы в зависимости от ситуации, при которой из нее же главным образом исходят и поиск проблемы, и разработка решения);
- *поисковый* (исходит из полной ясности цели воздействия, но при этом невозможно оценить ситуацию и сформулировать проблему. В этом случае решение разрабатывается на основе цели и наиболее общей оценки ситуации, и уже на основе решения уточняется ситуация).

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ

Организационная характеристика *процессов управления* предусматривает [72]:

- выявление участников процесса и порядок их взаимодействия;
- описание временной последовательности протекания процесса управления, определяемой последовательной реализацией основных функций управления;
- определение процедуры взаимодействия различных органов (звеньев) управления в процессе управления.

Процесс управления теснейшим образом связан со *структурой управления* [98]. Эта связь состоит в их взаимном влиянии. Структура отражает стабильные формы разделения управленческого труда, процесс — последовательность выполнения различных видов управленческих действий. Опосредованно эта связь проявляется в принципах, функциях, механизме и методах менеджмента, которые в равной мере отражают и статику, и динамику управления.

Организация процесса управления представляет собой всестороннее его упорядочение, определяющее четкость, последовательность и допустимые границы осуществления. Иными словами, организация процесса управления — это его целесообразное построение во времени и в пространстве в соответствии с потребностями согласования совместного труда в социальной системе и задачами повышения эффективности менеджмента. В конкретном выражении организация процесса управления проявляется в распределении работ по этапам, установлении последовательности и временной протяженности их выполнения, обеспечении тех или иных звеньев системы управления в проведении этих работ. Организация процесса управления должна строиться на основе его предварительного проектирования, которое базируется на глубоком и всестороннем анализе всех условий и особенностей управления. *Проектирование организации процесса управления* предусматривает [98]:

- определение логически обоснованной и наиболее рациональной последовательности выполнения работ;
- установление необходимых процедур оформления работ (утверждение, согласование, обсуждение и пр.);
- порядок использования времени по видам работ;
- пространственное проектирование процесса управления;
- проектирование связей между звеньями управления при совместном выполнении работ определенного вида.

ТЕХНОЛОГИЯ И ТЕХНИКА МЕНЕДЖМЕНТА

Процесс управления имеет не только содержательную и организационную, но и технологическую сторону [72]. *Технология процесса управления* охватывает три компонента [72]:

- *организация информационной системы*. Управленческая информация — это совокупность сведений о состоянии объекта и субъекта управления. Информационные процессы сопровождают весь цикл управления. Информация, используемая в процессе управления, классифицируется по содержательному при-

знаку (политическая, экономическая, организационная, научно-техническая и т. д.); источнику возникновения (внутренняя и внешняя); отношению к процессу управления (директивная и описательная); временному признаку (прошлые, текущие и будущие события); форме представления (цифровая, текстовая и кодированная); способу фиксации (устная и документированная);

- *документирование и документооборот*. В процессе управления используются следующие основные виды документов: постановления, приказы, распоряжения, указания, уставы, положения, инструкции, решения, акты, предписания, протоколы, письма, пояснительные и докладные записки, доклады, заключения, стенограммы, протоколы, сводки, планы, отчеты, рефераты, списки. С целью рациональной организации потоков документированной информации их необходимо регламентировать, указывая при этом конкретного получателя, отправителя и номенклатуру документов. В принципе схема документированных связей должна соответствовать структуре органа управления и его внешним связям;
- *процедуры*. Разрабатываются для всех основных видов управленческой деятельности: подготовки перспективного плана, составления годового баланса, проведения служебных совещаний и т. д. Четко организованная технология процесса управления представлена в виде наборов различных управленческих процедур.

Техника управления. *Техника управления* представляет собой орудия и средства труда, предназначенные для выполнения информационных преобразований в процессе управления [72]. Технику управленческого труда условно можно разделить на три группы: материальные носители информации; средства преобразования информации; средства оснащения процессов информационных преобразований (оборудование, служебные и подсобные помещения и т. д.). Классификация техники управления показана на рис. 8.6.

Техника управления развивается по нескольким направлениям. Во-первых, создаются новые высокопроизводительные устройства и машины, предназначенные для автоматизации трудоемких процессов информационных преобразований (многоаспектной выборки и сравнения данных, фиксации информации на носителях, передачи и представления необходимых данных и т. д.). Во-вторых, совершенствуются технические средства, применение которых стало традиционным (создание высокопроизводительных ЭВМ с большим объемом памяти, пишущих машин с элементами логики, факсимильной аппаратуры, видеотерминалов и пр.). В-третьих, технические средства и системы агрегируются (создаются сети передачи данных, автоматизированные системы управления, разрабатываются и производятся технические комплексы средств оргтехники). В-четвертых, создаются многофункциональные машины и системы, предназначенные для различных уровней управления (комплексы ЭВМ, организационные универсальные автоматы и т. д.) [72].

Различают следующие *формы использования техники* в аппарате управления: *централизованную*, при которой управленческая техника сосредоточивается в одном месте и обслуживает весь аппарат управления; *децентрализованную*, когда наличная управленческая техника распределяется по структурным подразделениям аппарата управления; *смешанную*, когда одна часть техники эксплуатируется централизованно, а другая — отдельными подразделениями или работниками управления [72].



Рис. 8.6. Классификация техники управления [72]

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

О действительной *эффективности социального управления* можно говорить тогда, когда затраты на управление или сократились, а показатели управления не изменились или даже улучшились; или не изменились, а качество управленческой деятельности улучшилось; или увеличились, но в большей мере улучшились показатели качества управления [72].

Таким образом, методология исследования эффективности управления базируется на сопоставлении эффекта, т. е. результата, полученного в системе, с затратами, связанными с его достижением [98]. Эффект управления проявляется в том, что все элементы социальной системы (управляемой и управляющей подсистем и их составляющих) приведены в действие и используются в соответствии с их назначением наиболее рациональным способом. В конечном итоге — это системный эффект, отражающий как качественные и количественные характеристики каждого элемента системы, так и принципиально новое качество, возникающее в результате системных связей и отношений. Затраты на социальное управление складываются из управленческих расходов по всем уровням и звеньям управления и включают в себя заработную плату работников управления с начислениями на социальное страхование и эксплуатационные расходы, связанные с использованием предметов и средств

управленческого труда (здания, техника, средства связи и пр.) и с содержанием аппарата управления (расходы на командировки, подготовку управленческих кадров, приобретение канцелярских принадлежностей и оргтехники и т. п.) [98].

Определение эффективности управления позволяет анализировать и сопоставлять различные варианты систем управления, выявлять резервы их совершенствования, повышать заинтересованность и ответственность управленческих работников за результаты профессиональной деятельности.

В теории и практике социального управления предлагаются и применяются различные методы определения эффективности управления. Среди них можно выделить следующие два:

- *эффективность управления.* Определяется эффектом, полученным в социальной системе любого уровня. Этот эффект сопоставляется с затратами системы управления. В наиболее общем виде этот подход можно выразить в виде формулы

$$\mathcal{E}_y = \frac{P_{\Pi}}{Z_y},$$

где \mathcal{E}_y — эффективность управления; P_{Π} — конечный результат (эффект), полученный социальной системой в целом; Z_y — затраты на управление;

- *результат деятельности системы управления.* Определяется не по эффекту, полученному в социальной системе, а по объему и характеру (включая качество) действий, выполняемых в процессе управления. Поэтому наиболее общая трактовка этого методического подхода такова [98]:

$$\mathcal{E}_y = \frac{P_y}{Z_y},$$

где P_y — эффект управления, выраженный параметрами, оценивающими действия системы управления.

РЕЗЮМЕ

1. Процесс управления характеризует систему управления в ее динамике и представляет собой деятельность органов и кадров управления по воздействию на объект управления с помощью выбранных методов для достижения поставленных целей [98]. Сущность процесса управления заключается в приложении трудовых усилий человека для согласования коллективной деятельности. Содержание процесса управления определяется характером решаемых управленческих проблем.

2. Основными свойствами процесса управления являются устойчивость и изменчивость, непрерывность и последовательность, а также цикличность. Процесс управления тесным образом связан со структурой управления. При этом структура отражает стабильные формы разделения управленческого труда, т. е. статику управления, а процесс — последовательность выполнения управленческих действий, т. е. ее динамику.

3. Технология процесса управления охватывает три основных компонента: организацию информационной системы; документирование и документооборот процесса уп-

правления; управленческие процедуры. Техника управления представляет собой орудия и средства труда, предназначенные для выполнения информационных преобразований в процессе управления [72]. Эффективность управления в наиболее общем виде определяется сопоставлением результата с затратами, связанными с его получением.



8.5. СТИЛИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Поскольку руководство осуществляется внутри организаций, необходимо определить содержание понятия “организация”¹. Исследователи различают несколько постоянных характеристик организации независимо от профиля ее деятельности [13]. Эффективное управление этими характеристиками является своеобразным ключом к эффективности управленческой деятельности.

Цель (цели) деятельности представляет собой первую универсальную характеристику организации, поскольку невозможно представить организацию, деятельность которой лишена цели.

Персонал является следующей универсальной характеристикой организации, поскольку без него организация существовать просто не может. Цели деятельности организации не могут быть достигнуты без участия людей, поэтому организации создаются тогда, когда для достижения цели требуется участие нескольких человек.

Власть (иерархия) является третьей универсальной характеристикой организации, поскольку в любой организации одни ее члены выполняют функции управления, другие выступают в роли управляемых. Процесс достижения цели деятельности организации (первая универсальная характеристика) посредством приложения усилий персонала (вторая характеристика) приводит к тому, что одни члены организации получают полномочия устанавливать и координировать направления деятельности других, иными словами, получают право нести ответственность за их деятельность. Предпосылкой для понимания сущности руководства является признание, что действия руководителя обуславливаются системой предположений, касающихся способов реализации предоставленных ему полномочий в интересах достижения целей деятельности организации с участием и посредством персонала.

Культура организации — четвертая универсальная характеристика, вытекающая из природы коллективного, совместного труда людей и проявляющаяся в чувстве принадлежности к организации, а также в существовании определенных норм и ценностей, системы символов, ритуалов и героев, влияющих на поведение ее членов [13].

¹ Подробнее см.: Блейк Р. Р., Мутон Дж. С. Научные методы управления: Пер. с англ. — К., 1992.

Материальные и финансовые ресурсы являются пятой универсальной характеристикой любой организации, поскольку достижение целей посредством персонала требует определенного оборудования, площадей, вознаграждения и других материальных условий, необходимых для поддержания жизнедеятельности организации.

ПОЛЯРНЫЕ СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Различные способы реализации полномочий руководителя в интересах обеспечения деятельности организации проявляются в различных стилях социального управления.

Под *стилем руководства* в социальной психологии подразумевается типичная для лидера система приемов воздействия на ведомых (подчиненных). На социологическом уровне, т. е. уровне изучения общества и его подструктур, стиль менеджмента отражается в тех или иных формах социального управления в зависимости от преследуемых руководством целей и исповедуемых им ценностей.

Психология управления различает два противоположных стиля руководства: *авторитарный* и *либеральный* (с возможностью перехода в анархичный). Первый характеризуется особо жесткой постановкой цели и нежеланием отступить от составленного мнения. Черты этого стиля — неподатливость, нетерпимость, доходящая до грубости, строгость, прямолинейность. Второй стиль в своем крайнем выражении характеризуется особой уступчивостью руководства вплоть до потери самой его цели в процессе коммуникации, предоставлением подчиненным инициативы в формулировке цели и готовностью принять ее без возражений [121].

Названные стили управленческого поведения в их крайнем проявлении приводят к отрицательным результатам руководства, ослабляя его эффективность. Так, авторитарный стиль может привести к открытому или скрытому агрессивному противодействию подчиненных, чувствующих себя обезличенными, отождествляющих цель с выражающим ее диктатором и поэтому настроенных на ее неприятие. В случае крайнего либерального подхода руководства может получиться “хаотическая реакция”, особенно при наличии большого количества подчиненных и невозможности координировать их многообразные наклонности и пожелания. Поэтому в качестве *оптимального варианта* поведения руководителя современный исследователь проблем управления К. Вернер предложил аналитически взвешенное соотношение элементов руководства [121]:

$$\frac{\mathcal{E}_Л}{\mathcal{E}_А} = \text{ЛАК},$$

где $\mathcal{E}_Л$, $\mathcal{E}_А$ — сумма элементов руководства соответственно либеральных и авторитарных; ЛАК — либерально-авторитарный коэффициент.

Для определения и количественной оценки практически встречающихся форм либерального и авторитарного управленческого поведения К. Вернер предложил таблицу (табл. 8.2), включающую в себя три формы авторитарного (в знаменателе) и две формы либерального (в числителе) поведения, придавая каждой условные, выведенные из опыта оценки в баллах (от 1 до 3).

Таблица 8.2

**СООТНОШЕНИЕ АВТОРИТАРНЫХ И ЛИБЕРАЛЬНЫХ
ЭЛЕМЕНТОВ РУКОВОДСТВА (по К. Вернеру)**

	Л ₁	Л ₂
	Ограниченное согласие с пожеланиями и наклонностями подчиненных	Неограниченное и спонтанное согласие с мнением, высказанным подчиненными (высказывания типа “Совершенно верно”, “Абсолютно с вами согласен” и т. д.)
	1 балл	2 балла
А ₃	А ₂	А ₁
Утверждение своего мнения с помощью приказа и угрозы наказания	Утверждение своего мнения без угрозы наказания, но при нежелании выслушать возражения	Наиболее мягкая форма авторитарного поведения (высказывания типа “Позволю себе предложить”, “Считаю целесообразным” и т. д.)
3 балла	2 балла	1 балл

Результат деления суммы в числителе на сумму в знаменателе — это значение ЛАК. Оптимальное значение ЛАК можно получить только сравнением результатов сочетания элементов поведения в конкретных управленческих ситуациях. Показатель оптимального значения ЛАК — наибольшая убедительность подхода и аргументации руководства, приводящая к бесконфликтному и эффективному достижению поставленной цели. Исследования наиболее эффективного сочетания различных элементов стиля руководства в разных ситуациях показали, что наилучшими результаты бывают тогда, когда ЛАК = 1,9 (это означает, что для получения эффективных результатов работы подчиненных руководитель должен применять почти вдвое больше элементов убеждения, чем принуждения) [121].

ТИПОЛОГИЯ СТИЛЕЙ

Итак, *стиль руководства* — это способ принятия решения и передачи заданий подчиненным. Лучшим является стиль, который обеспечивает хорошие результаты при достижении поставленных целей и соответствует доминирующим в социальной общности ценностям. Из всех возможных на первый план выходят авторитарный и либеральный стили руководства. При авторитарном стиле решения принимаются одним лицом, а распоряжения поступают в виде приказов, которые не обсуждаются и сомнениям не подвергаются. Различают такие формы авторитарного стиля [121]:

- *патриархальный* (все “члены семьи” обязаны повиноваться “отцу-руководителю”, а он считает подчиненных “недоросшими” до принятия решений. Это его “дети”, о которых он, однако, должен заботиться);

- *харизматический* (за лидером признаются выдающиеся, единственные в своем роде качества, поэтому он может потребовать любой жертвы от подчиненных и не обязан о них заботиться);
- *автократический* (руководство осуществляется аппаратом управления через подчиненные инстанции, которые косвенно проводят решения автократа (самодержца), но остаются подчиненными ему);
- *бюрократический* (произвол высшей силы исключается, доминирует деперсонализация, руководители всех уровней занимают свои места в структуре инстанций и имеют право на соблюдение предоставленных им полномочий. Системе регулирования подчиняются и руководство, и подчиненные — предметная компетентность).

Противоположностью авторитарности является либеральность. Еще дальше “в развинчивании гаек” идет *анархичный* стиль — стиль невмешательства или попустительства (“делай, как считаешь нужным”). Однако ответственность за результат в любом случае ложится на руководителя, и при нормальной деятельности организации сложить ее с себя он не может.

Между двумя названными противоположными стилями авторитарности — анархичности кроме либерального находится еще так называемый *демократический* (кооперативный, коллегиальный). В решении управленческих задач он предполагает участие всех членов организации. Разделение на вышестоящих и остальных работников менее строгое, руководство осуществляется в сотрудничестве, а работники получают полномочия для принятия решений. Такой стиль повышает мотивацию персонала [121].

В современной практике менеджмента применяется комбинация авторитарного и демократического стилей руководства, что наглядно показано на рис. 8.7.

Манипулятивные стили руководства. Кроме названных основных стилей руководства в типологии стилей управления выделяют еще оппортунизм и фасадизм [13].

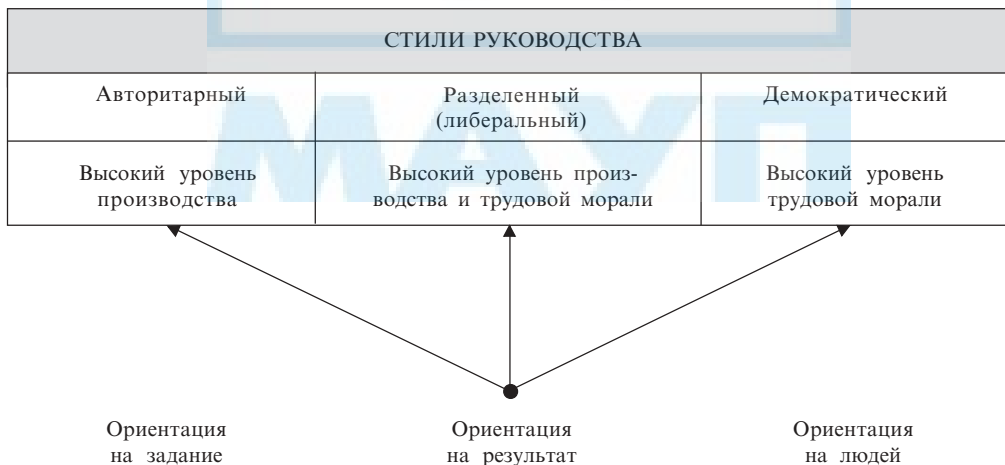


Рис. 8.7. Соотношение стилей и целей руководства

Оппортунизм проявляется тогда, когда полагаются на все существующие стили управления, не основываясь на принципах. Каждое действие осуществляется по “тактическим” причинам и выступает средством для достижения личного успеха. Мотивацией оппортуниста является его желание быть исключительным, первым, т. е. человеком, обладающим властью и соответствующим положением. Основные признаки “оппортунистического” поведения следующие: стремление всем угодить, надменность по отношению к нижестоящим, стремление привлечь внимание, хвастовство, заискивание, уклончивость, необязательность, манипулирование слабостями людей, отсутствие убеждений, расчетливость, деличество.

Фасадизм как стиль управления используется тогда, когда цель состоит в достижении косвенными путями того, что недоступно иным способом или считается недостижимым. Отсюда азарт риска и игры. Такой подход является манипулятивным из-за боязни руководителя показать негативную сторону своей деятельности. Основная цель создания фасада состоит в том, чтобы скрыть стремление к господству и власти. Характерными признаками “фасадистского” поведения являются неясные стремления, расчет, предпочтение окольных путей, хитрость, двурушничество, лицемерие, упоение властью, манипулирование, склонность к блефу, стремление к положительной репутации при одновременной склонности к правонарушениям [13].

РЕШЕТКА МЕНЕДЖМЕНТА

Современные исследователи управления Р. Блейк и Дж. Мутон, определяя стиль руководства, исходят из двух основных факторов: забота о производстве (ориентация на задание) и забота о людях (ориентация на людей) [13].

Забота о производстве представляет собой параметр, связанный с заданиями, производительностью, прибылью или предназначением организации. Другими словами, *производство* — это совокупность задач, для решения которых организация нанимает исполнителей, т. е. персонал. *Забота о людях* проявляется в различных ситуациях управления, но суть ее состоит в том, что стремление руководителя к достижению конечных результатов основывается на доверии и уважении подчиненных, их исполнительности, симпатии, понимании и поддержке. Достигается это созданием благоприятных условий для работы, материальным и моральным стимулированием, обеспечением гарантии занятости и т. п. [13].

Из совокупности стилей руководства Р. Блейк и Дж. Мутон выделили пять основных, которые характеризуются индивидуальными свойствами поведения руководителей и подчиненных и специфическими следствиями решений руководителя, определяемых преимущественной направленностью либо на заботу о производстве, либо на заботу о людях (рис. 8.8).

Характеристика управленческих стратегий. Стиль, обозначенный 9.1 на рис. 8.8, характеризуется максимальной заботой о производстве (9) в сочетании с минимальной заботой о людях (1). Руководитель, действующий в этом стиле, отдает приоритет максимизации производственных показателей путем реализации предоставленных полномочий и установления контроля над деятельностью подчиненных, диктуя им, что и как они должны делать.

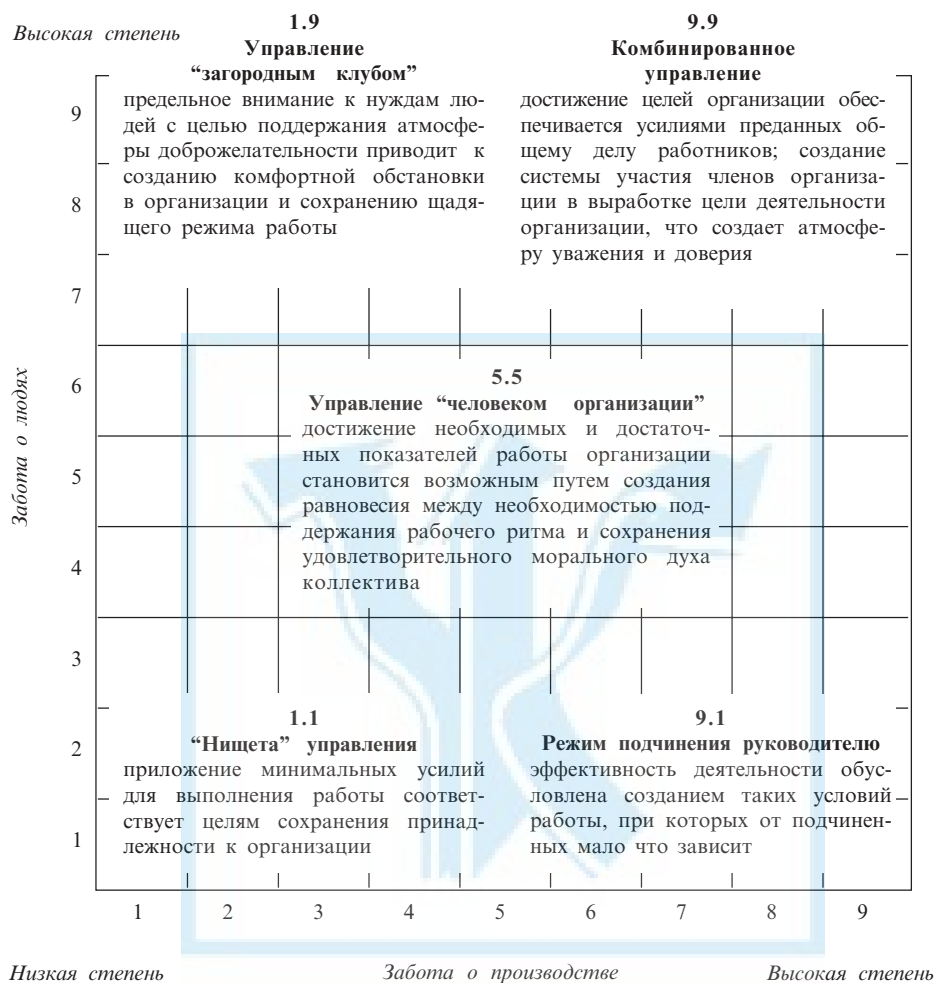


Рис. 8.8. Стили управления [13]

Стиль 1.9 характеризуется минимальной заботой о производстве (1) в сочетании с максимальной заботой о людях (9). Основное внимание уделяется сохранению дружеских отношений между работниками, пусть даже и за счет производственных показателей.

Стиль 1.1 характеризуется как минимальной заботой о людях, так и минимальной заботой о производстве. Руководитель, придерживающийся такого стиля, предпринимает минимальные усилия для того, чтобы сохранить свое место в организации.

Стиль 5.5 соответствует теории "золотой середины", или системе управленческих предположений, обеспечивающих мирное сосуществование на пути к единой цели. Этот стиль управления ориентирован на сохранение статус-кво или существующего положения.

Стиль 9.9 сочетает заботу о производстве и людях. Этот стиль управления создает ориентированный на достижение цели коллективный подход, характерной особенностью которого является стремление к достижению оптимальных результатов деятельности организации при активном участии работников [13].

Факторы, определяющие стиль управления. Основными факторами, определяющими стили социального управления в конкретных условиях, являются следующие [13]: *организация* (правила и требования, существующие в организации, могут быть настолько жесткими, что руководитель не может реализовать собственный стиль управления подчиненными); *ценности* (убеждения руководителя основываются на ценностях или идеях, связанных с представлениями о том, как следует строить взаимоотношения с подчиненными и использовать результаты управления); *личный опыт* (руководитель может демонстрировать свою предрасположенность к тому или иному стилю управления, потому что он успешно использовал его в прошлом); *случайность* (предположения руководителя, принятые им “на веру”, без учета всех возможных последствий).

Основные и запасные стили управления. Большинство руководителей обладают каким-либо основным, а также одним или несколькими запасными стилями управления. *Запасной стиль* руководителя проявляется тогда, когда невозможно применить основной (например, из-за оказываемого на него давления, возникновения конфликта и т. п.). Важно помнить, что используемые руководителями стили управления могут носить комплексный характер. *Основной*, или характерный, *стиль* работы руководителя имеет ключевое значение с точки зрения понимания особенностей его управленческой деятельности. Для полного же ее понимания необходимо понаблюдать за поведением руководителя в течение определенного времени, в различных ситуациях. Одни руководители часто варьируют основной и запасной подходы, другие делают это реже. При этом любой стиль управления может выступать в роли запасного по отношению к другому. Уникальность работы руководителя обуславливается многообразием сочетаний основных и запасных стилей руководства, что указывает на определенную *ситуативность* стилей управления [13].

РЕЗЮМЕ

1. Каждой социальной организации независимо от профиля ее деятельности присущи пять универсальных характеристик: цели деятельности, персонал, власть (иерархия), культура организации (корпоративная культура), материальные и финансовые ресурсы. Эффективное управление этими характеристиками и определяет результативность всей управленческой деятельности, которая всегда выражается в тех или иных стилях руководства.

2. Стиль руководства — это типичная для менеджера система приемов воздействия на подчиненных, которая основывается на соответствующих ценностях и определяемых ими же целях. Различают два полярных стиля социального управления — авторитарный и анархичный, между которыми расположены стили либеральный и демократический.

3. Авторитарный стиль имеет различные формы — патриархальный, харизматический, автократический и бюрократический. За ним по шкале “авторитарность — анархичность” следуют либеральный стиль, затем демократический и замыкает ряд анархичный стиль (как крайняя и достаточно неустойчивая форма социального управления). Между демократическим и анархичным стилями управления находятся манипулятивные стили — оппортунизм и фасадизм.

4. Авторитарный стиль руководства ориентирован на производство, поставленное задание, а не на конечный результат деятельности (так называемый задачецентрический подход в менеджменте), а демократический — на коллегиальность, возможно более широкое привлечение людей к управлению независимо от его результата (антропоцентрический подход). Комбинация авторитарного и демократического стилей руководства, сочетание ориентации на производство и людей дает наиболее эффективный стиль управления, ориентирующийся на конечный результат за счет личной заинтересованности всех членов организации в развитии производства.

5. Комбинация стилей менеджмента, ориентирующихся либо на производство, либо на людей, дает пять основных вариантов возможных сочетаний, наиболее эффективным из которых является стиль, одинаково совмещающий заботу и о производстве, и о людях. Пять вариантов сочетания двух противоположных стилей управления позволяют построить своеобразную “решетку менеджмента”, указывающую на возможность и необходимость применения различных управленческих стилей управления в зависимости от ситуации.



8.6. ТЕОРИЯ СИТУАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Исследователи, изучающие проблемы менеджмента, за последние десятилетия провели огромную работу, направленную на поиск “наилучшего стиля управления” [135]. Ее результаты показали, что не существует одного единственного стиля управления, применимого для всех ситуаций. Успешно работающие руководители различных рангов оказались способными приспособить свою деятельность к требованиям каждой отдельной ситуации.

Теория ситуативного управления, предложенная финским исследователем П. Хэрси и его коллегами, помогает определить ситуацию управления, основываясь на результатах значительного объема исследований. Эта теория базируется, с одной стороны, на объеме непосредственного управления (задачецентрическое поведение) и социоэмоциональной поддержки (антропоцентрическое поведение), принимаемом руководителем в каждой отдельной ситуации, а с другой — на степени зрелости подчиненных или социальной группы [143].

ЗАДАЧЕЦЕНТРИЧЕСКОЕ И АНТРОПОЦЕНТРИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Учет требований *задач* и *взаимоотношений* в качестве двух существенных измерений поведения руководителя за последние десятилетия стал важной частью изучения менеджмента [135]. Они получили различные названия, например “авторитарное” и “демократическое”, или “с кадровой ориентацией” и “с производственной ориентацией”. Эти модели менеджерского поведения могут рассматриваться как две независимые друг от друга оси (рис. 8.9).



УПРАВЛЯЮЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рис. 8.9. Четыре основных стиля поведения

Задачецентрическое поведение означает меру углубления руководителя в одностороннюю коммуникацию при объяснении того, что подчиненные обязаны делать и как необходимо решать задачи. *Антропоцентрическое поведение* означает меру углубления руководителя в двухстороннюю коммуникацию при оказании социоэмоциональной поддержки, использовании социально-психологических стимуляторов и оказании содействия в работе других.

Как отмечалось, не существует “наилучшего” стиля управления, следовательно, любой из показанных на рис. 8.9 основных стилей поведения в зависимости от ситуации может быть эффективным или неэффективным [135].

СТЕПЕНЬ ЗРЕЛОСТИ

В теории ситуативного управления *степень зрелости* определяется способностью ставить высокие, но достижимые цели (мотивация достижения), желанием и способностью принимать на себя те или иные обязательства [135]. Эти переменные факторы понимаются только в соотношении с выполняемой задачей: индивид или группа не могут быть зрелыми или незрелыми в общем смысле. Степень зрелости человека и социальной группы варьирует в зависимости от определенной задачи, функции или цели, которую руководитель намерен достичь с помощью их деятельности.

Если степень зрелости подчиненных развивается при выполнении ими определенной задачи, руководитель уменьшает задачецентрическое поведение и увеличивает антропоцентрическое. При достижении подчиненными степени зрелости выше средней он уменьшает как задачецентрическое, так и антропоцентрическое поведение, поскольку подчиненные становятся зрелыми не только для выполнения конкретной задачи, но и психологически зрелыми.

В теории ситуативного управления особое внимание обращают на пригодность или эффективность стиля управления, учитывая степень зрелости подчиненных для выполнения каждой задачи. На рис. 8.10 это выражено колоколообразным показателем, наложенным на четыре клетки управления. Стиль управления, подходящий для разных степеней зрелости подчиненных (стиль руководителя), изображен относительно четырех клеток руководства криволинейной функцией. Степень зрелости управляемого индивида или социальной группы (зрелость подчиненных) изображена континуумом незрелого до зрелого [135].

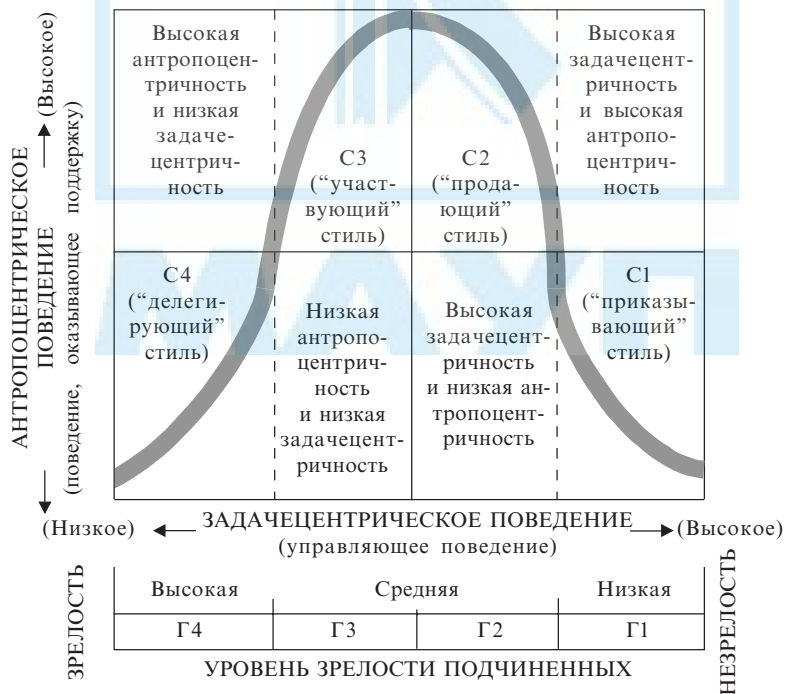


Рис. 8.10. Теория ситуативного управления [135]

СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

В рассматриваемой теории применяются следующие обозначения (см. рис. 8.10):

- высокая задачецентричность и низкая антропоцентричность в стиле управления — стиль С1;
- высокая задачецентричность и высокая атропоцентричность — стиль С2;
- высокая антропоцентричность и низкая задачецентричность — стиль С3;
- низкая антропоцентричность и низкая задачецентричность — стиль С4.

На рис. 8.10 проиллюстрировано, как на основании зрелости подчиненных можно определить подходящий стиль управления, распределив континуум зрелости на четыре соответствующих уровня [135]: низкая степень зрелости указывает на уровень Г1; интервал от низкой до средней степени — на уровень Г2; от средней до высокой степени — на уровень Г3; высокая степень зрелости — на уровень Г4.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОДХОДЯЩЕГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

Колоколообразная кривая в отношении модели управления означает, что при увеличении степени зрелости подчиненных, изображенных континуумом от незрелого к зрелому, подходящий стиль управления изменяется криволинейно [135].

Чтобы определить подходящий стиль управления для каждой ситуации, необходимо сначала установить степень зрелости участвующих в выполнении задачи. После этого отложить прямой угол от места континуума, которое определяет уровень зрелости подчиненных, до места, где он пересекает криволинейный показатель модели управления. Клетка, в которой находится точка пересечения, определяет подходящий стиль управления в той или иной ситуации руководства. При этом, как видно из рис. 8.10, зрелость подчиненных уровня Г1 предусматривает применение стиля управления С1, уровня Г2 — стиля С2 и т. д. Таким образом, повышение уровня зрелости подчиненных влечет за собой изменение соответствующих стилей управления.

Краткие характеристики основных стилей управления [135]. Стиль С1 — “*приказывающий*”, так как ему свойственна односторонняя коммуникация. Руководитель определяет роли подчиненных и объясняет им что, как, когда и где должно выполняться.

Стиль С2 — “*продающий*”. Руководитель вырабатывает большинство указаний, стремясь путем двухсторонней связи и социоэмоциональной поддержки заставить подчиненных психологически “закупать” решения, которые должны быть приняты.

Стиль С3 — “*участвующий*”. Руководитель и подчиненные участвуют в процессе принятия решений через двухстороннюю коммуникацию и оказание помощи (поддержка, поощрение и т. д.). Подчиненные при этом обладают способностями и знаниями для выполнения задачи.

Стиль С4 — “*делегирующий*”. Подчиненные могут работать по своему усмотрению, поскольку имеют высокий уровень зрелости, готовы и способны принимать на себя ответственность за свою деятельность.



РЕЗЮМЕ

Можно констатировать: эффективные руководители должны достаточно хорошо знать свои кадры, чтобы опознавать и адекватно встречать их постоянно изменяющиеся способности и требования [135]. При этом они должны помнить, что с течением времени подчиненные развивают как индивидуально, так и в группах собственный способ поведения и действий (нормы, обычаи, формы). Хотя руководитель может выбрать определенный стиль при работе с группой, ему довольно часто приходится использовать другие стили при работе с отдельными подчиненными, находящимися на разных уровнях зрелости. В обоих случаях независимо от того, с кем работает руководитель — с индивидом или с группой, изменения стиля управления с С1 к С2, С3 и С4 должны происходить постепенно. Этот процесс по характеру не может быть резким, революционным. Он должен быть эволюционным, создавать постепенные изменения развития, обеспечивать планируемый рост, устанавливать взаимное доверие и уважение [135].





ЗАКЛЮЧЕНИЕ. НЕКОТОРЫЕ ОБОБЩЕНИЯ И ВЫВОДЫ

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Итак, теория власти и управления предстает перед нами как особая область человеческого знания, исследующая, обобщающая и рекомендующая к применению познанные законы и закономерности социального развития, основные принципы, механизмы, формы и методы управления обществом, его основными сферами и их различными структурами.

Власть и управление. Власть и господство над людьми — это сложный и многогранный процесс взаимодействия различных факторов, социальных сил и конкретных исторических лиц. *Власть* предстает как системный социальный и психологический феномен, включенный в ткань всего историко-культурного развития человечества. В реализации власти и господства существенную роль играют коллективные представления (архетипы), преобладающие в том или ином обществе в определенный исторический период. Власть и господство имеют глубинные, подсознательные и эмоционально-волевые основы, заложенные в биологических, природных и социально обусловленных началах психической жизни человека. Командование в различных его формах является принципом власти, требующим наличия другого принципа — подчинения. Командование и исполнение, господство и подчинение, властность и покорность являются неразрывными и взаимодействующими принципами власти, которым соответствуют два человеческих типа — ведущего (лидера) и ведомого, добровольно или вынужденно принимающего власть.

Личностные качества *лидерства* и *подчинения* кроме своей социальной природы имеют также глубинные биологические и психофизиологические корни. В ряде современных исследований выявлено, например, что в основе отношений господства — подчинения лежит функционирование особого участка головного мозга, так называемого мозолистого тела. Эти отношения опосредованно проявляются также в темпераменте человека, где принято различать типы: холерический и сангвинический (ведущие), флегматический и меланхолический (ведомые). Два взаимосвязанных типа — ведущий и ведомый — прослеживаются как на биологическом (вожак и стая), так и на психологическом (лидер и группа) и социальном (правительство и на-

селение) уровнях. При этом управляющие находятся в определенной социально-психологической зависимости от управляемых, их уровня образования, признаваемых ими ценностей, доминирующих в обществе социальных слоев, общественных сфер, национального возраста и пола, темперамента и социального характера. Но, независимо от уровня социальной иерархии, исторического периода и типа общества, власть как социальное явление всегда несет в себе нечто иррациональное, темное, демоническое, что не может не отражаться на ее носителях.

Управление представляет собой возникшую в результате общественного разделения труда сферу человеческой деятельности, направленную на координацию и организацию объекта управления для достижения определенных целей. Различают три основных *класса* управления: управление техническими, биологическими и социальными системами. Управление людьми, или социальное управление, является преимущественно предметом изучения социальных наук (философии, социологии, психологии, политической науки). Важнейшими *видами* социального управления являются административно-государственное управление, управление материальным и духовным производством. Каждый вид управления представляет собой многоуровневую систему, где различаются три основных *уровня*: макро- (масштаб всей социальной системы), мезо- (масштаб составляющих этой системы) и микро- (масштаб индивида, личности, члена социальной общности). Каждый вид управления осуществляется в двух основных *формах* — управление ресурсами материальными (включая финансовые) и человеческими, — каждая из которых может осуществляться как управление либо индивидуальной, либо коллективной деятельностью людей.

Терминология. Существующие в науке и практике управления понятия “менеджмент”, “администрирование”, “руководство” относятся только к классу социального управления, и в этом смысле понятие “менеджмент” может рассматриваться как тождественное понятию “социальное управление” (“социальный менеджмент”). В этой связи различают три основных вида менеджмента, соответствующих трем основным сферам общества: социально-политический (административно-государственное управление, управление политической сферой), социально-экономический (управление материальным производством, экономической сферой) и социально-культурный (управление духовным производством, культурной сферой). Понятие “администрирование” наиболее полно соответствует понятию “власть”, поскольку его основная функция состоит в определении политики той или иной социальной системы, а понятия “руководство” и “менеджмент” больше относятся к непосредственному управлению людьми, к технологической организации объекта социального управления. Иными словами, понятия “менеджмент”, “управление”, “администрирование” и “руководство” могут рассматриваться как в широком, так и в узком смысле.

Понятие “управление” в широком смысле охватывает всю систему классов и явлений управления в неживой природе, в живых организмах и в обществе, а понятие “социальное управление” — все виды и формы управления социальными системами. В узком смысле понятие “управление” характеризует лишь технологическую организацию объекта управления.

Понятие “менеджмент” в широком смысле означает всеобщий принцип социального управления и в этом значении тождественно понятию “социальное управление”, означая власть и искусство управлять людьми. В более узком смысле термин

“менеджмент” относится к области управления производством (как материальным, так и духовным, не распространяясь на политическую сферу, где в этом смысле более употребим термин “администрирование”), а также к непосредственной организации работы по достижению поставленных целей (но не к их разработке).

Понятие “администрирование” в широком смысле означает административно-государственное управление (т. е. теорию и практику социально-политического менеджмента, политического руководства обществом), а в более узком — разработку и постановку целей, определение политики социальной организации. В этом, более узком смысле, понятия “управление”, “менеджмент”, “руководство” играют относительно понятия “администрирование” подчиненную роль, обозначая деятельность скорее исполнительскую, направленную на реализацию поставленных целей, разработка которых в этом смысле относится к области администрирования.

Понятие “руководство” в широком смысле означает систему институтов власти различной иерархии и сферы деятельности (политическое, военное, хозяйственное руководство и т. д.), а в более узком — непосредственное управление людьми (руководство производственной бригадой, участком; руководство оркестром, кружком художественной самодеятельности; руководство профсоюзной ячейкой, неформальной группой и пр.). Представим основные понятия науки управления в их широком и узком смысле.

Понятие	в широком смысле	в узком смысле
<i>Управление</i>	вся система классов, отношений и явлений управления в природе и обществе	технологическая организация объекта управления
<i>Менеджмент</i>	всеобщий принцип социального управления; власть и искусство управлять людьми	управление производством; деятельность по организации достижения поставленных целей
<i>Администрирование</i>	административно-государственное управление	разработка и постановка целей; определение политики организации
<i>Руководство</i>	иерархическая система институтов власти	непосредственное управление людьми

Таким образом, в наиболее общем виде процесс *социального управления* можно разделить на две составляющие (два функциональных уровня): административную, областью которой являются разработка и определение политики (т. е. системы целей, задач и путей их достижения), и собственно управленческую (т. е. оперативную, исполнительскую, направленную больше на технологическую и техническую организацию объекта управления). Связующим звеном между двумя составными единого процесса социального управления является непосредственное руководство людьми, обеспечивающее, с одной стороны, разработку и постановку задач, а с другой — их принятие и выполнение. В таком виде понятие “менеджмент” является объединяющим понятием всего социального управления, включая его составные, уровни и звенья (схема 2). В соотношении же понятий “власть” и “управление” второе занимает подчиненное положение, поскольку власть отождествляется прежде всего с администрированием, т. е. с политической, руководящей функцией, а управление — с исполнительной, оперативной.

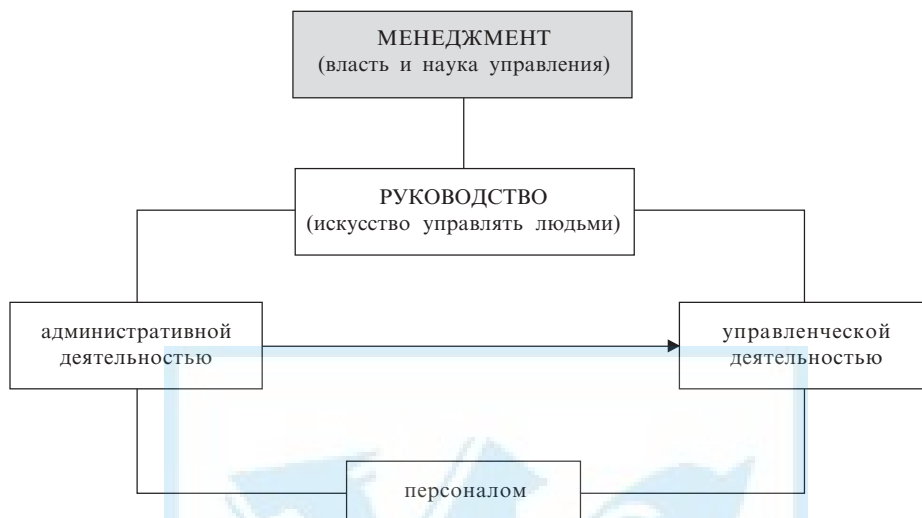


Схема 2. Менеджмент как всеобщий принцип социального управления

Выводы. Таким образом, менеджмент является процессом планирования, организации, мотивации и контроля, направленным на разработку и достижение целей социальной системы через других людей [66]. Власть представляет собой центральное, организационное и регулятивно-контрольное начало всякой административной (по сути, политической) деятельности и обладает универсальным свойством всеобщности, т. е. способностью проникать во все виды и формы человеческой деятельности, возникая из логики отношений между людьми или социальными группами, обществом и его частями, т. е. субъектами, наделенными сознанием и волей, что сближает ее с феноменом лидерства [76]. Общие организационные, регулятивные и контрольные функции власти (экономической, политической, духовной и т. д.) конкретизируются в различных видах управленческой деятельности, обеспечивающих реализацию поставленных задач и целей.

Таким образом, объектами изучения теории власти и социального управления являются различные социальные системы (предприятие, общественная организация, отрасль производства, регион, государство и т. д.), а предметом — система управления различными социальными сферами и структурами, обществом в целом.

ОБЩИЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Каждый класс и вид управления предполагает глубокое знание как объекта, так и субъекта управления. В социальном управлении объект является одновременно его субъектом, так как и в том, и в другом случае речь идет о людях и составляемых ими социальных общностях (системах).

Каждый человек имеет определенный пол, возраст, направленность, способности, темперамент и характер, а также различной степени развитости основные психи-

ческие сферы — эмоциональную, волевую и познавательную. Эти же характеристики присущи и всему человечеству, представляющему собой сообщество конкретных людей, наделенных вполне определенными социально-психологическими характеристиками. Поэтому любую социальную общность и группу (расы, метаэтнические, этнические, субэтнические общности, организации и коллективы) следует рассматривать со стороны не только социально обусловленных качеств, но и природных, биологических и психологических особенностей.

Знание природно обусловленных качеств объекта управления позволяет осуществлять управленческое воздействие на научной основе, поскольку представители разного пола, возраста, типа способностей и темперамента требуют и разных управленческих стратегий. К тому же, по нашему глубокому убеждению, все природно обусловленные особенности объекта и субъекта управления отражаются и в социально обусловленных характеристиках, подтверждая известный тезис о нерасторжимой целостности в человеке природного и социального.

Уровни изучения. Социальные и природно-психологические явления имеют, как правило, *трехуровневый* характер изучения: глобальный (макроуровень), индивидуально-групповой (микроуровень) и промежуточный, средний (мезоуровень). Трехуровневая структура характерна практически для всех объектов и субъектов социального управления — этнических и социальных общностей (метаэтносы, этносы, субэтносы; общество, его основные сферы, социальные группы), для организации общества (макро-, мезо- и микроуровни власти), для экономики (макро-, мезо- и микроэкономика), для социальной структуры (высший, средний и низший классы) и т. д. Иными словами, какой бы объект социального управления мы не взяли, везде обнаруживается его трехуровневое строение. (Даже обратившись к конкретному индивиду, мы будем вынуждены также изучать его на трех основных уровнях: биологическом, психологическом и социальном. То же относится и ко многим его “составляющим”. Например, различают потребности биологические, социально-психологические, социальные и т. д.)

Выделение трех основных уровней структуры различных биосоциальных систем не исключает наличия соответствующих подуровней, относящихся к тому или иному уровню изучения социальных феноменов.

Составные. Кроме трехуровневой структуры, присущей объектам и субъектам управления, они имеют еще ряд общих особенностей, к которым относится *трехсферное* построение психических и социальных целых. Так, психика человека как единое целое включает в себя эмоциональную, волевую и познавательную сферы, которые соответствуют материальной (экономической), политической (организационно-управленческой) и духовной (социально-культурной) сферам общества как социального целого (схема 3). При этом как в индивидуе, так и в обществе действует диалектический закон единства и борьбы противоположностей, являющийся глубинным механизмом психологического и социального развития. Согласно этой закономерности каждое природное и социальное явление имеет *противоположность* (фемининность — маскулинность, интроверсия — экстраверсия, рационализм — иррационализм, духовное — материальное, государство — гражданское общество, структуры формальная — неформальная и т. д.). Эта закономерность действует и относительно трехсферной структуры психологических и социальных явлений. Так, каждая психическая сфера содержит следующие пары противоположностей: эмоцио-

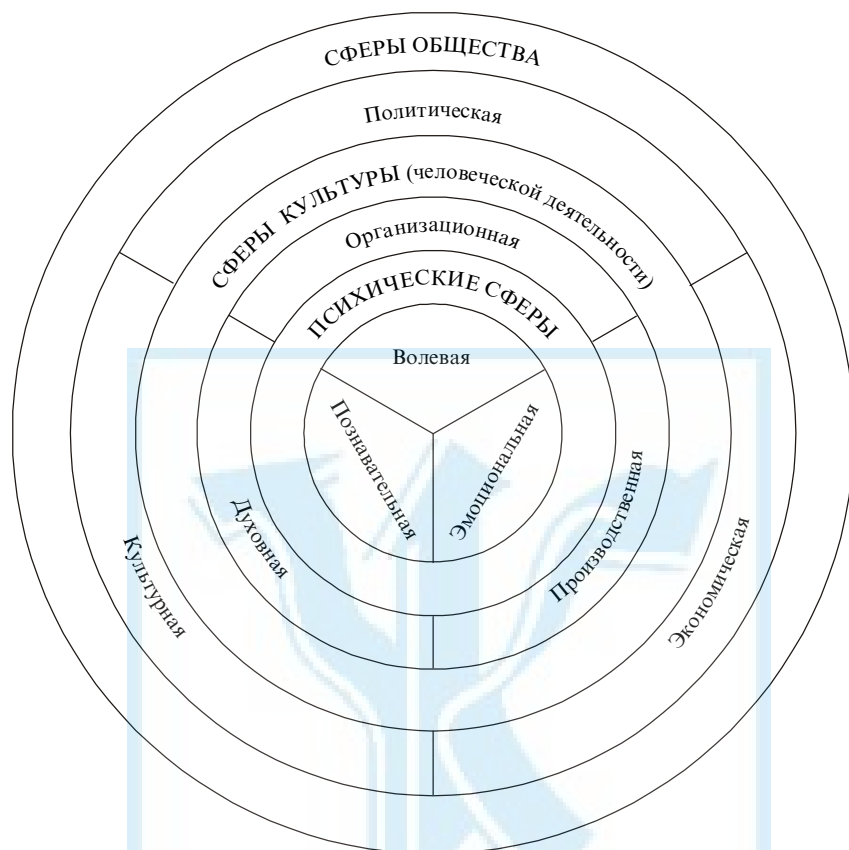


Схема 3. Соотношение психических и социальных сфер

нальная — рациональные чувства и иррациональные ощущения (сенсорика); волевая — сознательную волю и бессознательные инстинкты; познавательная — рациональное мышление и иррациональную интуицию. То же относится и к основным социальным сферам, где, например, в духовной области (познавательная сфера) соседствуют, с одной стороны, религия и философия (интуитивное начало), а с другой — наука и технические изобретения (интеллектуальное начало).

В обществе носителями базовых ценностей и соответствующих им сфер человеческой деятельности являются определенные социальные группы (классы, слои, касты, страты и т. п.). Преобладание в обществе тех или иных ценностей свидетельствует прежде всего о доминировании в нем соответствующих социальных слоев и определенных социальных сфер.

Базовые ценности и социальные циклы. Базовые ценности заложены в глубинах коллективного бессознательного, так называемых архетипах, которые, являясь неосознаваемыми, формируют через интересы вполне осознанные потребности биологического, социально-психологического или социального (духовного) уровней. Все базовые ценности содержатся в коллективном бессознательном одновременно, и

все они друг другу противостоят. Доминирование в определенный исторический период определенных ценностей обуславливает смену господствующих религиозно-этических систем, типов культур (по П. Сорокину), социальных сфер и социальных слоев. При этом смена ценностей и связанных с ней основных “социальных параметров” носит, как правило, системно-циклический характер. *Социальные циклы* могут быть разной продолжительности и разного масштаба. Например, культурный цикл Западного полушария олицетворяет смену социальных суперсистем — духовно-интуитивной идеациональной, рационально-эмоциональной идеалистической и чувственно-сенсорной. Религиозный цикл указывает на смену мировых религиозно-этических систем: буддизма (познавательная сфера), христианства (эмоциональная сфера), ислама (волевая сфера). Сословный цикл представляет собой чередование господствующих социальных слоев и социально-исторических времен: иерократический слой священнослужителей (духовные времена, Золотой век по античным представлениям) сменяется аристократическим слоем военных и административных деятелей (романтические времена, Серебряный век), который уступает место бюргерскому слою, т. е. “третьему сословию” (гражданские времена, Бронзовый век), а последний — люмпенизированным и маргинальным слоям (преступные времена, Железный век). Управленческий цикл указывает на смену ведущих позиций представителей различных управленческих профессий, что соответствует смене основных составляющих системы управления (технико-технологической, экономической, организационной и социальной): техники и технологи (инженеры), экономисты и финансисты, юристы и, наконец, “человековеды” (психологи и социологи).

Выводы. Смена неосознаваемых ценностей, заложенных в архетипах коллективного бессознательного, реализуется в осознаваемых через интересы потребностях, продуцируемых личностным, индивидуальным бессознательным. Поэтому отбор и “культивирование” социально одобряемых потребностей может косвенно способствовать формированию в обществе необходимой системы ценностей и постепенному переводу социума (общности, организации, группы) с биологического уровня потребностей (преобладание политической сферы деятельности) через социально-биологический (доминирование экономики) на социальный (торжество духовных ценностей общества).

Структура психики человека как существа одновременно биологического и социального соответствует в основном структуре общества, т. е. организм индивидуальный во многом тождествен организму общественному. Человек предстает как бы связующим звеном между природой и обществом, соединяя в себе природное и социальное в их нерасторжимом единстве.

УЧЕТ ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Поскольку объектами социального управления являются человек и общности людей, постольку каждый управляющий должен знать историю возникновения людей, их природные и социально-психологические различия, особенности культуры различных представителей человечества, национальные и расовые отличия ныне живущих индивидов. Познание этих особенностей позволяет более эффективно управлять

людьми и коллективами, ориентируясь на их специфические интересы, биологические и социально-психологические качества.

Расы и народы. В наиболее общем виде теория происхождения человеческих рас представляется следующим образом. Доисторическое разделение некогда единой суши способствовало формированию двух основных расовых стволов, представители которых различались рядом биологических (например, длинноголовость — короткоголовость, высокорослые — низкорослые) и психофизиологических (например, экстравертированность — интровертированность, рационализм — иррационализм) признаков. Дальнейшее смещение первоначальных человеческих рас привело к многообразию живущих ныне народов, которые вместе с тем сохраняют те или иные “наследственные” особенности, проявляющиеся в природных различиях темперамента, задатков и других психологических признаков.

В современном человечестве существует пять различающихся рас: черная (негроидная), коричневая (австралоидная), красная (американоидная), желтая (монголоидная) и белая (европеоидная). Эти расы объединяются в три большие расы человека. Первые две (негроидная и австралоидная) образуют наиболее древнюю человеческую расу — экваториальную (африкано-океанийскую), две вторые (американоидная и монголоидная) — следующую по времени возникновения большую человеческую расу — азиатско-американскую, последняя (европеоидная) — самую молодую евразийскую расу.

Западный расовый ствол включает в себя расы негро-австралоидную (экстравертированную и иррациональную) и европеоидную (экстравертированную, но рациональную); восточный — американоидную (интровертированную, иррациональную) и родственную монголоидную (интровертированную, но рациональную). Иными словами, в структуре человеческой психики и всего человечества, а также составляющих его общностей действует единый принцип единства и борьбы противоположностей, в соответствии с которым экстраверсия (Западное полушарие) противостоит интроверсии (Восточное полушарие), а рационализм Северного полушария — иррационализму Южного¹. Это утверждение справедливо, на наш взгляд, для всех сфер психической и социальной жизни (например, всегда единые при своем возникновении религии и идеологии впоследствии закономерно подразделяются на два основных вероучения; государство имеет своей противоположностью гражданское общество; единое человечество включает в себя разнонаправленные мужскую и женскую половины и т. д.).

Таким образом, современная наука различает *три большие расы* человека: негроидную, монголоидную и европеоидную. Европеоиды, в свою очередь, так же как большие человеческие расы, подразделяются на три субрасы: южную (преимущественно длинноголовую), северную (среднеголовую) и промежуточную (в основном короткоголовую). Это трехчленное расовое деление напоминает трехчленную структуру психической сферы. Так, *эмоциональный компонент* наиболее соответ-

¹ Единство и борьба противоположных по ряду признаков населения земных полушарий обуславливает, вероятно, периодически сменяемое противостояние Запада и Востока, Севера и Юга. Например, отмечаемое в настоящее время “примирение” Востока и Запада должно, видимо, смениться антагонизмом Севера и Юга, который по прошествии определенного исторического этапа вновь сменится противостоянием Запада и Востока.

ствуует большой негроидной расе и европейской южной субрасе, *волевой компонент* более выражен у большой монголоидной расы в целом и у северной европейской субрасы, а *познавательный компонент* превалирует у большой европеоидной расы и у промежуточной европейской субрасы.

Каждая из основных психических сфер человека — познавательная, эмоциональная и волевая — простирается как в области сознания, так и бессознательного. Как отмечалось, эмоциональная сфера представлена в сознании чувствами, а в бессознательном — ощущениями, волевая сфера — соответственно волей и инстинктами, а познавательная — интеллектом и интуицией. Те же компоненты основных психических сфер присутствуют и у больших человеческих рас как целостных образований: в “эмоциональной” экваториальной расе чувственный компонент более присущ негроидам, а сенсорный — австралоидам; в “волевой” азиатско-американской расе собственно волевое начало более развито у монголоидов, а инстинктивное — у американоидов; в “познающей” евразийской расе рациональное начало более развито у европеоидов, а иррациональное — у ее азиатской части.

Три основные психические сферы присутствуют у каждой из человеческих рас одновременно, но одна из них несколько доминирует над остальными, что придает представителям соответствующей расы определенное психологическое своеобразие. То же происходит и “внутри” рас среди составляющих ее субрас. Например, по общезначимому и общезыковому корню все европейские народы условно делятся на *три метаэтнические группы* — романскую, германскую и славянскую, что также отвечает трехчленной структуре психической сферы: эмоциональная преобладает у романских народов, волевая — у германских и познавательная — у славян. Преобладание у определенной группы народов той или иной психической сферы обуславливает метаэтнические и этнические особенности, проявляющиеся в темпераменте, задатках, способе решения стоящих перед этносом задач. Выявленные различия групп народов по доминирующим психическим сферам помогают понять особенности метаэтнического менталитета, духовной ориентации народов, национального характера и поведения. Например, разделение христианства в Европе на православие и католицизм (от последнего откололся протестантизм) совпадает в основном с этнолингвистическим делением европейских народов на указанные метаэтноты — романский с преобладанием католицизма, германский с доминированием протестантизма и славянский, ориентирующийся на православие.

Кроме отмеченных особенностей каждая большая раса как биологическое целое содержит *мужское* и *женское* начала, которые действуют по принципу “единства и борьбы противоположностей”: при доминировании мужского (маскулинного) начала у расы преобладают “мужские” ценности (агрессия, экспансия, культ силы), а при преобладании женского (фемининного) начала — соответственно “женские” ценности (защита, интроверсия, достаток). Циклы доминирования фемининности — маскулинности в обозримой социальной истории особенно заметны на примере желтой расы, когда период всемирных завоеваний, захватнических войн и грабежей сменился расовой и национальной замкнутостью, “уходом в себя”, отгороженностью от мира (китайская “Великая стена”, японская многовековая самоизоляция и т. д.). В современном мире комплекс маскулинных ценностей наиболее характерен для европеоидной расы, что выражается в Новом и Новейшем времени экспансией белой расы,

в способе решения ею межнациональных конфликтов (с позиции силы), процессах колонизации и захвата чужих территорий. В то же время политика последних лет ведущих европейских стран указывает на определенное “затухание” маскулинного комплекса и появление некоторых фемининных черт (миротворчество, культ достатка, обеспечение коллективной защиты), что является, возможно, предвестником окончания “мужского” и наступления “женского” периодов в истории белой расы. Иными словами, возраст расы (более молодой или более старый), ее фемининность — маскулинность (преобладание либо мужского, либо женского начала), а также особенности развития той или иной психической сферы характеризуют соответствующие периоды расовой истории — или преимущественно “военные”, или преимущественно “домашние”.

Понятиям “фемининность” — “маскулинность” в известной степени соответствуют понятия “правополушарного” и “левополушарного” поведения (в первом случае доминирует ориентация на эмоции, во втором — на логическое мышление), а также интроверсия и экстраверсия (первая ориентирует на объекты “собственного”, внутреннего мира, вторая — на объекты внешнего, “чужого”).

Кроме трех основных сфер, присущих психическому миру как целому, различают еще *четыре психические основы*, четыре природно обусловленных типа темперамента, которые также можно проследить на уровне субрас и составляющих их этносов. Так, каждая большая раса, как отмечалось, включает в себя четыре биологически различающиеся группы: короткоголовых высокого и низкого роста, длинноголовых высокого и низкого роста. В составе каждого народа присутствуют эти четыре основных антропологических корня, но в различных пропорциях, что наравне с рациональностью — иррациональностью, эстравертированностью — интровертированностью, возможно, определяет также качество и своеобразие каждого национального темперамента.

Таким образом, каждая из основных человеческих рас, составляющих их метаэтнических групп и народов имеет отличительные черты как в анатомическом, так и в психическом отношении, т. е. в смысле задатков, способностей, некоторых половозрастных и характерологических черт, а следовательно, и в смысле социальной будущности, которая во многом зависит от этих врожденных, природно обусловленных данных (И. Сикорский [87]). Например, из трех главных метаэтносов Европы — романского, германского и славянского — последний наиболее многочисленный и молодой, который, правильно используя свою доминирующую познавательную сферу и развивая наиболее слабую — волевую, может действительно обновить европейский мир, до этого управлявшийся романскими, а затем германскими народами.

В соответствии с преобладанием основной психической сферы каждый этнос развивает деятельность, которая наиболее ей соответствует: волевая — военной, политической, административной; познавательная — научной, религиозной, философской; эмоционально-сенсорная — художественной, коммуникативной, хозяйственной. При этом при переходе этносов из одного исторического возраста в другой возможна смена ведущих психических сфер, что влечет за собой перемену ведущей деятельности этноса.

Культура. Культура как специфический и внебиологический признак человека подразделяется, так же как индивидуальная психологическая сфера и общество, на *три основные составляющие* — производственную (экономическая сфера), духов-

ную (культурная сфера) и организационную (политическая сфера). Будучи присущими всем людям вообще, у каждой социальной общности эти виды человеческой деятельности оформляются различными, более или менее специфичными именно для данной общности способами, которые в совокупности определяют специфику ведущей деятельности того или иного народа, социального слоя, социальной группы (например, народы-производители, народы-мыслители, народы-завоеватели и т. д.). В структурах любого стратифицированного общества выделяются субкультуры, соответствующие тому или иному сегменту или слою общества — субкультуры профессиональных идеологов (жрецов), профессиональных политиков (администраторов, военных), профессиональных производителей (земледельцев, скотоводов, ремесленников), профессиональных преступников и т. д.

Хозяйственно-культурные типы представляют собой своеобразные социальные системы, связывающие этносы или их части через механизмы культуры и хозяйственную деятельность с природными системами, а также историческими этапами социального развития. Различают три основных хозяйственно-культурных типа: присваивающий (с преобладанием охоты, собирательства, рыболовства, а также захватнических войн), производящий (с преобладанием скотоводства и земледелия, а затем и ремесла) и обменный (с преобладанием торговли и оказанием различных услуг). Трехчленная типология материальной культуры прослеживается на всех этапах исторического развития и соответствует трем основным сферам организации общества, когда преобладание одной из этих сфер формирует также соответствующий хозяйственно-культурный тип этноса. В современных условиях приведенной типологии социально-культурных систем соответствует классификация экономики по преобладанию одного из ее секторов — первичного (преимущественно сельское хозяйство), вторичного (промышленное производство) и третичного (торговля и услуги).

Социально-хозяйственным типам в циклах материальной культуры соответствуют определенные *типы духовной культуры* (например, суперсистемы П. Сорокина — идеациональная, идеалистическая и сенсорная), которым, в свою очередь, соответствуют определенные типы социального правления (политические циклы чередования теократии, аристократии, демократии), а также определенные типы социального характера (с преимущественной ориентацией на традицию, на себя или на других), а также демографические циклы воспроизводства этносов, по Д. Рисмену.

Религиозно-этические системы, например, также обнаруживают биологические и психологические корни, проявляющиеся в соответствующих социально-исторических условиях. Так, христианство появилось и преимущественно распространилось в Европе среди наиболее “рациональной части” белой расы, а ислам и буддизм — в Азии, в ее более “иррациональной составляющей”.

Кроме того, в истории всех мировых религий всегда происходит деление изначально единого учения на два объективно конфликтующих течения (в христианстве — православие и католицизм, в исламе — суннизм и шиизм, в буддизме — хинаяна и махаяна), что, возможно, указывает на единство и борьбу двух противоположных начал в сложившихся религиозных метаэтносах — мужского и женского, интровертированного и экстравертированного, правополушарного и левополушарного, рационального и иррационального. Дальнейшее дробление религиозно-этических систем, возможно, происходит в соответствии с доминированием у разных народов различных психических сфер.

Религии — это важнейшие, наиболее общезначимые способы артикуляции самых глубинных мотивов, заложенных в коллективном бессознательном (архетипах). В конечном итоге, религии определяют как доминирующие в обществе ценности, типы культур, так и основные направления, поворотные пункты всемирной истории (М. Вебер). Иными словами, общее направление социально-исторического развития определяется идеями, заложенными в архетипах и выраженными в основных ценностях, проповедуемых периодически сменяющимися религиозно-этическими системами.

Соответствующие религиозно-этические системы формируют определенный тип направленности в обществе и, как следствие, определенный *тип социального характера*. Так, индуизм и буддизм имеют ярко выраженную интровертную направленность и соответствующую социальную ориентацию, ислам и христианство — экстравертную направленность и социальную ориентацию “на других”, конфуцианство и даосизм занимают промежуточное положение, характеризующееся “приспособлением к миру” и социальной ориентацией “на традицию”. Все три типа отношения к окружающему и внутреннему миру отражают определенный тип установки (М. Вебер), который является продуктом коллективного бессознательного (К. Юнг).

Религиозно-этические системы, кроме того, отражают доминирующее положение определенного социального слоя для конкретного исторического периода. За этими системами стоят базовые ценности, руководящие идеи, архетипы, выраженные в вечных категориях Истины, Красоты, Добра, Справедливости.

Различия между национальными культурами состоят прежде всего в различиях между *базовыми ценностями*, а также в обусловленных ими системах символов, героев и ритуалов. Сформировать любую социальную общность — от производственного коллектива до государства — невозможно без создания определенной системы ценностей, отражающейся в соответствующих символах, героях и ритуалах. При этом система ценностей напрямую зависит от психологических и социальных особенностей общности, что проявляется в ее половозрастной ориентации, социальном характере и других природно и исторически обусловленных качествах. Поэтому социальное управление всегда должно учитывать социально-психологические особенности объекта и основываться на стратегии формирования соответствующих ценностей посредством создания специально культивируемой системы символов, героев и ритуалов.

Разделение труда и общества. Разделение труда также основывалось вначале на биологических и психологических различиях, что впоследствии привело к различиям социальным. Так, *первичным разделением труда* явилось разграничение между преимущественно мужским и преимущественно женским трудом, а также разграничение различных возрастных классов (молодежь, зрелые люди и старики). Начальные формы хозяйственной деятельности в виде охоты, рыболовства и собирательства оформились затем в крупное общественное разделение между земледельцами и скотоводами, оседлостью и кочевничеством. Со временем появились городские торговые центры, ремесло отделилось от сельского хозяйства, расширился обмен между этносами и историко-культурными регионами. Процесс разделения труда в хозяйственной сфере протекал одновременно с такими же процессами в сфере духовной и организационной культуры, что обусловило со временем социальное расслоение.

Социальное расслоение, являющееся необходимой закономерностью развития любой социальной общности и основывающееся на неравенстве человеческих способ-

ностей, обусловило обособление хозяйственных, политических и религиозных руководителей, которые постепенно составили организаторско-управленческую элиту общества. Одновременно с внутриэтническим социальным разделением происходило межэтническое расслоение, приведшее к иерархии различных этнических структур и народов, поскольку в человечестве, как и в любом иерархически структурированном целом, есть народы, принадлежащие к его элите, и народы-аутсайдеры. При этом исторический возраст народов имеет значительно меньшее значение для судьбы нации по сравнению с ее природно обусловленными и социально приобретенными качествами, проявляющимися в национальном характере.

В зависимости от специфики конкретного исторического периода главенство в обществе может принадлежать различным группам *организационно-управленческой элиты* — хозяйственным, военно-политическим или религиозным (идеологическим) руководителям, что определяет и соответствующую форму государственного правления (преимущественно демократическую, аристократическую или иерократическую).

Организация власти в обществе всегда представляет собой иерархическую структуру, которая в зависимости от степени централизации и количества управленческих ступеней может быть двух-, трех- или четырехзвенной (однозвенная представляет собой крайне неустойчивую, переходную форму). Структура власти во многом обуславливается особенностями конкретного этапа исторического развития. Эволюция форм социального управления носит системно-циклический характер по типу маятниковых колебаний от выраженного децентрализованного на основе однозвенной формы к такому же выраженному централизованному управлению на основе четырехзвенной формы с центром равновесия на уровне центральнопериферической двухзвенной формы управления. Последовательное прохождение этапов одно-, двух-, трех-, четырехзвенности и снова однозвенности в системе социального управления указывает на завершение глобального управленческого цикла в рамках определенного исторического периода и зарождение нового, качественно иного цикла.

Выводы. Человеческое общество представляет собой *биосоциальный феномен*, развивающийся во времени и в пространстве по космобиологическим, психологическим и социальным законам. Развитие социума представляет собой усложнение системы и цепь закономерных, во многом циклических переходов от сугубо биологической формы существования (с преобладанием военно-политической сферы) через социально-биологическую (с преобладанием производственной сферы) к собственно социальной, духовной сфере общественной жизни (с преобладанием культурной сферы). Общее для всех социумов определяется прежде всего их базовыми формами социальной активности (т. е. основными видами человеческой деятельности — политической, экономической и духовной), которые, в свою очередь, обуславливаются потребностями членов социума. Многие индивидуальные потребности генетически жестко зафиксированы, что позволяет раскрыть потенции одновременно индивида и общества через архетипы коллективного бессознательного, своеобразные гены социального организма. Архетипы являются базисными идеями, основой формирования и развития основных ценностей социума, т. е. их истинное содержание представляет собой циклически изменяющиеся цели социального развития. Главная роль архетипов состоит в обучении и подготовке к социальному будущему человечества и его отдельных социумов.

Основными составляющими биосоциального феномена, каковым есть человеческое общество, являются базовые потребности человека, которые проектируются на социальную активность, ведущую к начальному разделению труда; начальное разделение труда как производное неравенства способностей, которое проектируется на организацию трех основных сфер социальной деятельности — материальную, организационно-управленческую и духовную; разграничение трех основных сфер организации общества, которое проектируется на обособление хозяйственных, политических и духовных руководителей, представляющих собой противопоставленную массам организационно-управленческую элиту общества¹; циклически сменяющиеся архетипы коллективного бессознательного, которые проектируются на основные ценности социума и формируют отвечающую определенному историческому периоду систему социальных норм и образа жизни в целом.

От характера труда и его разделения зависят структура общества, различия социальных слоев по типу, нравам, убеждениям и характеру. Совместная трудовая деятельность обязательно приводит к разделению труда, поскольку всякий труд необходимым образом складывается из различных операций. Труд, таким образом, приобретает смысл лишь при наличии его организации (К. Ясперс).

Модель хозяйствования (т. е. социально-экономическая стратегия), применимая для одной страны, может оказаться несостоятельной и недейственной для другой из-за различий в проявлении фактора культуры. Это обстоятельство в полной мере касается и отдельных производственно-хозяйственных систем, расположенных в разных регионах и странах.

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЖИЗНИ

Степень упорядоченности социальных отношений и устойчивости всей социальной системы характеризуется через структуру, обладающую определенной устойчивостью, жесткостью и ступенчатостью (как правило, от одного до четырех уровней с различной степенью централизации). Сознательное начало — *социальное управление* — способно сочетать объективные и субъективные аспекты общественного развития, целесообразно воздействовать на необходимые изменения [54]. *Организация социальной жизни* на макроуровне представляется в форме взаимодействия двух крупных подсистем — организационно-управленческой и ценностно-нормативной, расхождение которых заключается в конфликте между культурно предписанными стремлениями (архетипами) и социально структурированными средствами их реализации (организацией власти и общества), что ведет к нарушению или замене социального порядка (Р. Мертон).

Сложноорганизованным системам, к которым относится и человеческое общество, присущи *два противоположных начала* — организующее и дезорганизующее, которые, взаимодополняясь, стихийно организуют окружающий мир (А. Богданов [15]). Эти противоположные начала отображают две не менее противоположные по-

¹ *Элита* общества представляет собой наиболее приспособленную и ментально развитую часть социума, которая наилучшим образом отвечает конкретным социально-историческим условиям развития того или иного социума.

требности, также присущие каждой социальной системе, — потребность в постоянном развитии и сохранении стабильного состояния. При этом если дезорганизующее начало доминирует над организующими связями, это приводит к разрушению социального целого, результатом чего является или преобразование структуры, или ее полный распад [54].

Сущность *дезорганизации* заключается в смене доминирующих основных ценностей, что проявляется в дезинтеграции социальных институтов, ослаблении механизма социального контроля, появлении новых образцов поведения, изменении привычного образа жизни. Взаимодействие государства и гражданского общества обеспечивает социальной системе состояние *динамического равновесия*, способствует полноценному проявлению процессов самоорганизации на стыке организационного и дезорганизационного начал. *Самоорганизация* зарождается в результате деятельности отдельных индивидов и групп и, выражая их обусловленные архетипами потребности, воздействует на организационно-управленческую элиту общества. Наиболее благоприятной средой для развития самоорганизации является сформированное гражданское общество и правовое государство. В переломные моменты истории невозможно предсказать, в каком направлении будет в дальнейшем развиваться социальная система, что определяет невозможность создания единственной, внутренне непротиворечивой модели эволюции (И. Пригожин [81]). Альтернативой является только *многомодельное* описание возможных путей развития. Иными словами, социальные системы развиваются по вполне определенным универсальным, но никоим образом не детерминированным законам [54; 55]. Раскрытие закономерностей соотношения организующего и дезорганизующего начал, поддержание “динамического равновесия” и переходов социальной системы из одного состояния в другое позволяют усовершенствовать концепцию социального управления, необходимым компонентом которой должно стать распознавание и поддержка самоорганизующихся сил и свойств социальных систем [54].

Социальная структура. Социальная структура общества представляет собой многомерную систему, в которой, наряду с классами и порождающими их отношениями собственности, важное место принадлежит статусу и власти (М. Вебер). Понятие “*социальный статус*” тесно связано с понятием “*социальная роль*”. В этом смысле последняя оказывается динамической стороной социального статуса, его функцией, ожидаемым поведением в зависимости от положения человека в обществе. *Стратификационная система*, таким образом, представляет собой дифференциацию социальных ролей и является объективной потребностью любого общества (Т. Парсонс). С одной стороны, она обусловлена разделением труда и связанной с ним дифференциацией социальных групп, а с другой — является результатом действия господствующей в обществе системы ценностей. Социальная стратификация — это дифференциация населения на классы и слои в иерархическом ранге (П. Сорокин).

Распределение политической, экономической и любой другой власти в пределах конкретного общества определяется структурой соответствующего социального порядка, основой которого являются социальные страты и политические партии (М. Вебер).

В любом обществе и во все исторические времена происходит борьба сил стратификации и выравнивания (борьба организующего и дезорганизующего начал), т. е. существуют *циклы*, в которых усиление социального неравенства сменяется его ослаблением (что тождественно циклам социального управления с ритмическим усиле-

нием и ослаблением централизации, увеличением и уменьшением звенности). К факторам, влияющим на интенсивность стратификации, относятся размер социальной общности, а также биологическая, психологическая и социальная однородность или разнородность социума (П. Сорокин).

В процессе исторических изменений первоначальная слитность социума заменяется выдвиганием на передний план политической системы. Затем приходит черед функционального приоритета экономики. После этого наступает ситуация, когда приоритет остается только у духовной сферы — науки, религии, философии (Н. Луман). Разрушение духовных приоритетов вновь выдвигает на передний план политику, после чего цикл доминирующих сфер общества начинается заново. При этом *экономическая сфера* общества (так же как эмоционально-сенсорная у человека) выполняет функции адаптации, *политика* (волевая сфера) — целедостижения, а *культура* (познавательная сфера) — создания и поддержания образцов взаимодействия в системе (Т. Парсонс).

Может быть установлено *четыре главных типа* стратификационных систем: рабство, касты, сословия и классы. При этом если первые три зависят от санкционированного правом или религией неравенства, то классовое разделение “официально” не признается; оно происходит вследствие влияния главным образом экономических факторов на материальные обстоятельства жизни людей. Иными словами, классы возникают из-за неравенства во владении и контроле за материальными ресурсами. Классы имеют важнейшее значение в современных обществах. Большинство западных ученых принимают разделение общества на высший, средний и рабочий класс. При этом у представителей различных классов достаточно сильно развито классовое сознание. Классы, в свою очередь, также стратифицированы (Э. Гидденс).

Укрупненная классовая классификация, таким образом, различает *три основных класса*, которые, в свою очередь, могут быть стратифицированы до семи уровней, что отвечает психологической классификации общих и специальных способностей человека (Э. Джекс, В. Браун), являющихся одним из природных оснований социальной стратификации. Природно обусловленные особенности индивидов, выступивших начальной базой социального неравенства, необходимо учитывать при формировании любой социальной структуры, всегда являющейся в форме той или иной иерархии. При этом индивиды с одинаковыми способностями должны занимать и одинаковые социальные позиции, а расстояние между ближайшими социальными слоями не должно, в идеале, отличаться более чем на один уровень способностей. На этой же основе можно определить оптимальное количество ступеней социального управления, а также необходимое соотношение верхних и нижних этажей социальной пирамиды.

Социальная мобильность. Интенсивность и всеобщность социальной мобильности изменяются от общества к обществу, от одного периода исторического времени к другому. В истории социальных организмов усматриваются циклы относительно подвижных и неподвижных периодов (П. Сорокин). По степени перемещений и другим социальным характеристикам справедливо различать *типы обществ* (К. Поппер) подвижные (открытые) и неподвижные (закрытые). Важнейшими каналами *социальной циркуляции* (“лифтами”) являются семья, церковь, армия, политические, экономические и профессиональные организации. Эти же социальные институты представляют собой особый механизм *социального контроля* (“сито”), который, во-первых, осуществляет социальное тестирование индивидов для установления

адекватного выполнения ими социальных функций; во-вторых, проводит селекцию (отбор) индивидов для определенных социальных позиций; в-третьих, распределяет членов общества по различным социальным стратам. *Основная цель* такого социального контроля — распределить членов общества в соответствии с их способностями и личностными качествами для успешного выполнения социальных функций. При этом такие социальные институты, как семья, церковь, школа, представляют собой механизмы тестирования общих способностей индивидов, необходимых для успешного выполнения многих социальных функций. Другие институты, подобно политическим, экономическим и профессиональным организациям, являются механизмами, которые тестируют специальные способности, необходимые для успешного выполнения профессиональных функций в определенной области человеческой деятельности. Поэтому любому социальному реформатору и политическому лидеру следует обратить особое внимание на эти тестирующие и селекционирующие *социальные механизмы*, поскольку от характера этого “сита” в значительной степени зависит характер как верхних, так и нижних слоев социальной пирамиды (П. Сорокин).

Элита и массы. Доля элиты в структуре всего населения — фактор немаловажный, поскольку верхние этажи социального здания должны быть пропорциональны нижним, иначе здание может рухнуть. А это означает, что существует оптимальное соотношение верхних слоев ко всему населению, значительное отклонение от которого губительно для любого общества. Таким образом, есть потенциальная возможность перепроизводства или недопроизводства кандидатов в верхние социальные слои, что одинаково чревато социальными потрясениями (П. Сорокин).

Существует непреложный *социальный закон*, согласно которому во всяком обществе независимо от места и времени его развития имеется фундаментальное разделение на два политических класса, первый из которых представляет собой правящий класс, составляющий всегда меньшинство общества, его элиту, а второй, более многочисленный, контролируется и направляется первым (Г. Моска).

Элита — это высший привилегированный слой или слои социальной структуры, осуществляющие функции социального управления, формирования и развития материальной и духовной культуры в определенном, отвечающем требованиям социально-исторических условий направлении. К элите относятся члены социума, пользующиеся наибольшим престижем, статусом, богатством и занимающие ведущее положение в политической, экономической и культурной жизни общества. Элита не обязательно включает в себя лучших членов общества (например, элита гитлеровского государства вряд ли объединяла наиболее достойных представителей немецкого народа), но обязательно наиболее “статусных”. Поэтому элиту нельзя рассматривать как всегда передовую, избранную часть того или иного социума, но всегда как наиболее активную часть общества в определенной ситуации исторического развития и актуально ориентированную на политические, экономические или духовные цели конкретного социума. Таким образом, социальная история представляется как совокупность социокультурных циклов, характеризующихся господством тех или иных базовых ценностей и соответствующих им типов элит.

Разделение населения любой страны на элиту и массы — явление закономерное, не зависящее от воли людей. Однако формирование элиты по определенным признакам подвластно целенаправленному управлению. Поэтому вопросам тестирования и отбора достойной элиты, направленной на действенное служение обществу, необхо-

димо придавать первостепенное значение в теории и практике социального менеджмента. Этим целям служат специальные механизмы социальной селекции (семья, церковь, школа, политические, экономические и профессиональные организации), а также социальные механизмы “прополки”, позволяющие выдвигать в правящую элиту достойных людей и устранять недостойных¹ (П. Сорокин, Конфуций).

Социальный характер. *Социальный характер* представляет собой основную часть, ядро структуры характера, свойственное большинству членов определенной социальной группы, культуры, в то время как индивидуальный характер — это то, чем люди, принадлежащие к одной и той же группе или культуре, различаются (Э. Фромм, Д. Рисмен). Установлена взаимосвязь различных исторических эпох и типов социального характера. При этом ни один этнос не является монолитным ни в характеристике населения, ни в экономической, политической и духовной сферах: разные социальные группы и регионы представляют собой различные стадии социального развития, а социальный характер отражает эти различия. Потому различают социальные характеры люмпенов, рабочих, аристократов и других социальных слоев, а также исторические типы характеров, соответствующие различным периодам социальной истории. Иными словами, социальный характер — это характер определенных социальных групп, классов, наций, народов; каждому обществу, каждому его слою в каждый исторический период свойствен определенный тип социального характера.

Выводы. Закономерно повторяющаяся, циклическая смена базовых ценностей, заложенных в архетипах коллективного бессознательного, влечет за собой смену исторических периодов, типов обществ, типов духовной, материальной и организационной культур, что, естественно, отражается на преобладании соответствующих психических сфер (познавательной, волевой, эмоциональной) в социальном целом и, как следствие, на формировании соответствующих типов социального характера, доминирующих сфер общества (духовной, политической, экономической) и типов хозяйствования.

Будущее всегда подобно прошлому (Конфуций [45]), поэтому в социальном управлении необходимо постоянно учитывать исторический опыт предшествующих поколений, а также следить за тем, чтобы социальные функции были не номинальными, а реальными, т. е. каждый член общества должен фактически выполнять обязанности, определяемые его социальной ролью.

Социальное неравенство — следствие природного неравенства людей. Оно в определенной степени искусственно, но необходимо для создания и поддержки социального порядка. При этом занятые преимущественно умственным трудом управляют занятыми преимущественно физическим трудом, и управляемые всегда содержат тех, кто ими управляет (Конфуций). Наиболее общим признаком привилегированных социальных слоев является статусная квалификация, всегда направленная против выполнения физического труда (М. Вебер), а наиболее социально значимыми являются профессии, связанные с организационно-управленческими функциями, что требует от их исполнителей соответствующего уровня развития личностных качеств, специальных способностей и образования (П. Сорокин).

¹ О названных социальных механизмах более подробно см.: Шёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — К., 1999. — С. 116–119.

УПРАВЛЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОГРЕСС

Человечество располагает *двумя основными подходами* к социальному прогрессу: техноцентристским и антропоцентристским. *Первый* характеризуется экстравертированностью, ориентацией на новые технические усовершенствования и изобретения, противопоставлением человека и природы, а *второй* — интровертированностью, ориентацией на самосовершенствование и развитие духовности, слиянием человека и природы без посредничества техники. Техноцентристский подход в большей степени проявляется в культуре Западного полушария, а антропоцентристский — в культуре Восточного. *Славянский мир* является как бы водоразделом между западноевропейским и восточноазиатским мирами. Его ориентации свойственна двойственная направленность, дальнейшая поляризация которой определит окончательную его принадлежность либо к техноцентристскому, либо к антропоцентристскому направлению в социальном развитии, что будет иметь далеко идущие последствия для судеб человечества. Дело в том, что путь развития *техники*, основная цель которой — покоришь природу для удовлетворения материальных потребностей человека, является, на наш взгляд, историческим тупиком, поскольку при достижении определенного уровня технического развития удовлетворение человеческих потребностей станет настолько полным, что нужда (этот вечный мотив прогресса) в дальнейшем техническом развитии попросту отпадет. Результатом станет своеобразная атрофия технических способностей человека, а потомки технических гениев будут неспособны поддерживать и эксплуатировать сложные технические системы, что, естественно, приведет к глобальной катастрофе. Поэтому антропоцентристский подход в социальном прогрессе представляется более перспективным с точки зрения выживания и дальнейшего развития человечества.

Идеалы социального устройства, выражающиеся в основных идейно-политических течениях консерватизма, либерализма, социализма и анархизма, отражают преобладание различных основных ценностей, которые, однако, находятся в социуме одновременно на всех его исторических этапах. Победа в том или ином социуме одних ценностей над другими обуславливает в этом социуме или в глобальных масштабах смену главных типов культур (суперсистем, по П. Сорокину), носителями которых являются соответствующие типы социального характера (по Д. Рисмену), в свою очередь, определяющие преобладание тех или иных социальных идеалов, которые отражаются в соответствующих политических течениях.

Господство и политическая борьба. Существует три основных легитимных *типа господства* и подчинения: патриархальный, харизматический и легальный (М. Вебер). *Политика* означает стремление к участию во власти и осуществлении господства или к оказанию влияния на распределение власти между государствами или внутри государства. *Государство* же представляет собой отношения господства людей над людьми, опирающееся на легитимное насилие как средство. Политическое господство организуется как предприятие, требующее постоянного управления, осуществляемого через штаб управления (человеческие ресурсы) и вещественные средства управления (материальные ресурсы) (М. Вебер). Преданность штаба управления лидеру обеспечивается методами поощрения (мотивы любви, по Н. Макиавелли) и наказания (мотивы страха). При этом от того, откуда политический лидер (высшая государственная инстанция) рекрутирует свой штаб

управления, существенно зависит структура политического строя, а также своеобразие политической (организационной) культуры в целом.

Профессиональными политиками становятся по двум основным причинам: чтобы жить “для” политики либо “за счет” политики (М. Вебер). Чтобы жить “для” политики, необходимо быть независимым от доходов, которые может принести политика, т. е. быть достаточно богатым и обладать необходимыми нравственными качествами (“плутократическое” рекрутирование политических руководящих слоев). В таком случае руководство политикой будет являться своеобразной почетной деятельностью. Однако на деле в политику рвутся в основном неимущие, стремящиеся жить именно “за счет” политики. Поэтому современная борьба между политическими партиями — это прежде всего борьба за должности, представляющие собой формы специфически гарантированного обеспечения. Противостоять этому в определенной степени можно за счет целенаправленного социального тестирования, отбора и подготовки профессиональных государственных служащих, не состоящих в политических партиях (П. Сорокин, М. Вебер).

Превращение политики в предприятие, которому требуются навыки в *борьбе за власть*, знание ее методов, созданных современной партийной системой, обусловило разделение социальных функционеров на две категории: чиновники профессиональные и политические. Политические чиновники при смене очередного кабинета покидают свои посты, а профессиональные остаются (М. Вебер).

Профессиональные политики, как *вожди*, так и их *свита*, могут быть классифицированы в историческом аспекте в соответствии с циклами исторических времен, типов культур и господствующих сословий (подробнее см. часть I). Вначале верховная власть опиралась на клириков (монашествующих) и грамматиков, что характерно для религиозно-духовных эпох иерократического господства. Их сменила придворная знать (дворянство) героико-романтических эпох аристократического господства. Дворян сменили буржуа, что характеризовало наступление гражданских эпох и господство “третьего сословия”, а последних — разночинцы (т. е. люмпенизированные и маргинальные слои интеллигенции) современной эпохи. При этом одновременно с подъемом профессионального чиновничества возникали путем незаметных переходов “руководящие политики”, т. е. главенствующие советники монархов и диктаторов (например, великий визирь, премьер-министр и т. д.).

Вожди и их свита (штаб) как политически активные элементы свободной вербовки и пассивная масса избирателей — три необходимые составляющие любой *партии* (М. Вебер). Фактическая власть внутри партии находится либо в руках руководителя партийного аппарата, либо в руках того, кто эту партию финансирует (“босс”). Вождем партии становится тот, кому подчиняется аппарат.

Пути социального обустройства. Существует *три основные формы* социального управления (теократия, аристократия и демократия) и три извращенные (тирания, олигархия и анархия). Первые легко переходят во вторые из-за подобию, что выражается в *циклическом кругообороте форм правления* (Платон, Аристотель, Н. Макиавелли, Г. Гегель). Главным содержанием любого современного политического строя должен быть механизм постоянного обуздания власти, социальный механизм ограничения присущего власти зла, т. е. *механизм легитимности* (К. Ясперс). В настоящих условиях формами такого механизма являются правовое государство и парламентская демократия, при которых невозможно непрерывное заме-

шение правительственных должностей одними и теми же лицами. Гарантом функционирования такого механизма является элитарный, аристократический слой, постоянно пополняющийся из различных слоев населения посредством отлаженной системы социального тестирования, отбора и распределения индивидов в зависимости от их заслуг (меритократия, по М. Янгу). Меритократия должна формироваться в соответствии с объективными законами социальной мобильности, предусматривающими как социальное восхождение, так и социальный спуск (П. Сорокин), а также периодическим использованием механизма “прополки”, обеспечивающего удаление из элитарного слоя аутсайдеров. Проведение выборов и формирование политической элиты осуществляют оппозиционные партии, которых в свободном обществе обязательно должно быть несколько. Для того чтобы партии представляли собой организации достойных людей, необходимы целенаправленное воспитание и образование всего общества: известно, что “каждый народ достоин своего парламента”. Достичь этого можно, нормализовав функционирование социальных механизмов тестирования, селекции и распределения индивидов в обществе для успешного выполнения ими соответствующих социальных функций (П. Сорокин, К. Ясперс).

Социализм, предполагающий организацию совместной работы и совместной жизни людей под углом зрения Справедливости, является универсальной тенденцией современного общества. Его основными предпосылками стали механизация орудий труда, необходимость совместной работы, планирование, бюрократизация управления, омассовление общества и атеизм. Господство всех неминуемо приводит к господству масс (охлократии), которое, не будучи устойчивой формой коллективной жизни, неизбежно перерастает в тиранию сталинско-гитлеровского типа (К. Ясперс). Препградой на пути сползания общества к охлократии и тирании и одновременно условием его восхождения к высшим формам социальной жизни является восстановление основных социальных институтов общества (семьи, церкви, школы) и обеспечение их взаимосвязи в организации нравственного воспитания и духовного образования членов социума.

Схематически *современный политический строй* в развитых странах мира можно представить следующим образом: политический лидер (монарх или президент) осуществляет легитимное господство, организуя три ветви власти — законодательную (избираемый парламент), исполнительную (назначаемый кабинет министров) и судебную (независимый судебный орган). Премьер-министром (главой кабинета) становится “вождь” победившей на выборах партии, а посты основных министров занимает его свита (штаб управления). Должности заместителей министров и ниже замещаются не партийными, а профессиональными чиновниками, которые остаются в государственном аппарате и в случае очередной смены руководства.

Система социального менеджмента. История развития мирового менеджмента насчитывает несколько *управленческих революций*, знаменующих собой поворотные моменты в теории и практике социального управления и соответствующих основным историческим вехам циклической смены типов культур и социальных сословий: власть духовного сословия постепенно вытесняется господством аристократии, на смену которой закономерно приходят буржуа, а последних сменяют наемные работники, “пролетарии управления”, после чего социально-управленческий цикл может начаться заново.

В мире все системно. Главное свойство *социальных систем* состоит в том, что их основным элементом являются люди, выступающие одновременно объектом и субъектом социального управления. Социальные системы условно подразделяются на три основных вида: социально-политические, социально-культурные и социально-экономические. Генезис социальных систем привел к тому, что внутренне присущее им управление превратилось в самостоятельную область деятельности и выделило три главные *сферы организации общества* — политику, экономику и культуру, в связи с чем различают три основных вида социального менеджмента — материальной, духовной и административно-государственной сферы.

Любая система является совокупностью элементов, обладающих определенными свойствами и выступающих в качестве *структурообразующих частей системы*. Каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных *подсистем*: управляемой и управляющей. Важнейшим элементом управляющей системы является организационная структура управления [98].

В каждой социальной системе и ее подсистемах (управляющей и управляемой) имеются однородные группы элементов, образующие *системы низшего уровня*: техническую, технологическую, экономическую, организационную и социальную. Каждая такая система в определенные периоды развития социальных целых может занимать доминирующее положение, характеризуя тем самым особенности организационной структуры управления (ведущее положение технико-технологических, организационно-правовых, экономических или социальных служб), а также господствующее положение в сфере социального управления представителей тех или иных *управленческих профессий*. При этом смена ведущих позиций представителей различных управленческих профессий соответствует, на наш взгляд, циклическому превалированию то организационно-технической, то социально-экономической стороны управления, а также одной из систем низшего уровня, что показано на схеме 4.

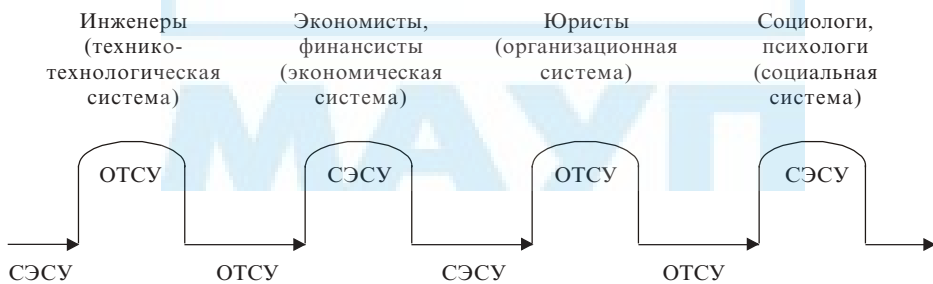


Схема 4. Циклическая смена ведущих систем и сторон управления:
СЭСУ — социально-экономической;
ОТСУ — организационно-технической

Управление всегда иерархично. Каждый его уровень представляет собой соответствующее звено социального управления, состоящее из взаимосвязанных управляемой и управляющей подсистем, организационно-технической и социально-экономической.

ческой сторон управления. Связь между подсистемами и сторонами управления осуществляется с помощью информации. Каждая социальная система самоуправяема. Ее деятельность и развитие подчинены определенной глобальной цели, а элементы и подсистемы имеют локальные задачи, решению которых подчинено их существование. Функционирование таких систем и управление ими являются не только процессом сохранения их целостности и определенности, но и процессом их перевода в новое качественное состояние [98].

Начальным пунктом социального управления является формирование и выбор целей управления и вытекающих из них задач, что обусловлено результатами анализа развития общества, его основных сфер и систем. Результатом управления являются управленческие решения, а также реализация функций управления.

Система управления — это форма реализации взаимодействия и развития отношений менеджмента, выраженных прежде всего в законах и принципах управления, а также в механизмах, функциях, структуре, объектах, методах, кадрах и процессе управления.

Каждая *социальная организация* имеет пять постоянных характеристик, эффективное управление которыми является залогом успешной управленческой деятельности: цели деятельности; культура; власть (иерархия); человеческие ресурсы; материальные ресурсы. Всякая управленческая деятельность выражается в определенном *стиле руководства*, под которым понимают типичную для лидера систему приемов воздействия на ведомых. Стиль менеджмента отражается в тех или иных формах социального управления в зависимости от преследуемых руководством целей и исповедуемых им ценностей, а также конкретной ситуации управления.

Выводы. Всемирная история, представляющая собой развитие социальных организмов в различных государственных формах, включает в себя определенные *типы социального устройства* и соответствующие им *всемирно-исторические этносы* (Г. Гегель), а также *сословные слои*, являющиеся социальной базой тех или иных государственных форм. Так, социальной базой господствующей в свое время теократии выступало жреческое сословие восточно-азиатских этносов; социальной базой античной демократии — сословие греческих полисов, наиболее отвечающее современному понятию интеллигенции; аристократический строй римлян опирался преимущественно на военное сословие; буржуазный строй, впервые введенный в социальную практику германскими народами преимущественно в форме конституционной монархии, опирался на бюргерство, “третье сословие” социальной иерархии. Социальной базой социализма, выпавшего в основном на долю славянских народов, стали люмпенизированные и маргинальные слои, поскольку духовенство, дворянство, купечество и действительно передовая интеллигенция, как правило, в проведении этого социального эксперимента не участвовали, а напротив, зачастую выступали против коммунистической идеологии и ее практических методов. Восстановление присущего *славянскому этносу* в качестве доминирующего (как и у древнегреческого этноса) познавательного начала позволит ему занять авангардные позиции в евроазиатском мире и активно участвовать в его исторически обусловленном социальном обустройстве.

Одной из доминирующих *тенденций* в истории человечества на протяжении его развития была борьба двух противоположных начал — демократии и тирании, что

отражает столкновение и постоянное соперничество двух принципов в организации политического строя, а также двух составляющих каждого социума — гражданского общества и политического государства [65]. Это борьба разнонаправленных социальных тенденций между стремлением к неограниченной свободе и необходимостью организации коллективной жизни. Одним из оптимальных путей разрешения объективно существующего конфликта между обществом и государством в современных условиях социального развития является *смешанная форма правления* в виде конституционной монархии или президентской республики, при которой достигается искомое соотношение между стремлением гражданского общества к ограничению государственной власти (парламентское начало) и стремлением государства к единоличной власти над обществом (монарх, президент).

Диктатура бонапартистского или цезаристского типа является органическим продолжением и логическим завершением всякой *социальной революции*, при которой первоначальная идея демократии через определенный период большей или меньшей анархии переходит в противоположность — тиранию [65]. Поэтому основной задачей социальных реформаторов является не революционное ускорение социальной истории, а осознанное следование ее эволюционному развитию, что возможно только на основе познания и использования в общественной практике объективных социальных законов.

Политика — это сфера относительного, а нравственность, духовность — абсолютного (Н. Макиавелли, М. Вебер). С этим связана идея разделения власти на религиозную (духовную), относящуюся к области иррационального, и на политическую (светскую), относящуюся к области рационального. Светская власть, в свою очередь, подразделяется на три относительно независимые, но взаимосвязанные *ветви власти*, отображающие в определенной степени основные психические и социальные сферы — законодательную (интеллектуальная сфера), исполнительную (волевая сфера) и судебную (эмоциональная сфера, поскольку главным назначением этой ветви власти является прежде всего удовлетворение чувства справедливости).

Единственно возможной формой эффективной деятельности любой социальной силы, преследующей определенную цель (прежде всего массовых движений и политических партий), является *организация*, имеющая соответствующую структуру и функции, построенные в иерархическом порядке. Поэтому любое, какое бы ни было в начале демократическое, социальное устройство со временем неизбежно переходит к иерархическому устройству различной степени жесткости. Расслоение некогда однородной и единой массы участников общественного движения на руководящее меньшинство и руководимое большинство является объективной неизбежностью развития всякой политической организации (Р. Михельс, М. Острогорский). Руководящее меньшинство при этом выдвигает из своей среды лидера (вождя, фюрера, дуче), который сосредоточивает власть и управление в своих руках. При каждом лидере в любой социальной организации имеется фигура “великого визиря”, являющегося зачастую по личностным характеристикам психологическим антиподом лидера и выполняющего функции “доверенного лица” руководителя (типичный, хотя не всегда обязательный пример — первый заместитель).

Авторитет или власть политического лидера коренится в поддержке сторонников, которые видят в нем образец мудрости, воли и справедливости. *Лидер* всегда должен

сообразовывать свои действия с законами необходимости, а также с образом поведения подчиненных и их психологией. Если лидер стремится достичь признания и власти, ему необходимо пользоваться символами, проистекающими из мотивов любви и страха. При этом поступать нужно так, чтобы страх не перерос в ненависть. Для этого лидер не должен посягать на имущественные и личные права подчиненных. Управляя людьми, их надо либо поощрять, либо наказывать, сочетая то и другое в зависимости от конкретных обстоятельств. При этом поощрениями люди дорожат, когда они невелики и редки, наказание же лучше осуществлять сразу и в больших дозах. Цель управления необходимо соотносить с имеющимися средствами, а средства — с конкретными обстоятельствами ситуации управления (Н. Макиавелли).

Законы социального развития и управления *объективны*, не зависят от сознания и воли людей, однако их действие проявляется только в человеческой деятельности и, следовательно, зависит от того, насколько полно учитываются требования объективных законов. Основные положения *теории социального управления* группируются вокруг ее законов и через них обнаруживают взаимосвязь, так как именно в них раскрываются содержание теории менеджмента, основные принципы, функции, методы и структуры, а также особенности процесса управления. Эту взаимосвязь можно представить в виде последовательности: законы социального развития → социальные законы определенного исторического этапа → законы социального управления → принципы менеджмента → формы и методы управления. При этом системы законов и принципов управления изменяются в процессе *социального развития*, хотя полностью не исчезают, поскольку выражают объективные требования к системе социального управления. Формы же и методы использования законов и принципов на различных этапах общественного развития могут и должны различаться [98].



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Алексеева Т.* Полезна ли философия политике? // *Обществен. науки и современность.* — 1993. — № 3. — С. 103–113.
2. *Алтухов В.* Политика и видение будущего // *Обществен. науки и современность.* — 1992. — № 3. — С. 38–46.
3. *Американская социологическая мысль: Тексты /* Под ред. В. И. Добренькова. — М., 1994.
4. *Андреева Г. М.* Социальная психология. — М., 1980.
5. *Анурин В. Ф.* Проблема эмпирического измерения социальной стратификации и социальной мобильности // *Социол. исслед.* — 1993. — № 4. — С. 87–96.
6. *Аристотель.* Сочинения: В 4 т.: Пер. с древнегреч. — М., 1983. — Т. 4.
7. *Барбер Б.* Структура социальной стратификации и тенденции социальной мобильности // *Американская социология.* — М., 1972.
8. *Бельй А.* Символизм как миропонимание / *Сост., вступ. ст. и прим. Л. А. Сугай.* — М., 1994.
9. *Бердяев Н. А.* Истоки и смысл русского коммунизма. — М., 1990.
10. *Бердяев Н. А.* Судьба России. Опыты по психологии войны и национальности. — М., 1990.
11. *Библер В. С.* От наукоучения — к логике культуры: Два философских введения в двадцать первый век. — М., 1990.
12. *Блаватская Е. П.* Тайная Доктрина: синтез науки, религии и философии: В 2 т., 4 кн.: Пер. с англ. Е. И. Рерих; Подгот. текста В. Э. Жигота. — Минск, 1994. — Т. 2, кн. 1. Антропогенезис.
13. *Блейк Р. Р., Мутон Дж. С.* Научные методы управления: Пер. с англ. — К., 1992.
14. *Бляхман Л. С., Сочилин Б. Г., Шкаратан О. И.* Подбор и расстановка кадров на предприятии. — М., 1968.
15. *Богданов А.* Всеобщая организационная наука. — М., 1989.
16. *Булгаков С. Н.* Философия хозяйства. — М., 1990.
17. *Василенко И. А.* Административно-государственное управление как наука // *Социол. исслед.* — 1993. — № 8. — С. 88–95; 1994. — № 4. — С. 98–107.
18. *Вебер М.* Избранное. Образ общества: Пер. с нем. — М., 1994.
19. *Вебер М.* Избранные произведения: Пер. с нем. / *Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденоко.* — М., 1990.
20. *Вебер М.* Основные понятия стратификации // *Социол. исслед.* — 1994. — № 5. — С. 147–156.
21. *Вейлл П.* Искусство менеджмента: Пер. с англ. — М., 1993.
22. *Волконский А.* О трех ветвях русского древа и... сепаратизме // *Рус. рубеж.* — 1991. — С. 6–17.
23. *Гаевский Б. А.* Программа курса “Основы науки управления”. — К., 1994.
24. *Гегель Г. В. Ф.* Философия права: Пер. с нем. — М., 1990.
25. *Гидденс Э.* Стратификация и классовая структура // *Социол. исслед.* — 1992. — № 9. — С. 112–124; 1992. — № 11. — С. 107–120.
26. *Годфруа Ж.* Что такое психология: В 2 т.: Пер. с фр. — М., 1992.
27. *Гончаров В. В.* Руководство для высшего управленческого персонала. — К., 1993.

28. *Горохов Б.* Прогнозирование: краткое методологическое руководство // Пробл. теории и практики управления. — 1995. — № 1. — С. 63, 68, 126.
29. *Государство и управление в США* / Отв. ред. Л. И. Евенко. — М., 1985.
30. *Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. — М., 1991.
31. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. — Л., 1990.
32. *Гурне Б.* Державне управління: Пер. з фр. В. Шовкуна. — К., 1990.
33. *Данилевский Н. Я.* Россия и Европа. Взгляд на культурные и политические отношения Славянского мира к Германско-Романскому. — СПб., 1871.
34. *Декарт Р.* Сочинения: В 2 т.: Пер. с лат. и фр. — М., 1989.
35. *Демидов А., Шарипов Р.* Интеграция общества в посттоталитарный период // Обществен. науки и современность. — 1993. — № 3. — С. 156–163.
36. *Джангиров Д.* Государство и общество // Бизнес. — 1995. — № 31. — 15 августа. — С. 2.
37. *Дидро Д.* Сочинения: В 2 т.: Пер. с фр. — М., 1991.
38. *Древнекитайская философия: В 2 т.* — М., 1972–1973. — Т. 1.
39. *Зимичев А. М.* Психология политической борьбы. — К., 1992.
40. *История зарубежной психологии. 30–60-е годы XX века: Тексты* / Под ред. П. Я. Гальперина. — М., 1986.
41. *Кадзума Татеиси.* Вечный дух предпринимательства: Практическая философия бизнесмена: Пер. с англ. — К., 1992.
42. *Карлейль Т.* Теперь и прежде. — М., 1994.
43. *Клизовский А.* Основы миропонимания Новой эпохи. — Магнитогорск, 1994.
44. *Коблянская Е., Лабковская Е.* Диагноз: политический деятель // Аргументы и факты. — 1993. — № 50.
45. *Конфуций.* Изречения / Пер., предисл. и коммент. И. И. Семеняко. — М., 1994.
46. *Кравченко А. И.* Макиавелли: технология эффективного лидерства // Социол. исслед. — 1993. — № 6. — С. 135–143.
47. *Кравченко А. И.* Управленческие революции // Соц. труд. — 1991. — № 1. — С. 49–54.
48. *Красников Б. И.* Пути развития общества. — К., 1994.
49. *Краткая философская энциклопедия.* — М., 1994.
50. *Краткий политический словарь.* — 5-е изд., доп. — М., 1988.
51. *Краткий политологический словарь* / Под ред. С. Г. Рябова, З. И. Тимошенко. — К., 1992.
52. *Краткий словарь по социологии* / Сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова; Под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. — М., 1988.
53. *Крутецкий В. А.* Психология. — М., 1986.
54. *Кузнецова М.* Дезорганизация и организация как свойства социальных систем // Пробл. теории и практики управления. — 1994. — № 6. — С. 93–98.
55. *Кузьмин М.* Самоорганизация и социозволюция // Философ. и социол. мысль. — 1994. — № 9–10. — С. 99–135.
56. *Курс для высшего управленческого персонала.* — М., 1971.
57. *Ладанов И. Д.* Практический менеджмент: В 3 ч. — М., 1992.
58. *Лосев А. Ф.* Философия. Мифология. Культура. — М., 1991.
59. *Лосский Н. О.* Условия абсолютного добра: Основы этики. Характер русского народа. — М., 1991.
60. *Лучицкая С. И.* Власть как социальная практика. Исторические и антропологические исследования // Вопр. истории. — 1993. — № 6. — С. 174–176.
61. *Макиавелли Н.* Государь: Пер. с ит. — М., 1990.
62. *Малявин В. В.* Конфуций. — М., 1992.
63. *Манхейм К.* Диагноз нашего времени: Пер. с нем. и англ. — М., 1994.

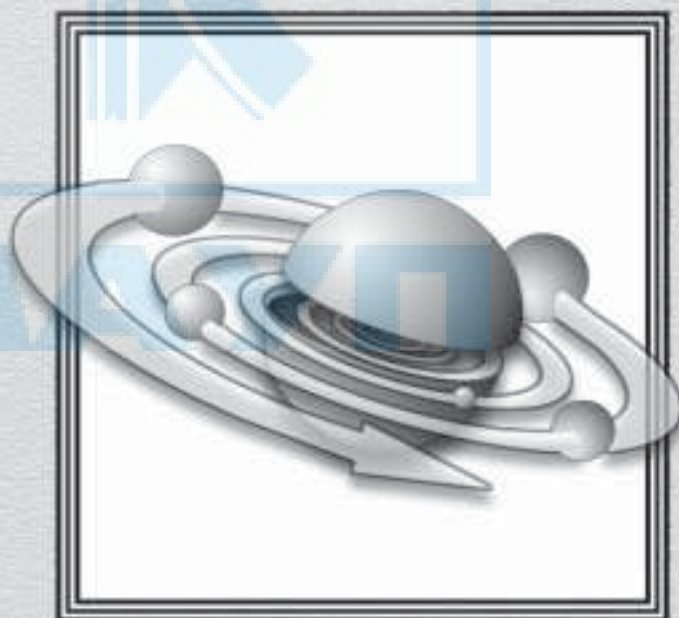
64. *Мачусский Е.* Политология и политоника // *Контракт*. — 1993. — № 44; 1994. — № 1–7, 11.
65. *Медушевский А. Н.* Демократия и тирания в новое и новейшее время // *Вопр. философии*. — 1993. — № 10. — С. 3–24.
66. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М., 1993.
67. *Монтень М.* Опыты. Избранные произведения: В 3 т.: Пер. с фр. — М., 1992.
68. *Народы мира: историко-этнографический справочник* / Гл. ред. Ю. В. Бромлей. — М., 1988.
69. *Ницше Ф.* Сочинения: В 2 т.: Пер. с нем. — М., 1990.
70. *Общая психология* / Под ред. А. В. Петровского. — 3-е изд. — М., 1986.
71. *Омаров А. М.* Руководитель: Размышления о стиле управления. — М., 1984.
72. *Организация управления общественным производством: Учебник* / Под ред. Г. Х. Попова, Ю. И. Краснопомяса. — 2-е изд. — М., 1984.
73. *Ортега-и-Гассет Х.* Что такое философия? — М., 1991.
74. *Платон.* Собрание сочинений: В 4 т.: Пер. с древнегреч. — М., 1990–1994.
75. *Плутарх.* Застольные беседы. — Л., 1990.
76. *Политология: Энциклопедический словарь* / Общ. ред. и сост. Ю. И. Аверьянов. — М., 1993.
77. *Попов А. В.* Теория и организация американского менеджмента. — М., 1991.
78. *Поппер К. Р.* Открытое общество и его враги: В 2 т.: Пер. с англ. — М., 1992.
79. *Поснов М. Э.* История Христианской Церкви (до разделения церквей — 1054 г.). — Брюссель, 1964.
80. *Похлебкин В. В.* Словарь международной символики и эмблематики. — 2-е изд. — М., 1994.
81. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. — М., 1986.
82. *Психология: Словарь* / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1990.
83. *Рисмен Д.* Некоторые типы характера и общество // *Социол. исслед.* — 1993. — № 3. — С. 121–129; № 5. — С. 144–154.
84. *Руткевич Е. Д.* Типология социального характера Д. Рисмена // *Социол. исслед.* — 1993. — № 3. — С. 118–121.
85. *Самосознание европейской культуры XX века: Мыслители и писатели Запада о месте культуры в современном обществе.* — М., 1991.
86. *Сацков Н. Я.* Разрушающая и созидаящая роль идеи. — К., 1995.
87. *Сикорский И. А.* Всеобщая психология с физиогномикой. — К., 1912.
88. *Советский энциклопедический словарь* / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М., 1985.
89. *Современная западная социология: Словарь.* — М., 1990.
90. *Современный бизнес: Учебник: В 2 т.: Пер. с англ. / Д. Дж. Речмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл.* — М., 1995. — Т. 1.
91. *Соколова Р.* О пользе политической философии // *Обществен. науки и современность.* — 1992. — № 5. — С. 73–83.
92. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. — М., 1992.
93. *Социальная психология* / Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. — Л., 1979.
94. *Стрижевская Ю.* Переходы от авторитарных режимов // *Обществен. науки и современность.* — 1993. — № 3. — С. 145–154.
95. *Сумерки богов* / Сост. и общ. ред. А. А. Яковлева. — М., 1990.
96. *Талько-Грынцевич.* Поляки // *Рус. антрополог. журн.* — 1901. — Кн. 1.
97. *Тацит К.* Сочинения: В 2 т. — СПб.; М., 1993.

98. *Теория управления социалистическим производством: Учебник / Под ред. О. В. Козловой.* — 2-е изд. — М., 1983.
99. *Томилов В.* Формирование организационной культуры экономических систем // Пробл. теории и практики управления. — 1995. — № 1. — С. 69–73.
100. *Трейси Д.* Менеджмент с точки зрения здравого смысла. Настольная книга: Пер. с англ. — М., 1993.
101. *Управление народным хозяйством: Словарь / Сост. Н. И. Иванова; Под ред. Р. А. Белосова.* — М., 1983.
102. *Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна.* — М., 1993.
103. *Управление — это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд.* — М., 1992.
104. *Фалмер Р. М.* Энциклопедия современного управления: В 5 ч. — М., 1992.
105. *Фейнхейзен М. А., Маат Б. Й., Иаан К. А.* Менеджмент человеческих ресурсов // Персонал. — 1993. — № 2. — С. 3–17.
106. *Философия* Мартина Хайдеггера и современность. — М., 1991.
107. *Флавий И.* Иудейские древности: В 2 т.: Пер. с греч. — Минск, 1994.
108. *Фогель Ф., Мотульски А.* Генетика человека: В 3 т.: Пер. с англ. — М., 1989.
109. *Франкл В.* Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем. — М., 1990.
110. *Фрейд З.* Психология бессознательного: Сб. пр. / Сост., науч. ред., авт. вступ. ст. М. Г. Ярошевский. — М., 1990.
111. *Фромм Э.* Иметь или быть?: Пер. с англ. — 2-е изд., доп. — М., 1990.
112. *Хайдеггер М.* Время и бытие: Статьи и выступления: Пер. с нем. — М., 1993.
113. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: Пер. с нем. — М., 1986. — Т.1.
114. *Хофстеде Г.* Культура бизнесу // Кур'ер ЮНЕСКО. — 1994. — черв. — С. 12–16.
115. *Чаньшев А. Н.* Начало философии. — М., 1982.
116. *Чернявский А. Д., Денисенко С. А.* Управление в условиях рыночных отношений. — К., 1992.
117. *Шибутани Т.* Социальная психология. — М., 1969.
118. *Шлейермахер Ф.* Речи о религии. Монологи. — М.; К., 1994.
119. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К., 1995.
120. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — К., 1999.
121. *Щёкин Г. В.* Основы психологических знаний / Ав.-сост. — 3-е изд., стереотип. — К., 1999.
122. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: Науч.-практич. пособие. — К., 1994.
123. *Щепаньский Я.* Элементарные понятия социологии. — М., 1969.
124. *Эрхард Л.* Благополучие для всех: Пер. с нем. — М., 1991.
125. *Юнг К. Г.* Архетип и символ / Сост. и вступ. ст. А. М. Руткевича. — М., 1991.
126. *Юнг К. Г.* Воспоминания, сновидения, размышления. Записано и отредактировано Анизлой Яфф: Пер. с нем. — К., 1994.
127. *Японский менеджмент: Конспект лекций по теории управления.* — М., 1991.
128. *Ясперс К.* Смысл и назначение истории: Пер. с нем.— М., 1991.
129. *Adorno Th. W. et al.* The authoritarian personality. — N. Y., 1950.
130. *Approaches to the study of social structure.* — N. Y., 1975.
131. *Bell D.* The end of ideology. — N. Y., 1965.
132. *Benedict R. F.* Patterns of culture. — Boston, 1934.
133. *Burnham J.* The managerial revolution. — N. Y., 1941.

134. *Dictionary of modern sociology*. — Totowa; N. J., 1969.
135. *Drucker P.* The unseen revolution. — N. Y., 1976.
136. *Eisenstadt S. N.* Social differentiation and stratification. — Illinois, 1971.
137. *Fromm E.* The sane society. — N. Y., 1959.
138. *Galbraith J. K.* The affluent society. — Harmondsworth, 1968.
139. *Galbraith J. K.* The anatomy of power. — L., 1984.
140. *Ritter G.* Dämonie der Maht. — Stuttg., 1947.
141. *Giner S.* Mass society. — L., 1976.
142. *Hayek F. A.* The Road to Serfdom. — Chicago, 1944.
143. *Hersey P., Blanchard K.* Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resource. Fourth Edition. Englewood Cliffs. — N. J., 1982.
144. *Hodgetts R. M.* Management: theory procets and practice. — Philadelphia, 1975.
145. *Hugue de Jovenel S.* Sur la demarche prospective: un bref guide methodologique // Futuribles. — 1993. — № 179. — P. 51–72.
146. *Kardiner A.* The pshichological cultural background of personality. — N. Y., 1945.
147. *Le developement de la societe industrielle et la stratification sociale*. — P., 1956.
148. *Linton R.* The study of man. — N. Y.; L., 1936.
149. *Lipman W.* An Inquiry into the Principles of the Good Society. — Boston, 1937.
150. *Marcuse H.* One-dimensional man. — Boston, 1964.
151. *Maine H. J. S.* Ancient law. — N. Y., 1885.
152. *Mannheim K.* Ideology and Utopia. — L.; N. Y., 1936.
153. *May E.* The human problems of an industrial orvilization. — N. Y., 1933.
154. *Merill F.* Society and culture. — N. Y., 1957.
155. *Nisbet R.* The sociological tradition. — N. Y., 1961.
156. *Pareto W.* Trattato di sociologia generale. — Mil., 1964. — V. 1–2.
157. *Parsons T.* Action theory and the human condition. — N. Y., 1978.
158. *Parsons T.* Social system and the evolution of action theory. — N. Y.; L., 1977.
159. *Popper K.* The open society and its enemies. — L., 1942.
160. *Riesman D.* The lonely crowd. A study of the chanding american character. — N. Y., 1967.
161. *Riesman D., Glarer N., Denney R.* The lonely crowd. The study of american character. — N. Y., 1950.
162. *Ropke W.* Die gesellschaftskrise der Gegenwart. — Zurich, 1942.
163. *Spenser G.* The principles of sociology. — L., 1896.
164. *Stogdill R.* Handbook of leadership. — N. Y.; L., 1974.
165. *Taylor F.* Scientific management. — N. Y., 1947.
166. *Weber M.* On charisma and institutional building. — Chicago; L., 1968.
167. *White W.* The organization man. — L., 1963.
168. *Wilson W.* The study of administration // Political science quarterly. — 1887. — V. 2 (June). — P. 197–222.
169. *Veblen T. B.* The engineers and the price system. — N. Y., 1921.

Часть III

**ТЕОРИЯ
КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ**





ПРЕДИСЛОВИЕ

Переходим к заключительной части монографии. Цель этой части — выявить закономерности общественного развития, являющиеся определенными тенденциями, а также сформулировать комплексный подход к пониманию социальной истории, основывающийся на синтезе современных философских, социологических и психологических взглядов на ход социального развития. В части II была сделана попытка комплексно и системно осветить проблемы управления в русле основных социальных наук и культурно-исторического подхода. Были рассмотрены основные социальные законы и закономерности социального управления, концепции власти и научные школы мирового менеджмента, предмет и содержание науки управления, ее основные принципы и методы. В части III рассматриваются основные понятия, принципы, методы и механизм системы управления человеческими ресурсами для определенного конкретно-исторического периода социального развития. Таким образом, *структура* монографии в соответствии с основной *целью исследования* способствует поэтапному рассмотрению следующих проблем — от понимания механизмов общественного развития через познание основных законов социального управления к овладению принципами и методами современной кадровой политики — “основы основ” социального менеджмента.

Кадровая политика представляет собой генеральное направление всех видов и форм социального управления, поскольку, как известно, никакую политику нельзя осуществлять, не выражая ее в назначении тех или иных людей, т. е. кадров управления. Поэтому кадровая политика является *главным направлением организации общества* любого типа и на каждом конкретно-историческом этапе социального развития.

ЗАКОНЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

Смена исторических эпох и времен, великих культур и общественных формаций обуславливается сменой **базовых человеческих ценностей** — Истины, Красоты, Добра, Справедливости, являющихся высшими регуляторами человеческой деятельности, заложенными в коллективном бессознательном (К. Юнг). Смена ценностей (хотя все они присутствуют одновременно в каждом обществе на каждом этапе его развития) отражается на всех сферах организации социальной жизни — политической, экономической, духовной, что выражается в появлении соответствующих форм со-

циального управления, способов материального производства и типов культуры. При этом *сферы организации социальной жизни* также подвержены исторической ритмике, когда преобладание в обществе наиболее примитивной из них (политической) через возвышение хозяйственно-экономической сферы сменяется торжеством ценностей духовной сферы организации общества (Т. Парсонс, Н. Луман).

Изучение ценностных ориентаций членов общества, выявление доминирующих в социуме базовых ценностей, знание объективных закономерностей социального развития позволяют осуществлять адекватное социальное управление в конкретных исторических условиях и конкретной социальной общности. Реальными носителями тех или иных доминирующих в обществе ценностей являются определенные социальные слои (сословия, касты, классы), господство которых в социуме определяет основные параметры социальных систем и их составляющих — политики, экономики и культуры.

Сословия формируются из людей, чьи индивидуально-психологические особенности и социальный характер, душевный склад в целом в наибольшей степени соответствуют основным требованиям исторического времени, определенному периоду социального развития, доминированию базовой ценности. Этот душевный склад не обязательно (но все же чаще) передается по наследству. Поэтому сословия все время “пополняются” из других сословий и постоянно “перетекают” в другие сословия за счет своих членов, душевный склад которых не соответствует “сословному” (Х. Ортега-и-Гассет). При этом в обществе в целом и в составляющих его социальных слоях действует “железный закон олигархии”, согласно которому любая первоначально однородная социальная общность со временем неминуемо разделяется на привилегированное меньшинство (*элиту*) и непривилегированное большинство (*массы*), что во многом является следствием природного неравенства человеческих способностей (М. Острогорский).

Законы социального развития объективны и неподвластны произволу людей, однако их познание и правильное использование в социальной практике — необходимое условие нормального функционирования и развития общества. Это обуславливается тем, что с выбором одного из нескольких возможных путей эволюции начинает проявляться уже некая *предопределенность* развертывания социальных процессов. Отсюда *основное противоречие* социального развития: между внешней предопределенностью деятельности человечества и свободой его воли, поскольку наряду с объективной необходимостью у человечества и составляющих его общностей есть способность к свободному самоопределению (подробнее см. часть I).

К фундаментальным механизмам социального развития относится наблюдаемая на протяжении многих веков человеческой истории непрекращающаяся борьба двух *разнонаправленных тенденций* — между стремлением человека к неограниченной свободе и необходимостью организации коллективной жизни. Это извечное единство и извечная борьба двух противоположных начал — ее условно можно определить как борьбу между **демократией** и **тиранией**, за которой стоят две основные составляющие организованного социума — государство и гражданское общество. При повышении роли и значения *государства* возрастает опасность появления тирании, при развитии и зрелости *гражданского общества* ширится демократия. *Цикличность* попеременного доминирования государства и гражданского общества сопровождает весь ход социального развития. При этом понятие гражданского общества шире и многограннее понятия государства, которое должно формироваться и контролироваться обществом и служить целям его развития.

Основными социальными механизмами формирования оптимальной структуры общества являются семья, церковь, образовательные учреждения, политические и профессиональные организации. Подробно эти *механизмы социального отбора, тестирования и распределения* индивидов в иерархической структуре общества описал известный социолог П. Сорокин¹. От того, насколько правильно отлажены и эффективно функционируют названные социальные механизмы, зависят формирование оптимальной структуры общества (соотношение различных слоев и групп в социальной пирамиде), отбор и воспитание элиты, своеобразие политического устройства, материальной и духовной культуры, а также особенности социального развития в целом. При этом семья, церковь и образовательные учреждения являются социальными механизмами, тестирующими в основном *общие способности* человека, необходимые для выполнения не только профессиональных, но и общегражданских функций, а политические и профессиональные организации — социальными механизмами, тестирующими *специальные способности*, необходимые для успешной профессиональной деятельности. Поэтому для оптимального формирования социальной структуры первостепенное значение имеют *образовательные учреждения*, которые тестируют как общие, так и специальные способности, готовят к выполнению как профессиональных, так и общегражданских функций, формируют элиту всех сфер организации общества — политической, экономической и культурной. Институты образования и воспитания членов общества способствуют формированию и доминированию в социуме тех или иных основных ценностей, что определяет пути социального развития, ведущие либо к тирании люмпенизированных масс и их вождей, либо к просвещенному демократическому управлению. Поэтому главной задачей любых социальных реформаторов является отлаживание и совершенствование системы образования — *основного социального механизма развития общества* (П. Сорокин).

ПРИОРИТЕТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ПОСТТОТАЛИТАРНОГО ОБЩЕСТВА

Правильное функционирование и оптимальное развитие социальных механизмов отбора, тестирования и распределения индивидов в иерархической структуре общества возможны лишь при научно обоснованной разработке и реализации **кадровой политики**, представляющей собой рассчитанную на длительный период линию развития *человеческих ресурсов*, определенную перспективу экономического, политического и культурного развития общества. Кадровая политика является *главным направлением* организации социума, тем действенным рычагом управления, посредством которого изменяется весь ход общественного развития. Кадровая политика — понятие многогранное. Она включает в себя различные *области социального управления*: демографическую политику, политику в области образования и профессиональной ориентации, политику занятости, политику в области труда и заработной платы, социальную политику и др.

¹ См.: Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. — М., 1992.

Развитие человечества можно рассматривать как глобальный социальный процесс, который проявляется в *трех основных сферах* коллективной деятельности — духовной, политической и материальной. Развитие всей социальной жизни, каждой цивилизации и каждого этноса — результат взаимодействия этих трех сфер. В разные исторические эпохи превалирует одна из сфер организации социальной жизни, циклически и закономерно уступая доминирующее положение следующей сфере, что влечет за собой глобальные социальные изменения. Оптимальное развитие социума предполагает гармоничное сочетание всех трех сфер при объединяющем признании общезначимости духовных ценностей. *Организирующей основой* всестороннего развития общества в современных условиях может стать кадровая политика, которая основана на познании и использовании закономерностей социальной динамики и служит интересам как государства, так и гражданского общества.

Современная кадровая политика призвана отрегулировать функционирование действующих в обществе *социальных механизмов* отбора, тестирования и оптимального распределения человеческих ресурсов, направленных на формирование организаторской, хозяйственной и культурной элиты, наиболее отвечающей сложившимся условиям и целям социального развития.

К **основным приоритетам** кадровой политики в условиях посттоталитарного развития общества можно отнести следующие.

1. Создание *системы социального управления*, соответствующей уровню организации этноса в конкретной исторической ситуации¹. Поскольку этнос в посттоталитарном периоде находится на низком уровне организации социальной жизни, то в первую очередь необходимо использовать категорию Изобилия (Справедливости), т. е. регламентировать объем удовлетворения индивидуальных потребностей, обязав при этом членов этноса приносить определенную пользу обществу. Иными словами, категория Изобилия подразумевает четкие директивы, законы, инструкции, что во многом отвечает *авторитарному стилю* социального управления. При постепенном переходе этноса на более высокий уровень организации целесообразно использовать категорию Добра, регламентирующую поведение человека не с помощью жестких инструкций, а с помощью моральных правил (т. е. тех же требований, но выраженных менее директивно и этически окрашенных), что больше соответствует *демократическому стилю* управления обществом.

2. Формирование *ценностей либеральной демократии*, поскольку именно они в наибольшей степени соответствуют одной из основных категорий этноса — Добру (в духовной, мировоззренческой области это терпимость, гуманизм, демократизм, в политической — признание прав человека, разделение властей, свобода индивида и его социальная ответственность, в экономической — отмена регламентаций со стороны государственной власти, развитие частной инициативы и предпринимательства). Общим для всех видов демократии, как известно, является признание народа источником власти. Однако способы апелляции к этому источнику различны. *Либеральная демократия* опирается на профессиональные знания и институты правительства, которые не позволяют ей превратиться в охлократию и обеспечивают возможность быть компетентной в отпращивании властных функций. Либеральная демократия может превратиться в просвещенную аристократию — “власть лучших”, которые стремятся выражать интересы народа. В отличие от либеральной *плебисцитарная демократия*

¹ См.: Зимичев А. М. Психология политической борьбы. — К., 1992.

обращается к народу через организацию плебисцитов, референдумов, т. е. к эмоциональному началу масс. Границы плебисцитарной демократии — превращение в охлократию и некомпетентность правления. Различают также *авторитарную демократию*, которая является переходной формой от тоталитарных режимов к либерально-демократическим¹. Иными словами, основная задача кадровой политики в посттоталитарный период — сформировать либерально-демократическую элиту общества за счет умелого использования социальных законов, авторитарных начал в социальном управлении и циркулирующих в обществе основных ценностей.

3. Учет и максимальное использование в социальном управлении *этнопсихологических особенностей*, поскольку каждый народ имеет свой исторический возраст, несет в себе преимущественно мужскую (маскулинную) или женскую (фемининную) ориентацию, обладает определенным темпераментом, который проявляется в способе решения стоящих перед этносом задач и в особенностях национального характера. Следует понимать, что в каждом этносе все социально-психологические характеристики присутствуют *одновременно*, однако одни превалируют над другими, что и составляет национальное своеобразие каждого народа. Согласно нашей концепции (подробнее см. часть II), процессуально-психические свойства распределены между основными группами народов Европы следующим образом: эмоциональная сфера преобладает у народов романской группы, волевая — у германских народов, познавательная — у славян. Среди славянских народов эти же *психические сферы* подразделяются соответствующим образом среди южных, западных и восточных славян.

В соответствии с доминированием основной психической сферы каждый народ развивает ту социальную деятельность, которая наиболее ей соответствует (волевая — военной, политической, административной; познавательная — научной, религиозной, философской; эмоциональная — художественной, изобразительной, хозяйственной). По *возрасту* среди современных групп народов Европы наиболее старшими являются, вероятнее всего, романские народы, за ними следует германская группа, а наиболее молодые этносы — славянские. Германской группе народов более присущ *мужской тип* поведения, романской — *женский*, славянские народы занимают промежуточное положение. Народы романской и германской групп более *экстравертированы*, а славянские ближе к *интровертированному* типу. *Темперамент* народов романской группы колеблется между холерическим и сангвиническим, народов германской группы — между сангвиническим и флегматическим, народов славянской группы — между флегматическим и меланхолическим. Каждый этнос, таким образом, имеет свой исторический возраст, определенную половую ориентацию, преимущественное развитие какой-либо психической сферы, присущие ему темперамент и направленность, что необходимо учитывать в теории и практике социального управления. Из-за действия этнопсихологического фактора **модели управления**, эффективные для одной страны, могут оказаться непригодными и даже вредными для другой. Поэтому *кадровая политика всегда национальна*.

4. Обеспечение преобладающего развития *экономической сферы* на определенном историческом этапе, поскольку именно эта сфера организации социальной жизни наиболее отвечает сегодняшним потребностям и базовым ценностям ведущих соци-

¹ См.: Козлова Н., Рылеева С., Степанов Е., Федорова В. Ценностные ориентации — предпосылки программ переустройства общества // Обществен. науки и современность. — 1993. — № 1. — С. 36–44.

альных слоев. Дело в том, что *базовые ценности общества* — Истина, Добро, Красота, Справедливость — имеют различное ранговое значение не только для определенного этноса, но и для каждого *социального слоя* этого этноса. Так, для духовного сословия главной ценностью является Истина, для аристократического — Красота, а для “третьего сословия” (буржуазии и собственников-производителей) — Добро. Категория Справедливости (или Изобилия) является базовой для неимущих, пролетаризованных слоев, маргиналов и люмпенов. Смена в определенном этносе ведущей, базовой ценности указывает, как правило, на смену господствующего положения соответствующего социального слоя. Поэтому отбор, развитие и воспитание определенных потребностей, приведение их в соответствие с базовыми ценностями конкретного исторического периода является одной из *главных задач* кадровой политики.

5. Своевременное обеспечение развивающейся экономической сферы *квалифицированными кадрами* различных профессий и специальностей с доминированием среди них именно *финансово-экономических*. Профессии (по оценкам западных социологов) также подвержены закономерностям цикличности. Например, *цикл управленческих профессий* начинается с доминирования инженеров и других технических специалистов среди высших административных работников, затем наступает период, когда на эти посты назначаются лица, вышедшие из сферы маркетинга, после которых “наверх” поднимаются финансисты и юристы. Вершиной цикла управленческих профессий является период, когда *специалисты по управлению человеческими ресурсами* становятся высшими административными работниками¹. Поэтому одной из задач современной кадровой политики является формирование высших эшелонов управления и укомплектование ключевых должностей на других уровнях социальной иерархии *экономическими кадрами* с одновременной подготовкой специалистов следующей управленческой “волны”, что требует постоянного совершенствования действующей системы образования.

6. Содействие в постепенном формировании в обществе базовых ценностей, отвечающих целям и задачам исторического периода. Поскольку носителями определенных ценностей всегда являются определенные *социальные слои*, постольку выдвижение на *ведущие социальные роли* представителей тех или иных социальных слоев косвенно способствует доминированию соответствующих этим слоям ценностей. Например, если задача этноса — уничтожение рецидивов тоталитаризма, а цели его развития — либерально-демократические идеалы, то естественно предположить постепенное, но целенаправленное “вымывание” из всех звеньев государственного управления бывших компартийных работников, которые, по сути, продолжают быть носителями ценностей тоталитарного режима, что несовместимо с целями развития посттоталитарного общества. Речь здесь идет не о “запрете на профессии”, а о продуманной кадровой политике, направленной на формирование *высокопрофессионального персонала* государственного управления, способного адекватно решать задачи сложного переходного периода от тоталитаризма к демократии. Управленческий опыт, накопленный компартийными штатными функционерами, не может быть пригодным для исполнения ими сегодня государственных обязанностей, он может быть в лучшем случае бесполезным, а в худшем — вредным. Рыночное хозяйство и гражданское общество, являющиеся обязательными ат-

¹ См.: *Пиленцо Р. К.* Управление человеческими ресурсами и эффективность компании // Человек и труд. — 1993. — № 2. — С. 101–104.

рибутами демократии, предоставляют широкие возможности для приложения способностей каждого, в том числе и бывших партийных чиновников. Вместе с тем вытеснение из государственных кадровых структур “бывших” требует заполнения этих структур представителями иных социальных слоев и иных управленческих профессий (большинство партийно-государственной номенклатуры имело техническое образование), что предъявляет новые требования к функционированию социальных механизмов в целом и *системе профессионального образования* в частности.

7. Всемерное развитие и укрепление различных *структур гражданского общества*, государственное поощрение частной инициативы и предпринимательства, максимальное ограничение государственного монополизма, содействие здоровой конкуренции во всех областях социальной жизни, поскольку “рынок всегда умнее любого правительства”¹. Во всех отраслях человеческой деятельности (за редким исключением) наряду с государственными структурами должны активно действовать структуры гражданского общества, т. е. социального целого, для обеспечения нормальной жизнедеятельности которого и существует, собственно, государство. *Основная задача* таких структур состоит в постоянном ограничении притязаний государственной власти на абсолютизм, внедрении и закреплении демократических процедур во всех сферах организации общества, недопущении перерастания демократии в тиранию. Формирование и развитие таких структур также требует квалифицированного кадрового потенциала, что невозможно без создания научно обоснованной кадровой политики и эффективной системы управления человеческими ресурсами.

Кадровая политика, таким образом, основываясь на познанных закономерностях общественного развития и используя законы социального управления, должна быть направлена на оптимальное формирование и эффективное функционирование *социальных механизмов* отбора, воспитания и распределения индивидов в социальной структуре. Такими механизмами являются прежде всего семья, школа, армия, политические и профессиональные организации, церковь. Поэтому кадровая политика — это организационная основа многих других “политик”: в области народонаселения, воспитания и образования, профессиональной ориентации и подготовки, занятости и оплаты труда, социального обеспечения и др.

Рассмотрим подробнее объект и субъект, предмет и содержание кадровой политики, принципы и методы ее разработки, основные направления реализации, систему менеджмента человеческих ресурсов в масштабах государства, отрасли, региона, предприятия.

Иными словами, логика построения предлагаемой части монографии направлена на постепенное рассмотрение основных этапов и направлений разработки и реализации кадровой политики, а также механизма управления человеческими ресурсами в современных условиях развития общества.

Источниками написания этой части стали различные опубликованные материалы отечественных и зарубежных авторов, список которых приведен в монографии. Особо хочется отметить работы *Г. М. Курошевой* [20], *А. С. Пашкова*, *Т. В. Иванкиной*, *Е. В. Магницкой* [36], *И. Б. Скоробогатова* [60] и авторского коллектива под руководством *Э. Р. Саруханова* [76], многие идеи и положения которых автор использовал при подготовке этой части монографии. Список работ автора по различным проблемам человеческих ресурсов также приведен в конце издания.

¹ *Щёкин Г. В.* Как работают с людьми за рубежом. — К., 1991.

ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТ

В этом разделе рассматриваются проблемы определения объекта кадровой политики на различных уровнях ее реализации, а также содержание, предмет, роль и место ее в системе социального управления, структура менеджмента человеческих ресурсов и система подготовки управляющих в области кадровой политики.



9.1. ОБЪЕКТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В кадровой политике используется ряд понятий для обозначения **объекта управления**: *человеческий фактор, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, работники, персонал, кадры* и др. Для четкого определения объекта кадровой политики необходимо рассмотреть эти понятия и зафиксировать их содержание, что имеет важное значение для разработки кадровой политики как **системы управления людьми** в масштабах государства, региона, отрасли или отдельной организации.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

Решение текущих и перспективных задач любого общества связано прежде всего с определяющей ролью **человеческого фактора**, поскольку человек всегда был и остается решающим фактором общественного развития. Новейшие управленческие теории свидетельствуют о том, что развитие современного общества и общественного производства нельзя рассматривать только в производственно-техническом аспекте, поскольку существует постоянная устойчивая связь и зависимость между техническими, экономическими и **социальными факторами** общественного труда. При этом последние через возрастающую роль человеческого фактора существенно влияют на процессы развития современного производства.

Возрастающая роль таких факторов, как удовлетворенность трудом, необходимость постоянного повышения профессионального мастерства и общеобразовательного уровня *кадров*, стремление к творческой работе, самоутверждению, потребовала изменения положения непосредственных производителей в организационной и социальной структурах производства, а также интенсивного поиска такой организа-

ции труда и таких методов *управления персоналом*, которые позволили бы активнее стимулировать высокопроизводительную и высококачественную работу в новых условиях хозяйствования. Названные тенденции в развитии современного производства свидетельствуют о несомненном приоритете человеческого фактора и о том, что наряду с наращиванием и модернизацией производственного аппарата все больше внимания необходимо концентрировать на повышении качественного уровня *персонала*, развитии новых методов организации труда и управления, совершенствовании стимулирования и оценки деятельности работников, стремясь без крупных инвестиций в основной капитал существенно повысить производительность труда за счет оптимизации **социальной составляющей** производства [36].

Усиление роли человеческого фактора в общественном развитии предполагает повышение требований, предъявляемых к деловым и личностным качествам *работников*, создание условий для всестороннего развития и рационального использования личностного потенциала каждого участника современного производства, систематическое повышение общеобразовательного, культурного и профессионального уровня персонала, всемерное улучшение условий труда и быта, стимулирование инициативы и творческой активности кадров. В целом повышение роли человеческого фактора как социально-экономической категории означает не только оптимально организованное воспроизводство *рабочей силы*, но и эффективное ее функционирование, а также пропорциональное распределение *трудовых ресурсов* по сферам занятости, отраслям производства и регионам страны [36]. Иными словами, речь идет о формировании высокопрофессионального *кадрового потенциала*, который и представляет собой человеческий фактор общественного развития, совокупность *человеческих ресурсов* современного производства.

Таким образом, **человеческий фактор представляет собой главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг.**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Естественно и исторически складывающаяся, а также непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства непосредственной жизни совокупность людей называется *населением* [76]. Одной из характеристик населения как производителя духовных и материальных ценностей является трудовой (или кадровый) потенциал, включающий в себя совокупность различных качеств людей, определяющих их *трудоспособность*.

Трудовой потенциал — понятие более широкое и глубокое, чем *рабочая сила*, *трудовые ресурсы*, *персонал*, *кадры*; это обобщающий, итоговый показатель *человеческого фактора* общественного развития [76]. Разновидностью этого понятия является термин “*человеческие ресурсы*” (или “кадровый потенциал”). При этом выделяют следующие *основные аспекты* изучения человеческих ресурсов:

- индивидуально-психологический (уровень личности);
- социально-психологический (уровень коллектива);

- социологический, или социально-экономический (уровень общества и его подструктур).

Таким образом, **человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем человеческого фактора развития общественного производства.** При этом различают человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны и, соответственно, различные уровни управления человеческими ресурсами, что отражается на конкретной кадровой политике (предприятия, министерства, государства).

РАБОЧАЯ СИЛА

Рабочая сила также является социально-экономической категорией [20]. **Рабочая сила** непосредственно соединена со средствами производства и воссоединена с личностью. Носителями единичной рабочей силы являются все *трудоспособные* члены общества, фактические или потенциальные работники производственной и непроизводственной сфер хозяйства всех категорий (рабочие, служащие, специалисты, руководители). При этом следует различать трудоспособность общую и профессиональную. *Общая трудоспособность* предполагает способность работника к труду, не требующему специальной подготовки. *Профессиональная трудоспособность* — это способность работника к конкретному труду в определенной отрасли профессиональной деятельности, которая предполагает специальную подготовку [20].

Таким образом, **рабочая сила представляет собой способность к труду, совокупность физических и духовных способностей человека, используемых в производственной деятельности.** Непосредственную основу рабочей силы составляет трудоспособность, т. е. состояние здоровья, а также знания, навыки и умения, позволяющие человеку выполнять работу определенного качества и объема [28].

СОВОКУПНЫЙ РАБОТНИК

Для характеристики состава и степени использования работающих в различных производственных и непроизводственных отраслях применяется понятие “*совокупный работник*”, отражающее эффективность совокупного непосредственно общественного труда, носителем которого является совокупный, коллективный работник [20]. При современной системе общественного разделения труда отдельные работники функционируют в общественном хозяйстве в качестве составляющей совокупного комбинированного работника, являющегося носителем *совокупной рабочей силы*.

Совокупная рабочая сила, или совокупный работник, есть сочетание индивидуальных рабочих сил в едином процессе труда, который завершается каким-то конкретным результатом и осуществляется в рамках первичной кооперации труда, т. е. при непосредственном объединении работников для совместного труда [28].

В результате анализа состава и структуры совокупного работника выявляется результативность его функционирования в общественном производстве. Изучение **профессионально-квалификационной структуры** совокупного работника обеспечивает возможность ее оптимизации при разработке и реализации кадровой политики, формировании, распределении и использовании *трудовых ресурсов* [20].

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Термин “**трудовые ресурсы**”, который ввел в науку в 20-х годах XX ст. С. Струмилин, используют преимущественно как планово-учетный измеритель *рабочей силы*. Трудовые ресурсы — емкое по содержанию понятие. Как социально-экономическая категория — это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирования, распределения и использования). Различие понятий “рабочая сила” и “трудовые ресурсы” состоит в том, что трудовые ресурсы имеют количественные и социально-демографические рамки, а рабочая сила их не имеет [20]. Таким образом, понятие “трудовые ресурсы” охватывает всех фактических и потенциальных работников, обладающих способностью к труду (рабочей силой).

Трудовые ресурсы — это часть населения, имеющего необходимое физическое развитие, здоровье, образование, культуру, способности, квалификацию и обладающего профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности [28].

КАДРЫ

Кадры — это социально-экономическая категория, характеризующая человеческие ресурсы предприятия, региона, страны. В отличие от *трудовых ресурсов*, объединяющих все трудоспособное население страны (как занятых, так и потенциальных работников), понятие “кадры” включает в себя **постоянный (штатный) состав** работников, т. е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с различными организациями [36]. В этом смысле оно тождественно социально-экономической категории “*рабочая сила*”, под которой понимают способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, необходимых ему для производства жизненных благ. Вместе с тем между этими понятиями существует различие. Рабочая сила — это общая способность к производительному труду, ее применение связано с производством материальных или духовных благ. Под кадрами обычно понимают **штатных квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности** [36].

ПЕРСОНАЛ

В отличие от кадров персонал является более широким понятием. **Персонал** — это **весь личный состав** учреждения, предприятия, организации или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам (например, обслуживающий персонал). Иными словами, основные характеризующие составляющие понятия “кадры” — постоянство и квалификация работников — для понятия “персонал” не являются обязательными. **Персоналом называют постоянных и временных работников, представителей квалифицированного и неквалифицированного труда** [20; 36].

Таким образом, **объект кадровой политики** характеризуется различными понятиями и определениями. Наиболее широким из них является термин “*человеческий фактор*”, обозначающий совокупность различных отношений, которые складываются при участии людей в процессе создания жизненных благ, а наиболее узким — “*кадры*”, под которыми понимают только постоянных и только квалифицированных работников. Между этими понятиями расположены термины “*человеческие ресурсы*”, “*трудовые ресурсы*”, “*рабочая сила*”, “*совокупный работник*”, “*персонал*”. При этом понятие “человеческие ресурсы” относится одновременно и к наиболее широкому определению объекта кадровой политики, и к наиболее узкому. Человеческие ресурсы являются, как отмечалось, обобщающим, итоговым показателем человеческого фактора, а кадры есть социально-экономическая категория, характеризующая

человеческие ресурсы конкретного предприятия, региона, страны. Поэтому под объектом кадровой политики, на наш взгляд, следует понимать именно *человеческие ресурсы*, которые представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их общую трудоспособность к производству материальных и духовных благ. **Кадры** представляют собой и объект, и **цель кадровой политики**, реализация которой предполагает формирование, распределение и рациональное использование *квалифицированных работников*, занятых в производственных и непроизводственных отраслях общественного производства, т. е. собственно кадров.

Схематически дифференциация понятий, определяющих **объект кадровой политики**, показана на рис. 9.1.



Рис. 9.1. Объект кадровой политики

1. Наиболее обобщающим понятием *объекта кадровой политики* являются **человеческие ресурсы**, представляющие одну из ведущих характеристик населения как производителя духовных и материальных ценностей и охватывающие совокупность различных качеств людей. В зависимости от уровня реализации кадровой политики это понятие может экстраполироваться на различные объекты социального управления — человеческие ресурсы страны, региона, отрасли, предприятия и т. д.

2. Понятие “человеческие ресурсы” является более широким и более многогранным, чем трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал, кадры, которые также характеризуют объект кадровой политики. Обычно **трудовые ресурсы** и **рабочая сила** являются объектом государственного и производственно-территориального управления, а **кадры** и **персонал** — отраслевого и фирменного управления человеческими ресурсами. Иными словами, понятия “кадры” и “персонал” относятся в большей мере к индивидуально-психологическому и социально-психологическому аспектам изучения человеческих ресурсов (уровень личности и уровень коллектива), понятия же “рабочая сила” и “трудовые ресурсы” больше характеризуют социологические и социально-экономические аспекты (уровень общества и его подструктур).

3. При таком рассмотрении объекта управления возможны дифференциация и **уточнение предмета кадровой политики**, под которым понимают систему управления соответствующими составляющими человеческих ресурсов. В системе управления человеческими ресурсами люди рассматриваются как источник неиспользованных резервов и как важнейшая возможность наладить планирование и принятие управленческих решений в общей структуре социального управления [81].

4. Наиболее часто употребляемое толкование термина “**управление человеческими ресурсами**” — активизация человеческого фактора посредством эффективного менеджмента и оптимизации социальной составляющей общественного производства. На самом деле можно привести много различных толкований и, хотя они различаются по некоторым пунктам, выделить несколько общих черт: отношение к человеческому фактору как источнику постоянного социального развития; создание оптимальных условий деятельности для каждого человека, чтобы он мог внести личный вклад в общее дело; интеграция кадровой политики в общую политику государства и общества. В рамках управления человеческими ресурсами кадровая политика из “реагирующей” командной политики превращается в *активную стратегическую политику*, которая высшим эшелонem управления интегрируется в общую государственную политику [81].

5. **Общая цель** системы управления человеческими ресурсами состоит не только в эффективном их использовании, но и в эффективной их подготовке, распределении и перераспределении между отраслями хозяйства и по территории страны. Управление человеческими ресурсами предусматривает управление взятыми в единстве процессами *формирования, распределения, перераспределения, использования и возмещения* человеческих ресурсов с целью достижения наиболее полного удовлетворения общественных и личных потребностей в материальных и духовных благах при оптимальных затратах живого труда [76].

6. Управление человеческими ресурсами осуществляется на основе сочетания **принципов отраслевого** (управление на уровне отрасли, объединения, предприятия,

цеха, участка) и **территориального** (управление на уровне государства, области, города, района), каждый из которых специфичен. *Комплексный подход* к управлению человеческими ресурсами как целостной системе предполагает учет всех звеньев, взаимосвязей и взаимодействий политических, экономических, социальных, психологических, демографических, правовых и других аспектов управления [76].



9.2. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДЬМИ

Трудовые ресурсы, являясь целым, включают в себя действующую *рабочую силу* (рабочие, служащие, крестьяне, предприниматели) и *трудоспособное население*, обучающееся и повышающее квалификацию с отрывом от трудовой деятельности, занятое в домашнем хозяйстве, служащее в Вооруженных Силах и др. [19]. Трудовые ресурсы являются *объектом государственного и территориального управления* и образуют базовую подсистему общей системы управления человеческими ресурсами. *Главная задача* этой подсистемы — выработать оптимальный вариант формирования трудовых ресурсов в целом по стране, области, районам и городам, а также реализовать выбранный вариант путем осуществления соответствующей политики в области народонаселения, социального развития, образования и профессиональной ориентации. Для этого широко используется **балансовый метод**, а конечный результат отражается в сводном балансе трудовых ресурсов. Он является одним из синтетических балансов, которые применяют в практике планирования, при анализе и оценке процессов и тенденций, происходящих в экономике и во всем обществе, и разрабатывается с учетом демографических процессов в стране и всех основных показателей развития общественного производства (увеличения объемов производства, развития сферы обслуживания и других непроизводственных отраслей). По существу, баланс трудовых ресурсов в окончательном виде является концентрированным выражением разрабатываемого плана экономического и социального развития в виде оптимального варианта *занятости населения* [19].

Составленный таким образом окончательный баланс трудовых ресурсов, увязанный в отраслевом и территориальном разрезах, действительно отражает реальные условия занятости населения в плановом периоде. В нем заложены предпосылки рационального формирования, использования, распределения и перераспределения трудоспособного населения по сферам деятельности и отраслям народного хозяйства (отраслевая структура народного хозяйства показана на рис. 9.2). Однако предпосылки могут остаться предпосылками, если не будут подкреплены системой мер по организации эффективного распределения трудового потенциала. Эта задача возлагается на другую подсистему управления человеческими ресурсами [19].



Рис. 9.2. Отраслевая структура народного хозяйства

Эта подсистема управления человеческими ресурсами оперирует социально-экономической категорией **“рабочая сила”**, которая является объектом *производственно-территориального управления* (на предприятиях и в организациях, в личном подсобном и крестьянском хозяйствах регионов). Именно в этой подсистеме достигаются эффективное распределение рабочей силы и рациональная занятость. При этом чем выше уровень развития человеческих ресурсов, тем интенсивнее миграционная подвижность населения. Естественно, обществу далеко не безразлично, насколько рационально происходит эта миграция. В этой связи в системе управления человеческими ресурсами все большее значение приобретает следующий блок: подсистема управления занятостью.

Основной вопрос, на который необходимо ответить при разработке указанной подсистемы: *“Сколько рабочей силы и какого качества необходимо народному хозяйству в целом, а также его отраслям для эффективного функционирования?”*. При определении *дополнительной потребности в рабочей силе* должны использоваться данные баланса трудовых ресурсов о численности занятых. В этом проявляется одна из сторон взаимодействия двух подсистем. Вместе с тем в подсистеме *управления занятостью* следует учитывать еще и движение кадров, происходящее в результате выбытия работников по уважительным причинам (на пенсию, в Вооруженные Силы, на учебу, в связи с высвобождением и т. д.), а также вследствие текучести кадров. После таких расчетов органы управления получают четкое и ясное представление о формировании дополнительной потребности в работниках и источниках ее обеспечения. Для их практического воплощения необходим соответствующий механизм управляющих воздействий, которым и является подсистема распределения человеческих ресурсов.

При идеальном функционировании этой подсистемы должна достигаться сбалансированность между наличием рабочей силы и рабочих мест, между ее качеством и количеством, между трудовыми затратами и их восполнением [19].

Третья *подсистема* управления человеческими ресурсами оперирует такими социально-экономическими категориями, как “**персонал**” и “**кадры**”, которые являются *объектом отраслевого управления* (министерство, объединение, предприятие, цех, участок) и относятся к непосредственному управлению конкретными людьми в конкретных социальных организациях. Именно в этой подсистеме происходит процесс использования человеческих ресурсов, что определяет ее ведущую роль во всей системе рассматриваемого вида социального управления¹.

В целом кадровая политика как **система управления человеческими ресурсами** охватывает следующие *подсистемы*.

1. **Управление трудовыми ресурсами.** Обеспечивает процессы формирования и возмещения человеческих ресурсов путем организации:

- *управления демографическими процессами* (рождаемость, смертность, брачность, улучшение положения женщин, забота о семье и детях);
- *управления образованием* (дошкольное воспитание, общеобразовательная подготовка, подготовка рабочих кадров непосредственно на производстве и в системе профтехобразования, подготовка специалистов в высших учебных заведениях, последипломное образование, повышение квалификации, переподготовка) и *профессиональной ориентацией*;
- *управления социальным развитием* (расширение непромышленной сферы, регулирование фондов потребления, обеспеченность продуктами питания и товарами, здравоохранение, использование свободного времени, обеспеченность жильем, развитие бытового обслуживания и общественного питания, социальная работа и др.).

2. **Управление занятостью** обеспечивает процессы распределения человеческих ресурсов путем организации:

- *управления рабочими местами* (учет действующих и создание новых рабочих мест в производственной и непромышленной сферах хозяйства, организация общественных работ, социальная защита безработных);
- *управления первичным распределением* (профессиональный подбор и направление выпускников общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, высших учебных заведений в различные отрасли хозяйства);
- *управления перераспределением* (профессиональный отбор, организация переподготовки, трудоустройство, организованный набор, территориальное переселение, переводы и перемещения работников).

3. **Управление персоналом** обеспечивает процессы использования (потребления) человеческих ресурсов путем организации:

- *управления трудом* (совершенствование производственных процессов, разделение и кооперации труда, методов труда и организации рабочих мест, укрепление дисциплины труда, улучшение условий труда и его охраны, организация оплаты труда и его стимулирования);
- *управления кадрами* (кадровой работой) на уровне предприятий, организаций и учреждений (комплектование и подготовка кадров, оценка и расстановка, организация профессиональной адаптации и внутрифирменной мобильности, мотивация и воспитание работников, снижение текучести и др.);

¹ См.: *Основы кадрового менеджмента: Учебник.* — 3-е изд., перераб. и доп. — К., 1999.

- управления социально-демографическими процессами (помощь семьям, строительство и содержание объектов социально-культурного назначения, жилья, улучшение медицинского обслуживания, организация досуга, развитие подсобных хозяйств, повышение общеобразовательного и культурного уровня работников).

Комплексная система управления человеческими ресурсами схематически показана на рис. 9.3.



Рис. 9.3. Комплексная система управления человеческими ресурсами

Таким образом, **объектом** кадровой политики являются *человеческие ресурсы*, **предметом** — система управления *человеческими ресурсами*, включающая в себя ряд подсистем, а **целью** — формирование, подготовка, расстановка и рациональное использование высококвалифицированных **кадров** различных отраслей хозяйства и направлений деятельности.

Определение объекта и предмета кадровой политики имеет важное значение для дифференциации **уровней управления** человеческими ресурсами (для *отраслевого уровня* наиболее употребимой характеристикой человеческих ресурсов являются кадры и персонал, а для *территориального* — трудовые ресурсы и рабочая сила); **сфер реализации** кадровой политики (управление трудовыми ресурсами, занятостью и персоналом); **подготовки специалистов** в области менеджмента человеческих ресурсов названных уровней управления и сфер деятельности.



РЕЗЮМЕ

1. **Управление человеческими ресурсами** как система охватывает три подсистемы, каждая из которых состоит из ряда направлений и элементов, имеющих самостоятельное значение, но способствующих решению общей задачи [76].

2. Для подсистемы **управления трудовыми ресурсами** определяющее значение имеет проведение активной социальной политики, предусматривающей меры по повышению рождаемости, общеобразовательного, профессионально-квалификационного и культурного уровней населения, охране, укреплению здоровья людей и т. п. *Процесс формирования человеческих ресурсов* — это не только воспроизводство населения, но и сохранение и развитие его качественных характеристик [76]. В соответствии с этой целью должна развиваться вся система духовных и социальных потребностей человека, а также система возмещения его способностей.

3. Назначение **подсистемы управления занятостью** состоит в том, чтобы *совокупную рабочую силу* привести в соответствие с потребностями общественного производства, поскольку общество для своего развития должно выполнять определенный набор работ, обусловленный *разделением труда* [76]. Эти работы распределяются по отраслям хозяйства и территории страны. Отсюда возникает система производственных и территориальных взаимосвязей, что требует научно обоснованного социально-экономического прогнозирования.

4. **Подсистема управления персоналом** в процессе воспроизводства человеческих ресурсов является *ведущей* и характеризуется тем, что в ней реализуются способности человека к труду, производству материальных и духовных благ.



9.3. СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Научное определение понятия “**управление**” — это направленная координация и организация *объекта управления* [85]. Управление — это сфера человеческой деятельности, возникшая в результате разделения труда, с помощью которой человек воздействует на социально-политические, технико-экономические и социально-культурные процессы для достижения определенных целей.

Управление как явление объективного мира многообразно. Характеризуя окружающий мир, исследователи выделяют **три основные области**, три его компонента: неживую природу, живую природу и человеческое общество. Это позволяет дать укрупненную классификацию процессов управления по его основным классам [32]:

- *процессы управления в неживой природе*. Управление производственно-техническими процессами и физическими телами, системами машин, т. е. **управление техническими системами**, называют *управлением вещами*;
- *процессы управления в живых организмах*. Управление процессами, протекающими в живой природе, и процессами, связанными с жизнедеятельностью организмов, относится к **управлению биологическими системами**;
- *процессы управления в обществе*. Управление как воздействие на деятельность людей, объединенных в социальные группы по интересам, т. е. **управление социальными системами**, называют *управлением людьми*, или *социальным управлением*.

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЕГО ФОРМЫ

Социальное управление охватывает два основных **подкласса**: управление индивидуальной деятельностью человека и управление коллективной (совместной) деятельностью людей [85].

Важнейшими **видами** социального управления являются *административно-государственное управление* (политическое руководство), *управление социально-культурной сферой* (духовное производство) и *управление материальным производством*. Иными словами, классификация видов управления соответствует **основным сферам** организации общества: *экономическая сфера* — область материального производства, распределения и потребления материальных благ; *политическая* — область отношений власти и господства, внутринациональных и межгосударственных отношений; *культурная* — область духовного производства, распределения и потребления духовных благ (подробнее см. часть II).

Каждый вид управления содержит соответствующие **уровни** (организация–регион–отрасль–государство) и **основные формы**: управление материальными ресурсами и управление человеческими ресурсами. **Управление человеческими ресурсами** охватывает процессы управления социальным развитием, профессиональной ориентацией, образованием, занятостью, трудом и т. п.

Таким образом, **объектом** социального управления являются различные *социальные системы*, а **предметом** — система управления соответствующими сферами организации общества.

СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Как **объект управления** человеческие ресурсы являются одновременно производителями и потребителями материальных и духовных благ¹. Особенность управления человеческими ресурсами состоит в необходимости всестороннего учета интересов личности, организации, региона и всего общества, обеспечения их органического сочетания. **Субъект управления** человеческими ресурсами — *государство* — разраба-

¹ См.: *Управление трудовыми ресурсами: Справоч. пособие* / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер и др.; Рук. авт. кол. Э. Р. Саруханов; Под общ. ред. Л. А. Костина. — М., 1987.

тывает комплекс социально-экономических и организационно-правовых мер, направленных на эффективное их формирование, распределение, перераспределение и использование. Функцию управления человеческими ресурсами наряду с государственными осуществляют и *негосударственные органы*; к субъекту управления человеческими ресурсами относятся также профессиональные союзы и ассоциации, предпринимательские структуры, трудовые коллективы и др. [76].

Предметом управления человеческими ресурсами является, как отмечалось, система социально-экономических отношений, складывающихся в области регулирования процессов их воспроизводства и развития. **Механизм управления** человеческими ресурсами представляет собой совокупность отношений, форм и методов воздействия на их формирование, распределение, использование и возмещение.

Управление человеческими ресурсами составляет основное содержание **кадровой политики**. Оно направлено, во-первых, на формирование качественного *кадрового потенциала* и удовлетворение потребностей общественного производства в квалифицированных кадрах; во-вторых, на обеспечение *эффективной занятости* трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и регионами страны; в-третьих, на *рациональное использование* персонала предприятий, организаций и учреждений [76].

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА — РЕШАЮЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Кадровая политика представляет собой рассчитанную на длительный период линию развития *человеческих ресурсов*, совершенствования кадров, определенную перспективу экономического, политического и культурного развития общества [36; 56; 60].

Кадровая политика — одно из ведущих направлений деятельности государства, охватывающее разработку организационных принципов *работы с людьми*, формирование и рациональное использование человеческих ресурсов, обеспечение эффективного развития кадрового потенциала. Это одна из основных сфер общегосударственной социально-экономической политики, поскольку она непосредственно связана с активизацией *человеческого фактора*, реализацией экономических, политических и социальных программ.

Проблемы кадровой политики касаются непосредственной организации управления людьми, их подготовки, распределения и использования. Однако к названным проблемам вся кадровая политика не сводится. В широком смысле она затрагивает идеологию, экономику, культуру, социальную сферу. Поэтому не меньшее значение для решения кадровых проблем имеет сильная *социальная политика*, в центре которой — человек с его потребностями, интересами и устремлениями [56].

Социальные факторы, такие как характер, содержание и условия труда, его организация, культура производства, социально-бытовое обслуживание, жилищные условия, организация отдыха и досуга, — все это прямо или косвенно влияет на формирование и развитие человеческих ресурсов, качественного кадрового потенциала. Приоритетное развитие *социальной сферы* (расширение сети общеобразовательных и здравоохранительных учреждений, предприятий бытового обслужи-

вания, спортивных сооружений, культурных заведений, повышение уровня социального обеспечения, расширение круга социальных услуг и др.) призвано обеспечить качество формирования и подготовки кадрового потенциала и на этой основе решить проблемы эффективного кадрового обеспечения различных отраслей общественной, производственной и государственной деятельности¹.

ЦЕЛИ И РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика позволяет объединить и согласовать различные управленческие действия при проведении экономической, технической и социальной политики в масштабах предприятия, региона, отрасли, всей страны. **Роль кадровой политики** особенно возрастает в условиях перехода к *рыночной экономике*, развития демократических основ общественного устройства, углубления социальных преобразований, усложнения задач, решаемых современным производством. Наряду с экономическими проблемами социальные приобретают решающее значение в современных условиях, поэтому кадровая политика реализуется прежде всего в *управлении социально-экономическими процессами* на всех уровнях — от малого предприятия до центральных органов государственной власти [36].

Современная роль кадровой политики ставит ее в разряд *важнейших факторов* социально-экономического развития общества, определяет место действенного рычага управления, посредством которого государство и общество воздействуют на ход социального прогресса.

На современном этапе **основная цель** кадровой политики состоит в следующем:

- привлечь к участию в социально-экономических и политических реформах все трудоспособное население страны, мобилизовать человеческие ресурсы на активное участие в высокоэффективном и высококачественном труде;
- укомплектовать все звенья государственной, общественной и хозяйственной работы инициативными и компетентными людьми, осознающими необходимость качественных перемен в обществе и умеющими проводить их в жизнь [56];
- обеспечить непрерывное совершенствование и своевременное обновление кадрового состава производственно-хозяйственной, социально-культурной и административно-государственной сфер организации общества, неуклонное повышение профессионализма и социальной ответственности кадров управления.

СТРУКТУРА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

По **содержанию** кадровая политика охватывает такие проблемы:

- целенаправленное, планомерное и сбалансированное формирование и подготовка квалифицированных работников, непрерывное повышение их профес-

¹ См.: Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. — М., 1989.

сионального мастерства, всестороннее образование и постоянное воспитание кадров;

- распределение и перераспределение работников по сферам занятости, регионам страны и видам профессиональной деятельности;
- рациональное использование кадров, моральное и материальное стимулирование их деятельности, развитие специальных способностей, формирование удовлетворенности трудом;
- организация кадровой и социальной работы, контроль за деятельностью кадров; формирование и развитие комплексной системы управления человеческими ресурсами [1–3; 5; 13; 15; 20; 26; 35; 36; 38; 50; 51; 56; 59; 60; 62; 71; 76; 83; 88].

Таким образом, кадровая политика как *система управления человеческими ресурсами* предприятия, региона, отрасли и страны в целом включает в себя ряд **основных направлений**. Приведем важнейшие из них.

- **Демографическая политика** — часть кадровой политики государства, направленная на управление процессами демографического развития страны и ее отдельных регионов, т. е. воспроизводством и миграцией населения по территории страны [28].
- **Политика в области образования** — часть кадровой политики, целью которой является всестороннее развитие человека, его умственных и физических способностей, воспитание высоких нравственных качеств, формирование граждан, способных к сознательному общественному и профессиональному выбору, обогащение на этой основе кадрового потенциала страны, обеспечение народного хозяйства квалифицированными работниками [9].
- **Политика в области занятости** — часть общегосударственной кадровой политики, связанная с обеспечением трудоспособного населения рабочими местами и участием его в хозяйственной деятельности общества. Цель этой политики — создать такие материально-технические и социально-экономические условия, в соответствии с которыми каждому трудоспособному члену общества предоставляется объективная возможность участвовать в общественно полезном труде [76].
- **Политика в области труда и заработной платы** — часть кадровой политики, связанная с осуществлением контроля за мерой труда и потребления материальных и духовных благ, регулированием трудовых отношений и оплаты труда, его материальным стимулированием, состоянием и укреплением трудовой и производственной дисциплины, характером и условиями труда, его содержанием и др. [28].
- **Социальная политика** — часть кадровой политики, направленная на создание благоприятных условий для наиболее полного развития человека, его личностного потенциала за счет всемерного улучшения труда и быта людей, организации здравоохранения, торгового и бытового обслуживания населения, развития жилищно-коммунального хозяйства, организации социального обеспечения, развития культуры и искусства, поднятия уровня жизни и др. Структура кадровой политики показана на рис. 9.4.



Рис. 9.4. Структура кадровой политики

Таким образом, **управлять человеческими ресурсами** — означает с учетом общественных потребностей *регулировать* демографические процессы, *готовить* квалифицированные кадры, оптимально *распределять* их между отдельными отраслями и территориями страны, эффективно *использовать* человеческие ресурсы в народном хозяйстве, *создавать* необходимые условия для высокопроизводительного и качественного труда, постоянно *поднимать* уровень жизни населения.

РЕЗЮМЕ

1. Управление социальными системами, или социальное управление, является, по сути, управлением людьми, основным направлением которого является **кадровая политика** предприятия, региона, отрасли и государства в целом.

2. *Кадровая политика* — это ведущее звено организации общества, поскольку представляет собой **комплексную систему управления человеческими ресурсами** и является необходимой основой для объединения и согласования управленческих воздействий в политической, экономической и культурной сферах.

3. Решение проблем современного общества в период перехода к рыночной экономике и в процессе социальных преобразований зависит прежде всего от научно обоснованной разработки и эффективной реализации **комплексной кадровой политики**, поскольку в конечном итоге все зависит от правильной подготовки, расстановки и использования конкретных людей на конкретных местах.

4. Управление человеческими ресурсами становится *решающим фактором* развития общества, поскольку политические, экономические и социальные реформы проводятся через людей и для людей. Кадровая политика является ведущим звеном в цепи современных проблем и *действенным рычагом* социального управления, посредством которого государство и общество воздействуют на темпы и направление социального развития.

5. Управление человеческими ресурсами является **наукой**, имеющей специфический предмет, содержание и объект изучения. Овладение этой наукой становится объективной необходимостью в современных условиях развития общества, что предполагает ее изучение *в системе высшего и последиplomного образования*.

6. Логика развития социального управления указывает на появление *в сфере управленческого труда* новой профессии — **управляющего человеческими ресурсами** (менеджера персонала, образования, занятости и т. д.), что требует организации соответствующих высших учебных заведений, подготовки дипломированных специалистов и научно-педагогических кадров в области кадровой политики.

7. Сложность и многоаспектность управления человеческими ресурсами ставит проблему *создания общегосударственного органа*, координирующего различные направления и подразделения **кадрового менеджмента** как единой системы активизации человеческого фактора в масштабах региона, отрасли и общества в целом.



9.4. СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЯЮЩИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Поскольку система управления человеческими ресурсами охватывает различные сферы профессиональной деятельности (социальное планирование и прогнозирование, образование, профессиональную ориентацию, занятость, организацию труда, управление персоналом, социальную работу и др.), то естественно предположить, что и **система подготовки специалистов** в области менеджмента человеческих ресурсов должна отражать разнообразие и специфику названных составляющих рассматриваемой системы. При этом объединяющим началом в подготовке различных специалистов по управлению человеческими ресурсами является *объект управления* (т. е. люди), организация которого требует специальных знаний, умений и навыков. Поэтому программы обучения таких специалистов должны предусматривать как общие для всех блоки дисциплин (гуманитарный, экономический, социально-психологический, управленческий циклы), так и специальные, отражающие особенности той или иной составляющей системы управления человеческими ресурсами.

ОСНОВНЫЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ И УРОВНИ ОБРАЗОВАНИЯ

Научно обоснованный и эффективный менеджмент человеческих ресурсов предполагает качественную подготовку профессионалов по **специальностям** и **специализациям** высшего и последиplomного образования, приведенным в табл. 9.1.

Таблица 9.1

**СПЕЦИАЛЬНОСТИ И СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО
И ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность	Специализация	Квалификация
Административный менеджмент	Государственное и муниципальное управление	Магистр государственного управления
Социология	Политология и социальное управление	Политолог. Менеджер социального развития
Психология	Управление социальной работой	Социолог. Менеджер социальной работы
	Управление профессиональной ориентацией	Психолог. Менеджер профессиональной ориентации
Менеджмент образования		Менеджер образования
Управление трудовыми ресурсами		Экономист. Менеджер трудовых ресурсов
	Управление занятостью	Экономист. Менеджер занятости
	Управление трудом	Экономист. Менеджер по труду
Правоведение	Управление персоналом	Менеджер персонала
	Право и организация социального обеспечения	Юрист. Менеджер социального обеспечения
Документоведение и информационная деятельность	Информационные системы в менеджменте человеческих ресурсов	Менеджер информационных систем

Предлагаемая система подготовки специалистов в области управления человеческими ресурсами предусматривает возможность осуществления их дальнейшей профессиональной деятельности на различных уровнях социального менеджмента — от государственного до уровня фирм и их структурных подразделений. Так, выпускники вузов со специализацией “Государственное и муниципальное управление”, “Политология и социальное управление” в основном могут работать в административно-государственных органах по разработке и реализации кадровой и социальной политики, а специализирующиеся в социальном управлении — также в службах социального развития предприятий, организаций, органов отраслевого и регионального управления. Выпускники факультетов педагогического менеджмента могут работать как в государственных органах управления образованием, так и на руководящих должностях в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве, а также в непосредственном управлении учебными заведениями различных типов и форм собственности. Психологов, специализи-

рующихся в области профессиональной ориентации, готовят для работы в школах, центрах занятости, на производстве в качестве профконсультантов и специалистов по профессиональному отбору, из них формируются также руководящие кадры центров профессиональной ориентации и социально-психологических служб различного уровня управления. *Менеджеров трудовых ресурсов* готовят, как правило, для работы на управленческих должностях государственных органов по труду, *менеджеров по занятости* — для управленческой деятельности в службе трудоустройства, *менеджеров по труду* — для руководящих должностей подразделений по организации и оплате труда, *менеджеров персонала* — для работы по комплексной организации управления человеческими ресурсами предприятий, организаций и учреждений. Для организации социального обеспечения населения районов, городов, областей готовят менеджеров, специализирующихся в области права (*менеджеры социального обеспечения*) или социологии (*менеджеры социальной работы*), что соответствует основному содержанию такого рода профессиональной деятельности.

Кроме различия в специализациях менеджеры человеческих ресурсов дифференцируются также по **уровням образования**: младшие менеджеры (за исключением некоторых специальностей), бакалавры и магистры управления. Такая дифференциация позволяет готовить управленческие кадры для различных уровней социального управления — от малых и средних предприятий до правительственных учреждений и организаций. Последипломное образование может быть продолжено в различных формах квалификационной учебы, а также в докторантуре (аспирантуре) по соответствующей специализации.

СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ

Содержание учебных планов подготовки специалистов по управлению человеческими ресурсами должно носить, на наш взгляд, “блочный” характер, который предполагает сведение смежных дисциплин в определенные блоки [22]. Например, в *блок общенаучных дисциплин* входят гуманитарные и общественные науки, информатика и вычислительная техника, иностранные языки и риторика, религиоведение и культурология, организация делопроизводства и др. *Блок экономических дисциплин* включает в себя макро- и микроэкономику, планирование и прогнозирование, финансы и бухгалтерский учет, организацию и оплату труда, основы предпринимательства и др. *Блок социально-психологических дисциплин* объединяет социологию и психологию управления, профессиональную ориентацию, социальную психологию организаций, психодиагностику и т. д. *Управленческий блок* предполагает изучение теории организации и управления, основ административного и функционального менеджмента, методологии управления человеческими ресурсами, практики кадрового менеджмента и др. *Правовой блок* охватывает различные юридические дисциплины: хозяйственное и трудовое право, право социального обеспечения, основы государственного строительства и т. д. При этом каждый блок дисциплин корректируется в зависимости от специализации обучающегося и его образовательного уровня. Примерная схема “блочного” обучения показана на рис. 9.5 [22].



Рис. 9.5. “Блочный” состав дисциплин в учебном плане подготовки менеджеров человеческих ресурсов

ОПЫТ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Опыт подготовки менеджеров человеческих ресурсов накапливает **Межрегиональная Академия управления персоналом (МАУП, г. Киев)**, которая с 1989 г. осуществляет подготовку и переподготовку дипломированных специалистов в области социального управления, управления трудовыми ресурсами, образованием, профессиональной ориентацией, социальным развитием, персоналом и др. Система управленческой подготовки в МАУП **многоуровневая**, включающая в себя на правах структурных подразделений:

- *лицей* (обеспечивает довузовскую подготовку учащихся выпускных классов средних общеобразовательных школ);
- *колледж* (готовит и выпускает младших специалистов, менеджеров низового звена управления человеческими ресурсами);
- *бакалаврат* (готовит бакалавров управления по различным направлениям менеджмента человеческих ресурсов);
- *магистратура* (обеспечивает подготовку магистров управления по соответствующей специализации);
- *докторантура* (готовит научно-педагогические и высшие управленческие кадры с присвоением степени доктора философии в соответствующей области управления человеческими ресурсами).

Организация подготовки менеджеров человеческих ресурсов в МАУП приведена в табл. 9.2.

Таблица 9.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В МАУП

Специальность (специализация)	Учебное подразделение			
	1. Политология и социальное управление			
2. Административный менеджмент			МАГИСТРАТУРА	
3. Управление профессиональной ориентацией				
4. Управление образованием		БАКАЛАВРАТ		
5. Управление трудовыми ресурсами				
6. Управление персоналом				
7. Трудовое право и право социального обеспечения	КОЛЛЕДЖ			
8. Социальная работа				
9. Организация делопроизводства				
Профессиональное назначение	Менеджеры низового звена управления	Менеджеры среднего звена управления	Менеджеры высшего звена управления	Научно-педагогические работники и высшие управляющие
Уровень квалификации	Диплом младшего специалиста	Диплом бакалавра управления	Диплом магистра управления	Диплом доктора философии в области управления
Срок обучения, лет	2	2	2	2

РЕЗЮМЕ

1. Система менеджмента человеческих ресурсов, предусматривающая управление различными аспектами реализации кадровой политики, требует создания и соответствующей **системы подготовки менеджеров человеческих ресурсов**, объединяющей конкретные специальности и специализации высшего и последиplomного образования, а также различные квалификационные уровни. Такое обучение специалистов представляет собой *многоуровневую систему непрерывного образования*, охватывающую профессиональную подготовку, переподготовку и постоянное повышение квалификации кадров в этом виде управленческой деятельности.

2. **Содержание подготовки** специалистов в области управления человеческими ресурсами должно предусматривать изучение различных блоков дисциплин, к основным из них относятся общенаучные, экономические, социально-психологические, управленческие и юридические дисциплины. “Блочная” структура обучения позволяет выделить как общее в подготовке различных управляющих человеческими ресурсами, так и специфическое, свойственное только для какого-либо конкретного вида профессиональной деятельности в рассматриваемой области социального управления.

3. **Многоуровневость** системы подготовки менеджеров обеспечивает, с одной стороны, непрерывность профессионального образования и служебного продвижения управленцев, с другой — своевременное и качественное кадровое обеспечение различных уровней управления человеческими ресурсами.



ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Политика (от греч. *politike* — общественные и государственные дела, искусство управления государством) — это участие в делах государства, определение форм, задач, содержания государственной деятельности. В сферу политики входят вопросы государственного устройства, управления страной, руководства социальными группами, вопросы партийной борьбы и др. [39].

В более общем и универсальном понимании политика представляет собой особый вид *человеческой деятельности*, связанный с получением и осуществлением **власти**, прежде всего государственной. Это сфера деятельности между классами, нациями и другими социальными группами, ядром которой является проблема получения, удержания и использования государственной власти.

Как одна из сфер общественной жизни политика взаимодействует с другими сферами, подвергаясь их влиянию и одновременно детерминируя их функционирование и развитие¹. Поэтому изучение политических явлений предполагает выяснение экономических и других интересов, которыми они определяются, а также всей *системы социальных факторов*, через которые пробивают свой путь приоритетные экономические интересы [36]. Таким образом, промежуточным и соединительным звеном между политикой и экономикой являются социальные факторы и *социальная структура*, которые непосредственно представляют **основы политики**, определяя ее субъекты, интересы, характер и направление политических процессов.

Социальность политики определяется не только влиянием на нее различных сфер общественной жизни. В целом необходимость политики порождена ее активной ролью, способностью влиять на процессы хозяйственного и культурного развития. Однако поскольку политика — это *деятельность*, постольку она органически включает в себя совокупность социальных субъектов, призванных ее осуществлять, т. е. **кадров** государственного, социального и хозяйственного **управления**.

Поэтому **кадры** — не только социально-экономическая, но и *политическая проблема*. Постановка любой социально-экономической или политической задачи требует участия *людей*, способных ее решать. При этом чем глубже преобразования в общественной, государственной или хозяйственной деятельности, тем значительнее изменения в *кадровой политике* [36].

¹ См.: Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. — М., 1989.



10.1. КЛАССИФИКАЦИЯ КАДРОВ

Кадры — понятие одновременно собирательное и многоуровневое. *Собирательное* — потому, что объединяет работников различных отраслей деятельности, профессий, специальностей, видов труда [36]. В этом смысле употребляют выражения: кадры хозяйственные, научные, медицинские, преподавательские, военные и т. п. Принадлежность работника к той или иной отрасли дает лишь наиболее общее представление о его положении в *общественном разделении труда*, выполняемых функциях и профессиональных качествах.

Многоуровневость понятия означает, что состав кадров отражает как структуру органов социального управления, так и иерархию работников внутри предприятий, учреждений и организаций (вертикальные отношения). С этой точки зрения различают такие **категории работников**, как руководители, специалисты, исполнители. В свою очередь, **руководящий персонал** можно ранжировать на руководителей высшего, среднего и низового звеньев; **специалисты** могут быть дифференцированы по уровню квалификации, категоричности, классности, **исполнители** — по признаку подчиненности. Эта классификация касается и **рабочих кадров**, которые подразделяются на рабочих основного и вспомогательного производства и имеют различную *квалификацию* (тарифные разряды) даже в пределах одной профессии. Эта классификация носит более детальный характер, отражает в основном различия в *содержании труда* и потому имеет ярко выраженный *социальный характер* (различные социальные роли и статусы, степени квалификации, уровни доходов, условия труда и др.) [36].

Классификация кадров по основным сферам организации общества и основным уровням управления приведена на рис. 10.1.

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ

С точки зрения *социальной роли* и правового положения различают следующие основные прослойки **кадров управления** [36]:

- *политические* деятели и кадры общественных и политических организаций;
- *государственные* служащие, т. е. аппарат органов государственной власти и управления;
- кадры *хозяйственные, научные, медицинские, преподавательские*, т. е. основные профессиональные работники отдельных отраслей хозяйства, культуры, науки, просвещения, здравоохранения и т. д.

Различия этих категорий кадров отражаются как на их правовом положении, так и на содержании выполняемых ими функций.

Порядок комплектования штатов *общественных организаций*, их структура и предъявляемые к кадрам требования определяются уставами этих организаций и



Рис. 10.1. Классификация кадров по сферам организации общества и иерархии управления

внутренними актами, издаваемыми на основе принципов общественного самоуправления. Положение *государственных служащих* определяется местом того или иного органа в системе государственной власти и управления, конкретной функцией, которую они выполняют в том или ином учреждении. Следовательно, наделение властными полномочиями с учетом иерархии органов в системе государственной власти и управления, субординация или координация в отношениях между должностными лицами — вот что характеризует прежде всего положение государственных служащих. В *других отраслях* деятельности (промышленность, наука, культура, здравоохранение, просвещение, бытовое обслуживание и т. д.) на передний план выдвигаются такие требования, как профессионализм, деловитость, предприимчивость, наличие специальных способностей и дарований. Набор этих качеств зависит от рода профессиональной деятельности и конкретных условий, в которых она осуществляется [36].

ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ КЛАССИФИКАЦИИ КАДРОВ

Рассмотренная **классификация работников** по основным сферам приложения профессионального труда соответствует общепринятому и широко распространенному их делению на *политические, государственные и хозяйственные кадры*. Каждая из этих групп делится на подгруппы, объединяющие работников более узкого профиля или различного уровня в иерархии организации (например, персонал руководящий, инженерно-технический, обслуживающий и т. д.). Это не только профессиональная, но и **социальная классификация кадров**, отражающая различия в положении и роли работников в отраслевом разделении труда [20; 36].

Кадры можно классифицировать и по многим другим признакам: *классовому* (рабочие, крестьяне, интеллигенция, предприниматели); *социально-демографическому* (возраст, пол, образование и т. д.); *профессионально-квалификационному* (высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные работники соответствующих профессий; работники умственного и физического труда и т. п.); *отраслевой принадлежности* (труд индустриальный, сельскохозяйственный, информационный и др.). Принадлежность работника к той или иной группе характеризует определенные черты его *профессиональной деятельности*, предъявляемые к нему требования и групповые интересы [36].

Основные признаки классификации кадров приведены в табл. 10.1.

Таблица 10.1

КЛАССИФИКАЦИЯ КАДРОВ

Классификационный признак	Кадры
Социально-стратификационное деление	Рабочие, крестьяне, служащие, предприниматели
Социально-демографический	Пол, возраст, образование, трудовой стаж и т. д.
Социально-профессиональный	Кадры политические, государственные, хозяйственные, медицинские, научные, преподавательские, военные и др.
Профессионально-квалификационный	Работники высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные
Отраслевая принадлежность	Труд индустриальный, сельскохозяйственный, информационный и др.
Содержание труда (разделение на преимущественно физический и умственный труд)	“Белые воротнички” — занятые преимущественно умственным трудом, “синие воротнички” — занятые преимущественно физическим трудом, “серые воротнички” — занятые в сфере обслуживания
Категории персонала	Персонал руководящий, инженерно-технический, обслуживающий и др.
Уровни иерархии управления	Руководители, специалисты, технические исполнители, рабочие
Профессии	Экономисты, инженеры, юристы, психологи, социологи, педагоги и др.



РЕЗЮМЕ

1. **Кадры** являются не только социально-экономической, но и политической категорией, поскольку постановка любой экономической, социальной или политической проблемы требует людей, способных решать ее на профессиональном уровне. Поэтому понятие кадров всегда тесно связано с понятиями *политической, хозяйственной и духовной деятельности*, в основе которых лежат разработка и реализация исторически определенной **кадровой политики**.

2. Понятие “кадры” является одновременно собирательным и многоуровневым, отражая особенности общественного разделения труда, социальной структуры и иерархии, системы функционирования социальных ролей и статусов, что выражается в различных **классификациях кадров**: по *сферам общества* (политическая, экономическая, духовная), *отраслям* общественного производства, *категориям* (руководители, специалисты, технические исполнители, рабочие), *содержанию труда* (занятые преимущественно физическим или преимущественно умственным трудом), *степени квалификации* (высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные), *профессиям* (экономисты, инженеры, юристы, психологи, педагоги, врачи и т. д.), а также по другим социально-демографическим и профессионально-квалификационным признакам.



10.2. ВОСПРОИЗВОДСТВО КАДРОВ

Для развития **теории кадровой политики** важное значение имеют уточнение *типа воспроизводства кадров* и выявление особенностей отдельных его *фаз*¹. **Тип воспроизводства** представляет собой совокупность существенных устойчивых черт воспроизводства, которые выражают адекватные каждому *историческому этапу развития общества* целевую воспроизводственную функцию (охватывающую в единстве экономический, политический и социальный аспекты), а также социальные условия и экономический режим использования ресурсов общества, необходимые для ее выполнения [20]. Исследование важнейших черт различных *исторических типов* воспроизводства, отражающих уровень развития хозяйственной жизни общества, имеет важное значение для выявления особенностей *воспроизводства кадров* — главной производительной силы общества.

Существенным аспектом рассматриваемой проблемы является также обоснование содержания и выявление особенностей каждой **фазы кадрового воспроизводства**, которые должны быть учтены при разработке *научно обоснованной кадровой политики*. Поскольку носителем единичной рабочей силы является трудоспособ-

¹ См.: Курошева Г. М. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. — Л., 1985.

ный человек, а носителями совокупной рабочей силы — все трудоспособные члены общества, то **воспроизводство кадров** во многом определяется воспроизводством *совокупной рабочей силы*. В этой связи важное значение имеет характеристика взаимосвязи всех фаз воспроизводства совокупной рабочей силы и *воспроизводства кадров* [20].

ФАЗА ПРОИЗВОДСТВА (ФОРМИРОВАНИЯ И ВОЗМЕЩЕНИЯ) РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Цель этой фазы — удовлетворять потребности хозяйства в *квалифицированных кадрах*. Эта фаза охватывает воспроизводство населения, подготовку и переподготовку кадров, возмещение физических и духовных способностей работников (рис. 10.2). Необходимыми условиями *эффективной кадровой политики* в рассматриваемой фазе являются: познание всех действующих законов народонаселения и использование их в практической деятельности; разработка и реализация концепции развития системы образования, профессиональной ориентации и подготовки кадров на долгосрочную перспективу; разработка и внедрение мероприятий по совершенствованию условий жизнедеятельности, социальному обеспечению и использованию свободного времени [20].



Рис. 10.2. Содержание первой фазы воспроизводства совокупной рабочей силы

ФАЗА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Цель этой фазы — обеспечивать *эффективную занятость* трудоспособного населения, оптимально распределять и перераспределять рабочую силу между отраслями хозяйства, сферами производства и регионами страны (рис. 10.3). Эффективная занятость населения обеспечивается путем организации и совершенствования рабочих мест в материальном производстве и непромышленной сфере, оптимизации их соотношения и сбалансированности.

В систему *первичного распределения* кадров входит трудоустройство выпускников средних общеобразовательных и профессиональных школ, специалистов с высшим и другим специальным образованием. *Вторичное распределение* кадров — перераспределение — связано с выделением из общей подвижности работников той ее части, которая связана с изменениями в производительных силах под воздействием научно-технического прогресса, рыночных процессов и обусловлена действием закона перемены труда. Эта система должна включать в себя показатели, характеризующие распределение работников через службу занятости (в том числе организованный набор рабочих и переселение семей), перевод работников на другую работу и т. д. [20].

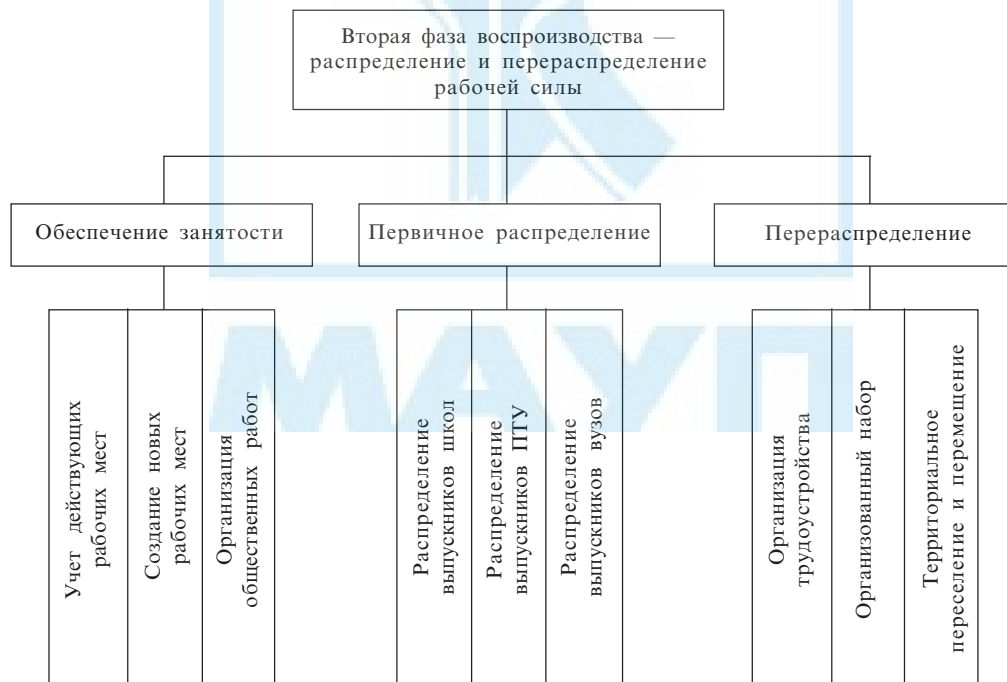


Рис. 10.3. Содержание второй фазы воспроизводства совокупной рабочей силы [20]

ФАЗА ПОТРЕБЛЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Цель этой фазы воспроизводства — обеспечивать *оптимальное использование* рабочей силы во всех сферах и отраслях хозяйства. Эта фаза является ведущей в процессе воспроизводства, так как в ней реализуется способность человека к труду, производятся материальные и духовные блага. На третьей стадии воспроизводства особое внимание должно уделяться обеспечению повышения *эффективности использования кадров* в производственных и непроизводственных отраслях, что проявляется в повышении производительности и качества труда. Это зависит прежде всего от темпов технического перевооружения производства, механизации и автоматизации трудоемких процессов, рационализации использования рабочего времени, внедрения научной организации труда, совершенствования социального развития коллективов, использования эффективных форм и методов **управления персоналом** [20].

РЕЗЮМЕ

1. Развитие теории кадровой политики требует изучения типов кадрового воспроизводства и выявления особенностей отдельных его фаз. Различают **три основные фазы** воспроизводства кадров: *первая* — воспроизводство населения, подготовка и переподготовка кадров, возмещение физических и духовных способностей работников; *вторая* — распределение и перераспределение кадров в соответствии с потребностями общественного производства, способностями и квалификацией работников; *третья* — обеспечение эффективного использования кадров во всех общественных сферах и отраслях. В соответствии с основными фазами кадрового воспроизводства должна строиться и кадровая политика, охватывающая различные уровни и направления управленческой деятельности по созданию, подготовке и эффективному использованию кадрового потенциала государства, региона, отрасли, предприятия (табл. 10.2).

Таблица 10.2

СООТНОШЕНИЕ ФАЗ ВОСПРОИЗВОДСТВА СОВОКУПНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И СЛАГАЕМЫХ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Фаза воспроизводства рабочей силы	Подсистема управления человеческими ресурсами	Слагаемые подсистемы	Слагаемые кадровой политики
1	2	3	4
Формирование и возмещение	Управление трудовыми ресурсами	1) управление демографическими процессами; 2) управление образованием и профориентацией; 3) управление социальным развитием	демографическая политика политика в области образования социальная политика

1	2	3	4
Распределение и перераспределение	Управление занятостью	1) управление рабочими местами; 2) управление первичным распределением; 3) управление перераспределением	политика в области занятости
Использование (потребление)	Управление персоналом	1) управление трудом; 2) управление кадрами; 3) управление социально-демографическими процессами	политика в области труда и заработной платы социальная политика

2. Фазы формирования, распределения, перераспределения, использования и возмещения человеческих ресурсов представляют собой своеобразный замкнутый цикл, схематически показанный на рис. 10.4. Заключительная фаза использования (потребления) человеческих ресурсов плавно переходит в этом цикле в начальную фазу — возмещение и формирование кадрового потенциала.

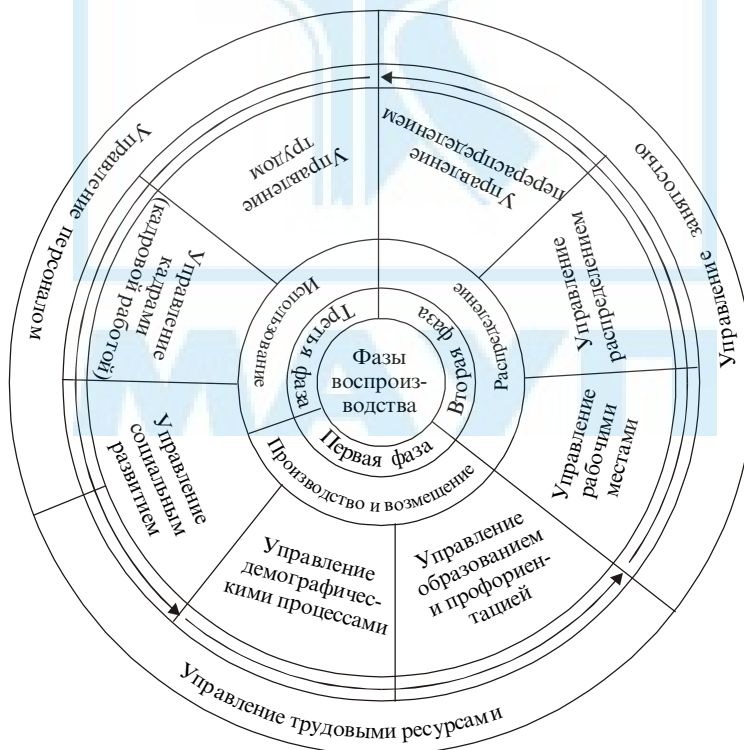


Рис. 10.4. Цикл кадрового воспроизводства и менеджмента человеческих ресурсов



10.3. СОЦИАЛЬНАЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Как отмечалось, активизация *человеческого фактора* неразрывно связана с проведением мощной **социальной политики**, приоритетным развитием *социальной сферы*, усилением социальной ориентации экономических и политических программ. Социальная политика — одна из важнейших сторон *деятельности государства*. Определяемая целями и интересами *общества*, она направлена на создание благоприятных условий для наиболее полного развития всех сущностных сил человека и максимальной реализации творческого потенциала каждой личности. Обычно она реализуется в конкретных планах и *программах*, предусматривающих улучшение условий труда и жизни людей, сближение классов и других социальных групп общества, установление равноправных отношений и справедливого равенства между людьми, повышение уровня жизни [20; 36].

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ПЕРИОД РЕФОРМ

Особое значение социальная политика приобретает в период перехода к *рыночной экономике*, поскольку экономические преобразования сопровождаются инфляцией, безработицей, уменьшением валового национального продукта, увеличением различий в доходах, уменьшением реальной заработной платы, расширением масштабов бедности и заметным снижением жизненного уровня. Движение к рыночной экономике обязательно приводит к отделению рынка от государства, результатом чего в сфере социальной политики является разделение *государства* и *гражданского общества*, которое само должно определять и выражать свои интересы независимо от государства. Достижение такого разделения вызывает необходимость пересмотра основ и *целей социальной политики*, а также организации и средств, с помощью которых обеспечивается внедрение этой социальной политики. Социальная политика должна иметь ведущее значение в самом процессе реформ, смягчая последствия экономических преобразований и обеспечивая общественное согласие. Для достижения этой цели требуется создание нового подхода к социальной политике, который бы служил интересам общества в целом и был основан на юридически признанных правах личности.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Основными принципами социальной политики в переходный период являются следующие: социальная политика должна подчиняться реально существующим *бюджетным ограничениям*; большое внимание необходимо уделять влиянию инфляции

на все формы *социальной защиты*, поскольку инфляция обесценивает социальные пособия, денежные сбережения и создает риск для различных социальных групп, например пенсионеров; *основной целью* социальной политики должно быть предотвращение дальнейшего расширения “черного рынка” и создание побудительных мотивов для перехода подпольной экономики в гражданскую; социальная политика должна способствовать созданию *неправительственных организаций* по обеспечению и распределению *социальной помощи*, а также развитию системы многосторонних *социальных услуг*; *основным требованием* социальной политики является защита наиболее уязвимых групп населения: больных, престарелых, детей, многодетных семей, бездомных, безработных и др.; социальная политика должна быть решающей в определении *социальных прав и ценностей*, на которых основывается целостность общества и с помощью которых поддерживается социальное согласие [36].

Указанные направления социальной политики, которые основываются на принципах социальной справедливости и особенностях перехода к рыночной экономике, служат общей предпосылкой, *базой* как для расширенного *воспроизводства кадров*, так и для их нормального функционирования. *Социальная переориентация* экономического развития должна стать стержнем всей структурной и инвестиционной политики, краеугольным камнем формирования *рыночной экономики*. Поворот к человеку, его физическому и духовному развитию, интеллектуальное обогащение и нравственное оздоровление народа — основные предпосылки кардинального решения и *проблемы кадров*.

Проблемы кадров касаются непосредственной организационной работы с людьми, их подготовки, распределения и использования, а также прогнозирования и планирования развития трудового потенциала, стратегии использования *человеческих ресурсов*. Поэтому деятельность в области кадров должна носить *программный характер* в соответствии с уровнем политического и экономического развития, прогнозируемым на определенный период, она должна своевременно реализовывать результаты, достигнутые в социально-экономическом развитии общества [36].

ПРОГРАММЫ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ

Определяя, какие кадры потребуются для выполнения стоящих перед обществом задач, необходимо разрабатывать меры по их подготовке, правильному распределению и использованию в каждом конкретном случае. Такая **программа** должна предусматривать:

- *анализ* положения, существующего в области кадров, прежде всего кадров управления, их распределения по узловым участкам государственной, хозяйственной и социально-культурной работы;
- *определение* стратегических направлений дальнейшей работы по подготовке и непрерывному образованию кадров специалистов и квалифицированных рабочих;
- *определение* потребности в кадрах специалистов и рабочих в соответствии с требуемым уровнем знаний, умений и навыков, необходимым уровнем развития специальных способностей и деловых качеств;

- *организацию* многоуровневого профессионального образования с учетом конкретных задач развития общества, решения проблем наиболее целесообразного использования выпускников учебных заведений;
- *совершенствование* мероприятий по дальнейшему повышению квалификации кадров, планированию и эффективной реализации деловой карьеры, постоянному профессионально-квалификационному росту кадров;
- *изучение* действующего состава кадров управления, формирование резерва руководителей, оценки кадров, аттестацию специалистов, совершенствование механизма подбора и расстановки кадров [20; 35; 36; 38; 58; 59].

Программа развития кадров может стать эффективным средством организации планомерной **кадровой работы** только в случае постоянного совершенствования и корректировки в соответствии с требованиями политической, экономической и культурной жизни общества. Современная практика хозяйствования все нагляднее подтверждает вывод о том, что усложнение задач социально-экономического развития, ускорение темпов научно-технического прогресса, реализация демократических реформ ведут к увеличению объема работы в области кадров, ее усложнению. От того, насколько квалифицированно и ответственно она выполняется, все в большей степени зависят темпы развития отечественной экономики, решение социальных задач современного общества [56; 58; 59].

ПРОБЛЕМА КАДРОВ — СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТЕОРИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Учитывая современные условия социально-экономического развития, необходимо уделять все большее внимание работе с кадрами, прежде всего с руководителями и специалистами, являющимися **главным элементом системы управления**. Определяя место кадров в системе государственного управления, следует подчеркнуть два важных обстоятельства [56]:

- кадровая политика, вся *работа с персоналом управления* проводятся и организуются государством;
- кадровая политика и кадровая работа являются *общегосударственной задачей*.

В реализации задач кадровой политики важнейшую роль играют **кадры управления**, поскольку они являются основными проводниками государственной экономической и социальной политики. Работа с кадрами — ответственный участок управления, поэтому она стала одной из важнейших форм государственного руководства развитием экономики и социально-культурной сферы.

Поскольку кадры есть важнейшая составляющая системы управления, соответственно и проблема кадров — составляющая *научных основ управления*, прежде всего **государственного управления** [20]. При этом в теории и практике государственного управления в качестве обособленной можно выделить проблему *системного и комплексного подхода* к работе с кадрами, поскольку в этом случае речь идет о взаимосвязанных и скоординированных мерах в области работы с кадрами.



РЕЗЮМЕ

1. **Социальные проблемы** наряду с экономическими приобретают решающее значение в современных условиях, поэтому *кадровая политика* реализуется прежде всего в социально-экономическом развитии общества и его подструктур. Такое соотношение кадровой политики и социально-экономического развития определяет ее решающее значение в теории и практике *государственного управления*, выделяет кадровую политику как важнейший фактор общественного развития.

2. Основные организационные функции подбора, подготовки, расстановки и выдвижения работников все в большей степени ориентируются на *социально-экономические процессы*, что способствует повышению эффективности управленческого труда и **системы социального управления** в целом. При этом приоритетное развитие социальной сферы призвано обеспечить качество формирования и подготовки кадрового потенциала и на этой основе решить проблемы эффективного кадрового обеспечения различных отраслей общественной и государственной деятельности, что напрямую связано с повышением экономической эффективности. Поэтому программы социально-экономического развития связаны с программами развития кадров.

3. Кадровая политика, таким образом, воздействует на весь ход общественного развития. Учитывая это, необходимо постоянно и целенаправленно совершенствовать **работу с кадрами**, которая должна приобрести системность, комплексность и научную обоснованность.



10.4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВАЯ РАБОТА

Решение *задач кадровой политики* в практической деятельности составляет **суть кадровой работы** [56]. Сюда относится деятельность по планированию, подбору, подготовке, расстановке, переподготовке, оценке, воспитанию и рациональному использованию кадров. Кадровая работа, таким образом, является средством *реализации кадровой политики* [58; 59; 81; 88].

СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Понятие “**работа с кадрами**” охватывает все проблемы персонала в социальном управлении и предполагает условное их разделение на *три большие группы*: **первая** включает в себя анализ категорий работников и должностей, вопросы планирования и прогнозирования в области кадров, определение и формирование источников удовлетворения кадровой потребности; **вторая** — вопросы подбора, расстановки, подго-

товки и повышения квалификации кадров; **третья** — вопросы организации и оценки труда, формирования стабильных коллективов, укрепления дисциплины и др. [56].

Рассматривая проблемы координации кадровой работы, следует учитывать *отраслевой, региональный и фирменный аспекты* использования кадрового потенциала. **Отраслевой принцип** управления несмотря на создание корпораций и ассоциаций имеет ряд недостатков. В области проблемы кадров эти недостатки связаны прежде всего с несовершенством учета территориальных балансов трудовых ресурсов. Органичного сочетания отраслевого и **территориального подходов** требует решение задачи эффективного использования трудовых ресурсов региона, что может успешно осуществляться путем разработки и реализации **фирменной кадровой политики** предприятия. При этом необходимо четко разграничивать права и обязанности территориальных и отраслевых органов власти и управления в деле использования кадрового потенциала [3; 5, 14; 27; 56; 58; 59; 88].

В организации работы с кадрами *программной целью* на современном этапе становится овладение механизмом управления профессиональной деятельностью человека в условиях материального и духовного производства. В этой связи увеличивается значение этических, социально-психологических, общегуманистических проблем, активизирующих профессиональную деятельность человека. Такой подход к организации работы с кадрами ведет к изменению **содержания управления персоналом**, а следовательно, организационной **структуры кадровой службы**. При этом указанная реорганизация направлена на решение комплекса проблем, связанных с эффективным использованием *человеческого фактора* в социально-экономическом развитии общества¹.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Принцип эффективного использования *человеческого фактора* в социально-экономическом развитии, лежащий в основе **организации работы с кадрами** на современном этапе, реализуется по *трем основным направлениям* [56; 60]:

- первое** — создание необходимых условий для всестороннего и гармоничного развития всех способностей человека в его профессиональной деятельности;
- второе** — обеспечение повышения производительности и качества труда за счет развития специальных способностей и совершенствования профессионального мастерства на базе высокой профессиональной подготовки и общей культуры работников;
- третье** — регулярное и систематическое обновление и пополнение профессиональных знаний, умений и навыков всех категорий работников, планирование и осуществление постоянного профессионально-квалификационного роста кадров.

Содержание и направление кадровой политики и организации кадровой работы не остаются неизменными — они подчинены целям и задачам, которые встают перед

¹ См.: Система работы с кадрами управления / Отв. ред. В. А. Шахова. — М., 1984; Скоробогатов И. Б. Совершенствование организации работы с кадрами в народном хозяйстве. — М., 1982.

обществом и государством в *определенные исторические периоды*. Вместе с тем в работе с кадрами сохраняются основные черты, основополагающие идеи, которые носят устойчивый и долговременный характер и составляют основные принципы организации кадровой работы, лежащие в основе процессов планирования, подбора, подготовки, расстановки и использования кадров. Эти принципы — отражение *социально-экономических закономерностей* развития общества, результат исторического опыта работы с людьми, накопленного практикой управления в ходе государственного строительства. Указанные принципы служат своеобразными ориентирами и критериями рациональной организации кадров, определяют конкретные формы и методы управления людьми, приемы и способы кадровой работы.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Принципы кадровой работы сводятся в основном к следующему.

1. На постановку кадровой работы существенно влияет личность руководителя, поэтому первостепенной задачей управления персоналом является постоянная забота о **руководящих кадрах**, обеспечивающая постоянное пополнение состава руководящих кадров свежими силами; усиление теоретической подготовки и практической закалки кадров управления; обеспечение принципиального отношения к кадрам при их подборе и замене; постоянное повышение ответственности кадров за порученное дело; осуществление практических мер по непрерывному улучшению деятельности органов управления.

2. Укрепление *правовой* основы государственной и общественной жизни, **соблюдение законности** в сфере кадровой работы на всех уровнях организации общества как гарантия обеспечения государственных и общественных интересов, качественного развития всех сфер жизнедеятельности общества.

3. Обеспечение оптимального соответствия личных качеств работника требованиям работы (рабочего места, должности) — *основная задача кадровой политики* и основополагающая идея кадровой работы. Учет общих и специальных способностей, личностных и деловых качеств работника — **главное требование** научной организации подбора и расстановки кадров, один из основных принципов кадровой политики.

4. Углубление *демократии*, развитие самоуправления, расширение гласности в кадровой работе — факторы социально-экономического развития страны и принципы современной кадровой политики. Отсюда **принципом организации кадровой работы** является демократизация процессов формирования руководящих кадров и функционирования органов власти и управления.

5. Обновление и совершенствование социально-демографической и профессионально-квалификационной *структуры кадров* вследствие демографических процессов, **социальной мобильности**, изменений техники и технологии — следующий принцип кадровой работы, основывающийся на обеспечении постоянного притока новых работников, оптимальном сочетании опытных кадров с большим стажем и молодых, инициативных специалистов.

6. Принцип *использования труда* работников в соответствии с их специальной подготовкой (образованием), **рационального распределения и перераспределения кадров** между отраслями и регионами страны, значительного расширения трудоем-

кой сферы *социального развития* и услуг, развития предпринимательства также относится к основополагающим принципам кадровой политики и организации кадровой работы [1–3; 5; 13; 14; 20; 33; 36; 51; 56].

СИСТЕМА КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Концептуально кадровая работа является **профессией развития человека** в условиях профессиональной деятельности; основной принцип этой работы — ценность каждого участника материального и духовного производства; одна из основных ее задач — содействие оптимальным социальным структурам на производстве, обеспечивающим развитие профессионального мастерства и формирование у людей удовлетворенности трудом. С самого начала *практика кадровой работы* должна фокусироваться на удовлетворении человека трудом и развитии человеческих возможностей и ресурсов в условиях профессиональной деятельности.

Таким образом, *профессиональные работники по кадрам* призваны обеспечивать наиболее полную и гармоничную самореализацию человека в процессе труда, развивать и предметно использовать научные знания о свойствах человека, особенностях профессиональной деятельности, формировании и функционировании коллективов и общества в целом, развивать *человеческие ресурсы* для удовлетворения индивидуальных, групповых и национальных профессиональных потребностей и стремлений [56; 59; 88].

Работники по кадрам занимаются планированием, оценкой, анализом, практической *реализацией кадровой политики*, применяя различные методологические подходы, работая в конкретных организационных рамках и обеспечивая эффективность работы с персоналом на многих *уровнях*: **микроуровень** — конкретный работник; **мезоуровень** — трудовые коллективы, социально-демографические и профессионально-квалификационные группы; **макроуровень** общества и государства — национальный и интернациональный [26; 35; 38; 45].

Кадровая работа всегда выполняется в пяти контекстах, которые являются частями целостной **системы**, хотя могут анализироваться и отдельно. Это следующие *контексты* [45]:

- **географический** — вся кадровая работа сконцентрирована внутри определенных границ, будь то организация, регион или страна;
- **политический** — каждая страна имеет политическую систему, которая составляет общественно-политическую среду для кадровой работы;
- **социально-экономический** — адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам;
- **культурный** — обычаи, убеждения, традиции, культура национальных групп, общин и народов; учет национальных особенностей в практике кадровой работы;
- **духовный** — философия, этика, менталитет, социальные ценности, надежды и идеалы тех, с кем проводится кадровая работа; социальные ценности профессиональных работников по кадрам.

Анализ этих *пяти контекстов* подкрепляет существующие связи и внутреннюю логику **системы кадровой работы** в конкретных условиях. Внимание к названным контекстам дает сознательное направление усилиям и практике кадровой работы, помогает выявлять и использовать в работе с людьми те или иные компоненты *кадровой и социальной политики*.

Систему работы с кадрами целесообразно рассматривать как единый, взаимосвязанный и долговременный **комплекс**, обеспечивающий постоянное совершенствование:

- *структуры кадров* на всех уровнях и во всех звеньях хозяйства в соответствии с изменяющимися организационной структурой управления, социально-экономическими условиями, новой техникой и технологией;
- механизма прогнозирования, анализа и *планирования кадровой работы*, ее нормативной базы;
- организационных, экономических, правовых, социально-психологических, педагогических рычагов, а также стимулов повышения *эффективности работы с персоналом*, научной организации труда и управления;
- *форм и методов подбора и расстановки кадров*, комплекса мер по оценке и профессиональному продвижению, подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала.

Система работы с кадрами — явление многогранное, поэтому при ее разработке необходимо учитывать как внутренние связи между составляющими этой системы, так и внешние. *Внутренние взаимосвязи* анализируют и учитывают при составлении профессиограмм, подборе, оценке, расстановке персонала, выявлении кадровой потребности, определении уровня квалификации, форм и содержания профессиональной подготовки и т. д. *Внешние взаимосвязи* системы работы с кадрами с другими сферами управления следует учитывать при решении таких вопросов, как увязка потребностей и интересов общества и индивидуума, подбор руководящих кадров и формирование аппарата управления в соответствии с конкретными управленческими функциями, научная организация труда и повышение эффективности функционирования сложных социотехнических систем (предприятий, организаций, учреждений и т. д.).

Формирование и совершенствование работы с кадрами тесно связано с улучшением системы управления в целом. Известно, что развитие этой *системы управления* основано на сочетании **трех подходов**: *общегосударственного, отраслевого и территориального*. Этот же принцип следует использовать и при решении кадровых проблем. Создание единой **государственной системы работы с кадрами** должно необходимым образом учитывать влияние на нее отраслевых и территориальных аспектов и особенностей [26; 35; 56; 59].



РЕЗЮМЕ

1. Под **кадровой политикой**, таким образом, следует понимать генеральное направление в кадровой работе, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в государственных решениях на длительную перспективу или на отдельный период. Под **кадровой работой** понимают такие дей-

ствия, процессы и операции, которые в совокупности обеспечивают осуществление целей, задач и принципов, выдвигаемых *кадровой политикой* [56; 59].

2. Кадровая политика — это прежде всего *система принципов* и вытекающих из них форм, методов, направлений и критериев *работы с персоналом*, направленных на обеспечение производственной и непроизводственной сфер жизнедеятельности общества *квалифицированными кадрами*, обладающими необходимыми профессионально важными качествами.

3. Кадровую политику следует рассматривать в широком и узком смысле. В *широком смысле* кадровую политику вырабатывают центральные органы государственной власти и управления. Кадровая политика в *узком смысле* — это работа администрации предприятия, организации со своим персоналом, отдельными социальными и функциональными группами, с каждым работником. В данном случае кадровая политика как *инструмент управления* — это организующая деятельность, предусматривающая объединение усилий всех работников предприятия для решения стоящих перед организацией задач [56; 59].



РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В этом разделе рассматриваются проблемы методологии разработки кадровой политики на общегосударственном, региональном, отраслевом и фирменном уровнях, а также определяются основные этапы и конкретные методы разработки кадровой стратегии.



11.1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Рассмотрим важнейшие **направления совершенствования разработки кадровой политики**¹.

1. Расширение горизонта планирования в области кадровой деятельности путем разработки системы социальных, демографических и экономических прогнозов, комплексной *программы развития кадров*, региональных и отраслевых целевых *кадровых программ*.

2. Рациональная организация процесса **кадрового планирования**, согласованность и увязка последовательно подготавливаемых плановых материалов, обеспечение единства планового процесса при разработке кадровой политики.

Важным методологическим вопросом при разработке прогнозов, программ, основных направлений, планов развития кадров является обеспечение выполнения следующих *требований*: совместимость структурных элементов (направлений, разделов, подразделов) этих документов; применение в них “сквозных” показателей, характеризующих эффективность кадровой политики на всех стадиях; преемственность в разработке мероприятий по реализации целей и задач кадровой политики, предусмотренных в последовательно разрабатываемых документах.

3. Развитие **программно-целевого метода** при разработке кадровой политики предполагает создание крупномасштабных *целевых комплексных программ* по важ-

¹ См.: Курошева Г. М. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. — Л., 1985.

нейшим кадровым проблемам, а также совершенствование методов их увязки с планами *кадровой работы*, формирование совокупности программ на разных уровнях управления кадрами.

Особенность рассматриваемого метода состоит в том, что в реализации программы участвуют структурные звенья управления, наиболее эффективно обеспечивающие достижение цели программы вне зависимости от их отраслевой принадлежности. Такой подход позволяет преодолеть ведомственную разобщенность, обусловленную отраслевой организацией управления.

4. Совершенствование **системы плановых показателей** подготовки, распределения и использования квалифицированных кадров предполагает обоснование такой системы показателей, которая бы аналитически отражала систему действующих *социальных и экономических законов*, учитывала во взаимосвязи особенности всех *фаз воспроизводства рабочей силы* и реализации кадровой политики, обеспечивала бы комплексность и взаимоувязку *кадровых показателей* по стране и отдельным регионам. Совершенствование системы показателей планирования кадров — одна из важнейших проблем кадровой политики, поскольку от состава системы показателей, их методологического единства, общей целевой направленности во многом зависит обеспечение оптимальных пропорций, объемов и структуры квалифицированных кадров рабочих и специалистов. Эта система показателей должна аналитически отражать систему социальных и экономических законов, таких как закон соответствия уровня развития рабочей силы уровню развития средств производства, закон возмещения рабочей силы, закон перемены труда, социальные законы стратификации и мобильности (подробнее см. часть II) и др. С учетом этих предпосылок необходимо проанализировать существующую систему плановых показателей развития кадров, выявить их соответствие системе социальных и экономических законов и изменяющимся условиям развития производства и общества, наметить пути их оптимизации.

5. Упорядочение **нормативной базы** разработки кадровой политики предполагает приведение ее в соответствие с *требованиями*, включающими в себя обеспечение возможности расчетов плановых показателей развития кадров на всех стадиях; обеспечение прогрессивности нормативных документов на основе максимального отражения в них современных методов организации управления кадрами; обеспечение методического единства при разработке нормативов для различных уровней государственного, отраслевого и территориального планирования и продолжительности планового периода; систематическое обновление нормативов с учетом новейших достижений отечественного и зарубежного *кадрового менеджмента*, прогрессивных изменений в научной организации управления персоналом; обеспечение автоматизации сбора, накопления и обновления норм и нормативов в условиях внедрения АСУ “Кадры”.

6. Обеспечение **рационального сочетания** государственного, регионального, отраслевого и фирменного планирования развития кадров предполагает правильный учет и отражение интересов и потребностей отдельных работников, предприятий, отраслей и регионов, согласованных с целями и возможностями развития всего *государства* и общества [20].

Обеспечение оптимального сочетания отраслевого и территориального планирования *развития кадров* требует решения ряда проблем: выявления особенностей разработки и реализации кадровой политики в условиях региона, отрасли, предприятия; уточнения объектов территориального и отраслевого планирования и управ-

ления кадрами; разработки основ организации планирования и управления кадрами на уровне государства, отрасли, региона, предприятия; обоснования системы плановых показателей эффективности кадровой политики на всех *уровнях управления*.

Таким образом, развитие *теории и методологии кадровой политики* требует комплексного решения проблем, связанных с созданием целостного представления о закономерностях развития кадров и существенных связях этого процесса в современных условиях [20; 36].

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В разработке кадровой политики можно условно выделить **три основных этапа**¹.

Первый этап. На этом этапе обосновывают *цель* развития кадрового потенциала страны, региона, отрасли, предприятия и формируют состав структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели [20]. Кадровая политика должна реализовывать *конечную цель*, состоящую в наиболее полном удовлетворении общественных потребностей в формировании, подготовке и использовании квалифицированных кадров.

Для определения конечной цели кадровой политики можно использовать способ структуризации целей, предполагающий построение “*дерева*” *целей*, реализуемых в рамках конкретной кадровой политики. При таком подходе “*дерево*” *целей* имеет следующее строение [20].

1. *Обеспечение научных исследований в области кадровой политики.*
 - 1.1. Развитие сети научно-исследовательских центров.
 - 1.2. Обоснование перечня и объема научно-исследовательских работ в области формирования, подготовки, распределения и использования кадров.
 - 1.2.1. Разработка системы прогнозов (демографических, экономических, социальных и др.).
 - 1.2.2. Разработка методических основ определения потребности различных сфер хозяйства в квалифицированных кадрах.
2. *Материально-техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.*
 - 2.1. Совершенствование проектных организаций, разрабатывающих проекты всех типов учебных заведений и научно-исследовательских организаций, подготовка для них квалифицированных кадров, обеспечение проектных организаций необходимым оборудованием и материальными ресурсами.
 - 2.2. Обеспечение нового строительства и реконструкции действующих учебных заведений всех типов, центров занятости и профессиональной ориентации; подготовка кадров для строительных организаций, обеспечение этих организаций необходимой техникой, материалами.
3. *Обеспечение эффективной эксплуатации фонда учебных заведений и выпуска учеников, рабочих и специалистов.*

¹ См.: Курошева Г. М. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. — Л., 1985.

- 3.1. Выпуск детей из дошкольных заведений, учеников средних школ, рабочих из профессионально-технических училищ, специалистов из высших учебных заведений.
 - 3.1.1. Подготовка квалифицированных кадров для всех типов учебных заведений, центров профессиональной ориентации, службы занятости и других служб по управлению человеческими ресурсами.
 - 3.1.2. Материально-техническое обеспечение учебных заведений и служб управления человеческими ресурсами.
4. *Обеспечение эффективного управления человеческими ресурсами.*
 - 4.1. Разработка кадровой политики и системы ее плановых показателей.
 - 4.2. Разработка системы управления человеческими ресурсами.

Приведенная укрупненная декомпозиция “дерева” целей позволяет обоснованно определить круг предприятий, организаций и учреждений, обеспечивающих эффективное функционирование системы управления человеческими ресурсами. Можно выделить следующие группы организаций.

1. *Органы разработки и реализации кадровой политики:* управление государственной службы, служба занятости, органы по труду и социальным вопросам, органы управления образованием, кадровые службы.

2. *Научно-исследовательские и учебные учреждения:* центры профессиональной ориентации, научные и информационные центры, дошкольные учреждения, общеобразовательные школы, профессионально-технические училища, высшие учебные заведения, учебные центры по переподготовке и повышению квалификации кадров.

3. *Обслуживающие предприятия и организации:* проектно-испытательские, строительные и ремонтно-строительные организации; предприятия материально-технического снабжения; предприятия по производству необходимого оборудования и др.

Названные группы организаций с учетом нынешних условий и структуры государственного управления составляют организационный комплекс по менеджменту человеческих ресурсов [20].

Второй этап. Этот этап охватывает *разработку методических рекомендаций* по составлению целевых программ развития комплексов по управлению человеческими ресурсами.

Программа развития рассмотренного кадрового комплекса может включать в себя следующие разделы.

1. *Структура комплекса.*

В этом разделе содержатся сведения о составе комплекса по управлению человеческими ресурсами, перечень всех его структурных звеньев по установленным группам с их характеристиками.

2. *Основные показатели оценки и планирования деятельности комплекса и его структурных звеньев.*

Рекомендуемая система основных показателей деятельности комплекса по управлению человеческими ресурсами на уровне региона приведена в табл. 11.1.

3. *Анализ исходного уровня развития кадрового комплекса.*

Анализ проводится по показателям табл. 11.1. При этом необходимо учитывать определение потребности комплекса в квалифицированных кадрах и выявление ее соответствия современному уровню в анализируемом периоде. Причем подготовка

таких специалистов должна осуществляться в органическом единстве с учетом обеспечения всех стадий жизненного цикла этого комплекса (научные исследования, проектирование, реализация, эксплуатация).

4. *Разработка прогноза развития кадрового комплекса.*

Этот прогноз также разрабатывается по показателям, приведенным в табл. 11.1. Для этого необходимо разработать такие прогнозы: численности населения; численности трудоспособного населения; потребности населения в работе; коэффициентов трудовой активности различных половозрастных групп; потребности населения в образовании; потребности хозяйства в квалифицированных кадрах; количества рабочих мест; развития системы образования (всех ее звеньев); перспективной занятости населения в отраслях хозяйства; повышения производительности труда; развития предпринимательства; развития основных групп структурных звеньев, обеспечивающих кадровый комплекс; объема капитальных вложений на развитие этого комплекса; потребности в ресурсах (трудовых, материальных, финансовых).

5. *Количественное определение цели развития кадрового комплекса на планируемый период.*

Этот раздел программы разрабатывают после определения окончательной суммы капитальных вложений, выделенной на развитие комплекса. Капитальные вложения в развитие комплекса на планируемый период, результаты анализа и выполненные прогнозы представляют собой исходную информацию, необходимую для определения количественного уровня цели, который должен быть достигнут в планируемом периоде. Конечная цель кадровой программы — уровень образования и профессиональной подготовки работников на конец прогнозируемого периода и уровень обеспеченности кадровой потребности.

6. *Определение структурной части разработки кадровой политики.*

Основу структурной части программы развития кадрового комплекса составляют определение перечня и содержания мероприятий по достижению цели, их взаимная увязка, установление сроков выполнения. В этом разделе отражаются следующие мероприятия: совершенствование демографической политики (материальная помощь многодетным семьям, организация дошкольных учреждений, детского досуга и т. д.); улучшение медицинского обслуживания, охраны труда и здоровья; повышение эффективности подготовки учащихся в общеобразовательных школах и усиление их профориентации; улучшение системы комплектования кадрами отраслей и регионов; развитие службы занятости; повышение эффективности подготовки квалифицированных рабочих и развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов; совершенствование системы распределения и перераспределения квалифицированных кадров; повышение эффективности использования квалифицированных кадров; развитие системы управления человеческими ресурсами. Каждое из перечисленных направлений должно быть обосновано расчетами и привязано к конкретным исполнителям.

7. *Обоснование ресурсной части кадровой политики.*

Обязательным условием разработки этой части программы является увязка конечных показателей развития кадрового комплекса со всеми видами производственных ресурсов (материальными, трудовыми, финансовыми), а также с мощностями строительно-монтажных и других производственных организаций [20].

Таблица 11.1

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ СИСТЕМА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РЕГИОНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ [20]**

Показатели	Единица измерения
1. Целевые показатели:	
а) перспективный уровень потребности населения в образовании в разрезе половозрастных групп	чел.-лет
б) перспективный норматив численности квалифицированных рабочих и специалистов (в целом по региону и отдельным отраслям)	отн. ед.
2. Показатели, характеризующие деятельность комплекса:	
а) обобщающий показатель результата деятельности (количество выпускаемых ежегодно учеников, квалифицированных рабочих, специалистов умножается на стоимость их подготовки от начала до завершения обучения)	грн.
б) производственная мощность комплекса (отдельно — количество мест в дошкольных учреждениях, школах, ПТУ, вузах)	мест
в) производственные ресурсы (основные фонды, оборотные средства, трудовые ресурсы в стоимостном выражении)	грн.
г) эффективность подготовки кадров	отн. ед.
д) эффективность использования кадров	отн. ед.
3. Показатели, характеризующие структуру комплекса:	
а) капитальные вложения, направленные на развитие предприятий, непосредственно участвующих в подготовке и выпуске учеников, рабочих и специалистов, т. е. на развитие: — дошкольных учреждений — общеобразовательных школ — ПТУ — вузов	грн.
б) капитальные вложения, направляемые на развитие предприятий, обеспечивающих комплекс (НИИ, проектные, строительные организации и т. д.)	грн.
в) результат деятельности предприятий, непосредственно участвующих в комплексе	грн.
г) результат деятельности предприятий, обеспечивающих комплекс	грн.
4. Показатели, характеризующие внешние связи комплекса:	
а) количество рабочих и специалистов, подготавливаемых в других региональных комплексах	чел.
б) количество рабочих и специалистов, подготавливаемых для других региональных комплексов	чел.
в) номенклатура и объем поставок из “ресурсных” комплексов	грн.

Третий этап. На этом этапе выбирают оптимальный вариант кадровой программы с учетом исходных предпосылок.

Эффективность есть свойство, присущее целенаправленным системам и проявляющееся в процессе их функционирования относительно поставленных целей. *Критерием* эффективности функционирования системы следует считать степень (меру, вероятность) достижения конкретной цели. При этом цель функции общественного производства можно выразить либо как производство максимальной потребительской стоимости при заданных затратах ресурсов, либо как производство заданной потребительской стоимости при минимальных затратах ресурсов. Степень достижения этой цели и будет определять эффективность производства.

Повышение (снижение) эффективности использования квалифицированных кадров приводит к соответствующему повышению (снижению) эффективности производства продукции там, где эти кадры используются, и в конечном счете к повышению (снижению) эффективности воспроизводства и функционирования хозяйства в целом. Такой подход к определению эффективности воспроизводства кадров обеспечивает взаимосвязь показателей хозяйственной эффективности и эффективности подготовки и использования кадров [20].



РЕЗЮМЕ

1. Развитие **теории и методологии кадровой политики** требует научно обоснованного и комплексного решения проблем управления человеческими ресурсами, что обуславливается познанием и использованием закономерностей развития кадрового потенциала, а также определением *основных направлений* и *этапов* разработки кадровой политики на различных уровнях социального управления.

2. К **важнейшим направлениям** разработки кадровой политики относятся создание целевых программ развития кадров, основывающихся на комплексной системе социальных, демографических и экономических прогнозов; рациональная организация процесса разработки кадровой стратегии, основанная на использовании совместности структурных компонентов и “сквозных” показателей кадровых программ; развитие программно-целевого метода разработки кадровой политики, предусматривающего формирование совокупности кадровых программ на различных уровнях менеджмента человеческих ресурсов; совершенствование плановых показателей кадровой политики, аналитически отражающих систему действующих социальных и экономических законов; упорядочение нормативной базы разработки кадровой политики в соответствии с современными условиями социального управления; обеспечение рационального сочетания территориального и отраслевого планирования и прогнозирования развития кадров с учетом интересов отдельных работников, предприятий, отраслей, регионов и общества в целом.

3. В разработке кадровой политики условно различают **три основных этапа**: на *первом этапе* обосновывают цель развития кадрового потенциала и формируют состав структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели; *второй этап* охватывает разработку и обоснование методических рекомендаций по составлению целевых программ развития организационных комплексов управления человеческими ресурсами; на *третьем этапе* выбирают оптимальный вариант программы кадровой политики, предусматривающий достижение наибольшей эффективности менеджмента человеческих ресурсов.



11.2. МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Главная особенность **планирования развития кадров** заключается в его ярко выраженной *социальной направленности*¹. Планы развития кадров являются важным разделом *социальной программы общества*. Сложность такого планирования обусловлена длительным циклом подготовки квалифицированных работников. Оно должно опираться на разработку *системы прогнозов* (социально-демографических, экономических, научно-технических, развития отдельных отраслей и регионов) [20].

СИСТЕМА ПЛАНОВ ПОДГОТОВКИ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ

Планы развития кадров должны содержать следующие *разделы*: определение потребности в квалифицированных рабочих и специалистах (в общегосударственном, отраслевом и региональном масштабах); планирование подготовки квалифицированных рабочих и специалистов; планирование распределения и перераспределения рабочих и специалистов; планирование повышения эффективности использования кадров [20].

Разработке планов предшествуют составление **сводного баланса трудовых ресурсов** и выполнение следующих *балансовых расчетов*: дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения; потребности в подготовке квалифицированных рабочих и служащих и источников ее обеспечения; привлечения молодежи на работу и учебу. Эти документы разрабатываются в целом по стране, экономическим районам, областям и городам, отраслям и предприятиям. На основе этих балансовых расчетов разрабатываются **планы подготовки, распределения и использования кадров**.

Система плановых показателей развития кадров должна отвечать следующим требованиям [20]:

- отражать во взаимосвязи все *фазы воспроизводства кадров*;
- учитывать особенности проявления социальных и *экономических законов* на каждой фазе;
- создавать возможность для *комплексного планирования* воспроизводства всех категорий работников (рабочих, специалистов, служащих и др.);
- обеспечивать *рациональное сочетание* отраслевого и территориального принципов планирования;
- обладать свойствами сводимости и *сопоставимости* от верхних звеньев управления к нижним, и наоборот;
- обеспечивать их сквозной расчет при *различной продолжительности* планового периода (1, 5, 10, 20 и более лет).

¹ См.: Курошева Г. М. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. — Л., 1985.

МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Одним из важнейших элементов системы управления является *разработка прогнозов* разной продолжительности. Функции планирования и прогнозирования различаются тем, что **планирование** в узком смысле есть процесс принятия и практического осуществления плановых, управляющих решений, а **прогнозирование** призвано формировать и подготавливать научные предпосылки принятия плановых решений [20].

Функции и периоды прогнозирования. Основными функциями прогнозирования являются количественный и качественный анализ тенденций развития хозяйства, отдельных отраслей, регионов, проблем, новых явлений и т. п.; вероятностное, альтернативное предвидение будущего развития хозяйства (его отраслей, регионов и т. д.) с учетом сложившихся тенденций и обоснованных целевых установок; оценка эффективности и последствий активного воздействия на предвидимые процессы и тенденции; обоснование *основных направлений кадровой политики* общества [20].

По **временному признаку прогнозы** подразделяются на **краткосрочные** (до 2–3 лет), **среднесрочные** (до 5–7 лет) и **долгосрочные** (до 15–20 лет). При этом различают такие *уровни прогнозов*: макроэкономический (хозяйство в целом) и структурный (межотраслевой и межрегиональный прогнозы, прогнозы развития отраслей и регионов).

Поскольку **прогноз развития кадров** является частью комплексного прогноза развития хозяйства, его также следует разрабатывать по соответствующим уровням агрегирования (в целом по стране, отраслям и регионам). При этом существенной особенностью методики прогноза развития кадров является необходимость рассматривать их в экономическом и социальном аспектах. В первом случае кадры служат фактором производства, во втором — его целью.

Подход к кадрам и человеческим ресурсам в целом как *фактору общественного развития* связан с определением (прогнозной оценкой) оптимальной потребности хозяйства в работниках соответствующих профессий и уровней квалификации с учетом их демографического состава. Рассмотрение их в качестве *цели общественного производства* требует проведения мероприятий, обеспечивающих гармоничное развитие человека как личности, а также выявления потребности людей в образовании и профессиональной деятельности [20].

Этапы разработки комплексного прогноза развития кадров. Решение названной *двуединой задачи* обеспечивается разработкой **комплексного прогноза формирования и развития квалифицированных кадров**, осуществление которого можно условно разделить на следующие **основные этапы** (рис. 11.1).

1. Исходным пунктом прогноза является *анализ основных закономерностей и тенденций*, характеризующих процесс формирования и развития кадров в стране, отрасли, регионе, *выявление основных проблем* их распределения и использования. Особое значение при этом имеют достоверная оценка естественного и механического движения населения и анализ всех форм подготовки кадров. Кроме того, необходимо проанализировать сложившийся уровень обеспеченности квалифицированными кадрами отраслей материального производства и непромышленной сферы, уровень организации труда, заработной платы и методов стимулирования в них.

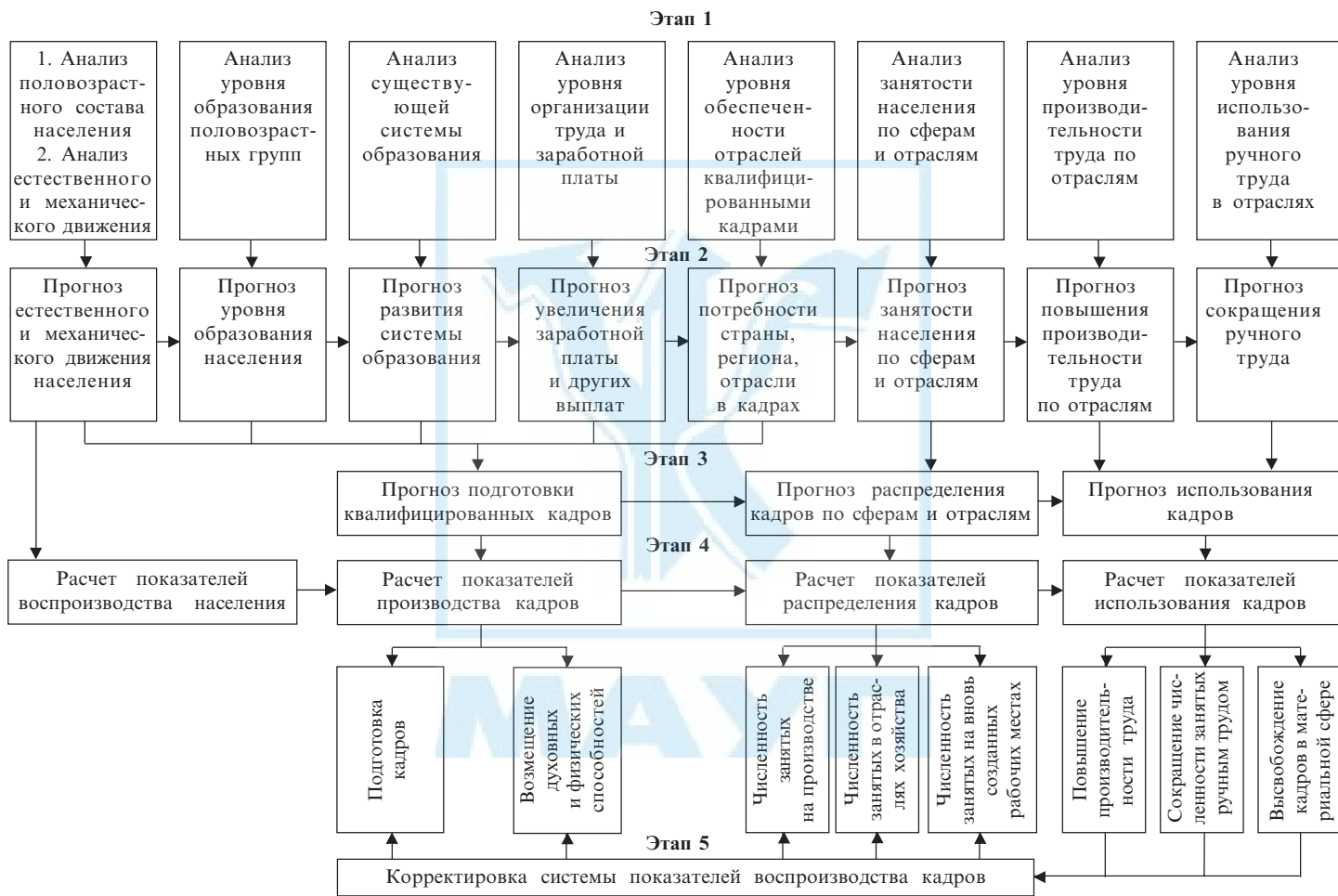


Рис. 11.1. Последовательность расчета системы показателей воспроизводства кадров на долгосрочную перспективу [20]

2. С учетом результатов анализа разрабатывается *система прогнозов*: естественного и механического движения населения; уровня образования населения; развития системы образования; увеличения заработной платы и других выплат; потребности страны, региона, отрасли в кадрах; занятости населения по сферам и отраслям; повышения производительности труда по отраслям; сокращения ручного труда.

3. Выбор наиболее обоснованной *концепции формирования и подготовки кадров* и увязка ее с прогнозом их распределения и использования в отраслях и регионах. Полученные на втором этапе результаты прогнозов демографической структуры трудоспособного населения, а также прогнозы потребности отдельных половозрастных групп населения в работе увязываются с прогнозными показателями развития системы образования и подготовки кадров, с выявленной потребностью отраслей и регионов в рабочих и специалистах соответствующего уровня образования.

4. На четвертом этапе рассчитывают *систему показателей*, включающую в себя показатели воспроизводства населения, производства кадров, распределения кадров, использования кадров. На этом этапе особое значение имеет использование *балансового метода*, который предполагает разработку следующих прогнозных балансов: сводного трудовых ресурсов; наличия и движения трудовых ресурсов; привлечения молодежи, оканчивающей среднюю школу, на работу и продолжение образования; потребности в подготовке квалифицированных кадров (рабочих и специалистов); наличия квалифицированных кадров и рабочих мест (по категориям работников).

5. На пятом этапе *корректируют* систему прогнозируемых показателей на основе уточненных перспективных показателей повышения производительности труда в отраслях хозяйства для всех категорий работников. Уточненные перспективные показатели повышения производительности труда в отраслях хозяйства и прогнозные значения абсолютных показателей по выпуску ими конечной продукции позволяют уточнить *перспективную потребность* отраслей в работниках различных категорий с учетом уровня их квалификации.

Результаты прогнозов, выполненные на основе изложенных методических указаний, государственные отраслевые и региональные органы управления используют для обоснования *долгосрочной кадровой политики* [20].

МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ

Определение потребности производственных и непроизводственных отраслей хозяйства в квалифицированных рабочих и специалистах на плановый период является центральной и в методологическом отношении наиболее сложной проблемой кадровой политики [20].

Методика определения потребности в квалифицированных кадрах должна обеспечивать возможность расчета требуемой численности рабочих (по основным профессиям) и специалистов (по группам специальностей) в отраслевом и территориальном масштабах с учетом потребностей хозяйства, сбалансированной с численностью трудоспособного населения страны в целом и отдельных территориальных единиц (областей, районов, крупных городов). В этой связи исключительно важно

обоснование методов, позволяющих достаточно точно определить отрасль (территорию), численность и уровень подготовки требуемых *квалифицированных кадров*.

Для определения потребности в квалифицированных кадрах используются в основном следующие **методы**: *нормативный* (нормативов насыщенности, штатный, штатно-номенклатурный, штатно-нормативный), *балансовый*, *экономико-математического моделирования*, *экспертных оценок*, *сравнения* (с предприятием-образцом и зарубежным аналогом).

Кратко охарактеризуем названные методы [20].

Нормативный метод. Использование нормативного метода при определении потребности в квалифицированных кадрах предполагает расчет общей численности работников (рабочих и специалистов отдельно) на основе планируемого объема производства (продукции, работ, услуг) и прогрессивных норм выработки. Например, плановая численность рабочих по профессиям в строительной отрасли определяется на основе укрупненных нормативов численности, приходящейся на 1 млн у. е. строительно-монтажных работ или на единицу конечной продукции в натуральном измерении (1 тыс. м³ объема промышленных зданий, 1 км трубопровода, 1 тыс. м² общей площади жилых домов и т. д.).

На основе исчисленной *общей потребности* в квалифицированных кадрах на плановый период определяется *дополнительная потребность* как разность между общей численностью в плановом периоде и ожидаемой (фактической) за предшествующий период.

Нормативный метод определения общей потребности в квалифицированных кадрах целесообразно использовать при разработке *перспективных и долгосрочных планов* (на 5, 10 и 20 лет). Недостаток этого метода состоит в необходимости постоянного пересмотра всей системы норм и нормативов, что является сложным и трудоемким процессом. Использование нормативного метода при определении потребности всего хозяйства, отрасли или региона в специалистах предполагает наличие следующих *нормативных документов*: квалификационных характеристик (моделей специалистов), типовых штатов и структур управления, номенклатур должностей, нормативов (коэффициентов) насыщенности специалистами отраслей производственной и непромышленной сфер и др. [20].

Штатные методы. Наряду с методом нормативов насыщенности для определения потребности в специалистах используют *штатный, штатно-номенклатурный и штатно-нормативный* методы.

Штатный метод предполагает использование типовых схем управления производством и типовых штатных расписаний. *Достоинство* этого метода состоит в простоте и незначительной трудоемкости расчетов, *недостаток* — в перенесении сложившихся пропорций в штатных расписаниях на перспективу и в слабом учете изменяющихся потребностей производства.

Штатно-номенклатурный метод предполагает *определение дополнительной потребности в специалистах* на основе сопоставления штатных расписаний и номенклатур должностей. Этот метод может обеспечить достаточную точность определения дополнительной потребности в специалистах при условии наличия научно обоснованных организационных структур управления и номенклатур должностей, наиболее полно отражающих характер и сложность выполнения работ специалистами на различных уровнях управления.

Использование **штатно-нормативного метода** для определения потребности в специалистах основывается на системе норм и нормативов обслуживания, управления, управляемости, нормативов численности специалистов, устанавливаемых в целом по отрасли или по функциональным подразделениям. *Общая потребность* определяется делением объема работ в плановом году на норматив нагрузки на одного работника. Этот метод целесообразно использовать для определения потребности в специалистах отраслей *непроизводственной сферы* (просвещение, здравоохранение, культура и т. д.), а также в других отраслях хозяйства, где существует возможность четко определить объем работ для конкретного специалиста и установить нормы его труда (например, при обслуживании специалистами сложных систем машин и автоматизированных линий).

Перечисленные методы целесообразно использовать при планировании развития кадров на *перспективный период* до 5 лет [20].

Балансовый метод. Этот метод используется для установления соответствующих *пропорций*, увязывающих потребности в квалифицированных кадрах и возможности системы образования, и реализуется путем разработки *системы балансов*: сводного трудовых ресурсов; дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения; потребности в подготовке квалифицированных кадров; привлечения молодежи на учебу и работу [20].

Экономико-математические методы. Эти методы позволяют с наибольшей точностью обеспечить увязку всех сторон процесса планирования кадров и выбрать наиболее оптимальное решение. *Преимущества* экономико-математического моделирования в наибольшей степени реализуются в рамках автоматизированных систем управления. *Недостатками* рассматриваемых методов являются сложность формализации изучаемых явлений и необходимость определенных упрощений важных факторов, влияющих на процесс формирования квалифицированных кадров [20].

Метод экспертных оценок. Практика показывает, что специалисты, имеющие высокую квалификацию и длительный стаж работы, могут достаточно точно определить корректирующие коэффициенты, позволяющие внести поправки в показатели развития кадров, исчисленные на основе статистических моделей. В этой связи методы математической статистики следует дополнить методом экспертных оценок. Этот метод можно использовать для установления удельного веса специалистов в конкретной группе специальностей [20].

Метод сравнения. Суть этого метода состоит в том, что на основе анализа развития явлений и процессов в высокоразвитой системе в целом осуществляются проектировки для менее развитой системы. Например, при сопоставлении уровней развития высшего образования по отдельным экономическим районам за основу (эталон) долгосрочной перспективы подготовки специалистов берут район или город с наибольшим по стране уровнем насыщенности специалистами. Определенный интерес может также представить сравнение уровней насыщенности специалистами в нашей стране и в высокоразвитых государствах мира [20].

1. **Программы и планы развития кадров** должны отражать следующие **этапы и направления** кадровой деятельности: определение потребности в кадрах; планирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; планирование распределения и перераспределения кадров; планирование повышения эффективности использования кадров.

2. К **основным этапам** комплексного прогноза развития кадров относятся анализ основных закономерностей, тенденций и проблем в области управления человеческими ресурсами, разработка системы кадровых прогнозов, выбор оптимальной концепции формирования и подготовки кадров, расчет системы кадровых показателей и их последующая корректировка.

3. К **основным методам** определения потребности в кадрах относятся нормативный и штатный, балансовый, экономико-математического моделирования, экспертных оценок, сравнения и др.



11.3. РАЗРАБОТКА РЕГИОНАЛЬНОЙ И ОТРАСЛЕВОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Региональная и отраслевая кадровая политика базируется на территориальном и отраслевом разделении общественного труда, сущность которого состоит в закреплении определенных *отраслей производства* за определенными районами страны¹. Это обусловлено наличием в пределах конкретного региона соответствующих природных ресурсов, демографических, климатических, национальных, культурных и других особенностей. Таким образом, в основе региональной кадровой политики лежит *экономико-географическое деление* страны по признакам, наиболее полно отражающим специфику природных, социальных и экономических факторов [20].

Региональная кадровая политика представлена на государственном и местном уровнях территориального планирования и управления. Наиболее общей формой территориального планирования является региональный разрез государственного плана экономического и социального развития, в котором общегосударственные показатели дифференцируются по территориальным образованиям. *Объектами* планирования и управления при этом являются региональные образования с конституционно или административно закрепленными границами (области, крупные города и др.).

Формирование, развитие и использование кадров в условиях региона или отрасли основываются на действии тех же *экономических и социальных законов*, что и в

¹ См.: Курошева Г. М. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. — Л., 1985.

масштабе государства. Однако особенность регионального и отраслевого управления кадрами заключается в том, что этот процесс носит незавершенный характер, обусловленный межрегиональной и межотраслевой миграцией кадров. В результате этой миграции часть кадров, подготовленных в одном регионе (отрасли), используется в другом, что в определенной мере осложняет взаимосвязку плановых показателей развития кадров, отражающих все его фазы [20].

Региональная кадровая политика представляет собой специфическую **форму сочетания отраслевого и территориального управления**, основными задачами которого являются обеспечение населения региона рабочими местами, удовлетворение отраслевой потребности в кадрах, дополнительной потребности в кадрах предприятий инфраструктуры региона, рациональное распределение кадров по сферам деятельности и отраслям, обеспечение высокой эффективности их использования на предприятиях и в организациях региона. В этой связи исключительно важной проблемой **региональной и отраслевой кадровой политики** является совершенствование методов определения оптимальной потребности в кадрах соответствующего уровня квалификации по *региону* в целом и по отдельным *отраслям* [20].

МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ И ОТРАСЛЕВОЙ ПОТРЕБНОСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ

Методические основы определения потребности в квалифицированных кадрах должны включать в себя принципы и методы определения потребности в кадрах по региону в целом на период 5, 10, 20 лет; то же — для отраслей материального производства и непромышленной сферы на указанный период; методы исчисления показателей потребности в квалифицированных кадрах для предприятий и организаций на период от одного года до 5 лет [20].

При расчете потребности региона или отрасли в квалифицированных кадрах следует различать потребность общую и дополнительную. **Общая потребность** включает в себя всю численность рабочих, специалистов и служащих, необходимых региону (отрасли, организации, предприятию) для выпуска запланированного объема продукции. **Дополнительная потребность** — это количество рабочих, специалистов и служащих, требуемых в плановом периоде дополнительно к имеющейся численности их на начало этого периода. Формирование общей и дополнительной потребности региона в квалифицированных кадрах схематически показано на рис. 11.2 [20].

Определение общей потребности в кадрах. Общую потребность региона в квалифицированных кадрах рассчитывают суммированием потребности текущей (количество рабочих мест и должностей) и дополнительной. Перспективную потребность региона в кадрах следует формировать с учетом прогнозов развития хозяйственного комплекса *региона* в целом и выявления особенностей развития каждой конкретной *отрасли*, входящей в состав региона [20].

Для расчета общей потребности региона в квалифицированных кадрах на пятилетний период необходимы следующие **исходные данные**: конечные (объемные) показатели развития всех отраслей региона на плановый период; плановая выработка на одного рабочего в отраслях материального производства; плановый объем услуг



Рис. 11.2. Формирование общей и дополнительной потребности региона в квалифицированных кадрах [20]

на одного работающего в непромышленной сфере; классификация предприятий (организаций) региона по определенному признаку (объему продукции, услуг, территориальной принадлежности и т. д.); типовые структуры управления производством региона; номенклатуры должностей, замещаемые специалистами по всем отраслям промышленной и непромышленной сфер; результаты аттестации (наличия) рабочих мест по предприятиям региона.

Общую потребность региона в квалифицированных кадрах на перспективу следует рассчитывать отдельно по специалистам и рабочим, но с учетом комплексного подхода, обоснованного выделением каждой категории работающих из общей численности. Для определения потребности в рабочих используют в основном *нормативный* и *балансовый методы*, для определения потребности в специалистах — *балансовый* и *штатно-номенклатурный* [20].

Определение дополнительной потребности в кадрах. Наряду с общей важное значение имеет определение **дополнительной потребности** региона в кадрах, которая исчисляется как разность между *общей потребностью в кадрах* на конец планового периода и фактическим наличием их на начало планового периода, а также с учетом их убыли в плановом периоде по различным причинам [20]. Необходимая до-

полнительная потребность региона в квалифицированных кадрах должна обосновываться также отдельно по квалифицированным рабочим и специалистам.

При расчете *дополнительной потребности в рабочих* следует учитывать потребность на прирост (убыль) численности и на замену выбывающих в связи с окончанием срока договора или выполнением работ, уходящих на учебу с отрывом от производства, в Вооруженные Силы, на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом. Необходимо также учитывать потребность для восполнения рабочих кадров, выбывающих с предприятий и организаций по собственному желанию, и на замену уволенных за нарушение трудовой дисциплины. Рассчитанная дополнительная потребность региона в квалифицированных рабочих должна быть увязана с возможностью ее удовлетворения на основе использования *балансового метода* [20].

СИСТЕМА ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ НОРМАТИВОВ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Систему отраслевых и региональных нормативов, используемых при разработке региональной и отраслевой кадровой политики, можно условно разделить на *две основные группы*: *первая* позволяет определить перспективу в формировании и подготовке кадров, *вторая* — ориентиры, характеризующие распределение и использование кадров [20].

К нормативным документам, отражающим **фазу формирования и подготовки кадров**, относятся квалификационные характеристики специалистов по основным группам специальностей и профессий на пятилетний и долгосрочный (20 лет) период; нормативы численности рабочих и служащих по отраслям производственной и непромышленной сфер с учетом специфики региона; нормативы насыщенности специалистами отраслей региона; региональные нормативы численности рабочих и служащих; нормативы, характеризующие организацию учебно-воспитательного процесса (перечни специальностей и профессий, учебные планы и программы обучения, нормативы нагрузки преподавателей и т. д.).

Система нормативных документов, которые применяются при разработке показателей на **стадиях распределения и использования кадров**, охватывает типовые структуры управления отраслей и типовые штаты; типовые номенклатуры должностей, замещаемых специалистами, паспорта организаций, предприятий с обоснованием кадрового потенциала, нормативы соотношений между рабочими кадрами и специалистами и др. [20].

Работа по созданию и уточнению названных нормативных документов достаточно трудоемкая и требует участия большого количества организаций и учреждений. Так, *квалификационные характеристики* в соответствии с профилем подготавливаемых специалистов разрабатывают высшие учебные заведения. *Номенклатуры должностей* разрабатывают и утверждают отраслевые министерства и ведомства (они представляют собой перечень должностей на предприятиях и в организациях, которые должны замещаться дипломированными специалистами, с указанием специальности и уровня образования; в них устанавливаются обоснованные соотношения специалистов различных уровней высшего образования).

Использование **номенклатуры должностей** позволяет достаточно точно определить общую потребность в специалистах на перспективу; установить норматив насы-

шенности специалистами конкретной отрасли (как отношение количества должностей, замещаемых специалистами, к плановой численности работающих); выявить эффективность использования специалистов.

Последовательность разработки этого нормативного документа следующая [20]:

- классификация всех организаций конкретной отрасли региона по объему выпускаемой продукции (услуг) и другим признакам;
- уточнение отраслевых типовых структур управления производством;
- выделение структурных подразделений, в которых используется труд специалистов;
- обоснование функций, свойственных данному подразделению конкретной организации;
- описание работ, выполняемых специалистами по основным функциям управления;
- определение трудоемкости и сложности выполнения каждого вида работ;
- определение количественного и качественного состава специалистов (по уровню образования и группам специальностей).

Для регионального уровня разработки кадровой политики важное значение имеет обоснование **нормативов численности** рабочих и специалистов для различных отраслей производственной и непроизводственной сфер хозяйства. Последовательность разработки таких нормативов следующая [20]:

- выбор и классификация объектов — представителей по отраслям хозяйства региона;
- определение факторов, влияющих на численность рабочих и специалистов;
- разработка программ обследования по объектам;
- сбор статистической информации;
- обработка, систематизация и обобщение результатов обследования;
- вывод формул для определения нормативов численности рабочих по укрупненным профессиям и специалистам;
- определение поправочных коэффициентов с учетом развития производства и корректировка формул;
- обоснование соотношения численности квалифицированных рабочих и специалистов.

РЕЗЮМЕ 

1. **Региональная и отраслевая кадровая политика** представлена на государственном и местном уровнях территориального и отраслевого управления и базируется на территориально-отраслевом разделении общественного труда. *Объектами управления* при этом являются образования региональные (области, крупные города, районы) и отраслевые (компании, объединения, тресты, предприятия и т. д.). Специфической формой сочетания отраслевого и территориального управления является *региональная кадровая политика*.

2. При расчетах потребности региона или отрасли в кадрах различают *потребность общую и дополнительную*: первая включает в себя всю необходимую региону, отрасли, предприятию численность квалифицированных работников, а *вторая* пред-

ставляет собой количество квалифицированных работников, требуемое в плановом периоде дополнительно к имеющейся численности.

3. Система отраслевых и региональных нормативов, которые используются при разработке региональной и отраслевой кадровой политики, условно подразделяется на **две основные группы**: *первая* позволяет определить перспективу в формировании и подготовке кадров (квалификационные характеристики, нормативы численности, нормативы насыщенности, образовательные нормативы и др.), а *вторая* — перспективу в распределении и использовании квалифицированных работников (типовые структуры управления, типовые штаты, номенклатуры должностей, нормативы кадровых соотношений и т. д.).



11.4. ФИРМЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Обобщение опыта работы крупных компаний, а также оценок отечественных и зарубежных экспертов показывает, что в ближайшие 10–15 лет *проблемы управления* будут существовать главным образом в сфере **работы с кадрами**, в области разработки и реализации кадровой политики предприятий [7; 22; 26; 48; 49; 62; 72; 78; 81; 84].

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ

Управление кадрами представляет собой часть общего менеджмента, связанную с людьми и их отношениями *внутри предприятия*¹. Управление кадрами связано с разработкой и реализацией **политики**, включающей в себя планирование, найм, отбор, размещение рабочей силы; обучение и подготовку работников; продвижение по работе, карьеру; условия найма, методы и стандарты оплаты труда; условия работы и услуги; формальные и неформальные связи, консультирование как нанимателей, так и нанимающихся, переговоры о заработной плате и условиях работы. Управление кадрами предполагает также совершенствование **методов кадровой работы**, экономических и социальных изменений [84].

Управление кадрами в рамках предприятия, будучи неотъемлемой частью его хозяйственной политики, имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития **предприятия**, состоящей из трех частей: производственной, финансово-экономической и социальной (кадровая политика предприятия).

¹ См.: *Современный бизнес: Учебник: В 2 т.: Пер. с англ. / Д. Дж. Речмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. — М., 1995; Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практич. пособие: Пер. с англ. — М., 1993; Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — К., 1999.*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Кадровая политика предприятия определяет *цели*, связанные с отношением предприятия к **внешнему окружению** (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами и неправительственными организациями), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему **персоналу** (участие в управлении, стиль руководства, совершенствование системы профессионального обучения, социальные вопросы и т. д.).

Планы в области кадровой политики предприятия связаны прежде всего с функцией *мотивации* [81]. Кадровая политика направлена на наем эффективной рабочей силы, увеличение эффективности посредством лучших условий работы, улучшение отношений рабочих и руководства. Существуют признанные **принципы**, составляющие основу кадровой политики: демократия управления, от которой зависит готовность к сотрудничеству; знание отдельных людей и их потребностей; справедливость, соблюдение равенства и последовательность [84].

Исходные положения кадровой политики. Исходными положениями политики в области кадров являются следующие:

- *политика занятости* — обеспечение эффективным персоналом и побуждение его к получению удовлетворения от работы посредством создания привлекательных и безопасных условий работы, а также возможностей для продвижения;
- *политика обучения* — обеспечение соответствующими обучающими мощностями в целях постоянного улучшения исполнения работниками своих нынешних обязанностей и подготовки к дальнейшему продвижению;
- *политика оплаты труда* — предоставление более высокой, чем в других компаниях и фирмах, заработной платы в соответствии со способностями, опытом и ответственностью работников;
- *политика производственных отношений* — установление определенных процедур для эффективного решения трудовых проблем;
- *политика благосостояния* — обеспечение услуг и льгот, более благоприятных, чем у других нанимателей.

Каждое из названных направлений требует точного выполнения следующих **функций** [84]:

- 1) *занятость* (анализ рабочих мест, методы найма, способы отбора, продвижение по службе, отпуск, увольнение);
- 2) *обучение* (проверка новых работников, практическое обучение, непрерывное развитие персонала);
- 3) *оплата труда* (льготные схемы, скользящие ставки, учет различий в жизненном уровне);
- 4) *трудовые отношения* (шаги по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами);
- 5) *благосостояние* (пенсии, пособия по болезни и нетрудоспособности, медицинские, транспортные услуги, жилье, питание, спорт и общественная деятельность, помощь в решении личных проблем).

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА

Кадровая политика предприятия осуществляется стратегическими и оперативными системами управления [24].

Задачи **кадровой стратегии**: поднятие престижа предприятия; исследование атмосферы внутри предприятия; анализ перспектив развития потенциала рабочей силы в регионе; обобщение и предупреждение причин увольнений с работы и др. Рассмотрим *составляющие* кадровой стратегии предприятия [24; 26; 62].

1. *Планирование потребности в кадрах*. Организационный анализ, анализ существующих должностей, потребность в новых должностях, количественное и качественное кадровое планирование, оценка должностей, пополнение штатов сотрудников.
2. *Обучение и повышение квалификации*. Повышение общеобразовательного и профессионального уровня, обучение в процессе работы, ротация по должностям, стажировка, самообразование и др.
3. *Система регулирования*. Целенаправленное руководство, оценка выполненной работы, оценка возможностей (способностей) работников, планирование преемственности (трудоустройство династии), планирование служебного роста.
4. *Оплата труда*. Общая совокупность всех видов оплаты, оплата по объему и успешности выполненной работы, оплата в зависимости от занимаемой должности, социальное обеспечение и др.

Повседневная реализация кадровой стратегии лежит в **оперативной области** управления кадрами. Стратегическое и оперативное управление персоналом на предприятии осуществляют менеджер по кадрам и линейные руководители. При этом **менеджер по кадрам** является главным носителем и распространителем предпринимательской культуры, а **линейный руководитель** несет ответственность за своих сотрудников, изучает положение дел в организации, дает заключения и информирует руководство [24].

Управление человеческими ресурсами в условиях предприятия схематически показано на рис. 11.3.

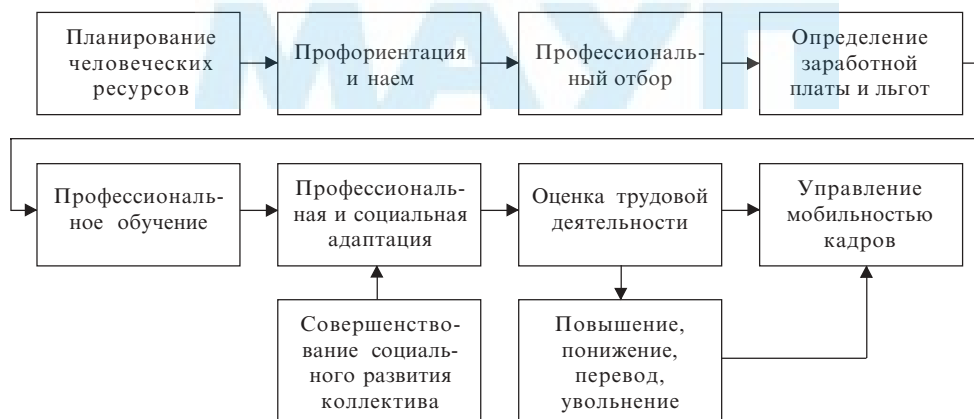


Рис. 11.3. Управление человеческими ресурсами на предприятии [62]

Документирование кадровой политики. Главные преимущества документального оформления кадровой политики предприятия состоят в следующем [84]:

- ясное определение видов действий, которые должны предприниматься для достижения целей фирмы;
- достижение ясности в понимании проблем руководства и кадров;
- побуждение к сотрудничеству путем координации деятельности между различными структурными подразделениями;
- единообразие и последовательность в принятии кадровых решений;
- руководство установленными стандартами в различных ситуациях управления персоналом;
- содействие децентрализации власти, что улучшает производственные отношения;
- содействие развитию обучения и кадрового менеджмента;
- убеждение работников в “доброй воле” компании;
- информирование работников о правилах, которыми они должны руководствоваться;
- укрепление морали и улучшение общих отношений.

Основные функции управляющего персоналом. К основным функциям менеджера по кадрам в области *стратегического и оперативного управления* персоналом на предприятии относятся помощь руководству в разработке и реализации кадровой политики предприятия по вопросам найма, продвижения, перемещения, увольнения работников и сокращения штатов; активное участие в разработке структуры предприятия; оказание помощи линейным и функциональным менеджерам в работе с персоналом для получения наиболее эффективных результатов [24]. Подобные услуги и методы работы охватывают набор новых работников, проверку их знаний и способностей, выполнение программы по обучению и повышению квалификации кадров, обследование и контроль в области оплаты труда, выполнение программы по социальному обеспечению и др. Осуществляя названные функции управления персоналом, менеджеры по кадрам ориентируют работников предприятия на результативную деятельность, способствуют формированию у них чувства удовлетворенности и верности предприятию, что способствует достижению целей кадровой и хозяйственной политики организации [26; 62].

Таким образом, **управляющий персоналом** отвечает за множество вопросов, включая работу кадровой службы, консультирование с высшим руководством по вопросам кадровой политики, консультирование линейных руководителей по кадровым проблемам, доведение **фирменной кадровой политики** до всех работников, планирование рабочей силы и ее рациональное использование, переговоры и производственные отношения, выступление в качестве представителя компании и др. [84].



РЕЗЮМЕ

1. **Кадровая политика предприятия** — это целостная *кадровая стратегия*, объединяющая различные формы *кадровой работы*, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы. Кадровая политика призвана расширять возможности предприятия реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в обозримом будущем.

2. **Основными свойствами** кадровой политики предприятия являются связь со стратегией, ориентация на долговременное планирование, значимость роли кадров, круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом.

3. С точки зрения **администрации**, кадровая политика является составляющей всей производственной политики и менеджмента организации. *Цель* ее — создать сплоченную, ответственную и высокопроизводительную рабочую силу. С точки зрения **работников**, кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, дающие удовлетворение от работы, обеспечивать возможность продвижения по службе, но и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому **основная задача** эффективной кадровой политики предприятия состоит в том, чтобы учитывать в повседневной кадровой работе интересы работников всех категорий и социальных групп коллектива.

МАУП

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Как отмечалось, кадровая политика как **комплексная система управления человеческими ресурсами** включает в себя взаимосвязанные подсистемы, основными из которых являются подсистемы управления трудовыми ресурсами, занятостью и персоналом. При этом *подсистема управления трудовыми ресурсами* соответствует фазе формирования и возмещения рабочей силы, *подсистема управления занятостью* — фазе распределения и перераспределения рабочей силы, *подсистема управления персоналом* — фазе использования, или потребления, рабочей силы.

Каждая из названных подсистем управления, в свою очередь, состоит из **систем меньшего уровня** (например, управление занятостью объединяет системы управления рабочими местами, управления первичным распределением и управления перераспределением рабочей силы), что в целом создает единую *систему управления людьми* в масштабах государства, региона, отрасли и отдельного предприятия. Далее более подробно освещаются главные составляющие этой системы менеджмента — **основные направления реализации кадровой политики**.



12.1. УПРАВЛЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

Наука о народонаселении, изучающая численность, состав, размещение и движение населения, называется **демографией** [4]. Демография охватывает широкий круг вопросов: дает развернутую систему состояния и динамики населения; изучает социально-экономические закономерности изменения населения, его воспроизводства на основе биологических, экономических, социальных, географических факторов и условий. На теории и практике народонаселения базируется демографическая политика, регулирующая *демографические процессы*.

Управление демографическим развитием на национальном и региональном уровнях в наиболее общем виде можно представить как воздействие государства на социально-демографические процессы с целью изменения их тенденций в наиболее опти-

мальном для общества направлении [28]. Оно осуществляется с помощью последовательно проводимой **демографической политики**, представляющей собой часть *кадровой политики* государства. Необходимость управления демографическим развитием определяется:

- *во-первых*, необходимостью удовлетворения общественной потребности в **воспроизводстве населения** и его размещения по территории страны в масштабах и пропорциях, соответствующих перспективным целям и задачам социально-экономического развития общества;
- *во-вторых*, демографические процессы связаны опосредованно через сферу общественного и индивидуального сознания, преломляющую влияние условий жизнедеятельности на демографическое поведение населения; роль **социально-го управления** сводится здесь к уменьшению возможного расхождения между целями индивидуального демографического поведения в частности и целями демографического развития в общем;
- *в-третьих*, ситуационные проявления тенденций демографических процессов, приводящие к обострению **демографической ситуации** как на национальном, так и на региональном уровнях, требуют целенаправленного управленческого воздействия.

Цели и средства демографической политики обусловлены *конкретно-историческими условиями* жизнедеятельности общества и иерархией его текущих и перспективных задач. В наиболее общем виде нормальным демографическим развитием надо считать такое, которое в перспективе не может привести к появлению и нарастанию депопуляционных явлений и деструктурированию населения [28].

ОСНОВЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Демографическая политика представляет собой систему общепринятых на уровне управления идей концептуально объединенных средств, с помощью которых государство и его социальные институты, соблюдая принципы, адекватные конкретно-историческим условиям, предполагают достижение установленных качественных и количественных целей *демографического развития*, соответствующих перспективным целям социально-экономического развития общества в целом [28].

Совокупность демографических процессов является лишь одной из подсистем общества, и ее развитие подчинено интересам и целям системы в целом. С этой точки зрения демографическое развитие страны и любого ее региона рассматривается как фактор *социального развития*, а население — как конечная цель всей социальной политики. Таким образом, в рамках демографической политики должны быть созданы условия для нормального развития воспроизводственных процессов [28]. Следовательно, **основными направлениями** демографической политики являются стимулирование определенного количества рождений в семье, укрепление семьи, снижение уровня заболеваемости и смертности.

Для современного общества целенаправленное управление демографическими процессами является объективно необходимым и возможным. Учет особенностей демографической ситуации, основных тенденций воспроизводства населения становит-

ся важнейшим условием эффективной *кадровой политики*. Так, изменение численности, половозрастного состава населения, его профессионального и образовательного уровней, размеров семьи определяет возможный прирост (убыль) *трудовых ресурсов*, объем и структуру *кадрового потенциала* [76].

Сказанное позволяет в наиболее общих чертах определить суть демографической политики [4]. Под ней понимают комплекс специальных мер, направленных на создание устойчивых во времени количественных и качественных параметров *воспроизводства населения*, отвечающих долгосрочным интересам общества. Демографическая политика — часть кадровой политики, но часть самостоятельная, с определенными целями и методами. В этом смысле все проводимые в социальной сфере мероприятия так или иначе влияют на демографическую политику, но не заменяют ее [4].

ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ

Процесс непрерывного возобновления поколений людей в его исторической обусловленности называется **воспроизводством населения** [28]. Это понятие является основным понятием *демографии* и определяет ее предмет, т. е. круг изучаемых явлений, совокупность методов исследования, а также круг процессов, подлежащих управлению в рамках *демографической политики*.

В демографии сложились **три основных подхода** к определению воспроизводства населения, базирующиеся на представлении о трех видах движения населения: *естественном* (соотношение рождаемости и смертности), *пространственном* (миграция) и *социальном* (социальная мобильность). В современной демографической литературе все заметнее проявляется *новый подход*, основанный на объединении трех видов движения населения. Потребность в таком подходе обосновывается необходимостью усиления внимания демографии к качественным аспектам воспроизводства последующих поколений. Под *качеством населения* понимают, с одной стороны, динамику различных социальных структур (профессиональной, образовательной, классовой и т. д.), с другой — степень развития личности, ее потребностей. Воспроизводство населения, таким образом, предусматривает не только замещение поколений в результате рождений и смертей, но и возобновление на новом уровне социальных качеств и свойств индивидов, условий жизни и труда, социальных отношений [28].

Относительно экономики и социальной сферы население является одновременно и производителем, и потребителем материальных и духовных благ [76]. Население не может существовать вне социально-экономической сферы, а она — без населения, поскольку это части одного социального целого. Наиболее существенно на развитие социально-экономической сферы влияют следующие *структуры населения*, распределенные по территории страны: половозрастная, образовательная, профессионально-квалификационная и классовая. Они в основном определяют количество и качество трудовых ресурсов страны, а также их размещение.

Динамика численности и состав трудовых ресурсов по полу и возрасту определяются главным образом естественным движением населения. В результате рас-

ширенного воспроизводства населения (превышения рождаемости над смертностью) численность трудовых ресурсов увеличивается. В отдельных регионах и странах на изменение численности трудовых ресурсов существенно влияет *миграция населения* [76].

МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Сложным социальным явлением, тесно связанным с изменением структуры и размещением трудовых ресурсов, повышением *социальной мобильности* населения, является миграция [76]. **Миграция населения** — это процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему. Это явление способствует обмену трудовыми навыками, опытом и знаниями, развитию личности, влияет на семейный состав, половозрастную и профессионально-квалификационные структуры, ведет к обновлению кадров, непосредственно связано с социальной, отраслевой и профессиональной мобильностью населения.

По *временным признакам* миграцию делят на **постоянную** (безвозвратную), связанную с окончательной сменой постоянного места жительства, **временную**, предполагающую переселение на какой-то достаточно длительный, но ограниченный срок (например, работа по контракту на несколько лет), **сезонную**, предполагающую ежегодные перемещения людей в определенные периоды года (например, в период уборки урожая), **маятниковую**, связанную с регулярными поездками к месту работы или учебы за пределы пункта проживания. По формам реализации миграция делится на **общественно организованную**, осуществляемую при участии государственных и общественных организаций и с их организационно-экономической помощью, и **неорганизованную**, которая производится силами и средствами мигрантов без материальной и организационной помощи со стороны каких-либо учреждений [76].

Миграция населения влияет на общественное развитие посредством осуществления определенных функций [28]. **Функции** — это конкретные роли, которые играет миграция в жизнедеятельности общества. К наиболее общим функциям миграции относятся ускорительная, селекционная и перераспределительная. *Ускорительная функция* состоит в обеспечении того или иного уровня пространственной подвижности и означает как сменяемость состава жителей разных районов, так и расширение количества мест жительства отдельными гражданами. Другая функция миграции — *перераспределение* общей численности населения, связанное с размещением производительных сил, между отдельными территориями страны, в том числе между природными зонами, районами, типами сельских и городских поселений. Суть *селективной функции* состоит в том, что неравномерное участие в миграции населения различных социально-демографических групп ведет к изменению качественного состава населения разных территорий. Опыт и исследования показывают, что повышенная доля мужчин, лиц трудоспособных возрастов и одиноких в миграционных потоках по сравнению с населением страны в целом — наиболее общая социально-демографическая особенность структуры миграции; более того, это закономерность миграционных процессов в целом, а не только отдельно взятой страны [28].



1. **Демографическая политика** базируется на науке о народонаселении (*демографии*) и направлена на оптимальное регулирование демографических процессов. *Основными направлениями* демографической политики как части кадровой политики являются стимулирование определенного количества рождений, укрепление семьи, снижение уровня заболеваемости и смертности.

2. Суть демографической политики состоит в разработке и реализации комплекса специальных мер, направленных на создание необходимых количественных и качественных параметров **воспроизводства населения**, под которым понимают процесс возобновления поколений людей в его исторической обусловленности.

3. Различают **три основных подхода** к определению воспроизводства населения, которые соответствуют представлениям о *трех видах* движения народонаселения: естественном, миграционном и социальном. Каждый из названных *видов движения* воздействует на общественное развитие посредством осуществления определенных функций. Например, наиболее общими функциями *миграции* являются ускорительная, селекционная и перераспределительная.

4. В современных условиях развития демографии все заметнее проявляется **новый подход**, основанный на объединении трех видов движения населения, что обуславливается необходимостью усиления внимания к качественным и количественным аспектам воспроизводства последующих поколений. На количество и качество трудовых ресурсов страны, а также на их размещение наиболее существенно влияют следующие *структуры населения*: половозрастная, образовательная, профессионально-квалификационная и социально-групповая (классовая).



12.2. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

Образование — это основа духовного, социального и экономического развития общества и государства [9]. Под **образованием** понимают процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся определенного образовательного уровня (образовательного ценза).

Целью образования является всестороннее развитие человека как личности и высшей ценности общества, развитие его талантов, умственных и физических способностей, воспитание высоких нравственных качеств, формирование граждан, способных к сознательному общественному выбору, обогащение на этой основе интеллектуального, творческого, культурного потенциала народа, обеспечение общественного производства и социально-культурной сферы квалифицированными работниками, специалистами [9].

Образование должно основываться на началах гуманизма, демократии, национального самосознания, уважения между нациями и народами; система образования представляет собой особый **социальный институт**, являющийся интегрирующей общественной силой. В этой связи образование — *приоритетная сфера* социально-экономического и культурного развития общества, ведущее направление современной кадровой политики.

Система образования — это совокупность преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности, сети реализующих их образовательных учреждений различных организационно-правовых форм, типов и видов, а также системы органов управления образованием и подведомственных им учреждений.

Получение образования предполагает достижение и подтверждение обучающимся определенного образовательного ценза, который удостоверяется соответствующим документом. Право на получение образования является одним из основных и неотъемлемых прав человека [9].

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Организационной основой государственной политики в области образования является законодательство государств, основывающееся на конституции и иных законодательных актах об образовании. **Основная задача** законодательства государств об образовании — регулирование общественных отношений в области воспитания, обучения, профессиональной и научной подготовки. Кроме того, задачами законодательства государств в области образования являются [9]:

- разграничение компетенции в области образования между органами государственной власти и управления различных уровней;
- обеспечение и защита конституционного права граждан на образование;
- создание правовых гарантий для свободного функционирования и развития системы образования;
- определение прав, обязанностей, полномочий и ответственности физических и юридических лиц в области образования, а также правовое регулирование их отношений в этой сфере.

К **основным принципам** государственной политики в области образования относятся следующие:

- гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности;
- защита системой образования национальных культур и региональных культурных традиций, а также обеспечение единства общемирового культурного и образовательного пространства;
- общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся;
- светский характер образования в государственных образовательных учреждениях, свобода и плюрализм в образовании;

- демократический, государственно-общественный характер управления образованием, автономность образовательных учреждений;
- независимость государственной системы образования от политических партий, других общественных и религиозных организаций;
- интеграция с наукой и производством, взаимосвязь с образовательными системами других стран;
- гибкость и прогностичность системы образования, единство и преемственность, непрерывность и многообразие образования.

Государственная политика в области образования определяется высшей законодательной властью государства в соответствии с его конституцией и осуществляется органами государственного и общественного управления [9].

ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Органами государственного управления образованием являются [9]:

- Министерство образования;
- отраслевые министерства и ведомства, имеющие учебно-воспитательные учреждения;
- местные органы власти и управления, их соответствующие структурные подразделения.

Министерство образования является центральным органом государственного управления образованием. *Центральный орган* государственного управления образованием совместно с министерствами и ведомствами, имеющими учебно-воспитательные учреждения, принимает участие в разработке и претворении в жизнь государственной политики в области образования, науки, профессиональной подготовки кадров, определении перспектив и направлений развития государственной системы образования, требований к его содержанию, уровню и объему; осуществляет координационные, научно-методические, контрольные функции и государственное инспектирование; обеспечивает связь с другими государствами, организует внедрение в практику достижений науки и мирового опыта; совместно с общественными организациями осуществляет аккредитацию учебно-воспитательных учреждений, выдает им лицензии, сертификаты, разрабатывает условия приема в государственные учебные заведения [9].

Местные органы власти и управления осуществляют государственную политику в области образования в пределах их компетенции. К их компетенции относятся: установление нормативов бюджетного финансирования; развитие сети учебно-воспитательных учреждений; социальная защита работников образования и обучающихся, воспитанников; создание надлежащих условий по месту жительства для воспитания молодежи, развития способностей, удовлетворения интересов; организация профессиональной ориентации; выдача сертификатов и лицензий на открытие учебно-воспитательных учреждений местного значения, основанных на разных формах собственности, и др.

Для управления образованием могут создаваться соответствующие **структурные подразделения** местных органов власти и управления, деятельность которых заключается в следующем [9]:

- организация учебно-методического обеспечения учебно-воспитательных учреждений, совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников, их переподготовка;
- координация действий педагогических, производственных коллективов, семьи, общественности по вопросам обучения и воспитания;
- определение потребностей и формирование государственного заказа на педагогические кадры, заключение договоров на их подготовку;
- контроль за соблюдением требований к уровню образования, профессиональной подготовки работников, к аттестации учебно-воспитательных учреждений местного значения и др.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Структура системы образования охватывает дошкольное воспитание, общее среднее образование, профессиональное образование, высшее образование, последиplomную подготовку (стажировка, клиническая ординатура и т. д.), аспирантуру и докторантуру, повышение квалификации и переподготовку кадров, внешкольное обучение и воспитание, самообразование [9].

С учетом потребностей и возможностей личности образовательные программы осваиваются в следующих формах: в образовательных учреждениях с отрывом и без отрыва от производства; семейное образование, самообразование, экстернат. Допускается также сочетание различных форм получения образования.

Содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно ориентироваться на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации, развитие гражданского общества, укрепление и совершенствование правового государства.

Содержание образования должно обеспечивать [9]:

- формирование у обучающихся картины мира, адекватной современному уровню знаний и уровню образовательной программы (ступени обучения);
- адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества;
- интеграцию личности в системы мировой и национальной культур;
- формирование человека-гражданина, интегрированного в современное ему общество и нацеленного на совершенствование этого общества;
- воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества.

Содержание образования в конкретном образовательном учреждении определяется образовательной программой, разрабатываемой, принимаемой и реализуемой этим образовательным учреждением самостоятельно. Профессиональное образование любого уровня должно обеспечивать получение обучающимся профессии и соответствующей квалификации.

Государственные органы управления образованием обеспечивают на основе государственных образовательных стандартов разработку примерных образовательных программ. Образовательные учреждения в соответствии со своими уставными

целями и задачами могут реализовывать дополнительные образовательные программы, используя при этом возможности учреждений культуры [9].

СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ СТРАН МИРА

Особенности исторического развития стран обусловили разнообразие их **систем образования**, особенно на высших уровнях. Содержание и формы преобразований, вызванных необходимостью приспособления высшего образования к потребностям ускоренного социального и научно-технического прогресса, также различны и зависят от конкретных социально-экономических условий отдельных стран и регионов [57].

Характерным признаком этого процесса является расширение *квалификационного диапазона* подготовки специалистов в рамках национальных систем образования по двум параллельным **направлениям** [57].

Во-первых, практически во всех странах мира, прежде всего развивающихся, уровень подготовки повышается за счет создания новых циклов обучения. Почти не осталось стран, в которых не было бы собственных вузов с четырех- и пятилетним сроком обучения. Чаще всего это *национальные университеты*, обязательной составляющей которых являются традиционные факультеты гуманитарных, естественных, юридических и экономических наук. Быстрыми темпами увеличивается также количество вузов *неуниверситетского типа*, среди которых преобладают учебные заведения педагогического, управленческого и инженерного профилей. Обучение в вузах, особенно в университетах, как правило, организовано в виде последовательных циклов, каждый из которых завершается получением соответствующего свидетельства, диплома или степени.

Во-вторых, в состав высшей школы различных стран в качестве самостоятельных вузов или вузовских подразделений все шире включаются учебные заведения, предназначенные для подготовки на так называемом *послесреднем уровне* со сроком обучения от двух до четырех лет. Окончившим такие заведения выдаются профессиональные дипломы или свидетельства, рассматриваемые в большинстве стран как дипломы о высшем образовании. Быстрое развитие учебных заведений этого типа, уровень и назначение которых неоднозначны, вызвано необходимостью подготовки квалифицированных кадров среднего звена управления.

Одним из результатов отмеченного расширения квалификационного диапазона подготовки специалистов является значительное увеличение *номенклатуры дипломов* и свидетельств, присваиваемых национальными вузами. Это многообразие, отражающее реальную динамику непрерывных реформ высшей школы, приводит к тому, что объективное сравнение уровней различных документов о высшем образовании становится непостоянной задачей.

Как известно, в структуре систем образования различных стран прослеживаются явные признаки систем образования мировых держав, в первую очередь Англии, Франции и Испании. В большинстве стран мира обучение ведется на английском, французском и испанском языках. В соответствии с этими признаками — типология структуры образования и язык обучения — среди стран выделяются многочисленные группы, для каждой из которых приводится общая характеристика образовательных уровней и соответствующих им основных дипломов (рис. 12.1).

<i>БЫВШИЙ СССР</i>		<i>АНГЛОЯЗЫЧНЫЕ</i>		<i>ФРАНКОЯЗЫЧНЫЕ</i>		<i>ИСПАНОЯЗЫЧНЫЕ</i>	
8	Кандидат наук — 8 (8–9)	III	Доктор философии — 7 (6–9)			III	Доктор — 7 (6–8)
7							Магистр — 6 (5–7)
6	Диплом о высшем образовании — 5 (4,5–6)	II	Магистр — 7 (6–9)	III	Доктор 3-го цикла — 6 (5,5–7)	II	Лицензиат — 5 (4–6)
5			П-4 (4–7)		Диплом о высшем образовании — 5 (5–7)		П-5 (4–7)
4			Бакалавр — 3 (3–5)	II	Мэтриз — 4		
3		I			Лицензиат — 3 (3–4)	I	1-й университетский диплом — 3
2			П-2 (1–3)		Общенаучный диплом — 2		П-2 (2–3)
1				I			
10 лет		11–14 лет		11–13 лет		11–12 лет	
<i>ОБЩЕЕ СРЕДНЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ</i>							

Рис. 12.1. Сравнительная схема уровней дипломов, выдаваемых в бывшем СССР и других странах [4]:

римскими цифрами обозначены циклы (этапы) обучения, арабскими — годы обучения;

П — профессиональный диплом или звание



1. Под **образованием** понимают процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся определенных государством образовательных цензов. Организационной основой **государственной политики в области образования** является законодательство государств, основывающееся на конституции и иных законодательных актах об образовании.

2. **Система образования** представляет собой совокупность преемственных образовательных программ различного уровня, сети реализующих их образовательных учреждений, а также системы органов управления образованием и подведомственных им учреждений. **Структура** системы образования охватывает дошкольное воспитание, общее среднее образование, профессиональное и высшее образование, последиplomную подготовку, повышение квалификации и переподготовку, самообразование.

3. **Органами государственного управления образованием** являются *центральные* (Министерство образования), *отраслевые* (министерства и ведомства, имеющие образовательные учреждения) и *местные органы* власти и управления, их соответствующие структурные подразделения.



12.3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИЕЙ

Структурные сдвиги в экономике развитых стран требуют от человеческих ресурсов новых качеств (повышенной профессиональной и географической *мобильности*), которые должны развиваться на всех уровнях профессиональной и общеобразовательной подготовки на основе адекватных мер в области профессиональной ориентации [75].

Среди западных специалистов все большее признание находит системный *подход*, с помощью которого профориентация и трудоустройство молодежи рассматриваются как составляющие единого комплекса, охватывающего профинформацию, профсовет и консультирование, профотбор и профподбор, первоначальное трудоустройство и последующие меры по адаптации к трудовой деятельности, что в целом обозначается термином “*переходные услуги*”. По мнению некоторых теоретиков, занимающихся проблемами молодежи, комплексная система “переходных услуг” в идеале должна представлять собой широкий спектр строго скоординированных последовательных действий в отношении молодежи при переходе от

школьной деятельности к профессиональной. Система образования должна тесно сотрудничать с органами по труду и участвовать во всех этапах деятельности “переходных служб” [75].

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК СИСТЕМА

Под **профессиональной ориентацией** понимают научно обоснованную систему форм, методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, способствующую своевременному вовлечению их в общественное производство, рациональной расстановке и эффективному использованию на основе объективной оценки и учета склонностей, способностей и других индивидуальных качеств человека [11; 53].

Организация профессиональной ориентации состоит из нескольких взаимосвязанных *этапов*: профессиональная информация; профессиональная консультация; профессиональный отбор; профессиональная адаптация.

Профессиональная информация призвана обеспечить постоянное и планомерное информирование учащейся молодежи, преподавателей и родителей о мире профессий и требованиях, предъявляемых к человеку; о потребности общества в кадрах различных профессий и квалификаций; о личностных качествах человека, существенных для профессионального самоопределения; о системе учебных послешкольных заведений и путях получения той или иной профессии.

Задача **профессиональной консультации** — помочь молодежи оценить свои способности к различным видам трудовой деятельности в сфере общественного производства, дать конкретные рекомендации о выборе профессии и возможных путях овладения ею. Такую работу выполняют квалифицированные консультанты-психологи на основе медицинских заключений, характеристик, результатов психофизиологических и психологических исследований.

Главной задачей **профессионального отбора** является научно обоснованное определение профессиональной пригодности каждого трудоустраивающегося к конкретному виду профессиональной деятельности с учетом его способностей, склонностей и потребностей производства.

Основная задача **профессиональной адаптации** состоит в планомерной и эффективной организации производственной и социальной адаптации работников, обеспечивающей качественное освоение полученной профессии в условиях нового трудового коллектива в наикратчайшие сроки [11; 47; 53; 75; 76].

Таким образом, профессиональная ориентация представляет собой *комплексную систему*, состоящую из профинформации, профконсультации, профотбора и профподбора, начального трудоустройства и профадаптации различных групп населения. Все составляющие системы ориентированы на соответствующие возрастные группы трудоспособного населения, прежде всего на молодежь, и способствуют правильному выбору профессии, профиля профессиональной подготовки, сферы приложения труда, а также эффективному профессиональному продвижению [11; 47].

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Профессиональная ориентация может достичь эффективных результатов, если будет образована в единую, устойчивую и динамичную систему. В значительной степени этому способствует определение этапов, аспектов, функций, методов, механизма управления, а также основных целей и направлений данной управленческой деятельности.

Работа по профессиональной ориентации осуществляется в *двух главных* направлениях: формирование у молодежи личностных ориентаций и интересов с учетом потребностей общественного производства; приведение в соответствие личностных ориентаций молодежи с возможностями их социальной реализации. Отсюда *цель системы профориентации* — найти оптимальное сочетание личностных ориентаций и общественных потребностей.

Управление системой профориентационной работы принято рассматривать в трех основных **аспектах** [11]:

- *социально-экономическом* — предполагает процесс усвоения определенной системы знаний, норм, навыков и умений, позволяющих осуществлять социально-профессиональную деятельность, что способствует улучшению качественного состава человеческих ресурсов и повышению удовлетворенности трудом;
- *психолого-педагогическом* — предусматривает выявление и формирование интересов, склонностей и способностей индивидуумов, а также помощь им в выборе профессии, наиболее соответствующей индивидуально-психологическим особенностям личности;
- *медико-биологическом* — предполагает реализацию требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам человека, необходимым для выполнения определенной профессиональной деятельности. При этом успешность проведения профориентационной работы на любом уровне зависит от того, насколько комплексным и системным является подход к управлению данными процессами.

Для решения задач, стоящих перед системой профессиональной ориентации, необходимо отработать взаимодействие различных органов и подразделений, наладить **механизм управления** профориентационной работой. В состав действующего механизма управления профессиональной ориентацией входят:

- кабинеты и лаборатории профориентации общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, органов образования;
- отраслевые кабинеты профориентации и лаборатории профотбора предприятий и организаций;
- территориальные центры профессиональной ориентации и центры организации профессионального обучения государственной службы занятости, оказывающие услуги профориентационного характера в основном взрослому населению;
- общегосударственные органы управления (министерства труда, образования, молодежи, их региональные подразделения) и местные органы власти, ежегодно разрабатывающие координационные мероприятия по профессиональной ориентации, осуществляющие контроль за деятельностью профориентационных подразделений независимо от их ведомственной подчиненности.

Основными методами управления профессиональной ориентацией являются [11]:

- *программно-целевой* (определение основных целей профориентации, разработка программы их достижения, создание соответствующего механизма управления по реализации программы);
- *прогнозирование* (учет современных и перспективных требований к различным профессиям, тенденции научно-технического и социального развития, а также прогноз кадровой политики на перспективу в целом);
- *моделирование* (построение моделей управления системой профессиональной ориентации на предприятии, в организации, отрасли, регионе, стране);
- *организационно-распорядительные* (подготовка и организация выполнения соответствующих документов — приказов, распоряжений, положений, уставов, регламентирующих порядок функционирования системы профориентационной работы, контроль за их выполнением);
- *социально-экономические* (создание соответствующих условий для функционирования системы профессиональной ориентации, стимулов для неуклонного развития, повышения социально-экономической эффективности и др.).

Основной *экономической функцией* управления профориентацией является экономия труда и рациональное использование человеческих ресурсов [76]. Ее важнейшая *организационная задача* — обеспечить высокий уровень организации труда методами профподбора и адаптации кадров. *Правовая функция* состоит в реализации конституционных прав граждан в области образования, труда, здравоохранения, социального обеспечения и т. п. *Социальная задача* управления профориентацией — регулировать взаимодействие общественных потребностей в труде, профессиях, а также побудительных мотивов к выбору рода деятельности, личных интересов и индивидуальных особенностей, характеризующихся прежде всего критериями профессиональной пригодности [47; 76].

Управление профессиональной ориентацией — это планомерная деятельность государства и общественных органов по созданию экономических, социально-психологических, организационных, правовых и других необходимых условий, обеспечивающих реализацию конституционных прав граждан на труд, выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей, способствующих рациональному формированию профессиональных интересов, осознанному выбору профессии [76]. Таким образом, управление профессиональной ориентацией есть необходимая форма повышения эффективности управления человеческими ресурсами.



РЕЗЮМЕ

1. **Смысл профориентации** состоит в том, чтобы помочь обучающимся и трудоустроивающимся выбрать профессию, которая в наибольшей степени отвечает как потребностям производства, так и их способностям, психофизиологическим особенностям. Она должна содействовать своевременному и сознательному выбору молодыми людьми профессии, учебного заведения, места работы, их рациональному трудоустро-

ройству, быстрой профессиональной и производственной адаптации и в конечном итоге эффективному формированию, распределению и использованию человеческих ресурсов. Профессиональная ориентация становится ныне важнейшей функцией государственного управления [76].

2. Профессиональная ориентация реализуется в формах профинформации, профконсультации, профподбора (профотбора) и профадаптации. **Управление профессиональной ориентацией** является необходимой формой повышения эффективности менеджмента человеческих ресурсов и реализуется в процессе планомерной деятельности государства и общественных органов по созданию необходимых условий, обеспечивающих реализацию прав граждан на выбор профессии. Особая роль в улучшении профориентационной работы отводится ее координации, т. е. обеспечению планомерности и согласованности развития общегосударственной системы профориентации, активному взаимодействию всех ее звеньев с целью достижения оптимального социально-экономического эффекта [76].

3. Анализ отечественных и зарубежных источников свидетельствует о **двух различных подходах** к управлению системой профориентации. Аргументы в пользу развития профориентации в системе общего образования основываются, в частности, на том, что профориентационная работа имеет *общеобразовательную природу*. Наряду с этим распространена точка зрения, что главная ответственность за проведение профориентационной работы не обязательно должна возлагаться на систему школьного образования, необходимо делать общий акцент на специальные агентства типа *центров профориентации* или *трудоустройства*.

Несмотря на отмеченные различия общим для всех развитых стран является то, что отдельные институты системы образования вместе с сетью государственных и частных служб занятости составляют главные элементы *организационной структуры* профориентации и трудоустройства молодежи [75].

Примерная схема управления профессиональной ориентацией на государственном уровне, ее взаимосвязь с основными этапами профориентационной работы и фазами воспроизводства кадров показаны на рис. 12.2.

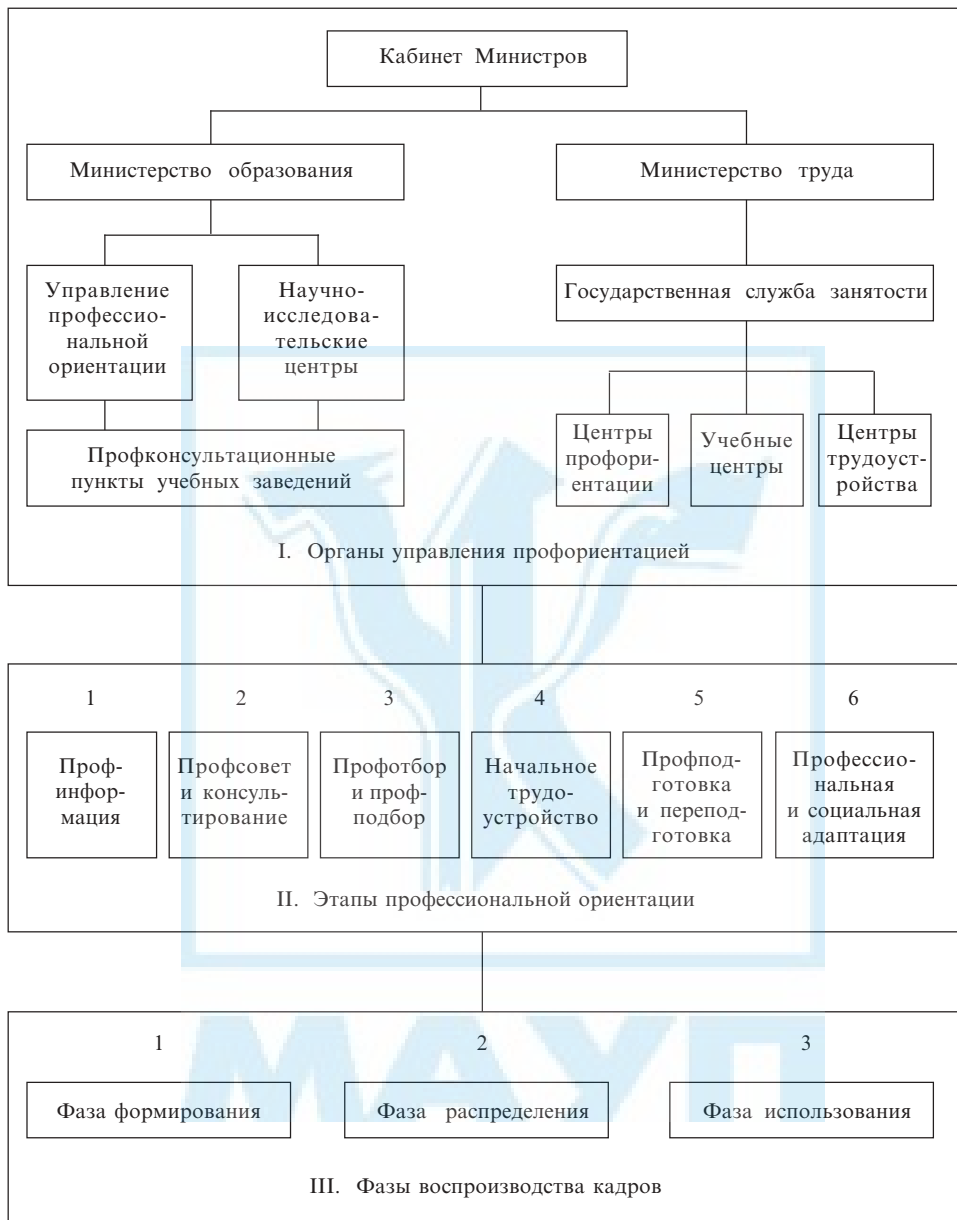


Рис. 12.2. Примерная схема управления профессиональной ориентацией



12.4. УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ

Формирование, распределение, перераспределение и использование *человеческих ресурсов* подчиняются общим закономерностям развития общества; в любом обществе существуют объективная взаимосвязь и взаимозависимость наличного трудоспособного населения и характера, степени его участия в общественном производстве [76]. Совокупность социально-экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в производственной и непроизводственной сферах хозяйства, можно рассматривать как **занятость**.

Занятость — это *всеобщая социально-экономическая категория*, существующая во всех типах обществ и выражающая то общее, что свойственно историческому развитию в отношении общественной формы и общественного устройства труда; занятость — это одновременно и *специфическая категория*, присущая каждому периоду общественного развития и выступающая в определенной социально-экономической форме. Занятость можно рассматривать с точки зрения всего общества, социального слоя, отдельной социальной группы как по стране в целом, так и в региональном аспекте. Занятость показывает, как трудоспособное население (или определенная его часть) обеспечено рабочими местами [28].

Эффективная занятость предполагает такое распределение *трудовых ресурсов* в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам приложения и видам деятельности, которое создает возможность в каждый момент времени получать наибольший прирост материальных и духовных благ. При этом *главный критерий* эффективной занятости — повышение производительности и качества труда [76].

В целом степень вовлеченности населения в процесс труда устанавливается следующими **показателями** [75]:

- *уровнем участия* в процессе труда, определяемым как отношение численности работающих и ищущих работу к общей численности трудоспособного населения;
- *уровнем занятости*, определяемым как отношение численности занятых к общей численности населения трудоспособного возраста;
- *уровнем безработицы*, определяемым как доля ищущих работу в общей численности трудоспособного населения, участвующего в процессе труда.

СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

На этапе перехода к рынку сбалансированность рабочих мест с трудовыми ресурсами представляет собой решение проблемы урегулирования спроса и предложения в сфере труда [28]. Человек является носителем рабочей силы, которая выступает товаром, поэтому необходимо опираться на прогнозирование всех проблем, связанных с функционированием рабочей силы. Кроме того, необходимо также заниматься пла-

нированием и учетом рабочих мест, поскольку в современных условиях развития экономики рабочие места являются более устойчивой категорией, меньше подвержены стихийным процессам рынка и лучше учитываются в статистике [28; 29; 75; 76].

В целях совершенствования планирования и управления человеческими ресурсами необходимо определить и проанализировать параметры *кадрового потенциала* страны, региона, отрасли. К ним относятся *аспекты* анализа кадрового потенциала: *демографический* (половозрастная структура и показатели, которые будут получены в результате ее анализа), *экономический* (структура занятости в отраслях и сферах производства, уровень специализации, концентрации и кооперирования, оплата и стимулирование труда и др.) и *социальный* (показатели уровня жизни, здоровья, профессиональных и квалификационных качеств, сферы обслуживания и т. д.). Анализ приведенных показателей позволяет детально изучить имеющийся кадровый потенциал и наметить пути его совершенствования [28; 86].

Основная задача планирования и управления кадровым потенциалом (т. е. человеческими ресурсами) — установить оптимальные трудовые пропорции, одной из которых является сбалансированность рабочей силы и рабочих мест. Наиболее тяжелыми последствиями этого дисбаланса являются неукomплектованность действующих рабочих мест, наличие большого количества устаревших рабочих мест, низкий коэффициент сменности оборудования, безработица.

Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов должна быть обеспечена как по количественным, так и по качественным параметрам, а также на всех этапах этого процесса. **Этапы** достижения сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов следующие [19; 86]:

- научно обоснованный учет рабочих мест в различных отраслях и секторах производства;
- определение ресурсов рабочей силы и ее прироста (убытия) в планируемом периоде;
- количественная балансировка рабочих мест и трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе;
- составление сводного баланса рабочих мест и рабочей силы, их качественная балансировка.

Существующие *диспропорции* соответствия количества и качества рабочих мест и трудовых ресурсов могут быть устранены за счет комплекса мер, направленных на ликвидацию устаревших и лишних рабочих мест, достижение соответствия квалификации работы и работника, постоянную переподготовку и повышение квалификации кадров, стимулирование развития всех форм собственности. В целях преодоления диспропорций между рабочими местами и трудовыми ресурсами можно применить следующие меры: изменить продолжительность рабочего дня, ввести гибкие режимы работы, перераспределить занятых между избыточными и дефицитными профессиями, усовершенствовать оплату труда, провести переквалификацию кадров, модернизировать рабочие места и др.

В условиях функционирования предприятий и организаций также различают несколько **подходов** к рациональному использованию человеческих ресурсов. Приведем основные из них [29; 75].

- *Внешняя гибкость*. Речь идет об обеспечении баланса численности персонала в зависимости от потребности производства на основе использования краткосрочных трудовых договоров и коллективных увольнений. Внешняя гибкость численно-

ти персонала достигается с помощью субподряда, при котором жесткие установки трудового договора заменяются гибкими условиями коммерческого контракта между предприятием и подрядчиком, поставщиком или фирмой, практикующей временную занятость.

- *Внутренняя гибкость.* Достигается путем разработки и применения нестандартных графиков работы: неполное рабочее время, установление длительных перерывов в работе, использование таких перерывов для ремонтных операций или обучения, сверхурочные работы.

- *Функциональная гибкость.* Предусматривает в соответствии с производственной необходимостью выполнение работниками достаточно широкого круга смежных операций (функций), что позволяет обеспечить их взаимозаменяемость в период больших нагрузок, отпусков, в случае болезни, а также способствует повышению интереса к работе, уменьшает негативный аспект монотонности и др. Следствием функциональной гибкости является повышение производительности труда и соответственно заработной платы.

- *Гибкая оплата труда.* При этом размеры заработка варьируются администрацией с учетом таких факторов, как объем производства, себестоимость продукции, уровень цен, уровень безработицы и др.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ

Организационные формы помощи безработным стали складываться по мере возникновения соответствующих фондов [58]. Созданная в 1919 г. Международная организация труда (МОТ) в одной из первых принятых ею конвенций поставила вопрос об установлении систем бесплатных государственных бюро по занятости. Конвенция предусматривала также создание комитетов из представителей предпринимателей и трудящихся с целью оказания содействия бюро по занятости.

Основной обязанностью государственной службы занятости является обеспечение наилучшей возможности организации **рынка труда** как неотъемлемой составляющей национальной программы достижения и поддержания эффективной занятости, развития и использования человеческих ресурсов. Служба занятости состоит из национальной системы центров трудоустройства, работающей под руководством государственной власти. Эта система объединяет сеть местных и региональных бюро, количество которых достаточно для обслуживания каждого географического района страны [31; 58].

Служба занятости регистрирует ищущих работу, ведет учет их профессиональной квалификации, опыта и пожеланий, опрашивает их с целью подыскать им работу, в случае необходимости проверяет их физическое состояние и профессиональную подготовку, в соответствующих случаях содействует в получении профессиональной ориентации, подготовке и переобучении; собирает от предпринимателей точные сведения о вакантных должностях и о требованиях, которым должны удовлетворять нужные им работники; направляет на вакантные должности кандидатов с подходящей квалификацией и годных к труду по физическому состоянию. В *функции* службы занятости входит также принятие мер по трудоустройству безработного. Для этого служба занятости оказывает содействие безработному:

- в перемене профессии для того, чтобы предложение рабочей силы отвечало спросу на нее;
- в облегчении территориальной мобильности для получения работы в районах, где имеются вакансии;
- в обеспечении временного перевода работника из одного района в другой в случае временной нехватки или избытка рабочей силы в том или ином районе.

Служба занятости систематически собирает и изучает имеющуюся информацию по рынку труда и перспективам развития как по стране в целом, так и по отдельным регионам, отраслям промышленности, профессиям. Совместно с государственными и частными организациями она участвует также в разработке социально-экономических планов, направленных на создание благоприятной ситуации относительно занятости [31; 58].

Национальные службы занятости возникли в 20-х годах XX ст. в рамках соответствующих министерств, призванных заниматься вопросами трудового законодательства, инспекцией труда, пособиями по безработице, регулированием трудовых конфликтов и т. п. Службы занятости и ее агентства вошли в структуру государственной системы управления, сотрудники службы занятости являются государственными служащими. Финансируются службы занятости в рамках государственного бюджета, а также из фондов занятости и страхования.

Наряду с государственными службами занятости существуют также платные, коммерческие службы по трудоустройству и частные бюро по найму, не преследующие коммерческих целей, связанные с учебными заведениями, благотворительными и профессиональными организациями [29–31; 58].

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Структура службы занятости включает в себя подразделения, занимающиеся следующими основными проблемами: профессиональная ориентация, профессиональное обучение, организация трудоустройства, социальная защита безработных и ищущих работу [58].

Местные центры и бюро занятости, как правило, имеют два подразделения. Первое из них занимается приемом лиц, ищущих работу, второе контактирует с предприятиями. В функции первого подразделения входит оказание помощи в трудоустройстве лицам, обращающимся в службу занятости. Подразделение, тесно сотрудничающее с предприятиями, призвано удовлетворить заявки на рабочие места за счет имеющихся вакансий, достигая таким образом определенного баланса спроса и предложения на рынке труда. К этим двум подразделениям добавляется *третье*, не связанное с внешними контактами и приемом посетителей. Оно занимается административными делами, учетом просьб и предложений, ведением карточек, сбором данных о местном рынке труда. В отдельных случаях используются подвижные бригады и уполномоченные по трудоустройству, работающие по установленному графику в определенных промышленных зонах и местностях [58].

Местные бюро трудоустройства являются *первичными звеньями* национальной системы занятости и, по общему признанию, определяют ее лицо и эффективность дея-

тельности. Структура и расположение этих бюро зависят обычно от административно-географического деления национальной территории.

Помимо местных бюро действуют **региональные центры занятости**, объединяющие однородные экономические и природные зоны страны (области и районы). В современных условиях региональные центры выполняют в основном следующие функции: осуществляют операции, которые не под силу местным бюро, например координируют усилия государственных и частных учреждений (торгово-промышленные палаты, профсоюзные организации, местные органы власти и т. п.) для решения социальных проблем; оказывают организационную и методическую помощь местным бюро трудоустройства; собирают и анализируют социологические, экономические и статистические данные на региональном уровне. В целом аппарат служащих региональных центров выполняет такие функции, как консультирование предприятий, трудоустройство различных категорий трудящихся, информационное обеспечение и профессиональная ориентация, статистика и изучение рынка труда, содействие занятости и осуществление специальных программ в этой области, ведение документации и сбор публикаций, повышение профессиональной квалификации сотрудников службы занятости [58].

Региональные центры подчиняются непосредственно аппарату государственной службы занятости. В обобщенном виде **структура государственной службы** занятости включает в себя ряд управлений (отделов) по следующим вопросам: трудоустройство различных категорий населения, передвижение рабочей силы, учет рабочих мест, информационное обеспечение, профессиональная ориентация, консультация организаций, рынок труда, защита занятости, планирование, подготовка методических пособий и инструкций, исследовательская работа, документирование, библиотека и публикации, внешние связи, отдел кадров и их подготовка, переобучение, административные и финансовые вопросы.

Руководство национальной службой занятости осуществляется зачастую на *коллегиальной основе*, т. е. в состав управленческого органа входят представители других заинтересованных учреждений. При этом главным государственным органом, разрабатывающим и проводящим в жизнь политику занятости, выступает **Министерство труда** [58].

Примерная структура органов управления занятостью показана на рис. 12.3.



Рис. 12.3. Примерная структура органов управления занятостью



РЕЗЮМЕ

1. Система отношений между людьми относительно обеспечения рабочими местами и участия в хозяйственной деятельности, определяемая особенностями общественного производства, является одной из основных экономических характеристик. **Занятость**, выражая определенные взаимоотношения людей, выступает непосредственно как функциональная характеристика трудоспособного населения, подразделяющая его на включенных в различные конкретные трудовые процессы и на тех, кто оказывается вне этих процессов. Иными словами, занятость является итоговым моментом отношений распределения работников по роду деятельности [28].

2. Одной из **основных задач** управления занятостью является установление оптимальной сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест, которая должна быть обеспечена как по количественным, так и по качественным параметрам.

3. **Система управления занятостью** охватывает ряд государственных и неправительственных органов, учреждений и организаций, основная цель которых — обеспечить наилучшую организацию *рынка труда*. Государственная служба занятости состоит из национальной системы центров трудоустройства, работающей под руководством центральной власти.



12.5. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

Труд представляет собой процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей [28]. Труд является основной жизнедеятельности и развития человеческого общества. Различают содержание, характер, формы и виды труда.

Содержание труда представляет собой совокупность элементов, сторон, связей, отношений, образующих целесообразную деятельность человека. Для характеристики содержания труда решающее значение имеют два аспекта: технико-организационный и социально-экономический. *Технико-организационное* содержание труда выявляется в количественной и качественной определенности трудовых функций, обусловленных техникой, технологией, организацией производства, предметом труда и уровнем квалификации работника. *Социально-экономическое* содержание труда выражается в связях и отношениях между трудом индивида и трудом всего общества, отражает характерные черты социальных отношений, при которых осуществляется труд [28].

Характер труда представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как эта общественная природа труда проявляется — непосредственно или с помощью опосредованных связей. Проявляясь на

уровне общественной организации в целом, характер труда воспроизводит социально-ролевые функции конкретного труда.

Форма труда есть способ существования, проявления, выражения содержания труда. Иными словами, живое, реальное содержание труда проявляется и развивается в определенных формах, представляющих, с одной стороны, способ связи различных трудовых функций, а с другой — отношения между людьми в процессе труда. По отношению к первой стороне форма труда выступает в виде формы организации производственного процесса, по отношению ко второй — в виде разделения и кооперации труда.

Социально-экономическую дифференциацию труда можно определить как относительно устойчивое закрепление работников за разными видами трудовой деятельности при существенных отличиях уровня развития средств производства и уровня квалификации работников, состава их трудовых функций, условий труда и связанных с этим неравенства в доходах и отношения к труду. При этом труд каждого работника включается в совокупный труд общества, которое распределяет различные виды труда между сферами и отраслями хозяйства в соответствии с общественными потребностями [28].

Управление трудом предполагает его научно обоснованную организацию, рационализацию рабочих мест, укрепление трудовой и производственной дисциплины, организацию заработной платы и др.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Правильная **организация труда** позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, способствует повышению производительности труда и одновременно сохранению здоровья работников, развитию их общих и специальных способностей [76]. Иными словами, организация труда призвана решать *триединую задачу*: экономическую (повышение производительности труда и интенсификация производства), психофизиологическую (сохранение в процессе труда здоровья и работоспособности человека) и социальную (обеспечение творческого содержания труда, гармоничное развитие работника).

Основными направлениями организации труда в современных условиях являются следующие.

- *Разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда* — совершенствование технологического, функционального и профессионально-квалификационного разделения труда с учетом достижений научно-технического прогресса и повышения культурно-технического уровня работников; рациональная расстановка и эффективное использование кадров; совмещение профессий и функций; внедрение и развитие современных форм организации и стимулирования труда, повышение их эффективности.

- *Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров* — осуществление профессиональной ориентации и профотбора; обеспечение подготовки и переподготовки работников в соответствии с потребностями производства; внедре-

ние научных методов кадровой работы; совершенствование форм и методов обучения кадров с учетом научно-технических достижений и психолого-педагогических требований.

- *Организация и обслуживание рабочих мест* — целенаправленная систематическая проверка рабочих мест на их соответствие прогрессивным требованиям; рациональная планировка рабочих мест, оснащение их необходимым оборудованием, соответствующим эргономическим требованиям; внедрение наиболее эффективных систем обслуживания рабочих мест.

- *Рационализация трудового процесса* — проектирование и внедрение трудовых процессов, обеспечивающих как высокую производительность труда, так и оптимальные психофизиологические нагрузки на организм человека; изучение, отбор и распространение наиболее эффективных приемов и методов работы с использованием современных технических средств, производственного инструктажа и обучения, карт организации труда и др.

- *Совершенствование нормирования труда* — расширение сферы применения обоснованных норм и нормативов трудовых затрат; повышение качества норм на основе их комплексного обоснования; широкое использование в нормировании труда современных аналитических методов исследования трудовых процессов, экономико-математических методов и электронно-вычислительной техники.

- *Улучшение условий труда* — механизация ручных и тяжелых работ, автоматизация производственных процессов; создание оптимальных климатических и санитарно-гигиенических условий; устранение вредных и снижение доли монотонных процессов работы; применение рациональных режимов труда и отдыха, производственной эстетики, функциональной музыки и др.

- *Развитие современных форм и методов материального и морального стимулирования* — совершенствование тарифной системы и форм оплаты труда работников с использованием научных методов измерения сложности работ, условий труда и его реальных результатов; разработка и использование эффективных форм материального и морального поощрения [76].

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Механизм организации заработной платы объединяет *тарифную систему, формы и системы оплаты труда, нормирование труда, планирование фондов заработной платы и материального поощрения* [28–30]. Одним из основных звеньев организации заработной платы в государственном секторе является **тарифная система** — совокупность официальных нормативных материалов, с помощью которых дифференцируется и регулируется заработная плата различных категорий работников в зависимости от сложности и условий их труда, особенностей и значения отдельных производств, отраслей и районов страны. *Основными элементами тарифной системы оплаты труда* являются тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники и районные коэффициенты к заработной плате. В тарифную систему входят также различные надбавки и доплаты тарифного характера (надбавки за классность, категорию квалификации, совмещение профессий и т. д.). Тариф-

ная система охватывает как производственную, так и непроизводственную сферы. Специфические условия непроизводственных отраслей отражаются в отраслевых тарифно-квалификационных справочниках и характеристиках, а также в других отраслевых нормативных материалах. Тарифные ставки по отраслям и категориям рабочих и отраслевые схемы должностных окладов в государственном секторе устанавливаются правительством; тарификация работ (определение разряда работы или отнесение ее к той или иной группе оплаты) и рабочих (присвоение тарификационных разрядов, классов, категорий) является прерогативой предприятий и организаций [28; 76].

Квалификационные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты в совокупности образуют **тарифную сетку**. Ее *параметры* следующие: количество разрядов; диапазон дифференциации тарифных ставок; характер увеличения тарифных коэффициентов, определяемый общим диапазоном сложности работ.

В тарифную систему включаются *схемы должностных окладов* руководителей, специалистов и служащих, *квалификационный справочник должностей*, надбавки и доплаты к окладам (за выполнение особо важных работ, совмещение должностей, особые условия труда и др.). Основным фактором дифференциации окладов всех категорий руководителей, специалистов и служащих является должностное положение, определяющее сложность, ответственность, объем работы и необходимую для ее выполнения квалификацию. Различия в квалификации, объеме и сложности труда управленческих кадров дополнительно учитываются посредством дифференциации окладов в пределах должностной “вилки”, а также установления надбавок [76].

Важную роль в механизме организации заработной платы играют ее **формы** и их разновидности — **системы заработной платы**, с помощью которых обеспечивается соответствие между размерами конечной заработной платы и результатами труда. Выбор наиболее эффективных форм заработной платы обуславливается конкретными производственными условиями, характером связи между затратами и результатами труда, требованиями к количеству и качеству продукции (услуг) и другими факторами. Несмотря на определенные достоинства *сдельной формы* оплаты труда, в современных условиях развития производства ее применение ограничивается с одновременным расширением *повременно-премиальной* системы оплаты труда. В то же время сближаются и переплетаются сдельная и повременная формы оплаты труда, формируются интегрированные системы заработной платы и комплексные системы материального стимулирования.

Аккордная система (наиболее широко применяемая в строительстве) является разновидностью сдельной формы оплаты труда. Ее особенность заключается в том, что сдельные расценки и заработок рассчитываются не на отдельные операции, а на комплекс работ, которые должны быть выполнены к определенному сроку.

Одним из основных направлений совершенствования форм организации оплаты труда является повышение эффективности **премиальных систем**. При этом различают премирование за основные результаты хозяйственной деятельности и по специальным системам: выполнение заданий по выпуску отдельных видов продукции, выпуск продукции (оказание услуг) улучшенного качества, экономию материальных ресурсов, получение дополнительной прибыли и т. д. Эффективность премиальных систем во многом зависит от правильного выбора основных и дополнительных показателей премирования, обоснованного расчета размеров премий [76].

Например, различие в вознаграждении управленческого звена и других категорий работников в **странах с развитой рыночной экономикой** состоит в том, что доля заработной платы (окладов) руководителей в общей сумме их доходов невелика. Большую часть составляет доход от прибыли и вознаграждения по конечным результатам деятельности фирм (предприятий). В целом личные доходы управленческого персонала складываются из следующих источников: официального должностного оклада; премий, выплачиваемых из прибыли; вознаграждений в виде акций, покупаемых у компании по льготной цене; различных выплат из страховых фондов; разнообразных льгот в виде оплачиваемых компанией полностью или частично личных услуг. Рассчитываются также суммы, которыми распоряжаются руководители в связи с исполнением **должностных обязанностей** (так называемые представительские расходы). При этом предоставление управленческим кадрам этих выплат и услуг, равно как и определение уровня их окладов, не бесконтрольно. Разработан и действует механизм, регулирующий уровень и условия выплат и не допускающий злоупотреблений в этой сфере [30].

В странах с развитой рыночной экономикой в системах заработной платы, нацеленных на повышение эффективности производства, различаются **два основных направления** в стимулировании работников предприятий [29]:

- стимулирование непосредственного повышения производственных показателей, в первую очередь с помощью дифференциации заработной платы (в соответствии с количеством и качеством труда) и систем премирования;
- стимулирование повышения качества рабочей силы не только методами дифференциации заработной платы, но и с помощью других статей доходов, получаемых работниками от предприятий.

Разработка и реализация систем материального стимулирования базируются на сложившемся уровне заработной платы и его дифференциации по отраслям, профессиям и группам. *Дифференциация заработной платы* несет главную нагрузку в эффективности материального стимулирования, по ней работники судят о справедливости оплаты труда. Три вида дифференциации заработной платы имеют решающее значение для развития экономики: отраслевая, профессионально-квалификационная и региональная. При этом заработная плата влияет на эффективность производства на различных **уровнях** [29; 30]:

- на уровне *предприятий* это влияние связано с повышением производительности труда, качеством продукции, использованием рабочего времени и с другими показателями трудовой деятельности работников;
- на *национальном* уровне размер и дифференциация заработной платы тесно связаны со структурой производства и экономики в целом и со структурой потребительского рынка, что влияет на эффективность всей национальной экономики;
- на уровне *мирового хозяйства* заработная плата, будучи главным компонентом доходов населения, стала одним из основных показателей конкурентоспособности национальной экономики, определяемых качеством рабочей силы, тесно увязанным с уровнем технологического развития страны и характером ее участия в мировом хозяйстве.

УПРАВЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА

Дисциплина труда — это социально-экономическая категория и необходимое условие всякой совместной работы [76]. Это понятие включает в себя технологическую, производственную, трудовую и плановую дисциплину.

Технологическая дисциплина подразумевает соблюдение установленной технологии производства: заданных режимов работы машин, механизмов, аппаратуры; производственных графиков; инструкций по ведению производственных процессов; правил техники безопасности и т. п. **Производственная дисциплина** предполагает оптимальное распределение производственного задания, бережное отношение к предметам и средствам труда, своевременное и полное выполнение распоряжений и указаний руководителей, соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и т. п. **Трудовая дисциплина** выражается в точном соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают права и обязанности работников при выполнении ими служебных обязанностей. **Плановая дисциплина** означает своевременную и качественную разработку производственных планов и планов социального развития, выполнение их по всем показателям, непрерывный контроль за ходом производства и выполнением намеченных заданий [76].

К методам укрепления дисциплины труда относятся организационные, воспитательные, экономические и правовые. Цель *организационных методов* — создать необходимые условия для высокопроизводительного труда и устранить недостатки в его организации. *Воспитательные методы* призваны убедить работников в необходимости добросовестного отношения к работе, в их ответственности за результаты своего труда, точности и аккуратности в исполнении своих обязанностей и распоряжений руководителей. *Экономические методы* обеспечения дисциплины труда основываются на умелом использовании действующей системы материального стимулирования. *Правовые методы* направлены на обязательное соблюдение всеми работниками установленных в законодательных и других нормативных актах правил поведения в процессе труда.

Основными принципами организации работы по укреплению дисциплины труда являются [76]:

- всесторонний и детальный учет конкретных условий трудовой деятельности как коллектива в целом, так и отдельного работника;
- дополнение форм поощрения мерами ответственности;
- сочетание моральных и материальных стимулов к труду;
- дифференцированный подход к применению мер, способствующих укреплению дисциплины труда, с учетом различных факторов (пола, возраста, образования и пр.);
- применение принципа неотвратимости дисциплинарного воздействия за нарушения дисциплины труда;
- обобщение, анализ и применение наиболее эффективных методов укрепления дисциплины труда с учетом специфики конкретного производства.



РЕЗЮМЕ

1. **Управление трудом** обеспечивает регулирование процессов научной организации труда, разработки и внедрения рациональных форм разделения и кооперации трудовой деятельности, организации подбора и подготовки кадров, организации и обслуживания рабочих мест, улучшения условий и укрепления дисциплины труда, развития современных форм и методов материального и морального стимулирования работников.

2. **Механизм организации заработной платы** объединяет тарифную систему, формы и системы оплаты труда, нормирование труда, планирование фондов заработной платы и материального поощрения. К основным видам дифференциации заработной платы относятся отраслевая, профессионально-квалификационная и региональная. Дифференциация заработной платы играет основную роль в эффективности материального стимулирования и существенно влияет на эффективность производства в целом.

3. **Дисциплина труда** включает в себя технологическую, производственную, трудовую и плановую дисциплину. Основными методами укрепления дисциплины труда являются организационные, воспитательные, экономические и правовые.



12.6. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Социальное развитие — в широком смысле слова — это совокупность экономических, политических, социальных и духовных процессов, развертывающихся в обществе; в узком — развитие *социальной сферы*, или сферы социальных отношений, по присущим ей законам [18]. *Законы* социального развития выражают устойчивые связи между различными социальными общностями и сферами жизнедеятельности; они являются законами практической деятельности людей и проявляются как тенденции. *Тенденции* социального развития — это определенная направленность процесса развития общества, встречающая на пути его преобразования множество отклонений, случайных фактов, противодействующих факторов и т. д. К магистральным тенденциям социального развития в современном обществе относятся цели гуманизация, сочетание интересов различных социальных групп, утверждение цивилизованного образа жизни, укрепление его материальных и духовных основ [18].

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЕЕ СОДЕРЖАНИЕ

Деятельность по управлению развитием социальной сферы общества, направленная на удовлетворение интересов и потребностей населения, относится к области **социальной политики**. *Основными задачами* социальной политики являются повышение благосостояния людей, улучшение условий их труда и жизни, сближение социальных групп и слоев, совершенствование национальных отношений. Социальная политика охватывает все сферы жизнедеятельности людей (труд, быт, культуру), причем в соответствии со спецификой некоторые из этих сфер (например, производство) служат объектом ее непосредственно регулирующего воздействия, а в других (например, в сфере демографических отношений) такое воздействие осуществляется косвенно путем создания условий, побуждающих людей к желательному для общества социальному поведению. В соответствии с этим одним из важнейших принципов социальной политики является управление интересами и через интересы людей.

Определяя *меры*, направленные на повышение благосостояния, социальная политика призвана избирать такие конкретные пути подъема жизненного уровня населения, которые способствуют укреплению отношений социальной справедливости, повышению экономической эффективности производства, гуманизации общественных нравов, социально-психологического климата общества. Поскольку именно в социальной сфере удовлетворяются жизненные интересы людей, социальная политика приобретает всевозрастающее значение [18; 69].

Социальная политика *реализуется* через социальное планирование и управление, через систему социальных мероприятий и социальных программ, получающих закрепление в виде законов, правительственных решений и других нормативных актов. *Субъектами* социальной политики являются государственные органы, трудовые коллективы, общественные организации, все члены общества.

К *основным проблемам*, которые решаются в русле социальной политики, относятся: обеспечение социальных гарантий, здоровья и занятости населения, его образования, социального обслуживания, преодоление антиобщественных явлений; социальные проблемы молодежи, женщин, пенсионеров и других групп населения; эффективное управление человеческим фактором [18; 69].

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Управление социальным развитием — один из основных видов социального управления, *функцией* которого является обеспечение реализации потребностей развития общества и его подсистем. *Содержание* этого вида управления заключается в формировании критериев и показателей социального развития объекта, выделении в нем социальных проблем, разработке и применении методов их решения в достижении планируемых состояний и параметров социальных процессов и отношений [18].

Управление социальным развитием в масштабах общества имеет многоуровневую *структуру* со специфическими функциями, критериями, методами на каждом

уровне. На современном этапе развития общества **основная функция** этого вида управления заключается в разработке и осуществлении *социальной политики*, направленной на обеспечение социально-экономического прогресса, повышение благосостояния, улучшение условий труда и быта людей, дальнейшее развитие демократии. Эта функция управления социальным развитием на уровне общества в целом конкретизируется на уровнях отраслей хозяйства и регионов; при этом возможны противоречия между функциями рассматриваемого вида управления различных уровней, а достичь их оптимального сочетания все еще сложно [18; 69; 76].

Субъектами управления социальным развитием являются специализированные государственные и негосударственные органы и службы, в том числе *службы социального развития предприятий, отраслей, регионов*. Как и управление вообще, управление социальным развитием имеет циклический характер и включает в себя такие *стадии*: социальное прогнозирование, проектирование, планирование, регулирование; непосредственное руководство различными социальными процессами [18].

При осуществлении управления социальным развитием используются различные **методы** и средства: экономические, административные, социально-психологические, а также специфические социальные. В отношении отдельного *работника* различают следующие способы воздействия на его поведение: прямое (приказ, задание); через мотивы и потребности (стимулирование); через систему ценностей (воспитание, образование); через окружающую социальную среду (изменение условий труда, социального статуса, образа жизни и др.).

Применительно к *группе*, входящей в трудовой коллектив, методы управления социальным развитием распределяются следующим образом: целенаправленное формирование состава группы (по демографическим, квалификационным, социально-психологическим признакам, количеству и размещению рабочих мест и т. д.); сплочение группы (посредством совершенствования стиля руководства, использования морально-психологических факторов и др.). На уровне социальной организации используются такие методы, как согласование формальной и неформальной структур, демократизация управления, социальное планирование, прогнозирование и проектирование. На практике обычно используется комплекс взаимосвязанных методов и средств, отвечающих характеру объекта и решаемых задач, что и обеспечивает максимальную эффективность управления социальным развитием [18; 69].

ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Рассмотрим *основные формы* (или стадии) управления социальным развитием [18; 69; 76].

Социальное прогнозирование — это исследование перспектив социальных процессов и явлений с целью повышения научной обоснованности и эффективности социального программирования, планирования и управления социальной сферой. *Методологической базой* социального прогнозирования являются принципы научного предвидения, представляющие собой результат исследования законов социально-

го развития, анализа прошлых и настоящих его состояний. При этом вероятностный характер социальных закономерностей требует разработки научного прогноза в виде вариантов, альтернатив развития, описывающих возможные формы и проявления, темпы развертывания процессов с учетом управляющих воздействий, а также их количественные изменения. Социальное прогнозирование осуществляется с помощью статистического анализа, метода экспертных оценок основных тенденций развития, посредством математического моделирования и др. Наилучший эффект достигается при сочетании различных методов.

Социальное проектирование — это научно обоснованное конструирование системы параметров будущего объекта или качественно нового состояния существующего объекта. Социальное проектирование может охватывать объекты собственно социальный (больница) или производственный (предприятие), архитектурный (поселение) и др., но в любом случае речь идет о решении именно социальных задач при его проектировании, т. е. о том, что в проекты различных объектов должны закладываться не только научно-технические, экономические, дизайнерские и подобные решения, но и прогрессивная система социальных параметров. Применительно к проектируемому объекту это означает комплексное обеспечение условий для осуществления таких взаимосвязанных подцелей социального проектирования, как социально-экономическая эффективность, экологическая оптимальность, социальная интегрированность, социально-организационная управляемость и др. Далее выявляется круг актуальных социальных проблем, которые необходимо решить для достижения каждой подцели, и на этой основе определяются конкретные задачи разработки социального проекта. Таким образом, *основное содержание* социального проектирования состоит в конструировании совокупности средств, позволяющих решить выявленные задачи и проблемы, достичь поставленных целей. Эти средства фиксируются в двух формах: как система социальных параметров проектируемого объекта и количественных показателей; как совокупность конкретных мероприятий, обеспечивающих реализацию проектируемых показателей и качественных характеристик будущего объекта.

Социальная программа — это совокупность, система социальных мероприятий, направленных на решение конкретной *социальной проблемы*. Такая программа определяет этапность осуществления связанных с этим задач, конкретные средства и рычаги их реализации, показатели требуемых социальных результатов.

Планирование социального развития рассматривается в комплексе с технико-экономическим, а цели и система показателей планирования фиксируются в следующей его *структуре*: изменение социальной структуры общности; улучшение условий труда и охрана здоровья, организация досуга; совершенствование оплаты и системы стимулирования труда; улучшение жилищных и культурно-бытовых условий жизни; участие населения в управлении. Планирование социального развития предусматривает создание *социологических служб*, проведение различных социологических исследований, что стимулирует развитие менеджмента человеческих ресурсов, признание ведущей роли человеческого фактора как ключевой линии социальной политики. Планирование социального развития призвано учитывать социальные последствия технико-экономического развития, определять перспективу социальных изменений, выявлять резервы общественного производства, способствовать достижению социальных целей. Эти задачи конкретизируются в структуре и системе социальных показателей.

Социальные показатели — это качественные и количественные характеристики отдельных свойств и состояний социальных объектов и процессов, совокупность которых отражает их существенные особенности в статике и динамике. В широком смысле к социальным показателям относятся демографические, экономические, социально-структурные, политические, социально-культурные и др. Таковы, например, показатели народонаселения, национального дохода, состава и динамики изменения социальной структуры, производства и потребления материальных и духовных благ. Постоянное совершенствование системы социальных показателей является важнейшим условием социального планирования и управления социальным развитием [18; 69; 76].

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Рассматриваемый вид управленческой деятельности реализуется в различных формах функционирования системы государственных и общественных органов и составляет содержание и механизм управления социальным развитием [76]. *Управление социальным развитием* охватывает все уровни организации общества: общество в целом, его отдельные сферы (политическую систему, материальное и духовное производство), отдельные территориально-административные комплексы (области, города, районы), отрасли хозяйства (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, связь и т. д.), отдельные коллективы [18]. **Механизм управления** социальным развитием объединяет систему государственных и общественных органов (комитеты, министерства, управления, ассоциации) и их структурных подразделений на местах, которые осуществляют управленческую деятельность по оптимизации различных аспектов социальной сферы: здравоохранения, образования, культурного и бытового обслуживания, социального обеспечения, совершенствования социально-квалификационной структуры, улучшения условий труда, его стимулирования и др. [76].

На *уровне предприятий*, организаций и учреждений основным структурным подразделением, обеспечивающим координацию видов рассматриваемой управленческой деятельности, является **служба социального развития**. Ее главными задачами являются [18; 21; 64; 67–69]:

- организация работы по совершенствованию управления социальным развитием коллективов;
- изучение социальных проблем труда, быта, отдыха работников и разработка путей и методов их решения;
- выявление и использование социальных резервов повышения эффективности производства;
- организационно-методическое обеспечение, координация и контроль за разработкой и реализацией планов, программ и проектов социального развития;
- проведение социологических и социально-психологических исследований, способствующих совершенствованию организации и стимулированию труда, социальной структуры и стабилизации трудовых коллективов, стиля и методов управления, социально-психологического климата и т. п.

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

Основная обязанность социальных работников — содействовать и защищать права человека, способствовать удовлетворению его основных социальных устремлений [45]. **Социальная работа** по концепции является профессией прав человека, основной ее принцип — подлинная ценность каждого индивидуума; одной из основных задач социальной работы является содействие справедливым *социальным структурам*, которые могут предложить людям безопасность и развитие, утверждая их достоинство.

Социальные работники работают со своими клиентами на многих уровнях: *микроуровень* — индивидуумы и семьи, *мезоуровень* — социальные общности и организации, *макроуровень* общества — национальный и интернациональный. Практика социальной работы изначально была сфокусирована на удовлетворении потребностей человека и развитии человеческих возможностей и ресурсов. Социальная работа — это *профессия*, цель которой — внести необходимые социальные изменения в общество в целом и в индивидуальные формы его развития. Профессиональные социальные работники призваны служить на благо человека и содействовать самореализации человеческих индивидуумов, развитию и предметному использованию научных знаний относительно свойств человека и общества, развитию ресурсов для удовлетворения индивидуальных, групповых, национальных и интернациональных потребностей и стремлений к достижению социальной справедливости [45].

Социальные работники занимаются планированием, оценкой, применением, анализом и модификацией превентивной *социальной политики* и услуг для групп и общностей. Они участвуют в выполнении многочисленных социальных функций, применяя различные методологические подходы, работая в широких организационных рамках и обеспечивая социальные услуги для различных секторов на микро-, мезо- и макроуровне. Обучение социальной работе проводится в рамках социологического направления и нацелено на содействие социальному развитию, на тренинг и знание практики социальной работы, политики социальных услуг и социального благополучия [45].

РЕЗЮМЕ 

1. **Социальное развитие** — это развитие социальной сферы, деятельность по оптимизации которой относится к сфере социальной политики. **Социальная политика** реализуется через социальное планирование и управление. Ее *субъектами* являются государственные и общественные органы, трудовые коллективы, все члены общества.

2. **Управление социальным развитием** является одним из основных видов менеджмента человеческих ресурсов, основная *функция* которого заключается в обеспечении реализации потребностей населения и составляющих его социальных групп в повышении благосостояния, улучшении охраны здоровья, условий труда и быта, повышении образовательного и культурного уровней. **Система управления** социальным развитием включает в себя соответствующие функции, принципы, методы, процессы и механизм управления.

3. **Основными формами** (этапами, стадиями) управления социальным развитием являются социальное: прогнозирование, проектирование, программирование, планирование. **Планирование социального развития** предусматривает создание *социологических служб* различного управленческого уровня, проведение социально-психологических исследований, что стимулирует развитие менеджмента человеческих ресурсов, признание ведущей роли человеческого фактора как основной линии социальной и кадровой политики.



ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Эффективная организация менеджмента человеческих ресурсов в современных условиях развития общества требует создания комплексной системы органов управления кадровой политикой на общегосударственном, территориальном и отраслевом уровнях. Поскольку система управления человеческими ресурсами соответствует в основном трем фазам воспроизводства кадров (формирование и возмещение, распределение и перераспределение, использование или потребление), система управляющих органов также сосредоточена в *трех основных сферах*: социальной политики, труда и непосредственной работы с кадрами.

Такое широкое и комплексное рассмотрение кадровой политики позволяет осуществить *системный подход* к созданию сети органов управления человеческими ресурсами, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие на всех иерархических уровнях организации общества. Иными словами, *современная кадровая политика* всегда и на всех ступенях социального управления реализуется в трех основных сферах: социальное развитие, организация труда и конкретная кадровая работа.

Проведение кадровой политики в соответствии с факторами развития отечественной экономики требует комплексной реорганизации системы планирования и управления воспроизводством квалифицированных кадров на всех уровнях — государство, отрасль, регион, предприятие.



13.1. ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ

К **государственным органам** управления человеческими ресурсами относятся центральные и местные органы власти и управления. *Центральным органом* является Кабинет Министров (правительство), объединяющий министерства и ведомства: труда; образования; молодежи и спорта; здравоохранения; культуры; социального обеспечения; торговли и общественного питания; жилищно-коммунального хозяйства; бытового обслуживания населения и др. В структуру *местных органов* управления

входят соответствующие подразделения, организующие работу непосредственно в указанных областях управленческой деятельности. Осуществляют эту работу и в центральных, и в местных органах власти *государственные служащие*, т. е. кадры государственного управления, работа с которыми также имеет особенности.

Система органов государственного управления человеческими ресурсами условно подразделяется на **три основных блока**:

- первый* — органы управления социальным развитием, обеспечивающие постоянное улучшение сети общественного питания и бытового обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли продовольственными и промышленными товарами, а также охраны здоровья людей, развития культуры и искусства, организации спорта и активного отдыха;
- второй* — министерства и ведомства, организующие государственное управление демографическими процессами, а также в сфере образования, профессиональной ориентации, занятости, труда и социального обеспечения;
- третий* — орган управления государственной службой, который через ведомственные подразделения осуществляет подбор, подготовку, восстановление и рациональное использование государственных служащих, т. е. конкретных людей, призванных обеспечить оптимальное функционирование первых двух блоков системы органов государственного управления человеческими ресурсами.

Таким образом, **цель** государственной деятельности *первого блока* системы органов управления человеческими ресурсами — менеджмент социального развития, направленный прежде всего на возмещение и совершенствование кадрового потенциала; *второго* — управлять подготовкой, трудом и социальным обеспечением работников различных сфер и отраслей организации общества; *третьего* — менеджмент кадров управления, способных эффективно руководить всей государственной системой управления человеческими ресурсами.

Примерная схема органов управления человеческими ресурсами в масштабах государства показана на рис. 13.1.

Развитие и внедрение в практику государственного строительства научных методов менеджмента требуют приведения в соответствие с ними действующей системы территориально-отраслевого управления хозяйством. На первых этапах система органов управления человеческими ресурсами должна формироваться с учетом действующей *отраслевой организации управления*. Непосредственное руководство всеми структурными звеньями общегосударственного и региональных комплексов по управлению человеческими ресурсами должно осуществляться первыми заместителями глав правительства и региональных государственных администраций. Организация управления кадровой политикой в рамках действующей отраслевой структуры хозяйства не требует существенной организационной перестройки, достаточно объединить соответствующие государственные органы по целям и задачам основных подсистем управления человеческими ресурсами, а также уточнить их функции и полномочия [20].

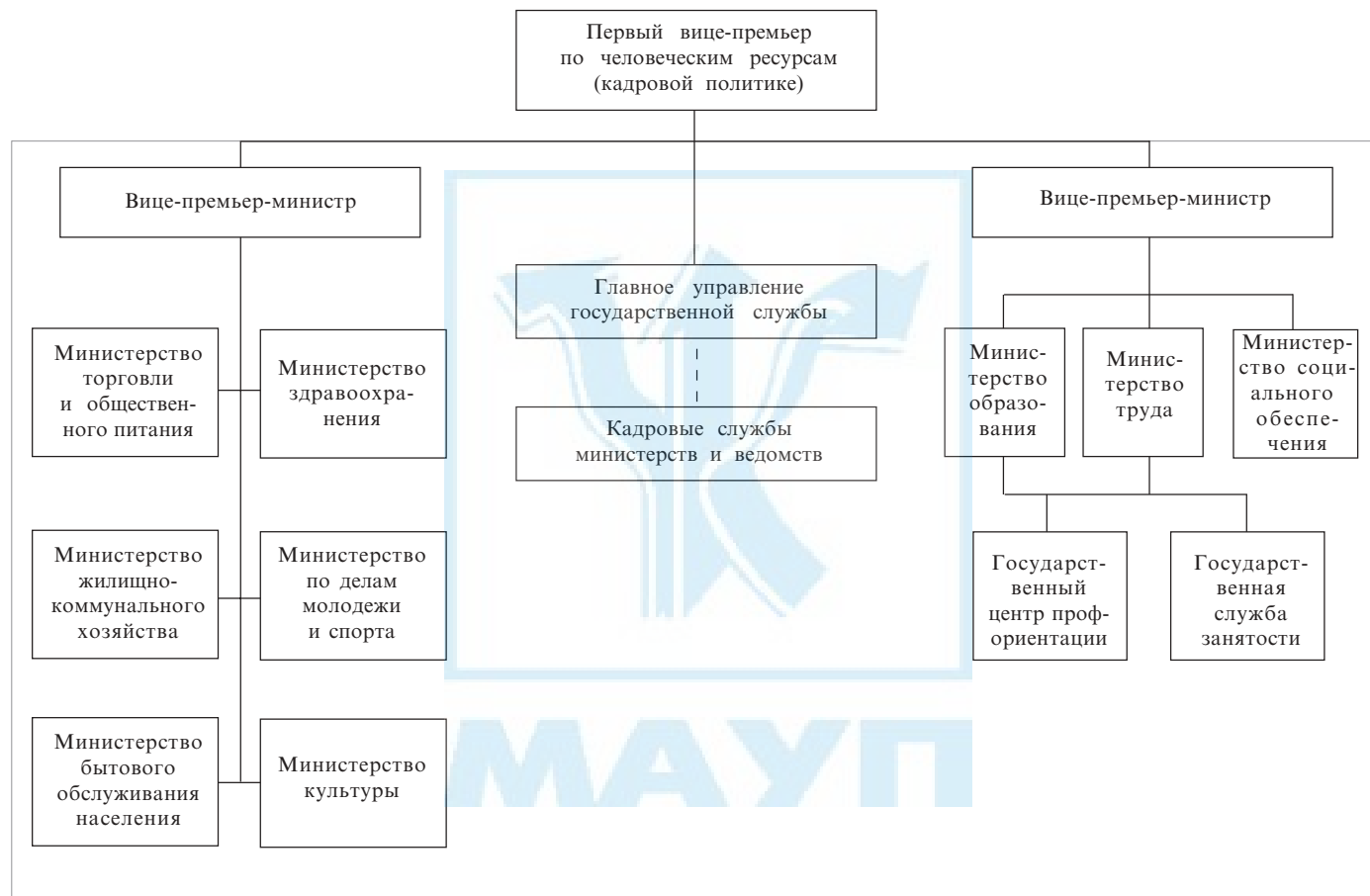


Рис. 13.1. Примерная схема органов государственного управления человеческими ресурсами

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

При создании системы управления человеческими ресурсами на основе *территориального принципа* значительно повысится эффективность всех этапов формирования, распределения и использования кадров как в региональном, так и общегосударственном масштабах. Создание такой системы на уровне региона, включающего в себя все структурные звенья, непосредственно или опосредованно участвующие в формировании и развитии кадрового потенциала, обеспечивает оптимальное сочетание *отраслевого и территориального управления кадрами*, максимальную сбалансированность структуры рабочих мест региона с профессионально-квалификационной структурой воспроизводимых в нем квалифицированных кадров.

В этих условиях важное значение имеет определение *функций управления* органа региональной кадровой политики, а также функций структурных звеньев, входящих в систему регионального управления человеческими ресурсами. Такая система руководства региональной кадровой политикой должна сконцентрировать все функции по планированию, организации, учету, контролю и координации развития человеческих ресурсов в регионе [20].

В региональном органе государственного управления под руководством первого главы администрации могут быть объединены структурные подразделения (управления, отделы, центры, бюро), обеспечивающие:

- социальное развитие населения региона (управления торговли и общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания, здравоохранения, культуры и др.);
- управление подготовкой, занятостью, организацией труда и социальным обеспечением (региональные органы управления образованием, органы по труду, органы социального обеспечения, региональные центры занятости и центры профессиональной ориентации);
- подбор, подготовку, расстановку и рациональное использование кадров региональных органов управления человеческими ресурсами (структурные подразделения управления государственной службой).

Названные подразделения призваны разрабатывать основные показатели деятельности по подведомственным организациям и учреждениям, контролировать выполнение этих показателей и координировать деятельность организаций, входящих в региональную систему управления человеческими ресурсами. Такая организация планирования и управления кадровым потенциалом сопряжена с организационной перестройкой и требует серьезной подготовительной работы. Однако в этих условиях становится возможным обеспечить максимальную сбалансированность и эффективность функционирования всех звеньев формирования, распределения и использования кадров [20].

Примерная схема региональных органов управления человеческими ресурсами показана на рис. 13.2.

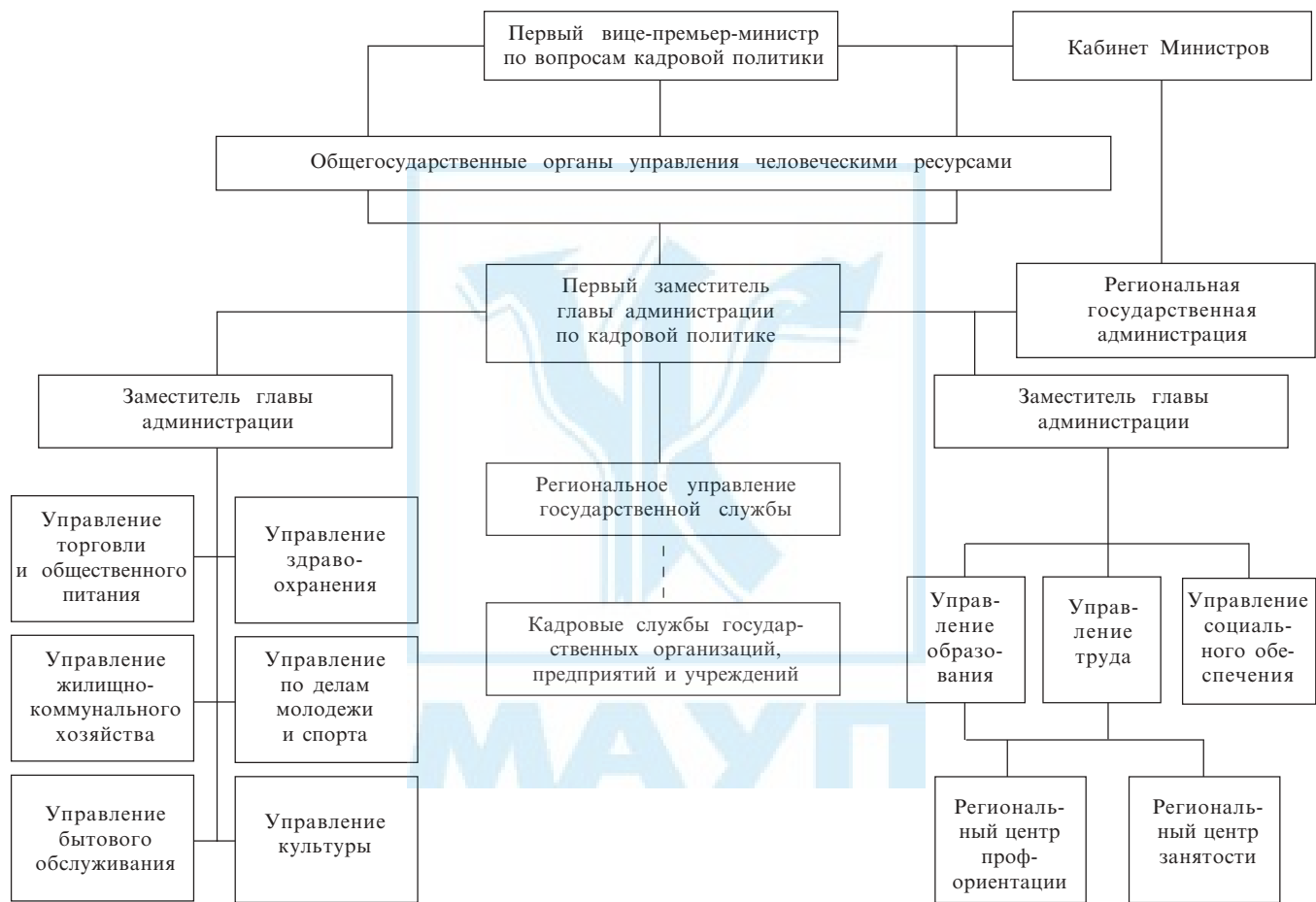


Рис. 13.2. Примерная схема региональных органов управления человеческими ресурсами



РЕЗЮМЕ

1. **Разработка кадровой политики** на всех уровнях управления предполагает *три основных этапа*:

- обоснование цели развития кадрового потенциала и формирование состава структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели;
- разработка научно-практических и методических рекомендаций по составлению целевых программ развития органов управления человеческими ресурсами, куда входят необходимые структурные подразделения различных областей кадрового менеджмента;
- выбор оптимального варианта программы развития кадров и разработка мер по совершенствованию механизма управления реализацией выбранного варианта кадровой стратегии.

2. **Организационная структура** управления человеческими ресурсами на общегосударственном, региональном и отраслевом уровнях требует *необходимой организационной перестройки*, направленной на комплексное решение проблем, связанных с разработкой и реализацией *эффективной кадровой политики*. Такая система органов управления должна сконцентрировать все функции по планированию, организации, учету, контролю и координации развития человеческих ресурсов в отрасли, регионе, стране.



13.2. ОТРАСЛЕВЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Современные условия развития общества выдвигают объективное требование — обеспечить всестороннее развитие работника, повышение уровня его профессиональной подготовки и культуры¹. Поэтому и кадровая политика, повышая требования к работе с кадрами на всех уровнях управления хозяйством, предполагает совершенствование деятельности **кадровых служб** — основного инструмента реализации кадровой политики.

В целях совершенствования *организации работы с кадрами* в современном хозяйстве необходимо решить комплекс организационных проблем, которые реализуются в процессе нововведений в деятельность кадровой службы [60]. Нововведения в кадро-

¹ См.: Скоробогатов И. Б. Совершенствование организации работы с кадрами в народном хозяйстве. — М., 1982.

вой службе целесообразно осуществлять в виде реорганизации деятельности этого важного структурного подразделения аппарата управления всех уровней социального менеджмента. Реорганизация как возможный вариант *инноваций* позволяет не нарушать существующего организационного единства структурных подразделений аппарата управления и вместе с тем обеспечивает создание нового структурного образования на основе объединения, уточнения и изменения функций прежних структурных подразделений. Цель *реорганизации кадровой службы* — содействовать наиболее полному осуществлению этой службой функций комплексного управления человеческими ресурсами предприятий, организаций и отраслей.

Для организации кадровой службы в целях решения задач по развитию *социальной составляющей производства* необходимо, сохраняя и совершенствуя все присущие этой службе функции, развивать **новые функции** и разрабатывать организационную структуру службы в социальном направлении. Процесс развития социальных функций в деятельности кадровой службы обуславливает необходимость включения в содержание деятельности этого подразделения комплекса задач по формированию, распределению и рациональному использованию кадрового потенциала в процессе труда. Это означает поворот в профессиональной деятельности подразделений, связанных с проблемами человеческого фактора развития производства, в направлении повышения эффективности использования в процессе труда и в свободное время творческого потенциала всего кадрового состава [60].

В свете современных задач управления человеческими ресурсами целесообразно реорганизовать структуру отделов кадров на основе **интеграции функций по управлению трудом, кадрами и социальным развитием**. Инновации в деятельности кадровой службы, основанные на интеграции функций управления трудом, кадрами и социальным развитием, отвечают общим задачам совершенствования структуры управления как важнейшего резерва повышения эффективности всего социального менеджмента, поскольку в этом случае создаются условия для комплексного и всестороннего решения проблем оптимизации использования человеческих ресурсов в общественном производстве.

Изменение структуры кадровых служб направлено на достижение организационного единства функций отделов кадров, труда и социального развития, а для этого необходимо создать комплексное структурное подразделение под руководством первого заместителя руководителя предприятия, организации, отрасли по вопросам труда, кадров и социального развития. При создании названного подразделения предполагается, с одной стороны, объединять существующие отделы (отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел подготовки кадров, социологические, социально-психологические и психофизиологические подразделения), а с другой — избегать механического слияния названных подразделений. Основой объединения должно стать неперемное уточнение и расширение функций новой службы в соответствии с главной целью — достичь комплексного развития человеческих ресурсов в условиях производственной деятельности.

Таким образом, в процессе *реорганизации кадровой службы* необходимо [60]:

- определить основные цели и задачи кадровой службы в области реализации кадровой политики на современном этапе развития хозяйства в условиях конкретного производственного коллектива;

- обеспечить развитие организационной структуры кадровой службы на основе интеграции функций по управлению кадрами, трудом и социальным развитием;
- уточнить и расширить функции кадровой службы в целях наиболее эффективного формирования, распределения и использования человеческих ресурсов на производстве.

Варианты организационной структуры кадровой службы предприятия и объединения (концерна, треста, компании, консорциума, ассоциации и т. п.) показаны на рис. 13.3.

Аналогичная структура управления человеческими ресурсами создается и на уровне отрасли, где первый заместитель министра по вопросам труда, кадров и социального развития руководит соответствующими структурными подразделениями, обеспечивающими:

- создание необходимых условий для оптимального формирования и возмещения человеческих ресурсов конкретной отрасли хозяйства (управление жилищно-бытового обслуживания работников, управление социально-культурного обслуживания, отдел социального планирования);
- организацию эффективного подбора, подготовки и расстановки кадров на различных участках управленческой и производственной деятельности (управление кадров, управление подготовки кадров, отраслевой центр профессиональной ориентации);
- рациональное использование человеческих ресурсов отрасли за счет научно обоснованной организации труда и управления, улучшения условий и охраны труда, создания эффективной системы мотивации труда и социальной защиты работников (управление условий и охраны труда, управление организации и оплаты труда, отраслевой центр научной организации труда и управления).

Уровни управления вопросами труда, кадров и социального развития в отрасли схематически показаны на рис. 13.4.

Таким образом, организация управления кадрами на предприятии, в объединении, отрасли должна отражать наиболее существенные функции менеджмента человеческих ресурсов, связанные с формированием, подготовкой, расстановкой, рациональным использованием и возмещением кадрового потенциала. В этой связи современная кадровая служба предприятия и организации включает в себя различные структурные подразделения, обеспечивающие:

- жилищно-бытовое и социально-культурное обслуживание работников (улучшение жилищных условий, организация быта и досуга, развитие общественного питания и торговли, строительство объектов социально-культурного назначения, забота о семьях и подрастающем поколении, повышение культурного и общеобразовательного уровня работников, охрана здоровья и др.);
- улучшение условий, оплаты и организации труда (внедрение современных методов научной организации труда и управления, нормирования и стимулирования труда, проектирования организационных структур и штатов, повышения уровня производственной культуры и безопасности труда, удовлетворенности трудом и социальной защиты работников);



a



b

Рис. 13.3. Организационная структура кадровой службы:
a — предприятия; *b* — объединения (концерна, треста, компании и т. п.)



Рис. 13.4. Уровни управления человеческими ресурсами в отрасли

- эффективный подбор, подготовку, расстановку и использование кадров (внедрение современных процедур найма и отбора персонала, подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки, оценки и аттестации работников, профессионально-квалификационного и должностного роста, формирования резерва кадров управления и высокопрофессионального стабильного производственного коллектива).

РЕЗЮМЕ

1. Современное состояние теории и практики управления выдвигает в разряд наиболее приоритетных проблемы развития человеческих ресурсов, что требует **комплексного и системного подхода** к управлению человеческим фактором развития производства. Это определяет *ведущую роль* в аппарате управления структурных подразделений, выполняющих функции по социальному развитию, организации труда и кадровой работе.

2. **Современная кадровая служба** предприятия, организации, отрасли строится на основе *интеграции функций* управления трудом, кадрами и социальным развитием, что в целом способствует обеспечению эффективного менеджмента человеческих ресурсов. Руководство такой комплексной кадровой службой целесообразно осуществлять на уровне руководителей предприятий, организаций, отраслей либо их первых заместителей.

3. *Повышение роли кадровых служб* в социальном управлении на различных ступенях его иерархии требует организации долговременной **профессиональной подготовки** управляющих и специалистов различных направлений менеджмента человеческих ресурсов в системе высшего и последиplomного образования.



13.3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

Под государственной службой понимают профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов [10; 80]. Государственная служба предполагает исполнение должностных обязанностей лицами, замещающими государственные должности. **Государственная должность** — это должность в органах государственной власти с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий этого государственного органа, с денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей. **Государственным служащим** является гражданин, выполняющий в порядке, установленном законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств государственного бюджета.

Прием на государственную службу, должностное продвижение, стимулирование труда, решение других вопросов, связанных с прохождением службы, осуществляются в соответствии с категориями должностей государственных служащих, а также с рангами, которые им присваиваются. Основными критериями классификации должностей государственных служащих являются организационно-правовые уровни органов, которые принимают их на работу, объем и характер компетенции на конкретной должности, роль и место должности в структуре государственного органа [10; 80].

УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБОЙ

Основными направлениями **государственной политики** в сфере государственной службы являются определение основных целей, задач и принципов функционирования института государственной службы, а также обеспечение эффективной работы

всех государственных органов в соответствии с их компетенцией [10]. Для проведения единой государственной политики и функционального управления государственной службой при правительстве создается специальный орган — Управление государственной службы.

Управление государственной службы прогнозирует и планирует потребность государственных органов и их аппарата управления в кадрах, обеспечивает совместно с другими государственными органами разработку основных направлений государственной кадровой политики в государственных органах власти и управления, разрабатывает и контролирует осуществление мер по повышению эффективности государственной службы, обеспечивает методическое руководство проведением конкурсного отбора государственных служащих, организует обучение и профессиональную подготовку государственных служащих, организует и координирует развитие научных исследований по проблемам государственной службы и др. [10].

Управление государственной службы, являясь *центральным органом государственной исполнительной власти*, в соответствии с возложенными на него задачами разрабатывает и вносит на рассмотрение правительства проекты нормативных актов по вопросам государственной службы, анализирует фактический состав государственных служащих и готовит предложения государственным органам по повышению эффективности их работы, ведет компьютерный учет данных о государственных служащих, готовит по представлению министерств и ведомств проекты решений о поощрении или применении дисциплинарных взысканий к государственным служащим высших категорий, согласовывает предложения министерств и ведомств по назначению лиц на должности государственных служащих высших категорий с присвоением им соответствующих рангов, определяет направления специализации государственных служащих для учебы, согласовывает государственный заказ на подготовку специалистов для государственной службы, осуществляет контроль за подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации государственных служащих, вводит формы государственной статистической отчетности по вопросам государственной службы, изучает опыт работы государственной службы в других странах и др. [40].

Работа с кадрами в центральных и местных органах государственной исполнительной власти выполняется в целях комплексного решения вопросов комплектования, подготовки, расстановки и эффективного использования кадров государственных служащих и обслуживающего персонала [41]. Обеспечение совместно с другими государственными органами реализации общих направлений *государственной кадровой политики* осуществляется Управлением государственной службы в соответствии с его полномочиями.

Для организации работы с кадрами в аппарате государственных органов создаются структурные подразделения — **кадровые службы**, которые разрабатывают и контролируют годовые и перспективные *планы работы с кадрами*, содержащие конкретные меры по их подбору, подготовке, переподготовке, расстановке, повышению квалификации, стимулированию труда, персональному учету и контролю за их работой.

Кадровая служба и руководители других структурных подразделений аппарата государственных органов изучают деловые качества лиц, претендующих на должности государственных служащих, а также уточняют сведения о том, нет ли ограничений, которые предусмотрены законодательством, для приема на государственную службу. Для занятия должностей государственных служащих или продвижения по службе в государственных органах создается *кадровый резерв*, с которым проводится постоянная работа по повышению квалификации, стажировке, переподготовке, совершенствованию личностных и профессиональных качеств [41].

МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Различают две противоположные точки зрения на соотношение политики и сферы государственных услуг¹. При *первом подходе* упор делают на политическую природу государственной службы как инструмента государственной политики [43]. При *втором подходе* государственную службу рассматривают как нейтральный технический инструмент управления, лишенный политического содержания. Однако в последнее время подчеркивают взаимодополняющий характер политики и государственной службы. Многообразие функций государственной службы требует определенного разграничения не только между политикой и управлением, но и между принятием решения и осуществлением политики. Система государственного управления должна защищать взгляды и действия государственных служащих от субъективных политических манипуляций.

Ключевыми вопросами управления персоналом, занятым на государственной службе, являются методы отбора и назначения работников, критерии их продвижения по службе, методы организации их труда и рабочего времени. Методы отбора, продвижения по службе, организации труда способны существенно повлиять на условия найма и квалификацию государственных служащих, а следовательно, на качество, эффективность и престиж их труда [43].

Прием на работу. В большинстве стран *государство* — крупнейший наниматель квалифицированного персонала. Почти во всех странах условием приема на государственную службу квалифицированных работников является наличие определенных профессиональных данных и, как правило, признанного диплома или университетской степени. Но государство нанимает также большое количество менее квалифицированных работников (например, конторский персонал, стенографисток, водителей и др.), требования к которым могут существенно отличаться от требований к специалистам. Здесь более важной может оказаться профучеба после поступления на работу.

В принципе прием на государственную службу проводят на основе **открытого конкурса** и с учетом квалификации. Отбирают обычно на основе письменных экзаме-

¹ См.: *Правительство* и государственные служащие // Труд в мире. — 1991. — № 4.

нов или тестов, в ряде случаев их дополняют собеседованием или психологическими испытаниями. Вновь принятые на работу обычно проходят *испытательный срок*.

В настоящее время большинство стран придерживаются *двух основных подходов* к приему на государственную службу. Первый заключается в найме сравнительно молодых людей — из школ или университетов. Продвижение по службе в этом случае основывается либо на стаже или личных достоинствах, либо на их сочетании. Второй подход предполагает привлечение лиц, имеющих опыт работы по специальности в частном секторе. Он базируется на тестах, имеющих определенное отношение к роду занятий человека, и используется для найма лиц определенных профессий, которых обычно в государственном секторе не хватает.

В большинстве стран при приеме на государственную службу действуют *особые критерии*, например гражданство, наличие гражданских прав (право голоса), минимальный и максимальный возраст, состояние здоровья, моральный облик и соответствие требованиям, предъявляемым к государственным служащим. В ряде стран в качестве общего условия предусмотрена также лояльность к стране, конституции и существующему политическому режиму [43].

Продвижение по службе. В большинстве систем государственной службы действует внутренний порядок *должностного продвижения* с учетом способностей работника, полученной им подготовки, стажа и других факторов. Порядок и критерии продвижения различны в зависимости от условий найма, вида работ и занимаемой должности. *Главными критериями* служат стаж и качество работы. Учитываются также способности выполнять более ответственную работу, эффективность труда, а в ряде стран — и состояние здоровья. Достоинства работника обычно оценивают на основе результативности выполнения работы, а иногда путем собеседования или экзамена.

Оценка, или *аттестация работника*, — это главный аспект управления персоналом и важный источник информации как для руководства, так и для работников. Она позволяет получить необходимую информацию о личных качествах, способности руководить людьми и распоряжаться ресурсами, об улучшении качества труда, о заработной плате, перемещениях, о дальнейшей профессиональной учебе, а также об увольнениях. Аттестация также может помочь работникам в продолжении *карьеры*, обеспечивая их информацией об их сильных и слабых сторонах, о потребности в повышении квалификации и профессиональном совершенствовании. Оценка работы, квалификации и способностей служащего обычно содержится в *ежегодных отчетах*, которые, как правило, составляет непосредственный начальник и которые носят или конфиденциальный, или открытый характер.

Все больше стран стремятся стимулировать **мобильность** внутри государственной службы и между ней и другими секторами экономики; для этого разработаны специальные программы, рассчитанные главным образом на руководящих и высококвалифицированных сотрудников. *Целями* повышения мобильности являются [43]:

- приобретение новых навыков;
- преодоление сопротивляемости переменам;
- усиление взаимодействия внутри правительства;
- гибкая расстановка руководящих кадров;

- улучшение связей и взаимопонимания между правительством и общественностью;
- решение проблем продвижения, мотивации и сохранения кадров;
- поощрение эффективного применения новых информационных технологий;
- создание организационных структур, ориентированных на более качественные услуги.

Организация и оплата труда. Рекомендации Международной организации труда о сокращении рабочего времени, распространяющиеся на всех наемных работников, определили 40-часовую рабочую неделю в качестве *социальной цели*. Эта цель достигнута или почти достигнута в большинстве стран. Увеличена также продолжительность оплачиваемого отпуска. Распределение рабочего времени в течение дня, недели, года и даже всей трудовой жизни становится более разнообразным и гибким с учетом таких факторов, как технический прогресс, структура населения и пожелания работающих, а также экономических соображений в отношении эффективности и конкурентоспособности.

Сверхурочная работа и работа за пределами графика, дежурства, ночная и сменная работа (где это предусмотрено) оплачиваются дополнительно и, как правило, компенсируются сокращением нормального рабочего времени.

В большинстве стран государственные служащие кроме *базового оклада* по соответствующей должности получают *надбавки* за стаж и (или) в виде вознаграждения за качество труда. Оптимальное количество должностных ступеней определяется правилами и процедурами повышения по службе. Список *дополнительных выплат*, особенно в развивающихся странах, достаточно велик: доплаты в связи с изменением стоимости жизни; компенсация жилищных расходов; предоставление транспорта; доплаты за сложность условий работы; доплаты за покрытие представительских расходов; семейные надбавки; оплаченные путешествия во время отпусков; доплаты за высокую квалификацию. Ныне доплаты составляют значительную часть общего заработка государственных служащих во многих странах.

Размер *пенсий* государственных служащих зависит от сочетания нескольких факторов: заработка, на основе которого они начисляются, метода расчета и механизма корректировки ранее рассчитанных пенсий. По всем названным параметрам пенсионное обеспечение государственных служащих лучше, чем работников частного сектора [43].

В целом эффективность и результативность деятельности в сфере государственной службы можно повысить различными *путями*, основными из которых являются:

- открытость процедур найма и продвижения по службе;
- политика заработной платы, стимулирующая качественную работу;
- улучшение методов всего социального управления и, в частности, методов управления персоналом;
- улучшение профессиональной подготовки кадров государственного управления.



РЕЗЮМЕ

1. **Государственная служба** — это профессиональная деятельность лиц, занимающих *государственные должности*, по практическому осуществлению задач и функций государства, которые получают заработную плату за счет государственных средств. Эти лица являются *государственными служащими* и имеют соответствующие служебные полномочия.

2. **Основными направлениями** государственной политики в сфере государственной службы являются определение основных целей, задач и принципов функционирования института *государственной службы*, обеспечение эффективной деятельности всех органов государственной власти. Для проведения единой государственной политики и функционального управления государственной службой при правительстве создается специальный орган — *Управление государственной службы*.

3. **Управление государственной службы** в соответствии со своими полномочиями совместно с другими государственными органами реализует общие направления *государственной кадровой политики*.





ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кадровая политика, являясь *системой управления* людьми, представляет собой основное направление организации общества, генеральную линию формирования, распределения и рационального использования человеческих ресурсов. *Человеческие ресурсы*, таким образом, являются объектом кадровой политики, а **цель** ее — постоянно развивать их и совершенствовать путем воспитания и удовлетворения материальных и духовных потребностей, непрерывного повышения профессионального и культурного уровня квалифицированных работников, т. е. **кадров** различных сфер и отраслей общественного производства.

Содержанием кадровой политики является комплекс государственных и общественных мер в области управления демографическими процессами, образованием и профессиональной ориентацией, занятостью, трудом и социальным развитием, что составляет комплексную *систему менеджмента человеческих ресурсов*, являющуюся **предметом** кадровой политики. Государство, профессиональные ассоциации и другие общественные организации, трудовые коллективы являются **субъектом** кадровой политики, который управляет человеческими ресурсами посредством соответствующего организационного механизма. Такой **механизм управления** со стороны государства объединяет центральные и местные органы власти, осуществляющие государственную политику в области народонаселения, образования, профессиональной ориентации, занятости, труда и социального развития. Кадровая политика при этом основывается на сочетании трех **основных подходов** — общегосударственного, регионального и отраслевого, что обуславливает специфику ее реализации на различных ступенях организации общества.

Инструментом реализации кадровой политики является **кадровая работа** — система конкретных форм и методов управления людьми, приемов и способов решения задач кадровой политики в практической деятельности. Кадровая работа по концепции является профессией развития человека в условиях профессиональной деятельности, а ее программная **цель** — овладеть механизмом эффективного управления профессиональной деятельностью человека в условиях материального и духовного производства. Кадровая работа осуществляется на трех основных **уровнях** (*микроуровень* — конкретный работник; *мезоуровень* — социально-демографические и профессионально-квалификационные группы, трудовые коллективы; *макроуровень* — общество и государство), а также в пяти основных **контекстах**: географическом, политическом, социально-экономическом, национально-культурном и духовном. Поэтому комплексный подход к системе кадровой работы предполагает

учет всех уровней, звеньев, взаимосвязей и взаимодействия политических, экономических, социальных, психологических, демографических, педагогических, правовых и других **аспектов** менеджмента человеческих ресурсов.

Кадры — это не только социально-экономическая, но и политическая проблема, поскольку постановка любой социальной, экономической или политической задачи требует участия людей, способных ее решать. Современные условия общественного развития требуют все большего внимания к работе с кадрами, прежде всего руководителями и специалистами, которые представляют собой *главный элемент системы управления*. Поскольку кадры есть важнейшая составляющая *системы социального управления*, соответственно и проблема кадров — составляющая научных основ управления, прежде всего управления государством и обществом. Проблемы кадров касаются непосредственной организационной работы с людьми, их подготовки, распределения, использования, обеспечения, а также постоянного развития кадрового потенциала, стратегии формирования человеческих ресурсов.

Кадры *классифицируют* в основном по главным сферам организации общества (кадры государственно-политической, материально-хозяйственной и социально-культурной сфер), а также по иерархии управления (кадры руководителей, специалистов, исполнителей и рабочие кадры), где классификация может быть углублена и расширена по признакам (социальным, демографическим, профессиональным, квалификационным, отраслевым, территориальным и др.).

Воспроизводство кадров представляет собой *цикл* формирования, распределения, использования и возмещения человеческих ресурсов, что предполагает включение в единую систему *кадрового менеджмента* соответствующих подсистем (управления трудовыми ресурсами, занятостью и персоналом), которые, в свою очередь, объединяют *системы управления меньшего уровня* (управление демографическими процессами, образованием, профессиональной ориентацией, рабочими местами, первичным распределением, перераспределением, трудом, кадрами (кадровой работой), социальным развитием).

Наличие большого количества составляющих системы менеджмента человеческих ресурсов обуславливает дифференциацию в **подготовке управляющих и специалистов по специальностям** и специализациям высшего образования (административный менеджмент, политология и социальное управление, управление социальной работой, управление профессиональной ориентацией, менеджмент образования, управление занятостью, управление трудом, информационная деятельность, управление персоналом и др.), квалификационно-образовательным *уровням* (младшие специалисты, бакалавры, специалисты, магистры, кандидаты и доктора наук), а также *профессиям* (экономисты, политологи, социологи, психологи, педагоги, юристы, документоведы и другие специалисты в различных областях социального управления).

На **территориальном уровне** (включая общегосударственный) кадровая политика является объединяющей организационной основой *политики*:

- *социально-демографической* (воспроизводство населения, возмещение и развитие его материальных и духовных потребностей, охрана здоровья, образование и т. д.);
- *в области занятости* (управление рабочими местами, распределением и перераспределением рабочей силы);
- *в области труда* (рационализация разделения и кооперации труда, организация подбора, подготовки и использования кадров, организация и обслуживание

ние рабочих мест, рационализация трудовых процессов, совершенствование нормирования и условий труда, развитие мотивации и др.).

На **отраслевом уровне** кадровая политика строится на интеграции функций управления:

- *социальным развитием* (управление жилищно-бытовым и социально-культурным обслуживанием работников, здравоохранением и т. п.);
- *кадрами* (подбор, подготовка, расстановка и рациональное использование квалифицированных работников);
- *трудом* (улучшение условий и охраны труда, организация и оплата труда).

Таким образом, **организационная структура** управления человеческими ресурсами и реализации кадровой политики как на отраслевом, так и на территориальном уровнях объединяет *три основных блока* — управление социальным развитием, кадрами и трудом. Такое широкое и комплексное рассмотрение механизма реализации кадровой политики позволяет осуществить *системный подход* к созданию единой сети органов и подразделений по управлению человеческими ресурсами, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие на всех иерархических уровнях организации общества на основе оптимального сочетания отраслевого и территориального принципов управления.

При организации управления человеческими ресурсами используются различные методы и средства: административные, экономические, социальные, психологические и педагогические. **Методы управления человеческими ресурсами** распределяются следующим образом:

- целенаправленное формирование *состава* человеческих ресурсов (по социально-демографическим, профессионально-квалификационным, социально-психологическим признакам, количеству и размещению рабочих мест и т. д.);
- обеспечение *сплоченности* различных социальных групп и коллективов (посредством совершенствования стиля социального управления, использования морально-психологических и национально-культурных факторов);
- согласование *формальной и неформальной структур* социального управления путем постоянного развития процессов демократизации социальной жизни, формирования различных структур гражданского общества, построения правового государства, научно обоснованного социального прогнозирования и планирования;
- формирование адекватной целям и задачам общества *системы ценностей* посредством воспитания и образования различных поколений и социальных групп социума, а также путем создания политической, хозяйственной и культурной *элиты*, которая служит социальным образцом поведения и деятельности;
- раскрытие способностей и творческого потенциала работников через возможность удовлетворения материальных и духовных потребностей людей путем создания эффективной *системы мотивации и стимулирования* профессиональной деятельности, оптимизации процессов *социальной мобильности и стратификации* (изменение условий труда, социального статуса, образа жизни), а также посредством административных и других воздействий на поведение и деятельность работников;
- регулярное обновление кадров, прежде всего руководителей и специалистов, путем организации постоянно действующей *системы оценки* их профессио-

нальной деятельности и личностных качеств, внедрения эффективных механизмов кадровой “прополки”, использования научно обоснованных процедур аттестации и персонал-технологий формирования кадрового потенциала управления¹.

Содержание и основные направления кадровой политики и организации кадровой работы подчинены **целям и задачам**, которые встают перед государством в определенные исторические периоды и отражают социально-экономические закономерности развития общества. Следовательно, основополагающими идеями, главными **принципами** разработки и реализации кадровой политики являются:

- построение непротиворечивой *модели социально-исторического процесса*, основанной на системно-циклическом подходе к пониманию общественного развития и на современной базе социальных наук (см. часть I);
- познание *законов динамики социальных систем*, что позволяет прогнозировать наступление различных событий в жизни общества и определять продолжительность определенных исторических периодов развития, а также альтернативность путей возможных социальных изменений;
- определение на основе познанных законов социального развития характерных черт и особенностей *современной эпохи* отечественной истории и ее места в схеме общемировой истории развития человечества. Учет характерных черт и особенностей конкретного исторического периода при разработке и реализации кадровой политики в соответствии с целями и задачами определенного этапа социального развития;
- познание *основных социальных законов*, определяющих социальную стратификацию и социальную мобильность, происхождение власти и развитие культуры в различных типах организации общества, этапы и формы социального управления в разные исторические периоды, движущие силы развития общества как глобального биосоциального феномена, исторические стадии увеличения народонаселения и связанные с ними типы социального характера (см. часть II);
- овладение *социальными механизмами* селекции, тестирования и распределения человеческих ресурсов в социальной структуре посредством функционирования специфических социальных институтов — семьи, школы, церкви, армии, политических и профессиональных организаций. **Основная цель** эффективной кадровой политики состоит именно в налаживании оптимального функционирования названных социальных механизмов в соответствии с преобладающими в определенный исторический период *базовыми ценностями*, которые являются главными регуляторами человеческой деятельности;
- познание и неприменный учет в кадровой политике *этнопсихологических* характеристик объекта социального управления, его национально-культурных особенностей, исторического возраста, национального характера и темперамента. **Модель кадровой политики**, эффективно применимая для одной страны, может оказаться несостоятельной, недейственной и даже вредной для другой именно из-за различий в проявлении национально-культурного фактора;

¹ См.: Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — К., 1999.

- овладение *теорией социального управления*, основные положения которой группируются вокруг ее законов и через них обнаруживают взаимосвязь, так как именно в них раскрываются содержание **теории кадровой политики**, основные принципы, функции, формы и методы ее осуществления.

Таким образом, кадровая политика представляет собой организационную основу всей системы социального управления, *главное направление организации общества* и обеспечения его политического, экономического и культурного роста за счет создания и реализации **системы управления людьми** в условиях профессиональной деятельности. Кадровая политика строится на познании *законов общественного развития*, овладении *социальными механизмами* отбора, подготовки и распределения человеческих ресурсов, применении *законов социального управления* в конкретно-исторических и национально-культурных условиях функционирования *механизма кадрового менеджмента*. **Управление человеческими ресурсами** является непрерывным циклическим процессом их формирования, распределения, использования и размещения, направленного на целевое изменение ценностных ориентаций и мотивации людей в целях максимального раскрытия их потенциала и, следовательно, достижения постоянных высоких результатов общественного развития.

Концептуальная модель менеджмента человеческих ресурсов показана на схеме 5.

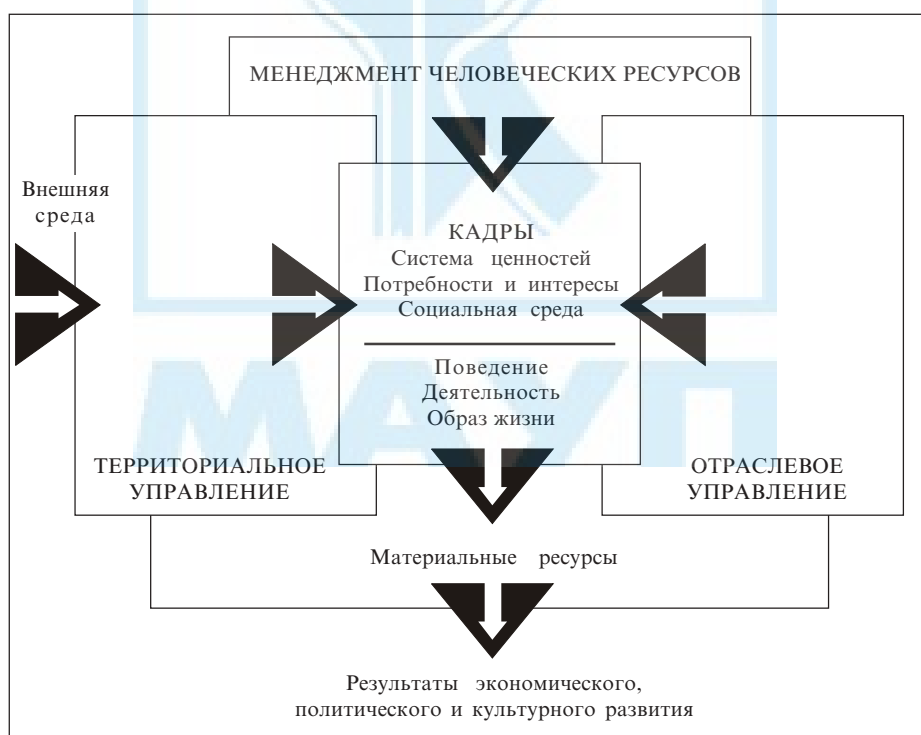


Схема 5. Концептуальная модель менеджмента человеческих ресурсов



ОСНОВНЫЕ ГИПОТЕЗЫ И ВЫВОДЫ

Изложенное выше позволяет выдвинуть некоторые *гипотезы*, сделать наиболее общие *выводы* и определить круг *проблем*, требующих решения в ходе разработки **концепции управления обществом переходного периода**. Если обозначенные нами тенденции в социальном развитии верны (что требует глубокого дополнительного изучения), то в основу современной управленческой концепции можно положить следующее.

1. “**Микрокосм**” и “**макрокосм**” во многом тождественны, поэтому, зная особенности функционирования основных механизмов психики человека, можно более обоснованно изучать и использовать в социальном управлении тождественные им конструкции в человеческих общностях различного таксономического уровня. История человечества под таким углом зрения представляется как история различных человеческих общностей (больших рас, субрас, метаэтносов, этносов, субэтносов), где решающее значение имеют их этнопсихологические характеристики, соответствующие определенному историческому времени. Таким образом, *исторические народы* — это такие народы, чьи этнопсихологические характеристики, преломляясь через ведущие сферы социальной деятельности, наиболее соответствовали доминирующей базовой ценности человечества. Зная закономерности смены базовых ценностей и соответствующие им этнопсихологические характеристики и виды социальной деятельности, можно определить особенности современной и грядущей эпохи, а также место своего и других этносов в изменяющемся мире. Большое значение при этом имеют исторический возраст этноса и особенности его культуры, основывающейся на национальном менталитете, характере и образе жизни в целом.

2. По нашему предположению, **славянский суперэтнос** наиболее молодой и поэтому наиболее перспективный из трех основных европейских суперэтносов. Ведущей в его жизнедеятельности (опять-таки гипотетически) является познавательная сфера, наиболее отвечающая происходящим в современную эпоху социальным переменам в сторону общества нового типа — информационного общества, или *общества знаний*. Круговорот (или скорее спиралевидное восхождение) всех трех основных сфер организации социальной жизни на европейском континенте завершается, по сути, на наших глазах, когда доминирование греческого суперэтноса (духовная сфера), а затем романского (преобладание политической сферы) сменилось сегодня господством германского суперэтноса с ведущей экономической сферой жизнедеятельности, после чего, по нашему предположению, на первый план опять выходит

духовная сфера (или равенство всех трех сфер), основным носителем которой в Европе мог бы стать славянский суперэтнос.

3. **Суперэтносы**, являясь социальным целым, развиваются (как и все в человеческом мире) в соответствии с принципом единства и борьбы противоположностей, поэтому идея славянского всеединства вряд ли когда-нибудь может быть полностью воплощена в историческую реальность. Однако по отношению к другим суперэтносам каждый конкретный суперэтнос выступает как целостность. Но эта целостность не является самодостаточной (что подтверждается постоянной и зачастую непримиримой борьбой между составными частями суперэтносов), поэтому успешное “выступление” суперэтносов на исторической арене происходит, как правило, “парами” (романо-германский мир, например). Славянский суперэтнос находится в основном между германским и тюркским суперэтносами, что во многом определяет его историческую перспективу и *геополитическую стратегию*. При этом западные славяне наиболее тесно взаимодействуют с германским суперэтносом, южные — с тюркским, а восточные — с обоими. Следовательно, наиболее естественной геополитической линией поведения славянского суперэтноса является, с одной стороны, внутриславянская консолидация на уровне взаимодействия всех сфер организации социальной жизни (духовной, политической, экономической), с другой — ориентация на длительный исторический союз с тюркским суперэтносом, с третьей — поддержание добрососедских отношений с германским суперэтносом. При такой схеме геополитическая линия поведения отдельных славянских этносов строится в соответствии с принципом национальной комплиментарности (Л. Гумилев), т. е. каждый народ одной суперэтнической общности устанавливает дружеские связи с наиболее “подходящим” для него народом из другого суперэтноса. Исторический союз славянского и тюркского суперэтносов (**евразийский мир**) позволит, на наш взгляд, сгладить противоречия между христианским и исламским мирами (что, по мнению многих ведущих политологов, будет определяющим фактором глобальных конфликтов в грядущем столетии) и противостоять экспансии романо-германского мира, которая может привести к необратимой деформации славянской культурно-исторической общности. Схема этногеографического и историко-культурного развития (преемственности) на евразийском континенте может иметь и такой вид: греко-римский мир → романо-германский → германо-славянский → славяно-тюркский.

4. Определяющими ориентирами формирующегося евразийского мира должны стать в соответствии с обозначенными контурами социального развития **духовные ценности**, носителями которых выступают духовно ориентированные социальные слои (представители религии, науки, сферы образования и культуры), что требует постоянного изучения господствующих в обществе ценностных установок и разработки программы формирования *национальной элиты*, отвечающей происходящим ценностным переменам. Магистральным направлением здесь должна стать работа по налаживанию *социальных механизмов* тестирования, отбора и распределения членов социума в соответствии с историческими целями жизнедеятельности этносов. При этом, работая на историческую перспективу, необходимо учитывать нынешнее состояние социальной жизни в обществе переходного периода, характеризующееся перманентной неустойчивостью, что может привести либо к социальному хаосу, либо к “плавному” выходу из социального кризиса. Основным путем такого выхода, на наш взгляд, является осуществление политического руководства на основе сме-

шанной формы правления с элементами авторитаризма и последующим переходом к либерально-демократическому устройству социума как “промежуточной” фазе между индустриальным и информационным обществами. В этом случае модель управления этносом основывается на последовательной смене стилей политического руководства, отражающих особенности использования категорий Справедливости → Добра → Красоты → Истины во всех сферах организации социальной жизни (политической, экономической, духовной). Обязательным условием переходного периода от тоталитаризма через авторитарное руководство к подлинной демократии должно стать формирование различных *структур гражданского общества* — основы всего постиндустриального развития. Это обеспечивается: а) приобщением всех людей к знаниям и духовности в процессе постоянного повышения культурно-образовательного уровня населения; б) практическим самовоспитанием народа посредством участия большинства в решении конкретных исторических задач; в) организацией избирательной системы, обеспечивающей подлинно всенародные выборы (К. Ясперс).

5. Главным фактором организации общества любого типа на каждом конкретном историческом этапе социального развития является **кадровая политика**, определяющая основное содержание всех видов и форм *социального управления*, поскольку, как известно, никакую политику нельзя осуществлять, не выражая ее в назначении тех или иных людей. Правильное функционирование и оптимальное развитие социальных механизмов тестирования, отбора и распределения членов социума возможно лишь при научно обоснованной разработке и реализации кадровой политики, представляющей собой рассчитанную на длительный период линию развития человеческих ресурсов, определенную перспективу экономического, политического и духовного роста социума. Кадровая политика, таким образом, является тем действенным “рычагом” социального управления, посредством которого изменяется весь ход общественного развития.



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аунапу Ф. Ф.* Методы подбора и подготовки руководителей производства. — М., 1971.
2. *Бизюкова И. В.* Кадры. Подбор и оценка. — М., 1984.
3. *Бляхман Л. С., Сочилин Б. Г., Шкаратан О. И.* Подбор и расстановка кадров на предприятии. — М., 1968.
4. *Валентей Д. И., Кваша А. Я.* Основы демографии: Учебник. — М., 1989.
5. *Войченко Е. Г.* Планирование и организация работы отдела кадров: Справоч. пособие. — К., 1986.
6. *Горелов Н. А.* Экономика трудовых ресурсов. — М., 1980.
7. *Грачев М. В.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М., 1993.
8. *Дейнеко О. А.* Современный организатор производства. — М., 1984.
9. Закон Украины “Об образовании” // ВВС УССР. — 1991. — № 34.
10. Закон Украины “О государственной службе” // Уряд. кур’єр. — 1994. — № 3.
11. *Захаров Н. Н., Симоненко В. Д.* Профессиональная ориентация школьников. — М., 1989.
12. *Зимичев А. М.* Психология политической борьбы. — К., 1992.
13. *Кабаков В. С., Богачев В. Ф., Осипов А. П.* Кадры хозяйственных руководителей: подбор, расстановка, обучение. — Л., 1989.
14. *Книга работника по кадрам.* — М., 1983.
15. *Ковригин М. А.* Обновление рабочих кадров. — М., 1989.
16. *Козлова Н., Рылеева С., Степанов Е., Федорова В.* Ценностные ориентации — предпосылки программ переустройства общества // Общественные науки и современность. — 1993. — № 1. — С. 36–44.
17. *Комаров В. Е.* Экономические проблемы подготовки и использования кадров специалистов. — М., 1972.
18. *Краткий словарь по социологии / Сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова; Под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина.* — М., 1988.
19. *Кулаков В.* Управление трудовыми ресурсами и занятостью населения // Плановое хозяйство. — 1990. — № 5.
20. *Курошева Г. М.* Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. — Л., 1985.
21. *Куртиков Н. А.* Социальный объект управления — коллектив. — М., 1974.
22. *Лецинер Р., Разу М., Старостин Ю.* Обучение менеджеров: Творчески использовать зарубежный опыт // Персонал. — 1994. — № 1.
23. *Мангутов И. С., Уманский Л. И.* Организатор и организаторская деятельность. — Л., 1975.

24. *Медведь Л. А., Багрий Н. Л.* Стратегическое планирование и организация управления кадрами на капиталистических предприятиях. — М., 1990.
25. *Меньшиков Л. И.* Деловая оценка работников в сфере управления. — М., 1974.
26. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М., 1994.
27. *Методические рекомендации к системе управления кадрами: Общие положения.* — К., 1981.
28. *Население и трудовые ресурсы: Справочник / Сост. А. Г. Новицкий.* — М., 1990.
29. *Никифорова А. А.* Влияние заработной платы на эффективность производства // Труд за рубежом. — 1995. — № 4.
30. *Никифорова А. А.* Оплата труда руководителей фирм (предприятий) в странах с развитой рыночной экономикой // Труд за рубежом. — 1995. — № 1.
31. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991.
32. *Организация управления общественным производством / Под ред. Г. Х. Попова.* — М., 1986.
33. *Оценка работников управления / Под ред. Г. Х. Попова.* — М., 1976.
34. *Панасюк А. Ю.* Система повышения квалификации и психологическая перестройка кадров. — М., 1991.
35. *Папулов П. А.* Кадры управления производством: деятельность, формирование. — М., 1985.
36. *Паиков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В.* Кадровая политика и право. — М., 1989.
37. *Пиленцо Р. К.* Управление человеческими ресурсами и эффективность компании // Человек и труд. — 1993. — № 2. — С. 101–104.
38. *Подбор и использование руководящих работников в промышленности / Под ред. В. И. Голикова.* — К., 1976.
39. *Політологія / За ред. О. І. Семківа.* — Львів, 1993.
40. *Положение о Главном управлении государственной службы при Кабинете Министров Украины // Собр. постановлений правительства Украины.* — 1994. — № 12.
41. *Положение о работе с кадрами в центральных и местных органах государственной исполнительной власти // Собр. постановлений правительства Украины.* — 1996. — № 2.
42. *Попов Г. Х., Джавадов Г. А.* Управление и проблема кадров. — М., 1974.
43. *Правительство и государственные служащие // Труд в мире.* — 1991. — № 4.
44. *Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов / Н. И. Данченко, А. Р. Мацюк, З. К. Симорот и др.* — К., 1989.
45. *Преподавание и изучение прав человека: Пособие для учебных заведений по общественной деятельности и социальной профессии.* — Нью-Йорк, 1992.
46. *Пронин И. И.* Руководящие кадры: подбор, расстановка и воспитание. — М., 1981.
47. *Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзор. информ. / Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щёкина.* — К., 1995.
48. *Работе с кадрами — научное обеспечение // Матер. совещания-семинара “Актуальные проблемы кадровой работы на современном этапе”.* — Л., 1989.
49. *Райтер Г. Р.* Найм и отбор персонала: Метод. пособие. — М., 1991.
50. *Розенбаум Ю. А.* Формирование управленческих кадров: социально-правовые проблемы. — М., 1982.
51. *Рубан Г. С.* Работа с кадрами на производстве. — К., 1990.
52. *Румчев В. Г., Канин А. Л.* Кадровые подсистемы АСУ. — М., 1984.
53. *Рыжов В. А.* Организация профориентационной работы в развитых капиталистических странах. — М., 1987.
54. *Саймон Б.* Общество и образование: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. В. Я. Пилиповского. — М., 1989.

55. Сикингер И. Что определяет эффективность госслужбы? // Человек и труд. — 1995. — № 6.
56. Система работы с кадрами управления / Отв. ред. В. А. Шахова. — М., 1984.
57. Системы высшего образования развивающихся стран: Каталог. — М., 1986.
58. Системы управления занятостью // Персонал. — 1995. — № 2.
59. Скоробогатов И. Б. Кадры в системе управления народным хозяйством. — М., 1980.
60. Скоробогатов И. Б. Совершенствование организации работы с кадрами в народном хозяйстве. — М., 1982.
61. Современная западная социология: Словарь. — М., 1990.
62. Современный бизнес: Учебник: В 2 т.: Пер. с англ. / Д. Дж. Речмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. — М., 1995.
63. Содержание и методы подготовки кадров управления. — М., 1977.
64. Соловьев А. П., Романенкова М. Г. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов. — Л., 1979.
65. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. — М., 1992.
66. Социальная защита населения в условиях рынка. — К., 1992.
67. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: Учеб. пособие / Под ред. В. Н. Якимова. — М., 1989.
68. Социальное управление и эффективность производства / Под ред. В. М. Шепеля. — М., 1983.
69. Социологический справочник / Под общ. ред. В. И. Воловича. — К., 1990.
70. Стиль работы и образ жизни руководителя: Анализ проблемы, рекомендации: Сокр. пер. с нем. / Рук. авт. кол. К. Ладензак. — М., 1985.
71. Стромцов Л. Н. Совершенствование работы с кадрами на предприятии. — М., 1977.
72. Татарников А. А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. — М., 1992.
73. Трубин В. В. Проблемы регулирования перераспределения рабочей силы. — М., 1978.
74. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Под ред. Е. В. Касимовского. — М., 1975.
75. Управление занятостью и организация трудоустройства: Обзор. информ. / Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щёкина. — К., 1995.
76. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер и др.; Рук. авт. кол. Э. Саруханов; Под общ. ред. Л. А. Костина. — М., 1987.
77. Управление трудовыми ресурсами: Справоч. пособие / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер и др.; Рук. авт. кол. Э. Р. Саруханов; Под общ. ред. Л. А. Костина. — М., 1987.
78. Управление трудовыми ресурсами за рубежом // Труд и соц. вопр.: зарубеж. опыт. — М., 1991. — Вып. 13 (181).
79. Ушаков Г. И., Шуруев А. С. Планирование и финансирование подготовки специалистов. — М., 1980.
80. Федеральный закон Российской Федерации “Об основах государственной службы Российской Федерации” // Бюл. Мин-ва труда РФ. — 1995. — № 9.
81. Фейнхейзен М. А., Маат Б. Й., Иаан К. А. Менеджмент человеческих ресурсов // Персонал. — 1993. — № 2. — С. 3–17.
82. Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. — М., 1990.
83. Формы рационального использования трудовых ресурсов в капиталистических странах // Труд и соц. вопр.: зарубеж. опыт. — М., 1989. — Вып. 22.
84. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практич. пособие: Пер. с англ. — М., 1993.

85. *Чернявский А. Д.* Организация управления в условиях рыночных отношений. — К., 1994.
86. *Чугаев А. А., Журлов А. Н.* Анализ структуры промышленно-производственного персонала отрасли. — К., 1983.
87. *Чупрунов Д. И., Жильцов Е. Н.* Экономика, организация и планирование высшего образования. — М., 1979.
88. *Шаховой В. А.* Кадровый потенциал системы управления. — М., 1985.
89. *Эффективность* труда руководителя. — М., 1982.





СПИСОК РАБОТ АВТОРА ПО ПРОБЛЕМАМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

СТАТЬИ

1. *Служба кадров и ее проблемы* // Соц. труд. — 1983. — № 9.
2. *Наши опыт укрепления трудовой дисциплины* // Приборы и системы управления. — 1984. — № 10.
3. *Один день из жизни начальника отдела кадров* // ЭКО. — 1984. — № 9.
4. *Совершенствовать работу с кадрами управления* // Соц. труд. — 1986. — № 5.
5. *Психологические проблемы совершенствования работы с кадрами управления* // Психол. журн. — 1987. — № 2. — Т. 8.
6. *Управление рабочими кадрами в строительстве* // Экономика строительства. — 1987. — № 11.
7. *Профессия — кадровик* // Экономика Советской Украины. — 1988. — № 4.
8. *В кадре — кадры* // ЭКО. — 1988. — № 5.
9. *Трудоустройство и переобучение за рубежом* // Экономика Советской Украины. — 1989. — № 8.
10. *Кадровые службы за рубежом* // ЭКО. — 1990. — № 5.
11. *Работа с персоналом: вчера, сегодня, завтра* // Персонал. — 1991. — № 1.
12. *Работа с персоналом как система* // Персонал. — 1991. — № 2.
13. *Основы кадровой политики* // Персонал. — 1991. — № 3.
14. *Что может рассказать личный листок по учету кадров* // Персонал. — 1991. — № 1–6.
15. *Управление персоналом: Словарь-справочник* // Персонал. — 1991. — № 1–6.
16. *Методы определения потребности в рабочих и служащих* // Персонал. — 1991. — № 4.
17. *Управление персоналом в промышленно развитых капиталистических странах* // Персонал. — 1991. — № 5.
18. *Работа с персоналом управления за рубежом* // Персонал. — 1991. — № 6.
19. *Всесоюзный заочный университет управления персоналом* // Тез. к первой Междунар. науч.-практич. сессии “Проблемы формирования и развития управленческого потенциала в условиях перехода к рынку”. — М., 1991 (в соавт.).
20. *Психология цвета* // Ваша тестотека. — 1992. — № 1.
21. *Асимметрия мозга и психологические особенности человека* // Ваша тестотека. — 1992. — № 2.

22. *Социально-психологический портрет современного руководителя* // Персонал. — 1992. — № 1.
23. *Язык рук* // Персонал. — 1992. — № 1.
24. *Беседа как метод психологии кадровой работы* // Персонал. — 1992. — № 2.
25. *Группа крови и характерологические особенности человека* // Персонал. — 1992. — № 2.
26. *Аттестация и резерв кадров* // Персонал. — 1992. — № 3–6.
27. *Умение говорить и слушать* // Персонал. — 1992. — № 3–6.
28. *Профессия — менеджер по кадрам* // Персонал. — 1993. — № 1.
29. *Концепция деятельности Межрегионального заочного университета управления персоналом* // Персонал. — 1993. — № 2 (в соавт.).
30. *Устройство на работу: практические рекомендации* // Персонал. — 1993. — № 2.
31. *Стратегия выживания фирмы в условиях рынка* // Персонал. — 1993. — № 3–4.
32. *Профессия — менеджер по кадрам* // Человек и труд. — 1993. — № 9.
33. *Управление человеческими ресурсами в Украине* // Персонал. — 1994. — № 1.
34. *Тактика трудоустройства дома и за рубежом* // Персонал. — 1994. — № 2.
35. *Персонал — залог успеха* // Персонал. — 1994. — № 3–4.
36. *МАУП — год пятый: итоги и перспективы* // Персонал. — 1995. — № 1.
37. *Объект и предмет кадровой политики* // Персонал. — 1995. — № 2.
38. *Социальное управление и кадровая политика* // Персонал. — 1995. — № 3.
39. *Признание и нострификация в Украине документов об образовании, научных степеней и званий* // Персонал. — 1995. — № 4.
40. *Негосударственная система образования: реформирование или ликвидация?* // Бизнес. — 1996. — 28 мая.
41. *Система подготовки управляющих человеческими ресурсами* // Персонал. — 1996. — № 1.
42. *Приоритеты кадровой политики и реформирование образования* // Персонал. — 1996. — № 2.
43. *Аккредитация вузов и документы от образования: ситуация в мире и в Украине* // Персонал. — 1996. — № 3.
44. *Проблемы развития мировой системы образования и поиск путей их решения в Украине* // Персонал. — 1996. — № 4 (в соавт.).
45. *Политическая элита Украины: попытка анализа и оценки* // Персонал. — 1997. — № 1.
46. *“Собачье сердце” украинского образования* // Бизнес. — 1996. — 6 авг.
47. *Хотите получить работу — улыбайтесь, или Что нужно знать, чтобы успешно пройти собеседование* // Собственник. — 1996. — № 2.
48. *Судьбы образования, как и судьбы Родины — в наших руках* // Финансовая Украина. — 1996. — 10 дек.
49. *Так кому это выгодно?* // Зеркало недели. — 1996. — 3 авг.
50. *Социальное управление как система* // Проблемы теории и практики управления. — 1997. — № 2.
51. *Акция “Чистые руки в образовании”* // День. — 1997. — 17 апр.
52. *Политическая элита Украины в зеркале астрологии* // Персонал. — 1997. — № 2.
53. *Об итогах и перспективах деятельности Международной Кадровой Академии* // Персонал. — 1997. — № 3.
54. *“Пластиковая” забота: Почему в образовательной отрасли процветает взяточничество и как с ним бороться?* // Вечерний Киев. — 1997. — 16 мая.
55. *Академий должно быть много и разных* // Зеркало недели. — 1997. — 13 дек.
56. *Открытое образование в Украине* // Персонал. — 1998. — № 1.

57. *МАУП*: негосударственный вуз с государственными задачами // *Голос Украины*. — 1998. — 22 сент.
58. 9 лет, которые потрясли мир образования // *Персонал*. — 1998. — № 2.
59. “Магические числа” в структуре управления. Взгляд сквозь призму профессионального опыта // *Персонал*. — 1998. — № 3.
60. Социальная история как смена религиозно-этических парадигм // *Персонал*. — 1998. — № 4.
61. Система управления современным вузом // *Персонал*. — 1998. — № 5.
62. Новое управленческое мышление требует прихода менеджеров нового типа // *Персонал*. — 1998. — № 6.
63. *МАУП*: первое десятилетие // *Проблемы теории и практики управления*. — 1998. — № 3.
64. К разработке концепции управления современным обществом // *Персонал*. — 1999. — Приложение.
65. Балканы: рубикон эпох. Югославский конфликт в зеркале социальной теории // *Независимость*. — 1999. — 16 апр.
66. НАТО — альянс обреченных // *Персонал*. — 1999. — № 3.
67. Выбор между прошлым и будущим // *Уряд. кур’єр*. — 1999. — 12 нояб.
68. Реформы образования судьбоносны для Украины // *Зеркало недели*. — 2000. — 3 марта.
69. Новое летоисчисление в юридическом образовании Украины: 37 год // *Зеркало недели*. — 2000. — 1–7 июля.
70. *МАУП* на пороге XXI века // *Персонал*. — 2000. — № 1.
71. Агрессия НАТО на Балканах: уроки истории и ее перспективы // *Персонал*. — 2000. — № 2.
72. О причинах богатства “богатых” народов и о том, что делать “бедным” // *Украина в современном геополитическом пространстве*: Сб. науч. тр. — К., 2000.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ

73. Работа с резервом руководящих кадров на промышленном предприятии. — М., 1984. — 85 с. (в соавт.).
74. Организация и ведение учета использования рабочего времени на промышленном предприятии. — М., 1985. — 44 с. (в соавт.).
75. Система управления кадрами в народном хозяйстве. — Черкассы, 1988. — 34 с.
76. Подбор и подготовка организаторов кадровой работы. — Черкассы, 1988. — 31 с.
77. Кадровые службы за рубежом. — Черкассы, 1988. — 22 с.
78. Современные методы определения кадровой потребности. — Черкассы, 1988. — 24 с.
79. Психологические аспекты работы с кадрами на производстве. — Черкассы, 1988. — 28 с.
80. Психология делового общения: практические рекомендации. — Черкассы, 1988. — 23 с.
81. Организация работы по комплектованию предприятий и строок кадрами. — Черкассы, 1988. — 32 с.
82. Работа с молодыми специалистами и мастерами на производстве. — Черкассы, 1988. — 19 с.

83. *Работа с резервом для выдвижения.* — Черкассы, 1988. — 26 с.
84. *Оценка руководителей и специалистов.* — Черкассы, 1988. — 21 с.
85. *Организация выборов руководителей и конкурсов специалистов.* — Черкассы, 1988. — 21 с.
86. *Управление формированием стабильных производственных коллективов.* — Черкассы, 1988. — 24 с.
87. *Управление мобильностью рабочих кадров на производстве.* — Черкассы, 1988. — 14 с.
88. *Управление трудовой дисциплиной и рациональным использованием рабочего времени на производстве.* — Черкассы, 1988. — 26 с.
89. *Организация делопроизводства отдела кадров.* — Черкассы, 1989. — 18 с.
90. *Комплексная система управления кадрами.* — Черкассы, 1989. — 19 с.
91. *Роль кадровых служб в управлении производством.* — Запорожье, 1989. — 26 с.
92. *Визуальная психодиагностика в кадровой работе.* — Запорожье, 1989. — 19 с.
93. *Психологические методы работы с кадрами.* — К., 1989. — 22 с.
94. *Система работы с кадрами в народном хозяйстве.* — К., 1989. — 18 с.
95. *Кадровые службы — инструмент реализации кадровой политики.* — К., 1989. — 19 с.
96. *Основы планирования и прогнозирования кадровой работы.* — К., 1989. — 18 с.
97. *Методы определения потребности в кадрах.* — К., 1989. — 18 с.
98. *Организационные формы обеспечения предприятий и строек кадрами.* — К., 1989. — 20 с.
99. *ПрофорIENTATION и привлечение молодежи к труду.* — К., 1989. — 20 с.
100. *Организация высвобождения работников.* — К., 1989. — 27 с.
101. *Оценка руководителей и специалистов производства.* — К., 1989. — 17 с.
102. *Организация работы с молодыми специалистами и мастерами.* — К., 1989. — 30 с.
103. *Научно-практические основы подбора и расстановки кадров управления.* — К., 1989. — 22 с.
104. *Работа с резервом руководящих кадров.* — К., 1989. — 17 с.
105. *Организация выборов руководителей.* — К., 1989. — 21 с.
106. *Анализ текучести кадров и пути ее сокращения.* — К., 1989. — 19 с.
107. *Управление трудовой дисциплиной на производстве.* — К., 1989. — 17 с.
108. *Управление мобильностью кадров на производстве.* — К., 1989. — 17 с.
109. *Организация делопроизводства отдела кадров.* — К., 1989. — 21 с.
110. *Виды учета и отчетности в отделе кадров.* — К., 1989. — 30 с.
111. *Порядок представления работников к государственным наградам.* — К., 1989. — 22 с.
112. *Психология кадровой работы.* — К., 1989. — 16 с.
113. *Методы психологии кадровой работы.* — К., 1989. — 16 с.
114. *Основы визуальной психодиагностики.* — К., 1989. — 16 с.
115. *Психология взрослого человека: три блока личности.* — К., 1989. — 13 с.
116. *Личность в деятельности и коллективе.* — К., 1989. — 13 с.
117. *Культура делового общения.* — К., 1989. — 13 с.
118. *Психологическое изучение личности работника.* — К., 1989. — 88 с. (в соавт.).
119. *Введение в психологию кадровой работы.* — К., 1989. — 45 с.
120. *Организация и психология управления кадрами за рубежом.* — К., 1989. — 46 с.
121. *Типовой учебный план и программа обучения руководителей и специалистов кадровых служб.* — К., 1989. — 46 с.
122. *Система управления и организации работы с персоналом.* — К., 1992. — 28 с.
123. *Кадровые службы: организация и развитие.* — К., 1992. — 23 с.

124. *Планирование и прогнозирование работы с персоналом.* — К., 1992. — 37 с.
125. *Основные формы комплектования штата.* — К., 1992. — 40 с.
126. *Организация делопроизводства кадровой службы.* — К., 1992. — 24 с.
127. *Профессиональная ориентация — основа эффективного кадрового обеспечения.* — К., 1992. — 24 с.
128. *Кадровый потенциал управления.* — К., 1992. — 29 с.
129. *Аттестация и резерв кадров.* — К., 1992. — 71 с.
130. *Организация обучения персонала.* — К., 1992. — 35 с.
131. *Формирование стабильного персонала.* — К., 1992. — 28 с.
132. *Начала психологии кадровой работы.* — К., 1992. — 62 с.
133. *Как избежать ошибок при устройстве на работу: Советы психолога.* — К., 1992. — 84 с.
134. *Планирование и организация работы с персоналом.* — К., 1993. — 92 с.
135. *Документы об образовании: проблемы признания и сравнимости.* — К., 1995. — 64 с.
136. *Управление бизнесом: экспресс-курс для деловых людей.* — 2-е изд. — К., 1996. — 104 с.
137. *Религии мира.* — 2-е изд. — К., 1997. — 68 с.
138. *Система социологического знания.* — 3-е изд. — К., 1998. — 208 с.
139. *Психология работы с людьми.* — 5-е изд. — К., 1998. — 136 с. (в соавт.).
140. *Социальный менеджмент: Курс лекций.* — М., 1998. — 215 с. (в соавт.).
141. *Основы психологических знаний.* — 3-е изд. — К., 1999. — 128 с.

**НАУЧНО-ПОПУЛЯРНЫЕ ИЗДАНИЯ,
УЧЕБНИКИ И МОНОГРАФИИ**

142. *Организация работы с кадрами в строительстве.* — К., 1988. — 192 с. (в соавт.).
143. *Визуальная психодиагностика и ее методы: В 2 ч.* — К., 1989. — 240 с.
144. *Делопроизводство, учет и отчетность в отделе кадров: В 3 ч.* — К., 1989. — 269 с. (в соавт.).
145. *Организация и психология работы с кадрами управления: В 2 ч.* — К., 1989. — 297 с. (в соавт.).
146. *Основы психологического изучения личности: В 2 ч.* — К., 1989. — 297 с. (в соавт.).
147. *Профессиональная ориентация: этапы и методы: В 3 ч.* — К., 1989. — 365 с. (в соавт.).
148. *Теория и практика управления кадрами: общие положения: В 2 ч.* — К., 1989. — 347 с.
149. *Формирование стабильных трудовых коллективов: организационно-психологическое обеспечение: В 3 ч.* — К., 1989. — 268 с. (в соавт.).
150. *Как работают с людьми за рубежом.* — К., 1991. — 141 с.
151. *Система подготовки менеджеров по кадрам.* — К., 1991. — 200 с.
152. *Управление персоналом: словарь-справочник.* — К., 1991. — 140 с.
153. *Визуальные тесты.* — К., 1992. — 167 с.
154. *Астрология для менеджера.* — К., 1992. — 163 с.
155. *Имена: код личности и судьбы.* — К., 1992. — 110 с.
156. *Как делать карьеру.* — К., 1993. — 151 с.
157. *Как строить организацию.* — К., 1993. — 255 с.
158. *Как читать людей по их внешнему облику.* — К., 1993. — 239 с.

159. *Система* методов профессиональной ориентации: В 2 кн. — К., 1993. — 325 с. (в соавт.).
160. *Практическая психология менеджмента*. — К., 1994. — 399 с.
161. *Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению*. — К., 1995. — 672 с.
162. *Социальная философия истории (теория социального развития)*. — К., 1996. — 152 с.
163. *Теория социального управления*. — К., 1996. — 408 с.
164. *Теория кадровой политики*. — К., 1997. — 176 с.
165. *Теория и практика управления персоналом*. — К., 1998. — 256 с.
166. *Основы кадрового менеджмента*. — 3-е изд. — К., 1999. — 288 с.
167. *Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента*. — К., 1999. — 400 с.
168. *Основы современного социального управления*. — М., 1999. — 251 с. (в соавт.).
169. *Основы современного социального управления: теория и методология*. — М., 2000. — 271 с. (в соавт.).
170. *Україна на зламі тисячоліть: історичний екскурс, проблеми, тенденції та перспективи*. — К., 2000. — 384 с. (в соавт.).





СОДЕРЖАНИЕ

Часть I	
ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	3
<i>Предисловие</i>	5
<i>Введение</i>	6
Раздел 1. ЦИКЛИЧНОСТЬ КАК ПОВТОРЯЕМОСТЬ ИСТОРИИ	13
1.1. Теории исторического круговорота	13
1.2. Социальная философия Платона	18
1.3. Концепции наций, рас и цивилизаций	24
1.4. Социология религии М. Вебера	28
1.5. Теория культурно-исторических типов	31
1.6. Теория этноса Л. Гумилева	38
1.7. Теория социокультурной динамики П. Сорокина	53
1.8. Социальная философия истории К. Ясперса	58
1.9. Исторические циклы и ритмы: обобщающие выводы	62
Раздел 2. ИСТОРИЯ КАК ЛИНЕЙНОЕ И НЕЛИНЕЙНОЕ РАЗВИТИЕ	67
Введение	67
2.1. Теория формаций	69
2.2. Теории цивилизаций	74
2.3. Новые подходы к пониманию социальной истории	80
2.4. Опасность социальных утопий	87
Раздел 3. СИСТЕМНО-ЦИКЛИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОНИМАНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ИСТОРИИ	91
Введение	91
3.1. Психология истории	92
3.2. Общая схема мировой истории	102
3.3. Исторические мезоциклы	106
3.4. Исторические микроциклы	110
3.5. Основания социальной модернизации в современных условиях	114
<i>Заключение</i>	121
<i>Список использованной литературы</i>	125

Часть II	
ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	129
<i>Предисловие</i>	<i>131</i>
<i>Введение.....</i>	<i>133</i>
Раздел 4. РАСЫ. НАРОДЫ. КУЛЬТУРЫ	142
4.1. Расы человека: пути образования и основные различия	142
4.2. Происхождение народов	151
4.3. Психология этносов	163
4.4. Развитие культуры и происхождение власти.....	176
4.5. Культура и социальное управление.....	186
4.6. Этапы социального управления	196
4.7. Пути организации общества.....	205
Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ	214
5.1. Общество и его изучение	214
5.2. Основные понятия стратификации в социологии М. Вебера	220
5.3. Концепция социальной стратификации П. Сорокина	225
5.4. Теория социальной мобильности	232
5.5. Измерение социальной стратификации и мобильности	243
5.6. Типы общества и социальный характер	252
Раздел 6. ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА	258
6.1. Краткая история управления	258
6.2. Теория государства Древнего мира	262
6.3. Философия социального управления Н. Макиавелли	268
6.4. Социология власти М. Вебера	272
6.5. Социальная психология мироустройства К. Ясперса	281
6.6. Менеджмент как наука и искусство социального управления.....	286
6.7. Управление основными сферами общества	296
Раздел 7. ОСНОВЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ НАУКИ	304
7.1. Политика как социальное явление.....	304
7.2. Теория власти	314
7.3. Формы государственного правления	323
7.4. Демократия и тирания	329
7.5. Психология политики.....	338
Раздел 8. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ	358
8.1. Предмет и содержание науки управления	358
8.2. Принципы и методы социального управления	365
8.3. Система социального управления.....	373
8.4. Содержание и организация процессов управления	385
8.5. Стили социального управления	391
8.6. Теория ситуативного управления.....	398
<i>Заключение. Некоторые обобщения и выводы</i>	<i>403</i>
<i>Список использованной литературы</i>	<i>428</i>

Часть III	
ТЕОРИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	433
<i>Предисловие</i>	<i>435</i>
Раздел 9. ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТ	442
9.1. Объект кадровой политики	442
9.2. Кадровая политика как система управления людьми	448
9.3. Социальное управление и кадровая политика	452
9.4. Система подготовки управляющих человеческими ресурсами	458
Раздел 10. ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	464
10.1. Классификация кадров	465
10.2. Воспроизводство кадров	468
10.3. Социальная и кадровая политика	473
10.4. Кадровая политика и кадровая работа	476
Раздел 11. РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	482
11.1. Основные направления и этапы разработки кадровой политики	482
11.2. Методы прогнозирования и планирования в кадровой политике	489
11.3. Разработка региональной и отраслевой кадровой политики	495
11.4. Фирменная кадровая политика	500
Раздел 12. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	505
12.1. Управление демографическими процессами	505
12.2. Управление образованием	509
12.3. Управление профессиональной ориентацией	515
12.4. Управление занятостью	521
12.5. Управление трудом	526
12.6. Управление социальным развитием	532
Раздел 13. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	539
13.1. Общегосударственные и региональные органы управления	539
13.2. Отраслевые органы управления человеческими ресурсами	544
13.3. Государственная служба	549
<i>Заключение</i>	<i>555</i>
<i>Основные гипотезы и выводы</i>	<i>560</i>
<i>Список использованной литературы</i>	<i>563</i>
<i>Список работ автора по проблемам человеческих ресурсов</i>	<i>567</i>

У монографії зроблено спробу комплексно висвітлити проблеми управління людськими ресурсами з погляду соціальних наук і культурно-історичного підходу. Розглянуто різні концепції функціонування і розвитку суспільства, основні соціальні закони та закономірності соціального управління, а також предмет, зміст, принципи та методи кадрової політики. На цій основі запропоновано комплексну систему менеджменту людських ресурсів у сучасних умовах.

Для спеціалістів, викладачів і студентів, які займаються проблемами соціального управління.



Наукове видання
Щокін Георгій Васильович
СОЦІАЛЬНА ТЕОРІЯ І КАДРОВА ПОЛІТИКА
Монографія
(Рос. мовою)

Редактор *М. В. Дроздецька*
Коректори: *Т. К. Валицька, А. А. Гютюнник, Л. В. Логвиненко*
Комп'ютерна верстка *Г. В. Попович, Н. С. Лопач*

Регістраційне свідоцтво ДК № 8 від 23.02.2000

Підп. до друку 20.10.2000. Формат 70×100/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 46,8. Обл.-вид. арк. 47,0. Тираж 4000 пр. Зам. № 0-285

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Акціонерне товариство закритого типу "Книга"
04655 МСП Київ-53, вул. Артема, 25